

BRAND aktuell

ZUWENDEN

Sozialbetriebe und
Arbeitsförderung
Seiten 4 – 10

ZUSAGEN

Unternehmerinnen- und
Gründerinnentag
Seiten 14 – 15

ZUTEILEN

Einstiegszeit – eine
Erfolgsbilanz
Seite 20

ZUZAHLEN

EU-Regionen fordern
mehr Armutsbekämpfung
Seite 25

ZUSPITZEN

EU-Bildungsbericht
mahnt Fortschritte an
Seite 29



Wettbewerbsfähig und trotzdem sozial
Das Beschäftigungspotenzial sozialer Unternehmen

Akzente-Themen: ► Soziale Betriebe in Brandenburg ► ESF-Veranstaltungen

- 4 – 5 Eckpfeiler – Soziale Unternehmen für eine soziale Ökonomie
- 6 Soziale Unternehmen für Brandenburg
- 7 Für soziale Unternehmen ist wirtschaftlicher Erfolg Mittel zum Zweck
- 8 – 9 Die Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH hat inzwischen drei eigene Betriebe
- 10 Interview mit Thomas Keller, Geschäftsführer der Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH
- 11 Jeder Partner hat ein bisschen – Zusammengenommen könnte daraus ein sozialer Betrieb entstehen
- 12 – 13 ESF-Jahrestagung diskutiert die Europäischen Beschäftigungsstrategie
- 14 – 15 8. Brandenburger Unternehmerinnen- und Gründerinnentag in Potsdam

Förderticker

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

Rechteck

- 17 Die ordnungsgemäße Mittelanforderung – Was muss beachtet werden?

Prisma

- 18 20 Jahre Arbeits-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften im Land Brandenburg
- 19 Interview mit Josephine Nickel vom REHAZENTRUM TELTOW
- 20 Landesprogramm ‚Einstiegszeit‘ für junge Arbeitslose bis Ende 2013 verlängert und aktualisiert
- 21 Potenziale von Menschen mit Behinderung besser nutzen – Kölner Veranstaltungsreihe erfolgreich
- 22 Arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte – Landesregierung und Regionaldirektion verständigen sich

Lesezeichen

- 22 Gutachten: Fachkräftemangel vermeiden

EU-Bulletin

- 23 Aktivtourismus und regionale Kulinarik – GEHOGA-Projekt will Wettbewerbsfähigkeit steigern
- 24 Position des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur Zukunft des ESF
- 25 Gegen Armut und soziale Ausgrenzung – Regionen fordern politische und finanzielle Unterstützung
- 26 – 27 Internationale Mobilität in der beruflichen Bildung nimmt zu
- 28 – 29 Sozialer Dialog in Europa – Den Auswirkungen der Wirtschaftskrise wirksam begegnen
- 29 EU-Bildungsbericht mahnt Fortschritte an

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: Sabine Löser zur Orientierungsberatung zur strategischen Personalentwicklung

Offen für Unkonventionelles

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

Brandenburg ist nicht nur ein schönes, sondern auch ein spannendes Land. Und zwar auch und gerade aus demografischer Sicht. In keinem anderen Bundesland findet der demografische Wandel so ausgeprägt statt wie in Brandenburg. Dazu ein paar wenige Fakten.

Der wichtigste Punkt ist der Geburtenrückgang. Nach der friedlichen Revolution ist die Zahl der neu geborenen Brandenburger um fast die Hälfte zurückgegangen. Mitte der Neunzigerjahre gab es nur ein Land, in dem noch weniger Kinder geboren wurden: der Vatikan. Mittlerweile werden wieder mehr Kinder geboren – 14 Neugeborene kommen auf 20 Frauen und Männer –, dennoch ist die Zahl zu gering, um die jeweilige Elterngeneration zu ersetzen. Doch nicht geborene Kinder können selber auch keine Kinder bekommen und deshalb werden wir in den nächsten Jahren erneut sinkende Kinderzahlen verzeichnen. Das wird Auswirkungen auf Kitas und später auch auf Schulen haben. Die nächste Nachricht ist eine ausgesprochen gute: Wir werden älter. Wir leben nicht nur länger, die meisten von uns bleiben auch länger gesund. Das wird dazu führen, dass der Anteil der älteren Mitbürgerinnen und Mitbürger in den kommenden Jahren beständig steigt. Bis 2020 wird die Zahl der über 65-Jährigen um 50 Prozent zunehmen, die der über 80-Jährigen wird sich verdoppeln. Der dritte prägende Punkt für demografischen Wandel sind Wanderungen. In den vergangenen Jahren sind zehntausende Brandenburgerinnen und Brandenburger, vor allem aus den äußeren Regionen, in andere Bundesländer abgewandert. Dieser Trend ist zwar (noch) nicht gestoppt, aber rückläufig. Gleichzeitig sind auch viele Menschen nach Brandenburg gezogen – und zwar hauptsächlich in das Berliner Umland.



Ralf Holzschuher

Die Folge aus diesen drei Trends: Im Berliner Umland wächst die Bevölkerungszahl, wenn auch in Zukunft deutlich langsamer als in der Vergangenheit. In den äußeren Regionen geht die Bevölkerungszahl um ganze 20 Prozent zurück und der Anteil der älteren Menschen steigt stark.

Diese Entwicklungen haben Auswirkungen auf alle Bereiche des Lebens und werfen spannende Fragen auf: Wie organisieren wir gute Bildung mit immer weniger Kindern, wie gewährleisten wir gute Gesundheitsversorgung in allen Regionen, wie gewinnen wir gut ausgebildete Fachkräfte für unsere Unternehmen, wie organisieren wir in Zukunft öffentlichen Nahverkehr, wie sehen Verwaltung und Staat morgen aus?

Brandenburg ist als erstes Bundesland an diese Fragen strategisch herangegangen. Seit 2004 gibt es Berichte der Landesregierung zu Handlungsoptionen und Erfahrungen im demografischen Wandel. Mit umfassenden Konzepten werden die Familienfreundlichkeit und die Rahmenbedingungen für das Älterwerden in Brandenburg verbessert. Seit 2006 entstehen überall im Land ‚Netzwerke gesunde Kinder‘, die das Ziel haben, das Klima für Kinder und Familien im Land zu verbessern. Seit 2007 gibt es einen Maßnahmenplan zur Fachkräftesicherung, der kontinuierlich fortgeschrieben wird.

Im Landtag wird in den nächsten zwei Jahren eine Enquete-Kommission nach Wegen suchen, wie die Verwaltungsorganisation des Landes effizienter werden kann. Und im Herbst dieses Jahres wird der nächste Demografie-Bericht der Landesregierung erscheinen. Demografischer Wandel ist ein Prozess, der Politik, Wirtschaft und Gesellschaft in den kommenden Jahren intensiv beschäftigen wird. Unser Hauptaugenmerk wird darauf liegen, wie wir alle Teile unseres Landes dabei lebenswert halten und wie wir den Zusammenhalt in der Gesellschaft erhalten. Genau das macht Brandenburg so spannend, denn für diese Herausforderungen werden wir neue Lösungen finden müssen. Dazu brauchen wir das Engagement und die Mitarbeit aller, genauso wie die Offenheit für unkonventionelle Ansätze.

Ralf Holzschuher, Vorsitzender der SPD-Landtagsfraktion

Akzente – Soziale Betriebe in Brandenburg

Arbeitslosen Beschäftigung und Einkommen bieten. Behinderten Menschen durch Arbeit auch gesellschaftliche Partizipation ermöglichen. Dorfläden gründen. Das sind drei Beispiele für Unternehmenskonzepte, deren Zweck nicht der Profit, sondern ein gesellschaftlicher Nutzen ist. Das Sozialkaufhaus, in dem langzeitarbeitslose Menschen wieder an Arbeit herangeführt werden sollen, ist noch in Planung (S. 11). Die Betriebe für Menschen mit und ohne Behinderungen der Hoffnungstaler Werkstätten gibt es indessen schon (S. 8 bis 10), die DORV-Läden auch (S. 5). Ursula Klingmüller, MASF, konzentriert sich auf soziale Unternehmen, deren Zweck ist, Arbeit für Arbeitslose zu schaffen. Dr. Barbara Winde, MASF, beschreibt Projektansätze für Social Entrepreneurship (S. 6). TechNet e. V. hat in Brandenburg eine spezifische Ausprägung sozialer Betriebe untersucht (S. 7).

Eckpfeiler

Soziale Unternehmen für eine soziale Ökonomie

Soziales Unternehmertum hat in Deutschland eine lange Tradition. Infolge der Studentenbewegung und Bürgerinitiativen erlebte es eine Erneuerung – das auch seit der Wende in den neuen Bundesländern für die Beschäftigung Arbeitsloser.

In Deutschland ist die Entwicklung sozialer Unternehmen, einer sozialen Ökonomie oder auch englisch von ‚social entrepreneurship‘ stark durch die Herausbildung des Wohlfahrts- und Sozialstaatssystems des 19. Jahrhunderts geprägt. Viele Entwicklungen, die in anderen Ländern in den letzten Jahrzehnten einsetzen, haben in Deutschland ähnlich viel früher stattgefunden und zu ausgeformten Institutionen geführt wie den Sozialversicherungen, Wohlfahrtsverbänden, Genossenschaften, kommunalen Eigenbetrieben. Allein in der Liga der Wohlfahrtsverbände zusammengeschlossenen Einrichtungen beschäftigen in Brandenburg mehr als 50.000 Menschen.

Dennoch hat sich in den letzten Jahrzehnten des vergangenen Jahrhunderts in Deutschland eine Bewegung sozialen Unternehmertums herausgebildet, zum Teil getragen von Protestbewegungen infolge der Studentenbewegung und durch starke Bürgerinitiativbewegungen. Verkrustungen der überkommenen Strukturen sollten aufgebrochen und eine direktere Beteiligung der Betroffenen erzeugt werden. Es ging darum, sich Arbeitsplätze selbst zu schaffen, auf denen selbstbestimmt – nach eigenen Regeln und Wertvorstellungen und in selbstgewählten Teamstrukturen – politische, soziale, kulturelle Ideen umgesetzt werden konnten. Nicht alle diese Initiativen haben den Zahn der Zeit und den Marsch durch die Institutionen überlebt, viele haben sich gehäutet und Ideale über Bord geworfen. Die ideologische Fracht der Bewegung ist geringer geworden, immer noch ist die Landschaft

der sozialen Unternehmen in West- und Ostdeutschland bunt und vielfältig. Ihr gemeinsames Merkmal ist, dass soziale Belange unternehmerisch bewältigt werden sollen, wobei es nicht um Profiterzielung geht. Folgende Ausprägungen, die sich zum Teil überschneiden, lassen sich ausmachen:

1. Betriebe und Beschäftigungsträger, die Arbeit, Ausbildung und Qualifizierung für Arbeitslose schaffen. Hierzu zählen u. a. die Arbeitsförder-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften (ABSen). Ein anschauliches Beispiel ist ‚Horizont – Sozialwerk für Integration GmbH‘ Finsterwalde.
2. Soziale Unternehmen oder Social Entrepreneurs; sie sind meist in der Rechtsform eines Vereins oder einer Genossenschaft organisiert, d. h. sie werden von einem Kreis von dem Anliegen verpflichteten Mitgliedern getragen. (Vgl. DORV-Ansatz S. 5.)
3. Häufig als Vorform zu 2. gibt es eine große Vielfalt von schwach strukturierten lokalen Initiativen, Einzelpersonen und kleinen Gruppen, die sich vielfach zunächst ehrenamtlich oder nebenberuflich engagieren. Um deren soziales und beschäftigungspolitisches Potenzial auszuschöpfen, hat das



Ursula Klingmüller leitet im Brandenburger Arbeitsministerium das Referat ‚Arbeitsmarkt- und besondere Zielgruppenförderung, Existenzgründung aus der Erwerbslosigkeit‘

MASGF mithilfe des ESF von 2002 bis 2008 die ‚Lokalen Initiativen für neue Beschäftigung‘ gefördert. Die Förderung ging im Regionalbudget auf.

Unternehmenszweck: Arbeit

Die ABSen haben in Brandenburg seit der Wende (aber-)tausenden Arbeitslosen zeitlich befristet Arbeit gegeben, sie qualifiziert und ihnen berufliche Perspektiven aufgezeigt. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) incl. Vergabe-ABM, das Landesprogramm ‚Arbeit statt Sozialhilfe‘ in Verbindung mit § 19

Bundessozialhilfegesetz und die Struktur-
anpassungsmaßnahmen (SAM) waren die
wesentlichen Instrumente, mit denen der
Transformationsprozess nach der Wende ab-
gedeckt wurde. Mit ABM konnten zusätzliche
und im öffentlichen Interesse liegende Aufga-
ben umgesetzt werden. Der Vergabe-Ansatz
machte es möglich, ABM unmittelbar mit der
Erbringung öffentlicher Aufträge zu verknüp-
fen. Mit SAM sollte ‚Arbeit statt Arbeitslosig-
keit‘, wie es vom Brandenburger Arbeitsmini-
sterium formuliert wurde, gefördert werden.
Eingesetzt wurden von der Bundesanstalt die
eingesparten Mittel für Arbeitslosengeld und
-hilfe und vom Land ergänzende Mittel. Viele
Einsatzfelder waren möglich, bspw. Umwelt-
schutz, Breitensport und Kulturarbeit.

Die ABSen bilden seit der Wende gleichsam
eine arbeits(markt)politische Infrastruktur,
die nach unternehmerischen Gesichtspunkten
handelt und funktioniert: Sie müssen sich
ständig neuen Förderbedingungen stellen und
Finanzierungsmöglichkeiten suchen, um ihren
Geschäftszweck, Arbeitslose zu beschäftigen
und zu qualifizieren, zu erfüllen. Sie tragen
auch zur wirtschaftlichen und sozialen Ent-
wicklung der Regionen bei.

Sozialbetriebe für Langzeit- arbeitslose

In der zweiten Hälfte der 80er-Jahre förderte
das damalige Arbeitsförderungsgesetz (AFG)
Träger, die besonders schwer vermittelbare
Arbeitnehmer beschäftigten. Erwirtschaftete
Einnahmen wurden nicht der Förderung
gegengerechnet. Es entstanden Schreibbüros,
Nähereien, Baubetriebe. Die Erwartung, dass
sich selbsttragende privatwirtschaftliche
Unternehmen entstehen würden, in denen
zumindest ein Teil der Projektteilnehmerinnen
und -teilnehmer feste Arbeitsplätze erhalten
könne, erfüllte sich nur in wenigen Fällen.

Die Erfahrungen zeigen: Es bedarf einer lang-
fristigen Beschäftigungsförderung. Wie bereits
1995 in einem Bericht für den Ausschuss für
Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des
Landtages Brandenburg dargelegt, ist es in der
Regel erforderlich, dass vor der eigentlichen
Beschäftigung eine Vorbereitungsphase liegt.
Während der Beschäftigungsphase muss eine
qualifizierte und qualifizierende Anleitung
und Betreuung gesichert sein, und es ist ein
Perspektivplan auszuarbeiten, sodass den Be-
schäftigten konkrete Möglichkeiten aufgezeigt

werden und sie diese auch wahrnehmen kön-
nen. An dieser Grundfigur hat sich bis heute
nichts Wesentliches geändert.

Europa 2020 – Armut bekämpfen

In der Leitinitiative ‚Europäische Plattform zur
Bekämpfung der Armut‘ der Strategie Europa
2020 werden die Mitgliedstaaten aufgefor-
dert, Maßnahmen durchzuführen, die den
besonderen Umständen bestimmter besonders
gefährdeter gesellschaftlicher Gruppen ge-
recht werden. Meines Erachtens lässt sich hier
an den Erfahrungen mit den Sozialbetrieben
anknüpfen. Sie könnten zur Bekämpfung von
Armut und sozialer Ausgrenzung beitragen.
Allerdings werden sich die Bedingungen
angesichts der geplanten Reform des SGB III
und SGB II verbunden mit einer Sparpolitik
vermutlich verschlechtern. □

Ursula Klingmüller,
 Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und
 Familie des Landes Brandenburg

Infos

Der Artikel ist eine gekürzte Fassung. Den ungekürzten
Beitrag finden Sie auf den Internetseiten von BRAND-
aktuell: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1127

Tante Emma als Social Entrepreneur

Des Öfteren konnte man in letzter Zeit in den Medien von
der Wiederauferstehung der Dorfläden lesen. Das Projekt
‚DORV-Zentrum‘ – Dienstleistung und ortsnahe Rund-
umversorgung – fördert den Trend. Entwickelt wurde das
Konzept in einem kleinen Ort in Westfalen. DORV-Läden
bieten Lebensmittel, Drogerieartikel, Presseerzeugnisse und
Dienstleistungen, beispielsweise Post-, Bank-, Arzt- und
Apothekenservice, Pflegedienste und Nachbarschaftscafés.

DORV-Läden sind ein Beispiel, wie gesellschaftliche An-
liegen mit unternehmerischen Mitteln verbunden werden
können. Beim Social Entrepreneurship geht es darum, die
persönliche Erwerbsperspektive und das gesellschaftliche
Gestaltungsinteresse der Gründungspersonen zu einem
unternehmerischen Handlungsansatz zu entwickeln. Social
Entrepreneure finden mit neuen Ansätzen Lösungen für
drängende soziale oder gesellschaftliche Probleme.

Dr. Barbara Winde, MASF

Infos

DORV im Internet: www.dorv.de;

Den vollständigen Artikel von Dr. Barbara Winde zum sozialen Un-
ternehmertum finden Sie auf den Internetseiten von BRANDaktuell:
www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=1127



Ladentheke und Bankautomat – DORV-Läden finanzieren sich u. a. durch Kredite bzw.
Anteilskäufe der Bewohnerinnen und Bewohner, durch bürgerschaftliches Engagement,
Mieteeinnahmen und Provisionen, etwa beim Medikamentenservice sowie durch Spenden

Soziale Unternehmen für Brandenburg

Gefördert vom Brandenburger Arbeitsministerium

Drei Projekte sollen Auskunft darüber geben, ob soziale Unternehmen dabei helfen können, gesellschaftliche Probleme in Brandenburger Regionen zu lösen. Das Arbeitsministerium fördert die Projekte aus der Existenzgründungsrichtlinie beziehungsweise der Richtlinie für den transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausch.

Im Jahr 2010 hat das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg (MASF) mit den ‚ergänzenden experimentellen Aktionen‘ in der Existenz-



Dr. Barbara Winde, MASF

gründungsrichtlinie ein Instrument geschaffen, mit dem innovative Ansätze erprobt werden können. Seit dem Sommer 2010 fördert das MASF das Projekt ‚entersocial‘ von iq consult.

‚entersocial‘

Mit ‚entersocial‘ will iq consult Menschen aus allen Bevölkerungsgruppen motivieren und vernetzen, die sich langfristig für einen positiven Wandel der Gesellschaft in Brandenburg einsetzen und eigeninitiativ ihre Erwerbssituation durch unternehmerisches Handeln verbessern wollen. ‚entersocial‘ unterstützt Einzelpersonen, Initiativen, Unternehmen oder Nonprofit-Organisationen dabei, neue Geschäftsfelder zu entwickeln. In der Regel steht eine gesellschaftliche Problemsituation bei der Gründungsidee im Vordergrund. Das können beispielsweise Versorgungslücken im ländlichen Raum oder Mobilitätseinschränkungen bestimmter Bevölkerungsgruppen sein. Es geht

darum, regionale Bedarfe zu identifizieren und mit Akteuren, die sich selbstständig machen wollen, zusammenzubringen. Ausdrücklich gefördert werden auch Teamgründungen. Bisher zeigt sich, dass der Erfolg der sozialunternehmerischen Ideen auch vom Engagement der Akteure und der Akzeptanz des Projekts in der Region abhängt.

‚Lernen von den Besten‘

Aus der Richtlinie des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches fördert das MASF das Projekt ‚Lernen von den Besten‘, ebenfalls ein Projekt von iq consult. Ziel des Projektes ist es, ein europäisches Netzwerk aufzubauen, das soziale Innovationen fördert. Es sollen neue Modelle entwickelt werden, wie die öffentliche Verwaltung, private Unternehmen und gemeinnützige Organisationen zusammenwirken können, um soziale Unternehmen zu unterstützen.

‚100mal Neues Leben‘

Ebenfalls transnational ausgerichtet ist das Projekt ‚100mal Neues Leben‘. Träger ist der europäische Regionale Förderverein e. V. aus der Uckermark. Die Breuninger Stiftung beteiligt sich finanziell. Das Projekt setzt darauf, die Menschen darin zu bestärken, ihre Lebens- und Arbeitsvorstellungen zu reflektieren und daraus für sich neue Ziele und Wege abzuleiten. Mit einem ‚Ermöglichungsraum‘ werden die Teilnehmenden bei allen ihren Aktivitäten unterstützt, die auf eine existenzsichernde Arbeit ausgerichtet sind. Dabei berücksichtigt das Projekt ganz bewusst die Identifizierung mit der Region. Zugleich soll bei den Teilnehmenden das Interesse für neue Technologien geweckt werden, mit denen neuartige Produkte in der Region erzeugt und vermarktet werden können. Die Teilnehmenden sollen eine Perspektive für sich entwickeln, die sie unabhängig von staatlichen Transferleistungen macht. □

Dr. Barbara Winde, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

‚entersocial‘, ‚Lernen von den Besten‘, ‚100mal Neues Leben‘

Die drei Projekte befassen sich mit dem Thema soziales Unternehmertum und wollen erproben, inwieweit dieser unternehmerische Ansatz, der auf die Lösung gesellschaftlicher oder sozialer Probleme in den Regionen ausgerichtet ist, einen Beitrag zu nachhaltiger und existenzsichernder Beschäftigung in Brandenburg leisten kann.

Folgenden Fragen stehen im Vordergrund:

- ▶ Welche Märkte gibt es für Social Business?
- ▶ Wie gelingt beim Aufbau sozialer Unternehmen der Zugang zu Kapital?
- ▶ Lassen sich neue Arbeitsformen erkennen?
- ▶ Inwieweit sind Spenden, Subventionen und ehrenamtliche Helfer notwendig?
- ▶ Welche Personengruppen eignen sich für Aufbau und Betrieb sozialer Unternehmen?
- ▶ Welche Fähigkeiten, welche fachlichen und sozialen Kompetenzen sind nötig, welches Qualifikationsniveau müssen sie aufweisen?
- ▶ Welche Bedeutung hat die regionale Akzeptanz und wie wird sie erreicht?

- ▶ Wie lassen sich neue wissenschaftliche/technische Errungenschaften nutzbar machen?

Laufzeit der Projekte: mindestens bis Ende 2012.

Infos



Alle drei Projekte werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

‚entersocial‘ im Internet: www.iq-consult.com/de/projekte/entersocial/;

‚Lernen von den Besten‘ – Informationen über iq consult: www.iq-consult.com/;

‚100mal Neues Leben‘ – Informationen über den europäischen Regionalen Förderverein e. V.:

Tel.: (03 33 35) 4 20 70,

E-Mail: regionaler-foerderverein@t-online.de

Vom Fahrdienst auf dem Land bis zu Arbeitsplätzen für Benachteiligte

Für soziale Unternehmen ist wirtschaftlicher Erfolg Mittel zum Zweck

Soziale Unternehmen stärken die soziale Infrastruktur im Land Brandenburg und sind eine nicht zu unterschätzende Wirtschaftskraft. Das schreibt Dr. Günther Lorenz vom Technologie-Netzwerk Berlin e. V., kurz TechNet. TechNet e. V. forscht auf dem Gebiet lokale Ökonomie und hilft, soziale Unternehmen zu entwickeln.

Soziale Unternehmen zeichnen sich dadurch aus, dass ihr wirtschaftliches Handeln den Zweck verfolgt, soziale bzw. gemeinwesenbezogene Zwecke zu erreichen. Gewinne werden nicht privat angeeignet, sondern für soziale Zwecke verwendet, zum Wohle bestimmter Zielgruppen oder Gemeinwesen.

Potenzial für Beschäftigung

Soziale Unternehmen schaffen in erheblichen Umfang Arbeitsplätze und treiben die lokale bzw. regionale Entwicklung voran. Wir können derzeit von mindestens 1,8 Mio. Beschäftigten – als Vollzeitäquivalent – in Deutschland ausgehen, in einer Studie für die Europäische Kommission sind sogar mehr als 2.031.000 Arbeitsplätze angegeben. Auch beschäftigen soziale Unternehmen überdurchschnittlich viele Frauen und ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Damit helfen sie, sowohl die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu verbessern als auch den demografischen Wandel zu bewältigen.

Soziale Unternehmen leisten einen wesentlichen Beitrag, um sozial bzw. lokal begrenzte Märkte zu versorgen. Sie bieten vor allem Güter und Dienstleistungen an, die aufgrund mangelnder Profitabilität am Markt bzw. Finanzknappheit der öffentlichen Hand nicht verfügbar wären. Beispiele dafür sind etwa Dorfläden und Elterninitiativkindertagesstätten (Eikitats). Insofern schätzen wir die Gefahr, dass soziale Unternehmen andere Betriebe verdrängen, als relativ gering ein.

Erfolgsfaktoren für soziale Unternehmen

In einer Studie für das Brandenburger Sozialministerium hat TechNet Erfolgsbedingungen für soziale Unternehmen erfasst. Eine wichtige Bedingung ist, dass sich die Unternehmen stärker vernetzen und gemeinsam ihre Leistungen kommunizieren. Parallel dazu müssen Partner für eine sektorübergreifende Zusammenarbeit mit privatwirtschaftlichen

Unternehmen und öffentlichen Einrichtungen gefunden werden. In dieser Zusammenarbeit kann es beispielsweise darum gehen, Aufträge zu übernehmen, aber auch darum, eine Region zu entwickeln. Darüber hinaus sollten soziale Unternehmen besser kooperieren, um gemeinsam Aufträge zu akquirieren und gemeinsame Ressourcen zu nutzen, wie beispielsweise Fuhrparks.

Soziale Unternehmen tun gut daran, sich nicht nur auf soziale Zielgruppen, sondern auf lokale Gemeinwesen zu konzentrieren, damit beispielsweise Dorfstrukturen erhalten und diese als Potenziale genutzt werden können. Unternehmen, die gut in die Gemeinwesen eingebunden sind, sind näher an ihren Kunden. Sie können auch leichter ehrenamtlich Tätige gewinnen und längerfristig in ihre Arbeit einbinden.

In der vorgenannten Studie hat TechNet verschiedene Betriebsfelder in unterversorgten Bereichen untersucht. Unternehmen, die sich diesen Betriebsfeldern zuwenden, stärken sowohl die soziale Infrastruktur als auch ihre wirtschaftliche Basis. Zu diesen Betriebsfeldern gehören vor allem die Bereiche Mobilität, Gesundheitsförderung, Pflege und Betreuung, lokale Nahversorgung sowie kommunale Infrastruktur. Dabei ist es für die Unternehmen ökonomisch sinnvoll, mit verschiedenen Angeboten unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen. Ein Beispiel dafür sind die Mehrgenerationenhäuser, die alte Menschen, junge Familien, Migrantinnen und Migranten ansprechen und vielfältige Dienste anbieten, beispielsweise Kinder- und Altenbetreuung, Weiterbildung sowie Ausstellungen mit regionalen Produkten.

Empfehlenswert ist ein Finanzierungsmix, in dem die Ressourcen Leistungsverträge mit der öffentlichen Hand, Einnahmen aus Verkaufserlösen sowie Spenden und ehrenamtliche Arbeit enthalten sind. Eine einseitige Abhängigkeit von Fördermitteln ist zu reduzieren. □

Dr. Günther Lorenz, TechNet e. V.

Soziale Unternehmen – Herkunft und Branchen

Soziale Unternehmen sind aus sozialen beziehungsweise aus Bürgerbewegungen hervorgegangen. In Deutschland kann man folgende soziale Unternehmenstypen unterscheiden. Die Unternehmen sind entstanden aus:

- ▶ Genossenschaftsbewegungen;
- ▶ Wohlfahrtsorganisationen;
- ▶ Stiftungen;
- ▶ ideellen Vereinigungen;
- ▶ Integrationsunternehmungen benachteiligter Gruppen;
- ▶ Freiwilligendiensten bzw. -agenturen;
- ▶ Alternativ-, Frauen- und Umweltbewegungen;
- ▶ Selbsthilfebewegungen;
- ▶ soziokulturellen Zentren;
- ▶ Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften;
- ▶ Tauschsystemen auf Gegenseitigkeit;
- ▶ Nachbarschafts- und Gemeinwesenökonomie-Initiativen.

Die Unternehmen erbringen nicht nur soziale Dienstleistungen. Sie sind vor allem in folgenden Bereichen aktiv:

- ▶ Ernährung und Wohnen;
- ▶ kleinräumige technische Systeme für Energie, Verkehr, Ver- und Entsorgung;
- ▶ gemeindenahe Dienstleistungen sozialer wie produktiver Art;
- ▶ lokale Kultur;
- ▶ Naherholung und Freizeitgestaltung;
- ▶ Umweltprevention und -reparatur;
- ▶ kommunale Infrastrukturleistungen.

Infos

Technologie-Netzwerk e. V. im Internet:
www.technet-berlin.de;

Die Studie des Technologie-Netzwerkes Berlin e. V. „Stärkung der sozialen Infrastruktur durch soziale Unternehmen im Land Brandenburg. Eine Exploration am Beispiel von drei Brandenburger Landkreisen. Berlin 2011“ können Sie ab 1. Juni per E-Mail beim Technologie-Netzwerk bestellen:
E-Mail: g.lorenz@technet-berlin.de

Von der Werkstatt zur eigenen Marke

Die Hoffnungstaler Werkstätten gmbH hat inzwischen drei eigene Betriebe

Anerkannte Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bekommen ihre Aufträge in der Regel von Wirtschaftsunternehmen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der gemeinnützigen Hoffnungstaler Werkstätten gmbH falten beispielsweise Pappverpackungen für CD-Hersteller oder zerlegen aussortierte Dialysefilter für die Firma Proctor & Gamble. Zusätzlich produzieren sie aber auch vollwertige Produkte wie Joghurt oder betreiben ein Kulturhaus in der Stadt Eberswalde.

Die junge Frau neben Jacqueline S. blickt vor sich hin. Während andere in der Werkstatt Metallstifte in Kunststoffdübel legen, die Dübel zuklicken und die fertigen Verbindungselemente für Schränke auf Tablett vor ihnen legen, guckt die junge Frau einfach nur. Eine andere Frau balanciert zwei volle Tablett mit akkurat angeordneten Verbindungselementen zum Sammelpunkt. „Mensch, du hast ja gar nichts mehr, Conny“, sagt eine Vorarbeiterin zu der Gedankenversunkenen und bringt ihr eine Schachtel mit Metallstiften. Conny steht auf und geht, kommt wieder, legt einen Stift in den Dübel und das fertige Element auf ihr Tablett. Dann steht sie wieder auf.

Anderer in der Werkstatt unterhalten sich. Vielleicht ist es noch das Suppenkoma, wie

der Bereichsleiter der industriellen Fertigung Friedemann Bunk den Zustand nach dem Mittagessen nennt. Viele ziehen nach dem Essen noch durch die große Eingangshalle, andere unterhalten sich, zu zweit und zu dritt auf Bänken und in Rollstühlen sitzend. Die Körper sind manchmal gebeugt, der Gang ist manchmal schleppend und manchmal energisch nach vorne. „Hallo, wie geht es?“, ist häufig zu hören und die Frage wird regelmäßig von einem Schütteln der Hände begleitet.

Jacqueline S. arbeitet seit 12 Jahren in den Hoffnungstaler Werkstätten, fast. Angefangen hat sie am 1. September 1999, das Datum sprudelt aus ihr heraus. Zuerst war sie in Lobetal, der ehemaligen Werkstatt ‚Waldblick‘, hat ein Arbeitstraining absolviert und dann

Spreizbolzen zusammengesetzt. Vor 10 Jahren ist sie nach Biesenthal gekommen. Heute setzt sie Drehlüfter für Fenster zusammen. Dazu legt sie zwei schwarze Plastikrollen und ein Rädchen in ein weißes Plastikunterteil und steckt anschließend das Oberteil darauf. Das sei eine ziemliche Fummelei, sagt sie, die Arbeit mache ihr aber Spaß. Sie guckt sich die Fotos aus anderen Werkstattbereichen auf der Digitalkamera an, fast jeden kennt sie mit Namen. Manfred K. aus der Zierpflanzengärtnerei fährt immer im gleichen Bus, er sitzt vorne rechts, sie hinten links.

In der Holzwerkstatt ein paar Türen weiter fertigen fünf Männer Paletten. Ein Mitarbeiter sägt die Latten an einer Unterflurkappsäge zu. Das Sägeblatt kommt von unten hoch, dazu muss der Mitarbeiter mit jeder Hand einen Knopf drücken. Zwei Männer zimmern die Paletten mit Nagelmaschinen zusammen, zwei andere runden die Ecken mit Stichsagen ab. Das Team ist eingespielt, die Arbeit geht Schlag auf Schlag, wie am Fließband. Es ist laut, eine Unterhaltung ist kaum möglich.



Jacqueline S. setzt Drehlüfter für Fenster zusammen



In der Biomolkerei in Biesenthal produzieren behinderte und nicht behinderte Menschen gemeinsam – unter anderem Joghurt, Sahne und Weichkäse – 2010 nahm die Molkerei den Betrieb auf

400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Behinderungen arbeiten in den Werkstätten in Biesenthal. Rund 825 sind es an allen Standorten zusammen. Die Werkstätten sind aus der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal hervorgegangen. Angefangen hatte die Stiftung 1990 mit Landwirtschaft und Arbeitstherapie. „Wir haben Vogelhäuschen gebaut, hatten eine Schälküche und etwas Hauswirtschaft“, erinnert sich Werkstätten-Geschäftsführer Thomas Keller. Damals hat Keller Werkstätten in Westdeutschland besucht. „Die hatten größere Unternehmen als Auftraggeber in der Nähe, das war für uns nicht möglich“, erzählt Keller. „In unserer Region fehlten die großen Betriebe.“ Keller schaffte einen Lastwagen an und holte Verpackungs- und Montageaufträge aus dem Westen. Noch heute kommen viele Aufträge für die klassischen Werkstättenbereiche aus Westdeutschland. Beispielsweise fertigen die Werkstätten für VW aus Wolfsburg Türaufhängungen.

Betrieb gekauft

Doch Keller suchte nach einer brandenburgischen Alternative, sein Ziel ist, Arbeitsangebote vor Ort zu schaffen, mit behinderten und nicht behinderten Menschen. „Wir haben nach Betrieben gesucht, die Pleite gegangen sind, deren Tätigkeiten sich aber für unseren Zweck eignen.“ Gefunden hatte Keller die Baumschule in Biesenthal, 1993 kaufte die Stiftung

den Betrieb. „Die Baumschule war nicht mehr rentabel, hatte aber einen guten Namen.“ Später übernahmen die Werkstätten auch das Kulturhaus Schwärzetal in Eberswalde.

Preisverfall war Anstoß für neuen Geschäftszweig

Keller möchte weg von der reinen Werkstatt als verlängerte Werkbank für große Unternehmen. Die drei Marken der Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH zeigen die Richtung: Barnimer Baumschulen Biesenthal, Haus Schwärzetal und Lobetaler Bio. Lobetaler Bio hat sich aus der stiftungseigenen Landwirtschaft entwickelt. Die Stiftung bewirtschaftet mehr als 600 Hektar. „Die meisten Flächen werden für die Milchwirtschaft genutzt. Als 2007 der Milchpreis drastisch fiel, brauchten wir eine wirtschaftliche Alternative“, erzählt Thomas Keller. 2008 stellte die Stiftung auf biologische Landwirtschaft um. Um die Wertschöpfungskette zu erweitern, baute die Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH am Standort Biesenthal eine Molkerei. „Das haben wir aus eigener Kraft mit einem 20-prozentigen Investitionszuschuss geschafft“, sagt Keller. Die Molkerei produziert vor allem für den Berliner Markt, leicht sei es jedoch nicht, in den Markt zu kommen, sagt Keller. Noch ist die Molkerei nicht in der Gewinnzone. „Doch beim Bio-Joghurt haben wir in Berlin inzwischen einen Anteil von 11 Prozent.“ □ (jac)

Hoffnungstaler Werkstätten

Die Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH ist eine 100-prozentige Tochter der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal. Die Stiftung ist Nachfolgerin der 1905 durch Pastor Friedrich von Bodelschwingh gegründeten Hoffnungstaler Anstalten Lobetal.

Die gGmbH hat insgesamt neun Standorte in drei Brandenburger Landkreisen – Barnim, Oder-Spree, Ostprignitz-Ruppin – und einen Standort in Berlin. Folgende Werkstattbereiche bietet die gGmbH:

- ▶ Industrielle Fertigung – Holz: Einwegverpackungen und Paletten; Metall: Bohren, Gewindeschneiden, Fräsen; Recycling; Verpackung/Versand; Elektromontage; Biogartenbau (Gemüse); Zierpflanzenbau
- ▶ Landschaftsgärtnerei
- ▶ Dienstleistungen: Objektreinigung, Wäscherei
- ▶ Markenbetriebe: Barnimer Baumschulen, Haus Schwärzetal (Eventgastronomie), Lobetaler Bio

In den Werkstätten arbeiten rund 825 behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und rund 160 Anleiter, von denen die meisten Facharbeiter mit Zusatzqualifikation Sozial- bzw. Arbeitspädagogen sind.

„Hier passiert Wertschöpfung“

Interview mit Thomas Keller, Geschäftsführer der Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH

Wertschöpfung ist ein Wort, das im Gespräch mit Thomas Keller häufig fällt. Menschen mit Behinderungen können erhebliche Wertschöpfung schaffen, ist seine Erfahrung. Umgekehrt braucht es Betriebe für sie, die darauf angelegt sind, schon am Beginn der Wertschöpfungskette zu produzieren und nicht nur als verlängerte Werkbank. Das ist für ihn auch deshalb wichtig, um Menschen mit Behinderungen über Arbeit in die Gesellschaft zu holen.



Thomas Keller ist seit 1989 bei der Hoffnungstaler Stiftung Lobetal beschäftigt – die Hoffnungstaler Werkstätten gGmbH hat er mit aufgebaut

Herr Keller, welche Bedeutung hat für Sie Arbeit?

Arbeit ist für uns ein Mittel zum Zweck. Durch Arbeit möchten wir behinderte Menschen in die Gesellschaft integrieren. Wir wollen sie dabei nicht in Werkstätten unter sich lassen, sondern auch in der Gesellschaft sichtbar machen. Das geschieht zum Beispiel in dem Kulturhaus Schwärzetal in Eberswalde. Hier bieten behinderte Menschen nicht behinderten Menschen Kultur und Gastronomie. Das gleiche Konzept haben wir mit dem Mauercafé am Nordbahnhof in Berlin, das wir kürzlich übernommen haben. Ein ähnliches Ziel verfolgen wir innerhalb unserer beiden anderen Markenbetriebe Barnimer Baumschulen und Lobetal Bio. Auch hier arbeiten nicht behinderte und behinderte Menschen zusammen.

Mit diesen Betrieben möchten Sie auch ein Angebot für Menschen mit Lernschwächen schaffen.

Ja, für diese Gruppe gibt es derzeit kein auf Dauer angelegtes Angebot. Sie sind aber wie unsere geistig behinderten Mitarbeiter dauerhaft auf Unterstützung angewiesen, weil auch sie nicht die in der Wirtschaft geforderte Leistung bringen. Lernbehinderte werden heute in den Integrationsklassen recht gut beschult, aber die Betriebe wollen sie nicht. Dann nimmt die Agentur für Arbeit sie in ihre Förder- und Ausbildungsprogramme. Die Betriebe wollen sie immer noch nicht. In unsere Behindertenwerkstätten passen sie auch nicht, einfache Montagearbeiten unterfordern sie und sie arbeiten nicht gerne mit geistig Behinderten zusammen.

Wie unterscheidet sich das Werkstätten-Konzept von Integrationsbetrieben?

Die Werkstätten beschäftigen behinderte Menschen in einem arbeitnehmerähnlichen Arbeitsverhältnis. Die Lohnnebenkosten tragen Dritte, beispielsweise das Sozialamt. Bei uns verdienen die Werkstättenmitarbeiter durchschnittlich 150 Euro pro Monat. Integrationsbetriebe bekommen im ersten Jahr 70 Prozent

des Lohnes gefördert, im zweiten Jahr 60 Prozent, im dritten noch weniger, danach läuft die Förderung aus. Dann müssen die Betriebe den vollen Lohn und die Lohnnebenkosten erwirtschaften. Gleichzeitig sind die Betriebe so angelegt, dass die Mitarbeiter bei gleicher Tätigkeit den gleichen Lohn erhalten, unabhängig von ihrer Leistung. Das ist kein Konzept für dauerhaft erwerbsgeminderte Menschen. In den Werkstätten haben wir zwei verschiedene Arten für Anstellungsverträge: einen Rehabilitationsvertrag für behinderte Mitarbeiter und einen Vertrag für Anleiter.

In den Barnimer Baumschulen beschäftigen Sie elf nicht behinderte Mitarbeiter und 40 behinderte Mitarbeiter. Kann ein solcher Betrieb wirtschaftlich arbeiten?

Das Rehabilitationsgeld gleicht aus, was unsere behinderten Mitarbeiter an Minderleistung bringen. Jeder andere Wirtschaftsbetrieb kann übrigens auch behinderte Menschen einstellen und Rehabilitationsgeld erhalten, das machen nur wenige. Ihren Lohn von rund 150 Euro monatlich erwirtschaften die behinderten Mitarbeiter selbst. Das funktioniert gut, sie bringen bei entsprechender Anleitung gute Leistungen. Dennoch können wir als mittelständischer Betrieb mit den großen der Branche nicht in allen Bereichen konkurrieren. Wir haben deshalb regionale Vermarktungsketten aufgebaut. Zierpflanzen, etwa Geranien, verkaufen wir beispielsweise an vietnamesische Blumenhändler in Berlin. Unsere Gehölze und Bäume liefern wir unter anderem an Kommunen und Garten- und Landschaftsbetriebe in der Region. □

(jac)

Infos

Hoffnungstaler Werkstätten im Internet: www.lobetal.de/INTERNET/unsere-angebote/werkstaetten

Aufträge können Ausgleichsabgabe für Unternehmen senken

Firmen, die Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen geben, können 50 Prozent der im Rechnungsbetrag enthaltenen Arbeitsleistung an der gegebenenfalls zu entrichtenden Ausgleichsabgabe in Abzug bringen.

Jeder Partner hat ein bisschen

Zusammengenommen könnte daraus ein sozialer Betrieb entstehen

Einen Betrieb, der seine Kosten zum Teil selbst erwirtschaftete, hatte der LAFP e. V. schon einmal in den 90er-Jahren. Der Recyclingbetrieb wurde mitfinanziert über die Landesförderung ‚Arbeit statt Sozialhilfe‘ und dem ‚Lohnkostenzuschuss Ost‘ im damaligen Arbeitsförderungsgesetz des Bundes. Als diese Instrumente wegfielen, funktionierte der Betrieb nicht mehr. Jetzt will der Verein mit einem Sozialkaufhaus einen neuen Anlauf starten.

Es ist ruhig am Hauptsitz des Ländlichen Arbeitsförderung Prenzlau e. V. (LAFP). Drei Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts Lebenshilfe machen Pause. Zuvor hatten sie ein Stück Land vorbereitet. Später werden sie Salat sähen und Kartoffeln legen. In einer Halle steht ein Trabant, dem Räder und Lampen fehlen. „Den wollen die Teilnehmer aus der Arbeitserprobung durch den TÜV bringen“, erzählt Thomas Holbe, Geschäftsführer des LAFP. Heute am Dienstag nach Ostern werkelt keiner am Trabi und auch anderswo sind nur vereinzelt Mitarbeiter anzutreffen, die meisten haben Urlaub. Gleichzeitig scheint es ein Blick in die nahe Zukunft zu sein. Der Bund hat die Gelder für den Eingliederungstitel gekürzt, der Landkreis hat als Folge in seinem Arbeitsmarktprogramm die Zahl der Maßnahmen mit Mehraufwandsentschädigung, kurz MAE, für das Jahr 2011 drastisch reduziert. Waren im Oktober 2010 noch rund 3.200 Menschen in MAE beschäftigt, so sollen es im Dezember 2011 noch 730 sein. MAE sind derzeit ein großes Geschäftsfeld für den Verein, der in Hochzeiten bis zu 1.100 geförderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigte, damals als es noch das Arbeitsamt und ABM gab und in der Uckermark Schweineställe im großen Stil abgerissen wurden. Auch später mit MAE erreichte die Ländliche Arbeitsförderung noch 600 bis 700 Mitarbeiter.

Sozialkaufhaus als Antwort

Die Zeiten ändern sich und auch die Menschen, die in die Maßnahmen des LAFP kommen, sind anders. „Diejenigen, die bis Ende der Neunzigerjahre zu uns kamen, waren motiviert, sie brauchten nur einen Schubs.“ Die Teilnehmer jetzt seien in der zweiten oder dritten Generation von Arbeit entwöhnt. „Das ist schwieriger zu überwinden als ein Alkoholproblem“, sagt Holbe. Als Antwort auf die Menschen und auf sinkende MAE-Zahlen möchte er einen sozialen Betrieb aufbauen, ein Sozialkaufhaus soll es werden. Noch ist es eine Idee, die Keimzelle soll die Möbelbörse

des LAFP sein. Im Sozialkaufhaus sollen die Teilnehmer Verbindlichkeit lernen und lernen, Verantwortung zu übernehmen. „Wenn sie das können, sind sie reif für den ersten Arbeitsmarkt.“ Doch dafür brauche man betriebsnahe Arbeitsfelder, die Menschen müssen sich mit ihrer Arbeit identifizieren können. Im Sozialkaufhaus wird zu 80 Prozent gefördertes Personal arbeiten, die Personalkosten für festangestellte Anleiter und Sachkosten will Holbe erwirtschaften. Es soll auch weitere Produkte geben. Kleidung aus zweiter Hand etwa oder gebrauchte Fahrräder. Verkaufen will er die Waren zusätzlich über das Internet oder auf Märkten in Berlin und Greifswald. Die Vision bietet vielfältige Arbeitsmöglichkeiten, Räder müssen repariert, der Internetverkauf organisiert werden.

Zwischen heute und der Version stehen Probleme. „Wir haben keine festfinanzierte Struktur und keine festfinanzierten Förderfälle.“ Bei der Förderung muss Holbe auf MAE zurückgreifen, die Größenordnung von bis zu 50 Mitarbeiter ist angepasst an den Betrieb und die neuen Zeiten. Damit das Kaufhaus Realität werden kann, ist er angewiesen auf einen „regionalen Konsens“. Der Landkreis als optierende Kommune muss hinter dem Projekt stehen und „Spielräume nutzen“. Eine MAE für ein halbes Jahr sei zu kurz, ein Jahr sei mindestens nötig – mit der Option, zu verlängern. Partner für sein Projekt hat Holbe indes gefunden. Etwa die anerkannten Werkstätten für Menschen mit Behinderungen der Arbeiterwohlfahrt

(AWO). „Die AWO sucht für einzelne der dort Beschäftigten anspruchsvollere Arbeitsfelder.“ Mit Basecamp, einer Einrichtung der evangelischen Landeskirche Prenzlau, hat Holbe einen weiteren Partner gefunden. Basecamp betreibt unter anderem Selbsthilfe-Werkstätten.

„Basecamp könnte geschützte Arbeitsplätze für bis zu fünf Mitarbeiter mit Behinderungen zur Verfügung stellen“, sagt Holbe. Holbe hätte passende Arbeit und könnte diese in den sozialen Betrieb integrieren. Die AWO hat Betreuungspersonal, unter anderem Psychologen. So habe jeder ein bisschen, „gemeinsam könnten wir unsere Ziele erreichen“. □ (jac)

Infos

Ländliche Arbeitsförderung Prenzlau e. V., Tel.: (0 39 84) 83 59 29-0, E-Mail: info@laf-prenzlau.de



Thomas Holbe in der Möbelbörse – vor allem sozial Schwache kaufen hier ein – der LAFP arbeitet dabei mit dem regionalen Abfallentsorger UDG und mit Betrieben zusammen, die Wohnungen auflösen

Akzente – ESF-Veranstaltungen

„Europäische Beschäftigungspolitik made in Brandenburg“ – unter diesem Thema stand die diesjährige Brandenburger Jahrestagung zum Europäischen Sozialfonds (ESF), über die wir in diesem Akzentethema berichten. Es werden die Ergebnisse der fünf Dialogrunden skizziert und über die Ansätze der Europäischen Union und der Landesregierung informiert. Mit dem Bericht über den Unternehmerinnen- und Gründerinnentag stellen wir eine weitere bedeutende Brandenburger ESF-Veranstaltung vor. Hier stehen die Preisträgerinnen und die Preisverleihung im Fokus.



Minister Baaske bei seinem Eröffnungsvortrag



250 ESF-Akteure besuchten die Jahrestagung



Peter Stub Jorgensen referierte über den ESF

„ESF invest in people“

Jahrestagung diskutiert die Europäische Beschäftigungsstrategie

„Der ESF investiert in Menschen. In der Europäischen Beschäftigungsstrategie 2020 wird der ESF deshalb weiterhin eine wichtige Rolle einnehmen, weil er das Flaggschiff für die soziale Integration ist“, so die Prämisse von Peter Stub Jorgensen, Vertreter der Europäischen Kommission, auf der ESF-Jahrestagung 2011 in Frankfurt (Oder). Unter dem Motto ‚Europäische Beschäftigungspolitik made in Brandenburg‘ diskutierten 250 ESF-Akteure mit Expertinnen und Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft, Politik und Gewerkschaften.

„Die Brandenburger Arbeitspolitik steht vor drei großen Herausforderungen“, so Arbeitsminister Baaske. Diese seien die Fachkräftesicherung, die Bewältigung des Strukturwandels zu einer Dienstleistungsgesellschaft und das enger werdende Finanzbudget. Mit Blick auf die neue ESF-Förderperiode ab 2014 sei deshalb genau zu überlegen, wofür man begrenzte Ressourcen investiere.

Dass mit ‚Europa 2020‘ nicht nur die Europäische Beschäftigungsstrategie, sondern auch die Brandenburger Arbeitspolitik einen innovativen Handlungsrahmen erhalten habe, referierte Dr. Martin Ahbe vom EU-Generalsekretariat. Um die Herausforderungen von Umweltpolitik, nachhaltigem Wachstum und globaler Wirtschaftsorientierung bewältigen zu können, sei es notwendig gewesen, auch Beschäftigungs- und Bildungspolitik sowie den Kampf gegen Armut strategisch neu aufzustellen.

„Dennoch gilt für die neue Förderperiode, dass die Förderbedingungen durch eine Konzentration der Instrumente optimiert werden müssen“, so Volker Offermann.

Bei der Neuausrichtung stehen folgende inhaltliche Schwerpunkte im Fokus: Vermeidung der Beschäftigungsrisiken, Förderung von ‚Guter Arbeit‘, Fachkräftesicherung und eine attraktive Standortpolitik. Damit diese arbeitspolitischen Ziele erreicht werden können, „ist es wichtig, dass der ESF als innovatives Instrument genutzt wird“, so das Fazit von Sabine Hübner, Abteilungsleiterin Arbeit im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie. Das Lob von Peter Stub Jorgensen, dass es in Brandenburg gute Projekte und exzellente Programme gäbe, stimmt für die Umsetzung der Ziele optimistisch. □ (em)

 Die Veranstaltung wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Europa 2020 made in Brandenburg

Wie sich der ESF in Brandenburg strategisch ausrichtet, war Thema des Referats von Dr. Volker Offermann, dem Leiter der ESF-Verwaltungsbehörde. Der konzeptionelle Ansatz, sich in der aktuellen Förderperiode auf die Übergangsmärkte Schule – Ausbildung – Beruf zu konzentrieren, habe getragen.

ESF in Brandenburg – Daten und Fakten

In der Förderperiode 2007 bis 2013 erhält Brandenburg rund 620 Millionen Euro aus dem ESF. Davon wurden bis Ende 2010 – aufgestockt mit nationalen Mitteln – insgesamt 280 Millionen Euro für 4.800 verschiedene Projekte verwendet. Mehr als 280.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger haben davon profitiert. Das Geld wird für arbeitspolitische Maßnahmen vor allem in den Bereichen Berufseinstieg, Aus- und Weiterbildung, Wiedereinstieg in Beschäftigung, Existenzgründung sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie verwendet.

Infos

Im Internet: www.esf.brandenburg.de

Dialogrunden thematisieren Kernziele von ‚Europa 2020‘

Strategien zur Fachkräftesicherung entwickeln, die Berufsfähigkeit junger Menschen verbessern, die Innovationsfähigkeit der Unternehmen steigern und last but not least Armut und soziale Ausgrenzung bekämpfen – innerhalb dieser thematischen Schwerpunkte will Brandenburg auch zukünftig die Europäische Beschäftigungsstrategie umsetzen. Auf der ESF-Tagung wurden diese Umsetzungsbereiche in fünf Dialogrunden vorgestellt und diskutiert. Der nachfolgende Beitrag fasst die wichtigsten Diskussionsergebnisse aus den Dialogrunden zusammen.

Beschäftigungspotenziale nutzen/ Beschäftigungsquote erhöhen

In der Dialogrunde 1 standen zwei arbeitspolitische Aspekte im Vordergrund: Erstens die Frage, mit welchen Unterstützungsstrategien die wirtschaftliche und demografische Entwicklung begleitet, und zweitens, wie die Schere der wachsenden ‚Mismatch‘-Arbeitslosigkeit geschlossen werden kann. (Wobei ‚Mismatch‘ das Anwachsen der Arbeitslosigkeit meint, bei der die Qualifikation der Arbeitssuchenden nicht dem nachgefragten Arbeitskräfteprofil entspricht.) Um diesen Herausforderungen zu begegnen, will das MASF mit dem ESF einerseits weiterhin verstärkt im Bereich Fachkräftesicherung tätig sein und andererseits zum Ausgleich von Benachteiligungen am Arbeitsmarkt beitragen.

Bildungschancen verbessern, Berufsorientierung, Praxislernen

Im Mittelpunkt der Diskussion in der Dialogrunde 2 stand die Frage, wie ESF-Projekte die Berufsorientierung an den Schulen unterstützen können, um dem absehbaren Fachkräftemangel frühzeitig präventiv begegnen zu können. Wichtig sei es vor allem, dass die Projekte schulformübergreifend angelegt seien und sich nicht auf eine Schulform beschränken, so ein Ergebnis der Diskussion. Außerdem sollten zukünftig Projekte initiiert werden, die die hohe Zahl der Schulabbrecher auffangen und die sich an Schülerinnen und Schüler mit sehr guten und guten Leistungen wenden.

Sicherung und Stärkung der Potenziale für die wissensbasierte Wirtschaft und Innovationsfähigkeit

Schwerpunkt in der Dialogrunde 3 war die Thematik, wie durch eine Zusammenarbeit der Hochschulen und Unternehmen die Innovationsfähigkeit der Betriebe gesteigert werden kann. Unter den Diskutanten bestand Konsens, dass Brandenburg über eine leistungsfähige

universitäre und außeruniversitäre Wissenschafts- und Forschungslandschaft verfügt. Doch wie kann dieses innovative Potenzial für die Unternehmen erschlossen werden? Dazu gäbe es zwei Möglichkeiten: den Personal- und den Wissenstransfer, so ein Ergebnis der Diskussion. Beim Personaltransfer sollten die Unternehmen zunehmend das Problem der Fachkräftesicherung berücksichtigen und zukünftiges Personal früh an ihr Unternehmen binden. Der Wissenstransfer benötigt dagegen Kompetenzen auf beiden Seiten. Um diese auszubauen, seien Unterstützungsleistungen beispielsweise aus dem ESF wünschenswert.

Berufliche Bildung, lebenslanges Lernen, Fachkräftesicherung

Konsens bestand in der Dialogrunde 4 darin, dass bei den Unternehmen ein Mentalitäts- und Paradigmenwechsel erfolgen müsse, damit sie die Herausforderung der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg annehmen können. Insbesondere den kleinen und mittleren Unternehmen werde empfohlen, der Problematik mit externer Unterstützung zu begegnen. Allerdings, so ein Appell an die Unternehmen, dürfe auch der Dreiklang zwischen Arbeit – Bildung – Einkommen nicht außer Acht gelassen werden.

Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung

In der Dialogrunde 5 standen die Fragen im Mittelpunkt: Was ist Armut, wer ist besonders betroffen bzw. armutsgefährdet und welche arbeitspolitischen Ansätze können erfolgreiche Lösungen bieten? Es wurde deutlich, dass Integration in Arbeit entscheidend zur Armutsbekämpfung und zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben beitrage. Insbesondere für Menschen mit Vermittlungshemmnissen seien Formen der individuellen Begleitung erfolgreich, so die Erfahrungen in Brandenburg, aber auch international. Allerdings bedürfe es dafür längerer Projektlaufzeiten. □ (em)



Sabine Hübner, MASF, hält das Impulsreferat in der Dialogrunde 1



Podium mit Teilnehmerkreis in der Dialogrunde 4



Der Marktplatz mit den Infoständen stieß auf reges Interesse unter den Teilnehmern

Erfolgreich, kompetent und weiblich

8. Brandenburger Unternehmerinnen- und Gründerinnentag in Potsdam



Stimmen

„Jede zwanzigste Frau in Brandenburg ist bereits selbstständig. Aber wir brauchen noch mehr Unternehmerinnen und Gründerinnen. Ich wünsche mir, dass noch viele den Mut haben, diesen Schritt zu tun.“

(Ministerpräsident Matthias Platzeck)

„Frauen gründen besser, nachhaltiger und erfolgreicher. Deshalb müssen wir diese Gründungen stärken, denn sie kurbeln nicht nur unsere Wirtschaft an, sondern sie schaffen auch Arbeitsplätze und bilden junge Menschen aus.“

(Arbeitsminister Günter Baaske)

„Es gilt, diejenigen zu würdigen, die der Doppelbelastung zum Trotz bereit sind, im Beruf ‚ihre Frau‘ zu stehen. Der Wettbewerb trägt dazu bei, das Wirtschaftspotenzial der brandenburgischen Frauen sichtbar zu machen und die große Leistungskraft märkischer Unternehmerinnen zu dokumentieren.“

(Wirtschaftsminister Ralf Christoffers)



Gruppenfoto mit den Preisträgerinnen, den zehn weiteren nominierten Unternehmerinnen, Ministerpräsident Matthias Platzeck, Arbeitsminister Günter Baaske und Wirtschaftsminister Ralf Christoffers

Eigentlich ist es selbstverständlich – oder doch nicht? Würden die 101 Bewerberinnen gefragt, die für den Unternehmerinnenpreis 2011 vorgeschlagen wurden, so ist ihre Antwort klar: Ein Unternehmen zu gründen, ist für sie selbstverständlich. „In Brandenburg gibt es rund 44.000 Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen. Der Preis zeigt, wie engagiert und einfallreich sie agieren“, so Arbeitsminister Baaske in seiner Eröffnungsrede. Diese Frauen zu würdigen und auch Frauen zu ermutigen, für die die Selbstständigkeit keine Selbstverständlichkeit ist, war Ziel des 8. Unternehmerinnen- und Gründerinnentages 2011.

Die Veranstaltung bot den über 200 Gästen ein interessantes Angebot. Dazu gehörte auch ein ‚Speed Dating‘. Diese geschäftliche Kontaktbörse funktioniert ähnlich wie bei der Partnersuche von Singles. Es werden Zweiergruppen gebildet. Die Leute sitzen sich gegenüber, stellen ihr Geschäft vor und fragen sich dann gegenseitig: Wie könntest du mir helfen, was könnten wir zusammen machen? Nach einer festgelegten Zeit rücken sie einen Platz nach links bzw. nach rechts und ein neues Gespräch beginnt. Die Organisatorin der Kontaktbörse, Jolanta M. Schaefer, führt Speed Datings bereits seit über 10 Jahren durch und ist von ihrem Erfolg überzeugt – was sich auch auf dem Unternehmerinnen- und Gründerinnentag bestätigt hat. Viele der Teilnehmerinnen konnten Kontakte knüpfen, die sie weiter vertiefen wollen.

Willkommen in der Realität

Arbeit und Familie vereinbaren, männliche Strukturen überwinden und innere Bremsen lösen – dies sind die drei wichtigsten Stolpersteine, die Gründerinnen beiseite räumen müssen, wenn sie erfolgreich sein wollen. Wie dies gelingen kann, war Thema des Vortrags von Dr. Barbara Schneider, Unternehmensbe-

raterin. Sie verwies auf die sieben Ratschläge, die Unternehmerinnen beherzigen sollten:

- ▶ Erfolg folgt auf Tun,
- ▶ Kraft an den richtigen Stellen ansetzen,
- ▶ Plan trifft Praxis oder das Leben ist eine Mischkalkulation,
- ▶ Erfolg beginnt im Kopf,
- ▶ Versuch macht klug,
- ▶ gute Kontakte sind Gold wert,
- ▶ Selbstständigkeit ist ein dynamischer Prozess.

Ihr ‚siebeneinhalbter‘ Tipp: ‚keine Mädchenpreise‘ korrespondierte dann schon mit dem Referat von Prof. Dr. Claudia Gather, Hochschule für Wissenschaft und Recht in Berlin. Sie thematisierte die Einkommensunterschiede zwischen Selbstständigen. Ihr Fazit: Der generelle geschlechtsspezifische Einkommensunterschied fände sich auch bei den Unternehmerinnen und Unternehmen wieder.

Ministerpräsident Platzeck appellierte in seiner Rede an die überwiegend weiblichen Besucherinnen, sich nicht entmutigen zu lassen: „Wagen Sie den Schritt in die Selbstständigkeit und nutzen Sie dabei die guten Beratungs- und Betreuungsangebote, die das Land Ihnen anbietet.“ □ (em)

Unternehmerinnen- und Gründerinnentag

In diesem Jahr fand der Brandenburger Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT) zum 8. Mal statt. Im Rahmen des UGT werden seit 2003 (seit 2009 in Verantwortung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie) brandenburgische Unternehmerinnen ausgezeichnet. Die fünfte Preisverleihung, an der über 200 Gäste teilnahmen, stand unter dem Motto ‚Mut und Kompetenz – Frauen in Brandenburg‘. Im Jahr 2011 gab es insgesamt 101 Bewerbungen, von denen kamen 14 in die engere Wahl. Zehn Unternehmerinnen wurden nominiert, und die Jury unter Vorsitz des Staatssekretärs im Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie, Professor Dr. Wolfgang Schroeder, ermittelte vier Preisträgerinnen (s. S. 15).

Infos

Im Internet unter: www.ugt-brandenburg.de



Die Veranstaltung wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Preisträgerinnen 2011 – erstmals wurde Sonderpreis vergeben

Die Erstplatzierte: Bärbel Röhncke aus Karstädt

Seit 2003 ist Bärbel Röhncke – gelernte Holzbauzeichnerin, Bauingenieurin und Bauleiterin und Mutter zweier Kinder – 100-prozentige Gesellschafterin der SRB Westprignitzer Landtechnik GmbH in Karstädt (Prignitz). Ihr wirtschaftlicher Erfolg bestätigt ihr Konzept: Durch den Einsatz innovativer Technologien hat sie der Firma internationales Ansehen verschafft. Sie denkt und arbeitet aber nicht nur umsatz-, sondern vor allem umweltorientiert. Sie führt ihren Betrieb mit 35 Angestellten in familiärer Atmosphäre und beteiligt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Erfolg. Ihr Erfolg und ihr beständiges Streben nach Innovation und Weiterentwicklung, ihre feste Verankerung im Land – das ist preiswürdig. Der Preis wird von der ILB InvestitionsBank des Landes Brandenburg gesponsert.



Bärbel Röhncke

Die Zweitplatzierte: Petra Kröger-Schumann aus Massen

Petra Kröger-Schumann hat dem Thema Gesundheit eine besondere Bedeutung gegeben. 1989 ging sie zunächst in den Westen und arbeitete dort in ihrem erlernten Beruf als Krankenschwester, kehrte 1995 nach Massen (Elbe-Elster) zurück und übernahm gemeinsam mit ihrer Mutter die Leitung des Medizintechnik und Sanitätshauses Harald Kröger GmbH. 116 Mitarbeiter – davon 78 Mitarbeiterinnen, 11 Auszubildende – konstante Umsatzsteigerung auch durch permanente Erweiterung des Serviceangebotes sind nur einige Stichworte des Erfolges von Petra Kröger-Schumann. In enger Zusammenarbeit mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern führt sie ihre Firma zukunfts- und kundenorientiert. Viele Auszeichnungen zeugen von ihrem Engagement auch über die Grenzen der Region Elbe-Elster hinaus. Der Preis wird von der Energie- und Wasser GmbH Potsdam gesponsert.



Petra Kröger-Schumann

Die Drittplatzierte: Karin Eder aus Kolkwitz/Cottbus

Karin Eder behauptet sich seit 20 Jahren mit der Firma EDER Fördertechnik GmbH in Kolkwitz/Cottbus in einer absoluten Männerdomäne. Sie verkauft erfolgreich Spezialfahrzeuge, darunter die legendären ‚Multicar‘, Gabelstapler und Kehrmaschinen, auch wenn das Geschäft nach gängiger Meinung keine Frauensache ist. Doch die gelernte Elektrozeichnerin und studierte Elektronikerin, Mutter zweier Kinder, stürzte sich 1990 in dieses Wagnis und führte die Firma trotz immenser Herausforderungen zum Erfolg. Menschliche Unternehmensführung, kontinuierliche Weiterentwicklung des Personals, die ständige eigene Weiterbildung und die kompromisslose Kundenorientierung brachten Karin Eder Erfolg. Der Preis wird von der Energie- und Wasser GmbH Potsdam gesponsert.



Karin Eder

Der Sonderpreis: Constanze Ulrich aus Lenzen

Constanze Ulrich hat 2009 mit der Eröffnung ihres Blumenladens ‚Petite Fleur‘ in Lenzen (Prignitz) besonders viel Mut bewiesen: Die alleinerziehende Mutter zweier Kinder lebte von Hartz IV und gehörte somit eigentlich zu den Chancenlosen. Mit der Unterstützung des regionalen Lotsendienstes – gefördert mit Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds (ESF) – gelang ihr der Weg in die Selbstständigkeit und zum Erfolg. Ihre Kreativität und die hingebungsvolle Liebe zu ihrer Arbeit haben sie und ihre wunderschönen Blumengebinde weit über Lenzen hinaus bekannt gemacht. Sie organisiert Hochzeiten, Familienfeiern, schmückt Großveranstaltungen, wie z. B. die Elblandfestspiele, und stattet viele andere Ereignisse mit ihren Blumenarrangements in der Region aus. Constanze Ulrich hat sich mit ihrem Konzept in einer strukturschwachen Region durchgesetzt. Das verdient nach Meinung der Jury einen Sonderpreis, der vom Verband der Deutschen Unternehmerinnen und vom Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten gesponsert wird. □



Constanze Ulrich

Agentur BELLOT

+++ Brandenburg-Förderticker +++

Transnationaler Austausch Nächste Runde 30. September

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) zur Förderung von Projekten zum transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausch gilt bis 31. Dezember 2013. Die Förderung basiert auf zwei Aktionen. Aktion 1: transnationale Kooperationen und Erfahrungsaustausche: 2011 bilden Projekte mit Polen und Akteuren aus den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten den Schwerpunkt. Aktion 2: das transnationale Projektmanagement oder zur Vermittlung von transnationalen Partnern. Für die Aktion 1 kann bis zum 30. September

wieder ein Antrag gestellt werden, für die Aktion 2 ist das fortlaufend möglich.

Infos

Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH und des ESF Brandenburg: <http://tinyurl.com/mlqrx6> und <http://tinyurl.com/6xsqsn>



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

Arbeit für Brandenburg Für ältere Langzeitarbeitslose

Die Richtlinie des MASF gilt bis zum 31. Dezember 2014. Ziel der Förderung ist es, insbesondere älteren Langzeitarbeitslosen

berufliche und soziale Integration zu ermöglichen. Die gemeinwohlorientierten Arbeiten soll auch die kommunale Infrastruktur stärken. Es werden befristete sozialversicherungs-pflichtige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Arbeitslosenversicherung) für Langzeitarbeitslose gefördert. Die Förderung beträgt 250 Euro pro Monat. Im Ausnahmefall ist auch die Förderung von Betreuung und Qualifizierung möglich. Antragsberechtigt sind Landkreise und kreisfreie Städte sowie überregional tätige Verbände und Vereine.

Infos

Zur Antragstellung gibt es auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH eine Anleitung: www.lasa-brandenburg.de/Arbeit-fuer-Brandenburg.1282.0.html

+++ Bundes-Förderticker +++

Gleichstellung von Frauen Bundesinitiative

Die Herstellung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ein wichtiges Ziel beim Einsatz der Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds. Die geförderten Projekte sollen die Beschäftigungssituation von Frauen in der Wirtschaft verbessern. Mittlerweile beginnt die 7. Förderrunde. Bewerbungen können jederzeit eingereicht werden. Sie werden im etwa dreimonatigen Rhythmus durch die Steuerungsgruppe votiert. Um innerhalb der nächsten Förderrunde berücksichtigt zu werden, muss der Projektantrag in Form einer Interessenbekundung bis zum 11. Juli 2011 eingereicht werden. Projekte mit einem Fördervolumen unter 100.000 Euro werden jetzt laufend votiert.

Infos

Informationen zur Voraussetzung der Förderung sowie das Formular für die Interessenbekundung finden Sie auf der Website der Initiative unter www.bundesinitiative-gleichstellen.de. Ansprechpartner ist die Regiestelle unter: <http://tinyurl.com/3fyqjrn>



Das Programm wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

Jugendprogramme fortgeführt Mehr Geld

Für die Fortführung der Jugendprogramme ‚Schulverweigerung – Die 2. Chance‘ und ‚Kompetenzagenturen‘ der Bundesinitiative ‚Jugend stärken‘ stellt das Bundesfamilienministerium ab September 2011 insgesamt 50 Millionen Euro aus dem Europäischen

Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Damit laufen die beiden Programme innerhalb der Bundesinitiative bis zum 31. Dezember 2013 mit veränderten Schwerpunkten. Die Bundesregierung reagiert damit auf ein Evaluierungsergebnis, nach dem „... eine jährliche Bewilligung der Förderanträge teilweise zu einem unerwünschten Fachkräftewechsel vor Ort geführt habe ...“.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten des Deutschen Bundestages unter <http://tinyurl.com/3vd26tu>
Bundesinitiative ‚Jugend stärken‘ auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: www.jugend-staerken.de
Antragsinformationen finden Sie auf den Internetseiten der ESF-Regiestelle: <http://tinyurl.com/3jqnulo>



Das Programm wird aus Mitteln des ESF des Bundes gefördert.

+++ EU-Förderticker +++

Weiterbildung mit MEDIA Medienbranche

MEDIA, das Programm zur Förderung der europäischen Filmindustrie, unterstützt Trainingsinitiativen, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, die europäische Medienindustrie durch Weiterbildungsangebote zu stärken. Antragsberechtigt sind erstens Initiativen, Unterneh-

men und Organisationen der audiovisuellen Industrie, Film- und Fernsehschulen sowie Universitäten, die eine Partnerschaft mit der audiovisuellen Industrie nachweisen können. Zweitens müssen Antragsteller auch eine Fortbildung für europäische Medienschaffende in Management und Finanzierung, Technologien oder Drehbuch anbieten. Für das Programm stehen 2,5 Millionen Euro zur Verfügung.

NEU: Die ‚permanent guidelines‘ (Richtlinien) gelten jetzt auch für die zukünftigen Aufrufe bis 2013.

Einsendeschluss für den nächsten Aufruf ist der 15. Juni 2011.

Infos

Internetseiten MEDIA Desk Deutschland: www.mediadesk.de/artikel-detail.php?id=1112



Fragen aus der Förderpraxis

Unter dieser Rubrik werden Ihre Fragen aus der Förderpraxis beantwortet. Wir wollen damit Ihren Projektalltag unterstützen. Beachten Sie aber, dass sich aus den Beiträgen von BRANDaktuell keine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts durch den Zuwendungsgeber herleiten lässt.

Die ordnungsgemäße Mittelanforderung

Was muss beachtet werden?

Um ein Projekt starten zu können, reicht ein positiver Zuwendungsbescheid nicht aus, die Gelder müssen beim Geldgeber abgerufen werden. Das erfolgt mit einer Mittelanforderung, die – gewissenhaft ausgefüllt – das Geld für das Projekt fließen lässt.



Wann fließt Geld aus dem Zuwendungsbescheid?

Wenn ein Antragsteller einen Zuwendungsbescheid erhält, fließen dadurch nicht automatisch Fördermittel auf das Konto des Zuwendungsempfängers. Nach den Regeln der Landeshaushaltsordnung werden die Mittel regelmäßig erst dann ausgezahlt, wenn der Zuwendungsempfänger den Empfang des Zuwendungsbescheides bestätigt hat und der Zuwendungsbescheid Bestandskraft erlangt hat. Die Bestandskraft tritt ein, wenn die Rechtsbehelfsfrist abgelaufen ist oder wenn der Zuwendungsempfänger erklärt, auf einen Rechtsbehelf zu verzichten.



Wie ist eine Verzinsung zu vermeiden?

Eine Geldsumme darf nur in der Höhe angefordert werden, die in den nächsten zwei Monaten nach Auszahlung ausgegeben werden kann. Der Mittelbedarf ist verantwortungsvoll und wirtschaftlich zu kalkulieren. Werden die ausgezahlten Mittel nicht innerhalb dieser zwei Monate verbraucht, kann dies zur Geltendmachung eines Zinsanspruches für nicht verbrauchte Mittel führen. Sie vermeiden diese Verzinsung, wenn Sie die Mittel auf das im Zuwendungsbescheid angegebene Konto der LASA rechtzeitig zurücküberweisen. Eine Verrechnung übrig gebliebener Mittel mit der nächsten Mittelanforderung ist nicht möglich.



Wann und wie sind Belege einzureichen?

Bei der ersten Mittelauszahlung handelt es sich in der Regel um einen Vorschuss zur Finanzierung der Maßnahme. Ab der zweiten Mittelanforderung ist mit jeder Mittelanforderung eine aktuelle Belegliste über das LASA-Portal einzureichen. Weiterhin müssen

Sie bestätigen, dass die ausgezahlten Mittel tatsächlich verbraucht wurden und diese durch Ausgabenbelege und Zahlungsbeweise belegt werden können. Werden schon mit der ersten Mittelanforderung Ausgaben gemeldet, sind die Belegliste und die Bestätigung bereits mit der ersten Mittelanforderung einzureichen. Für die abgerechneten Ausgaben sind die Belege, Zahlungsnachweise und ggf. Verträge nur auf Anforderung vorzulegen. Wenn diese angefordert werden, sind sie in folgender Reihenfolge einzuscannen und über das LASA-Portal zu übermitteln:

Rechnung 1, Zahlungsbeweis 1;
Rechnung 2, Zahlungsbeweis 2 etc.
Dabei sind die Belege bzw. Dokumente eindeutig zu bezeichnen.



Wie erfolgt die Auszahlung?

Die Auszahlung der Mittel kann weiterhin von der Erfüllung bestimmter Auflagen abhängig gemacht werden. Diese ergeben sich in der Regel aus dem Zuwendungsbescheid. Die Auflagen können z. B. die Vorlage bestimmter Unterlagen (Projektstammbblätter, Verträge usw.) betreffen.



Worauf muss bei der Mittelanforderung geachtet werden?

Beim Ausfüllen des Mittelanforderungsformulars ist besonders darauf zu achten, dass die Beträge (z. B. getätigte Gesamtausgaben, Kontostand etc.) korrekt aus der Belegliste übernommen werden. Weichen die Belegliste und das Mittelanforderungsformular hier voneinander ab, wird die Mittelanforderung

in der Regel nicht bedient. Der Zuwendungsempfänger wird dann aufgefordert, eine korrigierte Mittelanforderung zu stellen. Das bringt Verzögerung mit sich, die vermeidbar wäre. Die Belegliste des Zuwendungsempfängers wird geprüft und an ihn zurückgesendet. Änderungen im geprüften Bereich durch den Zuwendungsempfänger sind dann nicht mehr möglich, da dieser Bereich von der LASA gesperrt und mit einem Passwort versehen wird. Die geprüfte Belegliste ist unterhalb des geprüften Bereiches weiterzuführen.



Gibt es Fristen zu beachten?

Ja. Bitte beachten Sie, dass die letzte Mittelanforderung für das laufende Kalenderjahr bis spätestens 5. Dezember des jeweiligen Jahres über das LASA-Portal eingegangen sein muss. Anderenfalls kann eine Auszahlung nicht sichergestellt werden. Die im Kalenderjahr nicht ausgezahlten Mittel aufgrund fehlender bzw. nicht rechtzeitiger Mittelanforderung verfallen mit Ablauf des Jahres.

Ganz besonders wichtig ist auch, dass die letzte Mittelanforderung für das Projekt innerhalb des im Bescheid ausgewiesenen Bewilligungszeitraumes über das LASA-Portal gestellt wird. Andernfalls wird die Mittelanforderung nicht mehr berücksichtigt.



Was ist ein Einbehalt?

Die letzte Mittelanforderung wird von der LASA nicht vollständig bedient. Vielmehr werden fünf Prozent der bewilligten



Um Zeit und Ärger zu sparen, ist es bei der Mittelanforderung wichtig, alles ganz genau unter die Lupe zu nehmen

Zuwendung, mindestens jedoch 100 Euro und maximal 10.000 Euro, einbehalten und erst nach Prüfung des Verwendungsnachweises ausgezahlt. Ergeben sich aus der Prüfung Erstattungsansprüche, werden diese bis zur Höhe des Einbehalts mit diesem verrechnet. □
Henning Vetter, LASA Brandenburg GmbH

Der ‚Arbeit‘ im besonderen Maße verpflichtet

20 Jahre Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften im Land Brandenburg – eine Bilanz

Öffentlich geförderte Beschäftigung (öGB) hat im Land Brandenburg eine lange und gute Tradition. Eine Gruppe ihrer Hauptakteure, viele Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften (ABS), blickt dabei in diesem Jahr auf ihr 20-jähriges Bestehen. Für uns, den Landesverband der ABS-Gesellschaften, ein guter Grund, über besondere Ausschnitte ihrer Entwicklung und ihres Leistungsspektrums zu berichten.

ABS wurden in den 90er-Jahren in der Regel aus betrieblichen und/oder kommunalen Initiativen gegründet, um die Möglichkeiten der Arbeitsförderung aus Arbeitsförderungsgesetz, Bundessozialhilfegesetz und anderen Gesetzen gezielt nutzen zu können. Nach der Wiedervereinigung kam ihnen für die notwendige

Zugang und Teilhabe an Arbeit

ABS sind mit ihrer Tätigkeit der ‚Arbeit‘ in besonderem Maße verpflichtet. In erster Linie bedeutet das, mittels der öGB Menschen Zugang und Teilhabe an Arbeit zu ermöglichen und ihre weitere Entwicklung in der Arbeitswelt ‚anzustoßen‘. Die Schaffung solcher Arbeitsmöglichkeiten ist bis heute in weit mehr als 300.000 Fällen landesweit durch unsere Mitglieds-ABS erfolgreich umgesetzt worden.

Darüber hinaus ist ein besonderes Merkmal und Anliegen von ABS, regelmäßig die Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen und ein strukturwirksames Ergebnis für die Region als Resultat der geleisteten geförderten Arbeit zu realisieren.

Projekte mit Renommee

Hier können Brandenburger ABS zu Recht mit Stolz auf strukturschaffende Projekte mit landesübergreifendem Renommee zeigen. Dazu gehören z. B. das Brandenburger Slawendorf, der Müncheberger Heimattiergarten, das Strausberger Jugendarbeitsförderzentrum oder das Bad Freienwalder Gemeinnützige Informations-, Bildungs- und Begegnungszentrum. Aber auch die Grundhofsiedlung in Lauchhammer oder die Kranichrast im Linumer Bruch sind Beispiele dafür, ebenso wie die Gestaltung von Integrationsfesten, Projekte für den Behindertentourismus oder Maßnahmen aus der EU-Gemeinschaftsinitiative KONVER.

Heute ist die Marktersatzfunktion von öffentlich geförderter Beschäftigung im Land Brandenburg auf regional differenzierten Arbeitsplatzmangel – vor allem für gering qualifizierte Menschen – ausgerichtet. Es wird deshalb immer anspruchsvoller, die geplanten Integrationsziele mit den Menschen zu erreichen und die Projektkonzepte und Maßnahmen passgenau in regionale Beschäftigungsstrategien einzufügen.

Persönliche Stabilisierung und soziale Integration

Öffentlich geförderte Beschäftigung zielt gegenwärtig noch stärker auf die Lösung der Probleme der Personen, die auch in wirtschaftlich günstigen Zeiten nicht am Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Ziel der öGB ist dabei die persönliche Stabilisierung und soziale Integration dieser Menschen, der Erhalt bzw. Wiederaufbau ihrer Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit. Die ABS flankieren diese Zielsetzung, indem sie die Eignungs- und Interessenschwerpunkte dieser Personen identifizieren, ihre Motivation und ihre Arbeitsbereitschaft stärken.

Fachanleitung und Hilfe in Konflikt- und Problemsituationen waren dafür schon immer wichtige Unterstützungsleistungen von ABS. Weitere individuelle Hilfe- und Qualifizierungsangebote sowie Hilfen zur Vermittlung in Arbeit werden immer mehr zu unverzichtbaren Begleitleistungen der öGB. ABS wissen das, sie haben diese Entwicklungen erlebt und mitgestaltet. Als Fachleute dieses Bereiches arbeiten sie mit sehr viel Engagement an Qualitätserhalt und Weiterentwicklung gemäß diesen Trends.

Dafür wird auch in Zukunft eine Förderpolitik benötigt, die Ursachen und Folgen von Langzeitarbeitslosigkeit ernst nimmt, den Wert der Arbeit als Hilfeangebot achtet und mehr begleitende Hilfen für die betroffenen Menschen ermöglicht als bisher. □

Roman Zinter, BLV-ABS

Infos

Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften, Fabrikstr. 10, 16761 Hennigsdorf; Roman Zinter, Tel.: (0 33 02) 4 99 88 04 02, E-Mail: blv-ev@t-online.de



Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen: eher bekannt unter ihrer Kurzform ABM – Vor 20 Jahren waren sie in Brandenburg das wichtigste Arbeitsförderungsinstrument – nun hat die Bundesregierung ihr Ende beschlossen

Restrukturierung des Brandenburger Arbeitsmarktes eine besondere Bedeutung zu.

Arbeits-, Bildungs- und Strukturförderungsgesellschaften waren und sind ein wirksames Mittel gegen strukturelle Arbeitsplatzdefizite und flankierten zugleich den industriellen Wandel.

„Qualifizierungen erhöhen die Qualität unserer Arbeit“

Interview mit Josephine Nickel vom REHAZENTRUM TELTOW

Manuelle Therapie, Lymphdrainage, Pilates, Schmerzbewältigungstraining oder medizinische Trainingstherapie – diese Verfahren sind nur ein kleiner Ausschnitt der Anwendungen, die im REHAZENTRUM in den Bereichen Rehabilitation und Physiotherapie angeboten werden. Um das breite Spektrum der Therapieanwendungen weiterhin zu gewährleisten, unterstützt das Unternehmen die Fort- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. In welchen Bereichen die Qualifizierungen durchgeführt und wie sie vom Unternehmen gefördert werden, darüber sprach BRANDaktuell mit Josephine Nickel, der Qualifizierungskoordinatorin und Qualitätsmanagerin des REHAZENTRUMS TELTOW.



Frau Nickel, was war der Anlass, die Qualifizierung der Mitarbeiter zu fördern?

Der Anlass war die Einführung eines Qualitätsmanagementsystems (QM) in unserem Unternehmen. Damit einher ging die Umsetzung eines Sicherheits- und Qualifizierungskonzeptes. Das Spektrum der bei uns durchgeführten Qualifizierungen ist breit, denn es nehmen neben den Mitarbeitern der Physiotherapie auch Beschäftigte aus den medizinischen Trainingstherapien, den Beratungsdiensten und der Verwaltung daran teil. Außerdem unter-

stützen wir noch spezielle Qualifizierungen zum Qualitätsmanagement. Insgesamt aber überwiegen die Fortbildungen im orthopädischen Bereich.

Wie werden die Weiterbildungen ausgesucht und können Sie Beispiele nennen?

Bisher kommen die Beschäftigten auf uns zu und melden ihre Wünsche an. In der Regel sind es Zusatzqualifikationen, die auf bestimmten Therapien aufbauen. Als Beispiel kann ich meine Qualifizierung nennen: Ich habe eine Maitland-Fortbildung besucht, dies ist eine spezielle Form der manuellen Therapie, die Schmerzen im Gelenk-, Muskel- und Nervensystem genau untersucht und behandelt. Mithilfe dieser Therapie ist es beispielsweise möglich, Gelenkoperationen hinauszuschieben.

Wie unterstützen Sie die Qualifizierungsmaßnahmen?

Wir haben zwei Standbeine, um Qualifizierungen zu unterstützen. Wir stellen einmal im Rahmen der Kompetenzentwicklungsrichtlinie des Arbeitsministeriums Anträge, sodass das Unternehmen einen 70-prozentigen Zuschuss an den Kosten erhält. Das zweite Standbein sind die internen Fortbildungen, die das REHAZENTRUM im Rahmen seines QM-Systems durchführt.

Wie schätzen Sie die Weiterbildungsentwicklung im physiotherapeutischen Bereich ein?

Also ich denke, dass bei den Hauptbehandlungsbereichen, wie Rückenerkrankungen, Sportunfällen und Rehabilitationsmaßnahmen, die bisherigen klassischen Methoden weiter angewandt werden. Darauf aufbauend wird es Spezialisierungen geben, die vor allem interdisziplinäre Ansätze aufgreifen werden. □ (em)



Mitarbeiterin Daniela Knobloch behandelt eine Patientin am Knie

REHAZENTRUM TELTOW

Unternehmen

Das REHAZENTRUM TELTOW bietet ambulante Dienste im Bereich Orthopädie, Unfallchirurgie, Traumatologie und Rehabilitation an. Derzeit sind circa 50 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als Orthopäden, Physiotherapeuten, Ergotherapeuten, Sozialberater, Sportlehrer, Ernährungswissenschaftler, Pflege- und Verwaltungskräfte beschäftigt. Das REHAZENTRUM hat etwa 2.000 Patienten pro Jahr. Der Einzugskreis reicht vom südlichen Berlin bis zum Westen Potsdams und östlich bis nach Ludwigsfelde, Rangsdorf und Zossen. Aufgrund der guten Auslastung plant das 1997 gegründete Unternehmen in Kürze einen Umzug, um seine Kapazitäten zu verdoppeln.



Weiterbildung und Qualifizierungen

Die Qualifizierungsmaßnahmen im REHAZENTRUM TELTOW umfassen zwei Bereiche: erstens Qualifizierungen im Rahmen des Qualitätsmanagements (QM) und zweitens die fachliche Weiterbildung. Dazu gehören beispielsweise spezielle Therapieanwendungen wie Maitland, einem Behandlungskonzept bei Störungen im Gelenk-, Muskel- und Nervensystem, oder Bobath, einem Therapieansatz bei Erkrankungen des zentralen Nervensystems. Die Qualifizierungen wurden und werden aus Fördermitteln der Kompetenzentwicklungsrichtlinie und aus Eigenanteilen des Unternehmens finanziert.

Infos

REHAZENTRUM TELTOW, Ritterstr. 25, 15413 Teltow;
Josephine Nickel, Tel.: (0 33 28) 30 31 57,
Internet: www.rehazentrum-teltow.de



Die Qualifizierungen werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Mit dem Abbau der 2. Schwelle gegen die Abwanderung

Landesprogramm ‚Einstiegszeit‘ für junge Arbeitslose bis Ende 2013 verlängert und aktualisiert

Auf der Abschlussveranstaltung zum Landesprogramm für die Förderperiode 2009/2010 am 14. Februar in Frankfurt (Oder) teilte Arbeitsminister Baaske mit, dass die ‚Einstiegszeit‘ bis Ende 2013 fortgesetzt wird. Für die Förderung stellt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) künftig 3 Mio. Euro jährlich aus dem Europäischen Sozialfonds bereit. Das Programm startete im Januar 2009. Wie auch das Vorgängerprogramm ‚Einstiegszeit‘ unterstützt es Übergänge junger Leute von der Ausbildung in den Beruf. Es ist dem Leitprojekt ‚Fachkräftesicherung‘ des MASF zugeordnet.



Andrea Schütze

Die Unterstützung arbeitsloser Jugendlicher beim Berufseinstieg ist nach wie vor erforderlich, trotz spürbarer Entspannung auf dem Arbeitsmarkt und trotz prognostiziertem Fachkräftebedarf.

Woraus leitet sich der Handlungsbedarf ab?

- ▶ Fehlende Fachkräfte einerseits und Arbeitslosigkeit andererseits sind ein Indiz dafür, dass es nach wie vor einen ‚Mismatch‘ auf dem Arbeitsmarkt gibt.
- ▶ Die Übernahmequote junger Leute nach der Ausbildung ist in Brandenburg mit 46 Prozent (gemäß Betriebspanel Brandenburg 2009) immer noch unverträglich niedrig und liegt zudem unter der durchschnittlichen Übernahmequote in Ostdeutschland (49 Prozent), auch wenn in Brandenburg das Gewicht außerbetrieblicher Auszubildendenverhältnisse und die betriebliche Ausbildung über Bedarf zu berücksichtigen sind.
- ▶ Arbeitslosigkeit junger Leute nach der Ausbildung ist ein großer Risikofaktor für deren weiteren Erwerbsverlauf. Erlernte Fähigkeiten gehen schnell verloren. Humankapital, das zuvor in mehreren Jahren Ausbildung

aufgebaut wurde, wird entwertet. Bei Jugendlichen, wo der direkte Berufseinstieg nicht gelingt, sind häufiger Berufswechsel festzustellen als bei anderen. Das Verlassen des erlernten Berufs ist mit Blick auf die Fachkräftesituation problematisch und erhöht zudem auch das Risiko, Einkommenseinbußen hinnehmen zu müssen.

- ▶ Arbeitslosigkeit nach der Ausbildung birgt auch die Gefahr der Abwanderung junger Fachkräfte – dorthin, wo es Arbeit gibt und höhere Löhne gezahlt werden.

Lösung aus einer Hand

- ▶ Die Akquise von Arbeitsplätzen für junge Fachkräfte wird verknüpft mit einer Beratung in den KMU zu Fragen der Personal- und Organisationsentwicklung. 653 Unternehmen wurden 2009/2010 beraten, 605 Unternehmen stellten junge Leute ein und banden so Fachkräfte an sich.
- ▶ Die 2009/2010 erreichten 821 Vermittlungen erfolgten ausschließlich auf ausbildungsadäquate Stellen. Vermittlungen in Leiharbeit wurden nicht unterstützt. Dabei wurde auch auf akzeptable Einkommen geachtet. Ab 2011 werden nur noch Qualifizierungen gefördert, wenn das Unternehmen einen Lohn von mindestens 7,50 Euro pro Stunde (Arbeitnehmer-Brutto) für die eingestellten Jugendlichen zahlt.
- ▶ Für über 60 Prozent der vermittelten Jugendlichen wurden in 2009/2010 Anpassungsqualifizierungen im Zuge der Einstellung gefördert. 39 Qualifizierungsmaßnahmen fanden im Ausland statt – ‚Einstiegszeit-International‘.
- ▶ ‚Einstiegszeit‘ hat nachweislich der Abwanderung junger Leute aus Brandenburg entgegengewirkt. Eine Evaluation des Programms in 2008 ergab, dass fast die Hälfte der in Arbeit gebrachten Jugendlichen (45 Prozent) vor Aufnahme in das Projekt bereits über Abwanderung nachgedacht hatte.

Bei der Programmfortsetzung ab 2011 wird an den bisher gesammelten Erfahrungen angeknüpft. Neu verankert wurde im Förderkonzept eine gezielte Karriereberatung junger Frauen. Ihr Berufseinstieg soll künftig mit Planungen zur beruflichen Entwicklung verbunden werden. Das wird eine große Herausforderung für das Projektteam. Umgesetzt wird die ‚Einstiegszeit‘ weiterhin landesweit durch die IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg. Wichtige Kooperationspartner sind dabei die Arbeitsagenturen, die Grundsicherungsträger und Brandenburger Kammern. Im Juli 2010 wurde eine Vereinbarung zur Zusammenarbeit bei der Programmumsetzung bis 2013 durch das MASF, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit sowie durch die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern unterzeichnet.

Die ‚Einstiegszeit‘ ist eingebettet in weitere Maßnahmen des Arbeitsministeriums zur Fachkräfte- und Nachwuchssicherung. So zum Beispiel veranstaltet das MASF zur Verbesserung der Berufsorientierung junger Leute, auch für geschlechtsspezifisch untypische Berufe, jährlich den ‚Zukunftstag für Mädchen und Jungen‘. Zudem fördert das MASF passgenaue Aus- und Weiterbildungen sowie lebenslanges Lernen, beispielsweise mit dem Bildungsscheck und der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Auch der Einsatz des Brandenburger Arbeitsministeriums für einen gesetzlichen Mindestlohn ist für die Nachwuchssicherung bedeutsam. Denn gerade für junge Leute sind Löhne ein wichtiger Standortfaktor. Das Programm ‚Einstiegszeit‘ bedient aber auch die Forderung der EU, prekären Beschäftigungen junger Leute beim Berufseinstieg entgegenzuwirken, insbesondere durch die praktizierte Förderung unbefristeter Beschäftigungsverhältnisse. Diese Forderung der EU-Kommission ist in der Leitinitiative ‚Jugend in Bewegung‘ verankert, womit die Kernziele der EU-Strategie ‚Europa 2020‘ zur Jugend unteretzt werden. □

Andrea Schütze, MASF

Infos

Programm, Projektstandorte und Ansprechpartner vor Ort finden Sie unter: www.ez-brandenburg.de



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

Potenziale von Menschen mit Behinderung besser nutzen

Kölner Veranstaltungsreihe ‚Uns hält nichts auf!‘ erfolgreich

Menschen mit Behinderungen besser auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren, ist das Ziel einer Veranstaltungsreihe in Nordrhein-Westfalen (NRW). Unter dem Motto ‚Uns hält nichts auf‘ werden Informationen und Kontakte an Betroffene wie auch an Multiplikatoren vermittelt. Der Arbeits- und Sozialminister von NRW Guntram Schneider forderte die Arbeitgeber bei einer Veranstaltung im Kölner Rathaus im März 2011 auf, mehr Menschen mit Behinderung einzustellen: „Gerade vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräftebedarfs müssen sämtliche Potenziale ausgeschöpft werden. Auch Unternehmen können ihren praktischen Beitrag zur Inklusion leisten.“

Mehr als 60 Bewerbungsgespräche für Praktika, Ausbildungsstellen und Arbeitsstellen wurden vereinbart! Das war die beachtliche Bilanz dieser Informationsbörse zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung im Kölner Rathaus. Die Informationsbörse im historischen Rathaus mit einem Markt der Möglichkeiten bildete den Abschluss der Veranstaltungsreihe ‚Uns hält nichts auf!‘, die den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung in den Blick nahm.

Es geht um neue Wege der Integration

Seit Anfang Februar bekamen Interessierte aus Köln und Umgebung durch Informationen und Beratung, Besichtigung von Ausbildungsstätten und beispielhaften Arbeitsplätzen viele Anregungen für neue Wege. Auch viele Arbeitgeber informierten sich, wer sie bei der Einstellung von behinderten Menschen fachlich und finanziell unterstützen kann. Das vielseitige Programm mit 34 Veranstaltungen machte den rund 940 Besuchern deutlich, dass die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung diesen nicht nur ein selbstständigeres Leben ermöglicht. Auch Arbeitgeber profitieren hiervon. Gerade auch angesichts zunehmenden Fachkräftemangels können sich durch geeignete Förderung und Unterstützung interessante Alternativen ergeben, um Stellen zu besetzen.

Nicht nur die Defizite sehen

Michael Krauthausen, Geschäftsführer der Yuyomo Online Marketing Agentur, informierte an seinem Stand auf der Informationsbörse im Rathaus Interessierte über Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten in seinem Betrieb. Er beschäftigt neben anderen Menschen mit Behinderung auch einen blinden Mitarbeiter. Dieser ist für die Online-Redaktion und die Systemadministration zuständig: „Als Arbeit-

geber darf man nicht dem Reflex nachgeben und nur die Defizite sehen. Wir sollten mehr die Fähigkeiten suchen, statt nach Einschränkungen zu gucken. Zum Beispiel kann mein blinder Kollege Audioaufnahmen schneller hören, als ich sie in Textform lesen könnte. Das ist ein großer Gewinn für die Firma.“

Dass Köln mit dieser Veranstaltungsreihe einen wichtigen Beitrag zur Integration von Menschen mit Behinderung in den Arbeitsmarkt leistet, betonte NRW-Arbeitsminister Guntram Schneider. Er war eigens dafür am 24. März zum Kölner Rathaus gekommen, um den Informationstag zu besuchen. Vierzig Akteure informierten die rund 900 Besucherinnen und Besucher an ihren Ständen über Möglichkeiten und Chancen des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderung. Achtzehn Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Arbeitgeberverbände boten eine Praktikums- und Ausbildungsborse an, die rege genutzt wurde. Rund 700 Beratungsgespräche wurden zu möglichen Ausbildungs- oder Arbeitsstellen geführt. Als wahre Publikumsmagneten entpuppten sich bei den Diskussionsveranstaltungen die Angebote, in denen Jugendliche und Erwachsene mit Behinderung von ihren persönlichen Erfahrungen auf dem Weg zur Ausbildung oder zur Beschäftigung berichteten. Das Fazit: Offen sein, vieles ausprobieren, nie aufgeben!

Integration erfordert Engagement

Die Reihe richtete sich an Jugendliche, ihre Eltern und Lehrkräfte, an Arbeitssuchen-

de, an Beschäftigte in Werkstätten und Betrieben, die sich verändern möchten, an Mitglieder von Schwerbehindertenvertretungen sowie an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber.

Veranstalter der Reihe waren neben der Stadt Köln die Industrie- und Handelskammer zu Köln, die Handwerkskammer zu Köln, die Arbeitgeber Köln e. V., der Landschaftsverband Rheinland, die Agentur für Arbeit sowie das BTZ – Berufliche Bildung Köln GmbH. Außerdem beteiligte sich das Kölner Netzwerk zum Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung an der Programmgestaltung. □

Hannelore Lachmayr

Infos

Stadt Köln, Dezernat Soziales, Integration und Umwelt, Büro der Behindertenbeauftragten, Ottmar-Pohl-Platz 1, 51103 Köln; Tel.: (02 21) 22 12 96 61, E-Mail: behindertenbeauftragte@stadt-koeln.de

Die Arbeitsmarktsituation Behinderter in NRW

In NRW leben rund 2,3 Millionen Menschen mit Behinderung, davon sind mehr als 1,6 Millionen schwerbehindert. Die Bundesagentur für Arbeit meldete im Februar 2011 rund 46.600 schwerbehinderte Arbeitslose.



Der große Zuspruch der Veranstaltung ist deutlich – geschäftiges Treiben im historischen Rathaus in Köln

Arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte

Landesregierung und Regionaldirektion verständigen sich

Im Dezember 2010 schloss die Landesregierung Brandenburg, vertreten durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF), mit der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Vereinbarung über arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte für die Jahre 2011/12. Ziel dieser Vereinbarung ist es, durch ein abgestimmtes Handeln zwischen Landesregierung und Regionaldirektion Synergien in der Arbeitsförderung zu erreichen. Diese Vereinbarung zwischen beiden Einrichtungen hat bereits Tradition. Lesen Sie nachfolgend, welche Schwerpunkte für die nächsten zwei Jahre gesetzt werden.

Der Vereinbarung zwischen der Regionaldirektion und dem MASF geht eine detaillierte Analyse der Arbeitsmarktsituation Brandenburgs voraus. Danach wurde die Krise in Brandenburg ohne schwerwiegende Auswirkungen bewältigt. Während bei der Jugendarbeitslosigkeit ein positiver Trend einsetzte, bleibt die Langzeitarbeitslosigkeit noch ein Problem.

Arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte Brandenburgs

Auf Grundlage dieser Analyse und dem Gebot des Sozialgesetzbuches für diese Vereinbarung wurden vier arbeitspolitische Schwerpunkte festgelegt. Sie orientieren sich an den landespolitischen Strategien ‚Stärken stärken‘, ‚Gute Arbeit‘ und ‚Chancengleichheit‘. In Teilschritten mit einer Vielzahl von Programmen und Initiativen wollen die Landesregierung und die Regionaldirektion gemeinsam an der Verwirklichung arbeiten.

► Sicherung des Fachkräftebedarfs

Dazu zählen unter anderem: Verbesserung der Berufsorientierung und Ausbildungsfähigkeit der Jugendlichen, Erhöhung der Qualität und Attraktivität der dualen Ausbildung, passgenaue Qualifizierung der Fachkräfte, Erhöhung der Anzahl älterer Beschäftigter. Außerdem sollen die landesweite Zusammenarbeit mit dem ‚Netzwerk Zukunft.Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.‘ vorangetrieben werden und geeignete Förderungen des Landes und des Bundes, wie z. B. das Projekt ‚Berufseinstiegsbegleitung‘ der Bundesagentur für Arbeit installiert werden.

► Arbeitsförderung und Strukturpolitik

Dazu zählen unter anderem: weitere Verzahnung der investiven Förderung des

Landes mit der Arbeitsförderung, beschäftigungspolitische Unterstützung der Landkreise und kreisfreien Städte mit dem Regionalbudget und dem Landesprogramm ‚Arbeit für Brandenburg‘, beschäftigungswirksame Maßnahmen zur Beseitigung industrieller und innerstädtischer Brachen, Unterstützung von Integrierten Stadtentwicklungskonzepten durch Förderung der Beschäftigung.

► Vereinbarkeit von Arbeit mit Familie und Pflege

Dazu zählen unter anderem: die Sicherung einer bedarfsgerechten Betreuungsinfrastruktur für Kinder und Pflegebedürftige, um Einstieg und Wiedereinstieg in Arbeit nach Familienpausen zu erleichtern, die Werbung bei Arbeitgebern für familiengeeignete Organisationsmodelle zur besseren Vereinbarkeit, die Erprobung und der Transfer neuer Vereinbarkeitslösungen durch die INNOPUNKT-Initiative ‚Beruf, Familie, Pflegen‘, Förderung der Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit bei der LASA Brandenburg GmbH.

► Nutzung aller Potenziale der Arbeitnehmerfreizügigkeit zur Schaffung eines deutsch-polnischen Arbeitsmarktes

Dazu zählen unter anderem: Intensivierung der Zusammenarbeit von Landesregierung und Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit mit den polnischen Partnern in der Grenzregion, Stärkung der interkulturellen Kompetenz von kleinen und mittleren Unternehmen und der öffentlichen Verwaltung. □ (kr)

Infos



Viele der Maßnahmen, Programme und Initiativen werden aus Mitteln des ESF des Landes gefördert.



Gutachten:

Fachkräftemangel vermeiden

Deutschland braucht eine neue Arbeitsmarktpolitik: Es müsse stärker in Bildung investiert und die Einkommen stabilisiert werden, so die Forscher des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ) in einem Gutachten für das Thüringer Arbeitsministerium.

Kaum ein Politikfeld unterlag in den letzten Jahrzehnten so starken Veränderungen wie die Arbeitsmarktpolitik. Es ist nicht zu erwarten, dass die Veränderungsdynamik auf dem Arbeitsmarkt im nächsten Jahrzehnt nachlassen wird. Die demografische Entwicklung, veränderte Erwerbsmuster, die Öffnung der osteuropäischen Märkte – dies sind Rahmenbedingungen, denen sich auch die Arbeitsmarktpolitik stellen muss, so die Autoren

Die Wissenschaftler des IAQ fordern deshalb eine Politik, die nicht nur auf kurzfristige Wirkungen abzielt. Sie empfehlen in acht Thesen, dass die zukünftige Arbeitsmarktpolitik u. a. einen eigenständigen Beitrag zur Fachkräftequalifizierung, zum Abbau der sozialen Spaltung, zur Verlängerung der Lebensarbeitszeit und zur Orientierung der Vollerwerbstätigkeit von Frauen leisten solle. Außerdem müsse die Arbeitsmarktpolitik wieder vorrangig auf den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet sein und die Balance zwischen Fordern und Fördern wiederhergestellt werden. □ (em)

Bibliografische Angaben

Gerhard Bäcker, Gerhard Bosch, Claudia Weinkopf: *Vorschläge zur künftigen Arbeitsmarktpolitik: integrativ – investiv – innovativ* (Gutachten für das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie). Duisburg, Januar 2011.
Download im Internet: <http://tinyurl.com/5sagrm8>

Aktivtourismus und regionale Kulinarik

GEHOGA-Projekt will Wettbewerbsfähigkeit steigern



Arbeitspolitisches
Problemfeld und
Ziel des Projektes

Input der transnationalen
Partner

Bisherige Bilanz

Auch in dieser Ausgabe berichten wir über ein Projekt der Richtlinie ‚Transnationaler Wissens- und Erfahrungsaustausch‘. Es stellt sich das Projekt ‚Wissens- und Erfahrungsaustausch im Gastgewerbe – Entwicklung von Aktivtourismus und regionaler Kulinarik‘ vor. Es wird von der Gesellschaft zur Förderung von Hotellerie und Gastronomie in Brandenburg mbH (GEHOGA) durchgeführt.

Attraktive und zielgruppenorientierte Angebote, die den Wünschen der Gäste entsprechen, sind die Voraussetzung für unternehmerischen Erfolg im Gastgewerbe. Um die Leistungs- und Wettbewerbsfähigkeit des Brandenburger Gastgewerbes zu steigern, hat der deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA) Brandenburg das transnationale Projekt ‚Wissens- und Erfahrungsaustausch im Gastgewerbe‘ initiiert. Es wird von 2010 bis 2012 von der GEHOGA mbH umgesetzt. Ziel des Projektes ist es, gastgewerbliche Unternehmen in der Prignitz und im Havelland dabei zu unterstützen, innovative Angebote, insbesondere im Aktivtourismus und der regionalen Kulinarik, zu entwickeln. Diese sollten dazu beitragen, die Saison zu verlängern und zusätzliche Gäste zu gewinnen. Dadurch können die Betriebe neue Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen und ihre Attraktivität als Arbeitgeber steigern.

Projektpartner in Italien ist der in der Stadt Vicenza ansässige gemeinnützige Verband Eurocultura. Die Einbeziehung regionaler Produkte in die Tourismuswirtschaft und internationale Projekte in den Bereichen der Aus- und Weiterbildung gehören zu den Hauptaktivitäten des Verbandes. Die Wirtschaftskammer Vorarlberg, Projektpartner in Österreich, war entscheidend an der Entwicklung von Konzepten zur Imageverbesserung und Nachwuchsgewinnung im Gastgewerbe durch die Entwicklung zielgruppenorientierter touristischer Angebote beteiligt und gilt in Österreich als Vorreiter auf diesem Gebiet.

Anfang dieses Jahres lernte das Projektteam in Vicenza/Italien und Vorarlberg/Österreich erfolgreiche Entwicklungs- und Vermarktungsansätze kennen. Beispiele wie die ‚Käsestraße Bregenzer Wald‘, ‚Vorarlberg isst‘, ‚Koch-Werkstätte‘ oder das kulinarische Event ‚La Cene Palladiane‘ zeigen, wie wichtig es im Gastgewerbe ist, Einzelinitiativen zu bündeln und sie gemeinsam thematisch zu inszenieren. Aus diesen Beispielen wurde die Konzeptidee abgeleitet, einen ‚Kulinarischen Kalender‘ für die Brandenburger Regionen zu entwickeln. Dieser Ansatz ist besonders gut geeignet, die Prozesse bei der Kooperation (intra- und interregional), die Themenkombinationen (‚Kulinarik + Aktiv‘), die Qualitäts- und Produktentwicklung sowie die Vermarktung voranzutreiben. □ Stefanie Huth, GEHOGA Infos

GEHOGA, Schwarzschildstraße 94, 14480 Potsdam;
Stefanie Huth, Tel.: (03 31) 87 00 01 35, E-Mail: huth@gehoga.de,



Internet: <http://tinyurl.com/67wift4>

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



Impressionen von einem Treffen mit
Slow Food in Vicenza, ...



... bei der Wirtschaftskammer Vorarlberg und ...



... von einem Besuch des Restaurants
'Rotes Haus' in Dornbirn (Vorarlberg)

Zusammenhalt und Solidarität in den Mittelpunkt

Position des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zur Zukunft des ESF

Der Wirtschafts- und Sozialausschuss fordert in seiner Stellungnahme ‚Die Zukunft des Europäischen Sozialfonds nach 2013‘, die in den EU-Verträgen verankerten Grundsätze des Zusammenhalts und der Solidarität in den Mittelpunkt der Diskussion über den künftigen Haushalt der Europäischen Union zu stellen – und demzufolge das ESF-Budget zu erhöhen. Der ESF müsse ein Instrument von strategischer und finanzieller Bedeutung bleiben und daher angesichts dieser Aufgaben mit mehr Mitteln ausgestattet werden. Diese Erhöhung sollte dem Anstieg des EU-Gesamthaushalts entsprechen, d. h. mindestens 5,9 Prozent betragen.

In den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) entsenden die EU-Mitgliedstaaten Vertreter von Verbänden der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer sowie andere Vertreter der Zivilgesellschaft, insbesondere aus dem sozialen und wirtschaftlichen, dem staatsbürgerlichen und dem kulturellen Bereich. Mit der im März 2011 verabschiedeten Stellungnahme formuliert der Ausschuss seine auf die Zukunft des ESF gerichteten Überlegungen zu fünf Schwerpunkten:

- ▶ Mehrwert gegenüber einzelstaatlichen Finanzinstrumenten,
- ▶ Ziele und Prioritäten für Europa 2020,
- ▶ geografische und thematische Ausrichtung,
- ▶ größtmögliche Synergieeffekte mit den anderen EU-Fonds,
- ▶ vereinfachte Durchführungsbestimmungen.

Nach Ansicht des EWSA sollen Arbeitsmarktpolitik und Sozialpolitik auch weiterhin den umfassenden Rahmen für den ESF-Einsatz bilden, durch den die Entwicklung der Humanressourcen, die Verbesserung der Kompetenzen sowie die Wiedereingliederung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit und die Strategie Europa 2020 sei es aber notwendig, den Schwerpunkt auf die Schaffung hochwertiger Arbeitsplätze, das nachhaltige Wachstum und die Eingliederung schutzbedürftiger Bevölkerungsgruppen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft zu legen. Zu diesen Gruppen werden unter anderem junge Menschen, Frauen, Migranten,

sen. Zudem müsse die Position der Begleitausschüsse für die künftigen ESF-Programme gestärkt werden.

Geografische Ausrichtung und ESF-Umsetzung

In Bezug auf die geografische Ausrichtung setzt sich der Ausschuss dafür ein, dass der ESF allen Regionen zugutekommt, deren Arbeitslosigkeit über dem EU-Durchschnitt liegt und auf deren Arbeitsmärkten Ungleichgewichte bestehen, die insbesondere die schutzbedürftigsten Gruppen betreffen. Insofern könnten also durchaus auch Regionen mit einem höheren Bruttoinlandsprodukt von den künftigen ESF-Förderungen profitieren.

Hinsichtlich der Umsetzung des Sozialfonds käme es insbesondere darauf an, die Bewertung, die Leistungsfähigkeit und die Ergebnisse des Fondseinsatzes zu verbessern. Gegenwärtig liege der Schwerpunkt auf der Ordnungsmäßigkeit und nicht auf der Effektivität der

Ausgaben. Diese beiden Ansätze sollten jedoch miteinander in Einklang gebracht

„... Der Grundsatz des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts ist ebenso wie der Grundsatz der Solidarität im Vertrag verankert ... Folglich müssen diese Grundsätze im Mittelpunkt der Diskussion über den künftigen Haushalt der Europäischen Union stehen.“ *Quelle: s. Infos*

Langzeitarbeitslose, auf dem Arbeitsmarkt am schwierigsten zu vermittelnde Personen, ältere Menschen, behinderte Menschen und Angehörige ethnischer Minderheiten gezählt. Der ESF als das wichtigste Instrument zur Umsetzung der EU-Beschäftigungsstrategie müsse dazu konkret in die nationale, regionale und lokale Arbeitsmarktpolitik eingebunden werden.

und zugleich der Verwaltungsaufwand für die Beteiligten auf ein dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechendes Niveau gesenkt werden. Unter anderem wird vorgeschlagen, die Abrechnung der Förderungen zu vereinfachen. Dazu sollen statt der Ausgabenbelege die konkreten Förderergebnisse als Voraussetzung für die Zahlung der ESF-Beiträge gelten.

Ausbau der Partnerschaft

Dem Partnerschaftsprinzip, das nach Ansicht des EWSA ein wesentlicher Garant für das Funktionieren der Strukturförderung ist, misst der Ausschuss auch für den Zeitraum nach 2013 erhebliche Bedeutung zu. Er fordert, in den neuen EU-Verordnungen den Grundsatz der Partnerschaft klar zu definieren und dort verbindlich die Rolle jedes Partners eindeutig festzulegen, anstatt auf die innerstaatlichen Regelungen und Gepflogenheiten zu verwei-

Darüber hinaus spricht sich der EWSA dafür aus, die länderübergreifende Dimension der früheren Gemeinschaftsinitiativen erneut als grundsätzliches Prinzip in die Kohäsionspolitik aufzunehmen. Damit soll es wieder möglich werden, europäische Projekte, insbesondere innovative Projekte in transnationalen Netzwerken, zu finanzieren. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Stellungnahme auf den EU-Internetseiten unter <http://tinyurl.com/3utacu8>



Gegen Armut und soziale Ausgrenzung

Regionen fordern politische und finanzielle Unterstützung durch die EU

Der Ausschuss der Regionen unterstreicht die Bedeutung des auf die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung gerichteten fünften Kernziels der Strategie Europa 2020. Zugleich betont er die Wichtigkeit der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften für die Konzipierung und Umsetzung erfolgreicher Maßnahmen.

Die Vertreter der Regionen und Kommunen in der Europäischen Union haben ihre Erwartungen und Vorschläge hinsichtlich des Armutsziels in einer Stellungnahme insbesondere in Richtung EU formuliert. Dabei heben sie hervor, dass die EU-Kommission zielführende Maßnahmen zur Unterstützung ergreifen sollte, auch wenn der mit Armut und sozialer Ausgrenzung angesprochene Politikbereich in erster Linie der innerstaatlichen Zuständigkeit unterliegt. So wird die Kommission aufgefordert, europäische Gelder bereitzustellen, den Austausch von Fachwissen und guter Praxis zu fördern sowie die sozialen Folgen von EU-Maßnahmen entsprechend zu bewerten. Außerdem verlangt der Ausschuss der Regionen (AdR), die Vertreter lokaler und regionaler Interessen wirksamer in die maßgeblichen Koordinierungsprozesse – die Offene Methode der Koordinierung im Sozialbereich und die Nationalen Reformprogramme (NRP) zur Umsetzung von Europa 2020 – einzubeziehen. Der AdR schlägt in diesem Zusammenhang vor, den Mitgliedstaaten auf EU-Ebene Leitlinien für die angemessene Einbindung der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften und der relevanten Stakeholder in die Erarbeitung der NRP vorzugeben. Bezogen auf den Europäischen Sozialfonds wird eine Verschiebung des Förderschwerpunkts von Beschäftigungsfähigkeit und Schaffung neuer Arbeitsplätze hin in Richtung Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung angeregt. Damit soll jedoch keineswegs bewirkt werden, dass die integrierte Beschäftigungspolitik als Kernelement einer erfolgreichen Armutsbekämpfung mithilfe des ESF abgelöst wird.

In seiner Stellungnahme bezeichnet der AdR die Leitinitiative ‚Europäische Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung: Ein europäischer Rahmen für den sozialen und territorialen Zusammenhalt‘ als einen dynamischen

Aktionsrahmen. Er erwartet, dass die EU-Kommission mit dieser Initiative solche Maßnahmen politisch, technisch und auch finanziell anstößt, fördert und unterstützt, die zu greifbaren und nachhaltigen Veränderungen individueller Lebenssituationen führen. Unerlässlich sei es allerdings, dass die Kommission und die Mitgliedstaaten ihr Handeln an den auf EU-Ebene festgelegten Zielen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung klar ausrichten sowie eng mit der regionalen und der kommunalen Ebene zusammenarbeiten.

Armut ist eine Herausforderung an die Gesellschaft

„Der Ausschuss der Regionen begrüßt die Absicht der EU, bis 2020 mindestens 20 Mio. Europäerinnen und Europäern einen Weg aus der Armut und der sozialen Ausgrenzung zu eröffnen ...“

Quelle: s. Infos

Im Sinne der Europastrategie 2020 müssten die Kommission und die Mitgliedstaaten, so der Ausschuss der Regionen, Armut als gemeinsame Aufgabe, als Herausforderung für die Gesellschaft als Ganzes anerkennen und nicht als Stigma oder als Scheitern armer bzw. sozial ausgegrenzter Menschen. Besonders dringlich sei es, die Kinderarmut zu bekämpfen, die ein Schandfleck für Europa sei. Auch die Jugendarbeitslosigkeit und die Erwerbsarmut gehörten auf die Agenda und für ausgegrenzte Menschen müssten mehr und breitere Wege in den Arbeitsmarkt eröffnet werden. Nach Auffassung des AdR sollte das Ziel lauten: hoher Lebensstandard und Wohlstand für alle Bürgerinnen und Bürger der EU. Das würde helfen, nachhaltig

Armut und soziale Ausgrenzung abzubauen, integratives Wachstum anzukurbeln und zugleich Diskriminierungen und Ungleichheiten zurückzudrängen.

Die Strukturfonds könnten hierzu wichtige Beiträge leisten, wenn sie in den nächsten Jahren effektiver auf die Ziele der Strategie Europa 2020 abgestimmt werden. Außerdem käme es auch darauf an, den Zugang nicht staatlicher Organisationen und kleiner Partnerschaften zu EU-Mitteln zu vereinfachen, damit sie ihr Potenzial besser entfalten können.

Die soziale Innovation, die nach der EU-Leitinitiative ‚Innovationsunion‘ einen Schwerpunkt in der Strukturfondsförderung ab 2013 bilden sollte, hält der AdR für eine wichtige Möglichkeit zur Entwicklung neuer Lösungen. Er empfiehlt aber auch, ebenso den Austausch bewährter Vorgehensweisen sowie das



Die Spirale ins soziale Aus muss nicht erst bis ganz nach unten führen – Den Beweis lieferten viele Projekte im EU-Jahr 2010

gegenseitige Lernen und Bewerten durch nicht staatliche und zivilgesellschaftliche Organisationen zu fördern und dabei den Schwerpunkt auf kleine, bürgernahe Projekte vor Ort zu legen. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Stellungnahme auf den EU-Internetseiten unter <http://tinyurl.com/6f9qm48>; BRANDaktuell-Spezial Nr. 1/2010 auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH unter <http://tinyurl.com/6d0cv79>; EU-Plattform gegen Armut und soziale Ausgrenzung auf den Internetseiten der EU unter <http://tinyurl.com/63duert>

Internationale Mobilität in der beruflichen Bildung nimmt zu

Auslandsaufenthalte bringen Auszubildenden und Unternehmen Nutzen

Das wachsende Engagement der Auszubildenden und der Ausbildungsbetriebe für die Auslandsmobilität belegt eine Studie, die im Auftrag der ‚Nationalen Agentur Bildung für Europa‘ beim Bundesinstitut für Berufsbildung vorgelegt wurde. Danach haben von 2007 bis 2009 rund 23.500 junge Menschen in der Erstausbildung jährlich ein Praktikum oder vergleichbaren Lernaufenthalt im Ausland absolviert. Obwohl der Nutzen internationaler Mobilität von Unternehmen zunehmend erkannt wird, bedarf es mittelfristig mehr Informationen über Förder- und Anerkennungsmöglichkeiten sowie praktischer Unterstützung.

Auslandsaufenthalte von Auszubildenden finden nicht nur in Europa statt, sondern 15 Prozent reisen auch in andere Regionen der Welt, bis nach Neuseeland. Für die Auswahl der Ziele spielt die Sprache eine wichtige Rol-

le. 37 Prozent der Auslandsaufenthalte werden in englischsprachigen Ländern absolviert und weitere 13 Prozent in französischsprachigen. Große Entfernungen scheinen kein Problem zu sein, denn nur 29 Prozent der Auslands-

aufenthalte werden in Nachbarländern Deutschlands durchgeführt. Deutschlandweit sind die Auszubildenden in den neuen Ländern mobiler und hier vor allem diejenigen in der außerbetrieblichen Ausbildung. Von den mobilen Auszubildenden sind mehr als die Hälfte weiblich, während der Frauenanteil unter den Auszubildenden nur bei 44 Prozent liegt.

internationalen beruflichen Fachkompetenzen. Keiner möchte auf den Zugewinn an Lebenserfahrung verzichten und sei dieser auch nur in relativ kurzen Aufenthalten gewonnen. Immerhin sind 58 Prozent der Auszubildenden länger als drei Wochen im Ausland, einige von ihnen sogar mehrmals. Schwarz auf weiß können die meisten eine Teilnahmebescheinigung oder ein Zertifikat nach Hause tragen. Sie dokumentieren diesen Teil ihrer beruflichen Ausbildung und können die Zertifikate bei Bewerbungen vorlegen. Das macht sie für die Teilnehmer attraktiv. Allerdings gibt es hier noch Verbesserungsbedarf. Vergleichbar dem Standard beim Programm LEONARDO DA VINCI und den bilateralen Austauschprogrammen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sollte der Anteil qualifizierter Bescheinigungen für alle Austauschvarianten deutlich erhöht werden. Mit dem Europass-Mobilität steht beispielsweise ein europaweit anerkanntes formalisiertes Dokument sofort zur Verfügung.

Durchführung und Finanzierung von Mobilitätsmaßnahmen

LEONARDO DA VINCI	37 %
Bilaterale Austauschprogramme des BMBF	8 %
ESF	6 %
EQUAL/INTERREG	1 %
Deutsch-Französisches Jugendwerk:	
Austausch beruflicher Schulen	1 %
Kammern, Stiftungen, Sonstige	8 %
Privat finanzierte Mobilität	38 %

Dauer der Auslandsaufenthalte

1 Woche	13 %
2 Wochen	29 %
3 Wochen	40 %
4 Wochen	6 %
Über 4 Wochen	12 %

Den Horizont erweitern

Die Mobilisten sehen den Mehrwert für sich in besseren Fremdsprachenkenntnissen, einem erweiterten interkulturellen Verständnis und

Mehr Betriebe müssen gewonnen werden

Von allen Ausbildungsbetrieben entsenden nur ein Prozent regelmäßig Auszubildende ins Ausland und weitere fünf Prozent selten. Hierbei unterscheiden sich die Wirtschaftszweige nur wenig, lediglich das Dienstleistungsgewerbe ist etwas stärker beteiligt. Während kleine und mittlere Unternehmen sich nur selten an der Mobilität beteiligen, ist



Der Mobilitätsmöglichkeiten gibt es viele: zu Land, zu Luft und zur See

für 19 Prozent der Großunternehmen mit über 500 Beschäftigten der Auslandsaustausch eine feste Größe. Engagierter sind auch Unternehmen mit Vertretungen im Ausland.

Die Befragung ergab, dass knapp die Hälfte der ausbildenden Betriebe, die nicht an der Mobilität teilhaben, auch gar kein Interesse daran zeigen. Das wäre für sie zu teuer und würde dem Betrieb nicht oder nur wenig nutzen. Gleichwohl gibt es leichte Bewegung. Etwa sechs Prozent werden sicher in der Zukunft Auszubildende ins Ausland schicken und weitere 33 Prozent wollen es vielleicht tun. Dennoch stehen die meisten Betriebe solchen Maßnahmen eher reserviert gegenüber. So fordern ca. 79 Prozent die Anerkennung von Auslandsaufhalten als Teil der Ausbildung als Voraussetzung für eigenes Engagement. Das ist umso überraschender, da dies bereits möglich ist. Die Informationsdefizite betreffen auch die Mobilitätsprogramme. Die Betriebe verhalten sich bisher eher passiv und erwarten Information und Beratung von den Berufsschulen, Kammern und Innungen. Auch sollen diese die Vorbereitung und Organisation der Mobilitätsmaßnahmen übernehmen. Von den in der transnationalen Mobilität engagierten Betrieben nutzen die meisten externe Unterstützung. Nur neun Prozent werden selbst in der Organisation aktiv, aber mehr als die Hälfte beteiligen sich an der Finanzierung der Austausche.

Aus folgenden Gründen engagieren sich die Betriebe für die Auslandsmobilität ihrer Auszubildenden:

- ▶ Stärkung der Selbstständigkeit der Auszubildenden (94 Prozent);
- ▶ Motivation der Auszubildenden, sich in der Ausbildung stärker zu engagieren (74 Prozent);
- ▶ Belohnung besonders motivierter Auszubildender (73 Prozent).

Berufsfachliche Aspekte sind demgegenüber eher nachrangig.

Angebote des Landes nutzen

Die Studie zeigt, wie wenig bislang eine internationale Ausrichtung in der betrieblichen Ausbildung verankert ist. Nur bei 10 Prozent der Betriebe, die Auszubildende ins Ausland schicken, gehören Auslandsaufhalte zum festen Bestandteil der Ausbildung. Vor dem Hintergrund einer exportorientierten deutschen Wirtschaft, der Entwicklung des europäischen Binnenmarktes, wie auch der Arbeitnehmerfreizügigkeit sind die Ergebnisse zwar erfreulich, aber mit Blick auf die Zukunft ausbaufähig. Eine international ausgerichtete Wirtschaft benötigt

international geschulte Fachkräfte, das gilt auch für Brandenburg.

Ergänzend zu den Angeboten des EU-Programms LEONARDO DA VINCI, den Mobilitätsprogrammen und den Mobilitätsberatern des Bundes unterstützt das Arbeitspolitische Programm des Landes Brandenburg transnationale Ausbildungsbestandteile. Darüber hinaus bietet die Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches ebenfalls Möglichkeiten, sich dem



Und tschüss – auf zu neuen Horizonten

Dokumentation der Teilnahme

Europass-Mobilität	29 %
Praktikums-/Teilnahmebescheinigung	33 %
Zeugnis eines Verbandes, Kammerzeugnisse u. a.	17 %
Ohne Teilnahmenachweis	21 %

EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI

Brandenburger Beteiligung an Mobilitätsprojekten

2007	29 Projekte mit	515 Teilnehmer/-innen
2008	25 Projekte mit	439 Teilnehmer/-innen
2009	17 Projekte mit	335 Teilnehmer/-innen
2010	21 Projekte mit	613 Teilnehmer/-innen

Thema zuzuwenden und neue Erkenntnisse und Verfahren zu entwickeln. □

Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

Ergebnisse zur Mobilität in der Berufsbildung sowie Kurzfassung der Studie ‚Verdeckte Mobilität in der beruflichen Bildung‘ unter: <http://tinyurl.com/6e5sser>
 Zu den Programmen finden Sie Informationen auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH unter www.lasa-brandenburg.de und des ESF im Land Brandenburg unter www.esf.brandenburg.de.

Die genannten Programme aus dem Arbeitspolitischen Programm des Landes Brandenburg werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Sozialer Dialog in Europa

Den Auswirkungen der Wirtschaftskrise wirksam begegnen

In ihrem Bericht zu den Arbeitsbeziehungen in Europa, der am 3. März dieses Jahres veröffentlicht wurde, betont die EU-Kommission die Bedeutung des sozialen Dialogs, der sich in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise als ausgesprochen hilfreich erwiesen hat. Der Bericht erscheint alle zwei Jahre seit dem Jahr 2000.

Seit ihrer Gründung engagiert sich die Europäische Union dafür, die Rolle der europäischen Sozialpartner und den sozialen Dialog zu fördern. Der branchenübergreifende und sektorale soziale Dialog gewinnt zunehmend an Bedeutung für die ‚europäische Governance‘. Das belegt auch der vorgelegte Bericht. So werden die Anfänge der Krise analysiert und die Vereinbarungen, die in den Mitgliedstaaten wie auch in den verschiedenen Branchen als Antwort auf die Herausforderungen getroffen wurden, beschrieben.

Solidarität statt Protektionismus

Dank rascher gemeinsamer Vorgehensweisen von Gewerkschaften, Arbeitgebervertretern und politischen Entscheidungsträgern konnten eine Reihe von Maßnahmen zur Rettung von Arbeitsplätzen, verbunden mit konjunkturellen Hilfspaketen, umgesetzt werden. Sie trugen wesentlich dazu bei, die negativen Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise zu begrenzen. In schwieriger Zeit bewiesen die Sozialpartner in einem besonderen Maß Solidarität und verzichteten auf protektionistische Lösungen.

Maßnahmen zum Arbeitsplatzertahl

Aus den durch den sozialen Dialog ausgehandelten Maßnahmen werden besonders solche hervorgehoben, die unternehmensinterne flexible Lösungen ermöglichten, um trotz der Krise Arbeitsplätze zu erhalten. Dazu gehören:

- ▶ die Einführung bzw. Ausweitung von Kurzarbeitmodellen;
- ▶ Regelungen für Personalverleih, um vorübergehende Beschäftigungen in weniger von der Krise betroffene Branchen zu ermöglichen;
- ▶ die Förderung der beruflichen Mobilität;
- ▶ verstärkte Schulungsprogramme.

Verhandelt wurde aber auch – wie in Krisen-

Branchen jedoch sehr unterschiedlich war. Das Thema ‚Lohnflexibilität‘ wurde besonders in Ländern wie Irland, Griechenland und Spanien, die Sparmaßnahmen ergreifen müssen, als schwierig empfunden. Laut Bericht wird ein Trend in Europa deutlich: Vereinbarungen zur Lohnpolitik werden zunehmend dezentralisiert und erfolgen oft auf der Unternehmensebene.

Bedeutung des sozialen Dialogs für die Zukunft

Neben Fakten und Analysen aktueller Aspekte der Arbeitsbeziehungen auf unternehmens-, branchen- und nationaler Ebene in den Mitgliedstaaten greift der Bericht Entwicklungen auf europäischer Ebene auf und informiert über neue, die Arbeitswelt betreffende Gesetzgebungen. Ausdrücklich wird die Rolle der Sozialpartner für den Erfolg der Strategie Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum hervorgehoben.

Sozialer Dialog in Europa – branchenübergreifend und sektoral

Der branchenübergreifende soziale Dialog auf europäischer Ebene umfasst alle Gewerkschaften und Arbeitgeber, die einen Dialog über die horizontalen Themen zur Arbeitswelt und zu sozialen Angelegenheiten führen. Die erzielten Ergebnisse betreffen alle Unternehmen und Beschäftigten in Europa. Er stellt die politischste Ebene des sozialen Dialogs dar.

Für den sektoralen sozialen Dialog auf europäischer Ebene beschloss die Kommission in den späten 90er-Jahren die Einrichtung von Ausschüssen, die als zentrale Gremien zur Anhörung für gemeinsame Initiativen und Verhandlungen wirken. Die Vereinigungen der Sozialpartner können bei Erfüllung bestimmter Kriterien einen Antrag auf Teilnahme am Dialog auf europäischer Ebene stellen – unter Wahrung ihrer Autonomie. Bislang bestehen 40 Ausschüsse, deren Beschlüsse, Erklärungen und Vereinbarungen mehr als drei Viertel der europäischen Arbeitnehmer betreffen.



Den Auswirkungen der Wirtschaftskrise wirksam begegnen, erfordert Dialogbereitschaft im kleinen wie im großen Kreis

zeiten üblich – über Konzessionen zu Gehalts- und Arbeitsbedingungen, verbunden mit Arbeitsplatzgarantien als Gegenleistung. In einigen der osteuropäischen Ländern (Polen, Estland, Lettland, Litauen, der Tschechischen Republik und der Slowakei) waren dies die ersten Vereinbarungen der Sozialpartner, deren Einvernehmen je nach Ländern und

Europa sei auf allen Ebenen angewiesen auf das Potenzial des sozialen Dialogs zur Lösung von Konflikten, um die gesetzten Ziele zu erreichen.

Die Krise habe gezeigt, dass Arbeitsbeziehungen und sozialer Dialog auf allen Ebenen (von Unternehmen, Branchen, national und europäisch) für den sozialen Zusammenhang in Europa in der Krise unverzichtbar seien und dies auch in Zeiten des Aufschwungs blieben. Auch für einen gut gesteuerten und sozial

gerechten Übergang zu einer Wirtschaft, die dem Kernziel ‚Klimawandel und Energie‘ der Strategie Europa 2020 Rechnung trägt, wird der soziale Dialog langfristig eine wichtige Rolle spielen.

Sozialpartner stärken

Ein Fazit des Berichtes: Länder mit starker Sozialpartnerschaft konnten sich besser an den Wandel anpassen. Nach Ansicht der Kommission konnten dadurch Arbeitsplatzverluste minimiert werden. Jedoch bestehen zwischen den Mitgliedstaaten erhebliche Unterschiede. Den größten Nachholbedarf sieht der Bericht in den der EU im Jahr 2004 und 2007 beigetretenen Ländern. Hier spielt der soziale Dialog immer noch keine starke Rolle, weshalb László Andor auch deutlich an diese Länder appelliert: „... der Aufbau stabiler Partnerschaften zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertretern würde diesen Mitgliedstaaten bei der wirtschaftlichen Erholung helfen.“

Weitere Fakten des Berichtes

- ▶ Europaweit gelten für zwei Drittel aller Arbeitnehmer Tarifverträge.
- ▶ Die Gewerkschaftsmitgliedschaft ist leicht gesunken von 27,8 Prozent im Jahr 2000 auf 23,4 Prozent im Jahr 2008 (Quelle: Industrial Relations in Europe 2010).
- ▶ Die Mitgliedschaft in Unternehmerverbänden erscheint dagegen stabil.
- ▶ In 20 europäischen Ländern gibt es einen gesetzlichen Mindestlohn.

Fakten zu Deutschland:

- ▶ Für ca. 60 Prozent der Arbeitnehmer gelten Tarifverträge (2007-2009).
- ▶ Ca. 60 Prozent der Unternehmen sind in Unternehmensverbänden organisiert (2008).
- ▶ Die Gewerkschaftsmitgliedschaft liegt unter dem europäischen Durchschnitt bei knapp unter 20 Prozent (2008).
- ▶ Es gibt keinen gesetzlichen Mindestlohn.
- ▶ Deutschland stellt im Niedriglohnssektor eine Ausnahme dar: Das Auftreten von Niedriglöhnen liegt über dem EU-Durchschnitt (während dies sonst in Ländern ohne gesetzlichen Mindestlohn keinen generellen Trend darstellt). □

Barbara Schwarz, BBJ Consult AG

Infos

Den Bericht finden Sie in der Pressemitteilung auf den Internetseiten der EU unter <http://tinyurl.com/6f593lv>

EU-Bildungsbericht mahnt Fortschritte an

Nur eine Bildungsbenchmark für 2010 wurde erreicht

Im aktuellen Fortschrittsbericht für die allgemeine und berufliche Bildung stellt die Europäische Kommission fest, dass es den Mitgliedstaaten in den vergangenen Jahren gelungen ist, ihre Bildungssysteme zu verbessern. Anhand der vorliegenden Ergebnisse könnten die für 2020 vereinbarten Bildungsbenchmarks erreicht werden, wenn die Mitgliedstaaten weitere Anstrengungen unternehmen und effizient in allgemeine und berufliche Bildung investieren.

Die EU-Kommission hat mit ihrem im April 2011 veröffentlichten Fortschrittsbericht die Leistungen der Mitgliedstaaten im Hinblick auf die im Jahr 2009 gemeinsam vereinbarten fünf Bildungsbenchmarks gemessen, die bis 2020 erreicht werden sollen. Zugleich überprüfte sie die Ergebnisse in Bezug auf die Bildungsbenchmarks, die bis 2010 erreicht werden sollten. Sie schätzt in ihrem Bericht ein, dass das Bildungsniveau in Europa zwar erheblich gestiegen sei, jedoch noch große Aufgaben vor den Akteuren lägen.

Von den Benchmarks für 2010 ist lediglich das Ziel, die Zahl der Absolventen mathematischer, naturwissenschaftlicher und technischer Fächer um 15 Prozent gegenüber dem Jahr 2000 zu erhöhen und das Geschlechterungleichgewicht in diesen Fächern abzubauen, in der gesamten EU erreicht worden. Auch in den anderen Bereichen gab es Fortschritte. So sank die Schulabbrecherquote, absolvierten mehr Schüler die Sekundarstufe II, wurden die Lese- und Schreibfähigkeiten verbessert und bildeten sich mehr Erwachsene weiter.

Die Erfolge blieben aber hinter den gesteckten Zielen zurück.

Erfüllungsstand der Benchmarks

Im Hinblick auf die von den EU-Bildungsministerinnen und -ministern beschlossenen fünf Benchmarks für 2020 weist der Bericht folgenden Stand aus.

- ▶ „Bis 2020 sollten mindestens 95 Prozent der Kinder im Alter zwischen vier Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter in den Genuss einer Vorschulbildung kommen“: Der Anteil des Vorschulbesuchs ist EU-weit seit dem Jahr 2000 um gut 6 Prozentpunkte auf 92,3 Prozent im Jahr 2008 gestiegen, in Deutschland auf 95,6 Prozent.



- ▶ „Bis 2020 sollte der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger weniger als 10 Prozent betragen“: Diese Benchmark ist gleichzeitig ein Kernziel von Europa 2020. Im EU-Durchschnitt ist der Anteil der Schulabbrecher von 17,6 Prozent im Jahr 2000 auf 14,4 Prozent im Jahr 2009 gesunken. Für Deutschland werden 11,1 Prozent im Jahr 2009 ausgewiesen.
- ▶ „Bis 2020 sollte der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften unter 15 Prozent liegen“: Der Bericht weist für das Jahr 2009 auf EU-Ebene folgende Anteile leistungsschwacher Schüler aus: Lesen 20 Prozent, Mathematik 22,2 Prozent und Naturwissenschaften 17,7 Prozent. Für Deutschland belaufen sich die entsprechenden Werte auf 18,5 Prozent, 18,6 Prozent und 14,8 Prozent.
- ▶ „Bis 2020 sollten mindestens 40 Prozent der 30- bis 34-Jährigen einen Hochschulabschluss besitzen“: Diese Benchmark ist ebenfalls zugleich ein Kernziel von Europa 2020. Der Anteil der Hochschulabsolventen stieg in der EU von 22,4 Prozent im Jahr 2000 auf 32,3 Prozent im Jahr 2009, in Deutschland von 25,7 auf 29,4 Prozent.

- ▶ „Bis 2020 sollten durchschnittlich 15 Prozent der Erwachsenen am lebenslangen Lernen teilnehmen“: Die Beteiligung stieg EU-weit im Jahr 2009 auf 9,3 Prozent, in Deutschland auf 7,8 Prozent. □

Raul Skorubski, BBJ Consult AG

Infos

Derzeit ist der aktuelle EU-Bildungsbericht nur auf Englisch auf den Internetseiten der EU-Kommission verfügbar unter <http://tinyurl.com/6e7h8gm>
Den 2. Gemeinsamen Bildungsbericht von Berlin-Brandenburg finden Sie auf den Internetseiten des Landes Brandenburg unter <http://tinyurl.com/5uujpy>

14. Deutsche Kinder- und Jugendhilfetag

Vom 7. bis 9. Juni; Ort: Landesmesse Stuttgart GmbH, ICS Internationales Congresscenter Stuttgart, Messeplaza 1, 70629 Stuttgart; Gebühr: keine; Unter dem Motto ‚Kinder. Jugend. Zukunft: Perspektiven entwickeln – Potenziale fördern!‘ präsentiert sich auf Europas größtem Fachkongress mit Fachmesse die Kinder- und Jugendhilfe aus ganz Deutschland, Internet: www.jugendhilfetag.de/fuer-Besucher.44.0.html

Aktionstag der Bürgerstiftungen

9. Juni; Ort: bundesweit; Stellen Sie ein Projekt Ihrer Bürgerstiftung vor, das exemplarisch das Engagement vor Ort dokumentiert, und senden Sie ein Projektfoto, das am 9. Juni 2011 entsteht, an die Initiative Bürgerstiftungen. Internet: <http://tinyurl.com/2wprxqv>

Gründertreff Potsdam: Keine Angst vorm Papierkram – Einnahme-Überschuss-Rechnung und Buchführung für Gründerinnen und Gründer

9. Juni, 18:00 bis 20:00 Uhr, Veranstaltungsort: pct – potsdamer centrum für technologie (pct-Forum), David-Gilly-Str. 1, 14469 Potsdam; Gebühr: keine; Anmeldung: Tel.: (03 31) 2 89 28 32, E-Mail: potsdam@uv-brandenburg.de, Internet: www.uv-brandenburg.de/termin_detail.php?id=20948

Im nächsten Heft

Akzente – Soziales Mentoring

Soziales Mentoring in europäischen Staaten – Qualifizierung der Mentoren, Ansätze in der Betreuung Jugendlicher

Akzente – Weiterbildungsberatung

Qualität in der Weiterbildungsberatung, Beratungsnetzwerke hinsichtlich der Fachkräftesicherung

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

Neues Leben nach der Kohle – Regionalentwicklung in Spreewald und Lausitz – Fahrradbildungsurlaub

20. Juni bis 24. Juni; Gebühr: von 230 bis 350 Euro inkl. Verpflegung und einfacher Unterkunft; Ansätze einer nachhaltigen Nach- und Umnutzung von Kohletagebauen – in Form von Industriedenkmalern, als Stätte alternativer Energiequellen wie Wind und Sonne, aber auch als verwilderte Naturreservate. Jenseits der erfahrbaren Blicke in die Landschaft wird nach Perspektiven der Region, die von der Braunkohle und Grenzlage an Oder und Neiße geprägt sind, gefragt. Ansprechpartner: Simon Cames, Tel.: (0 30) 61 12 89 67, E-Mail: cames@bildungswerk-boell.de, Veranstalter: H.-Böll-Stiftung, Internet: <http://tinyurl.com/3gdq9l>

Das Management einer Stiftung

22. Juni; Ort: Druckhaus Berlin, Schützenstraße 18, 10117 Berlin; Gebühr: 90 Euro; Während der Berliner Stiftungswoche führt die Deutsche Stiftungsakademie (DSA) eine Veranstaltung durch, die sowohl für Stiftungen als auch für andere gemeinnützige Organisationen von Bedeutung ist. Anmeldung über E-Mail: evelyn.senftleben@stiftungen.org, Internet: <http://tinyurl.com/3boot6y>

Existenzgründer und junge Unternehmer – Seminar

23. Juni bis 25. Juni; Ort: IHK Potsdam, RC Teltow-Fläming, Am Nuthepark 1, 14943 Luckenwalde; Gebühr: 30 Euro; Inhaltliche Schwerpunkte des 18 Unterrichtsstunden umfassenden Lehrgangs sind: Finanzierung und Existenzförderung des Unternehmens, allgemeine Grundlagen der Buchführung, Organisation, Abrechnung, Kontrolle, Steuern, Marketing, Businessplan und Standort- und Wettbewerbsfragen. Veranstalter: Ausbildungsverbund Teltow e. V., Internet: <http://tinyurl.com/3dk6yqt>

Interkulturelle Kompetenz als Schlüsselqualifikation – Workshop

24. Juni bis 26. Juni; Ort: Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung, Kottbusser Damm 72, 10967 Berlin; Gebühr: 50 bis 75 Euro; Ziel

des Trainings ist es, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer für kulturelle Zusammenhänge zu sensibilisieren, Aspekte interkultureller Kompetenz zu thematisieren und mehr Sicherheit zu erarbeiten. Dazu gehört es, sich der eigenen, im Laufe der Sozialisationen erworbenen Grundannahmen und Wertevorstellungen bewusst zu werden und die eigene Rolle in gesellschaftlichen Integrations- und Ausgrenzungsmechanismen besser zu verstehen. Anmeldung über E-Mail: guth@bildungswerk-boell.de, Internet: <http://tinyurl.com/3ng2796>

Info-Veranstaltung: Arbeit und Beruf im Ausland

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

Frauen in die Chefsessel – Männer in die Familie? Geschlechterrollen im Wandel

29. bis 30. September; Ort: Umweltforum Berlin, Pufendorfstr. 11, 10249 Berlin; Mitglieder der Sachverständigenkommission, die das Gutachten zum 1. Gleichstellungsbericht der Bundesregierung erstellt haben, stellen sich der Diskussion. Veranstalter: Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI), Helga Faasch, Tel.: (02 11) 7 77 82 44

Forum für Bürgerbeteiligung und kommunale Demokratie

23. bis 25. September; Ort: Evangelische Akademie Loccum; Gebühr: von 75 Euro bis 150 Euro (inkl. Übernachtung und Verpflegung); Was muss sich ändern, wenn Bürgerbeteiligung auf kommunaler Ebene gestärkt und selbstverständlich gemacht werden soll? Informationen zur Anmeldung: Reinhard Behnisch, 31545 Rehburg-Loccum; Tel.: (0 57 66) 81-10 5, E-Mail: reinhard.behnisch@evlka.de, Internet: <http://tinyurl.com/5v4lrpy>



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

Sonder-Förderprogramm Für Pflegekräfte erfolgreich

Die Bundesregierung zieht aus dem ersten Bericht des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen (GKV) zum Sonderprogramm zur Förderung zusätzlicher Pflegekräfte in Krankenhäusern eine positive Bilanz. 2009 wurde das Programm von mehr als 1.000 Krankenhäusern genutzt. Das entspricht einer Quote von 65 Prozent der anspruchsberechtigten Kliniken. Mit den Mitteln seien etwa 5.480 Pflegestellen neu geschaffen worden. Der zweite Bericht der GKV soll bis zum 30. Juni 2011 vorliegen und voraussichtlich zu möglichen Fehlentwicklungen des Förderprogramms Stellung nehmen.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten des Deutschen Bundestages unter <http://tinyurl.com/6jpvxsd>

Klares Ziel, klarer Weg Initiative Bildungsketten online

„Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“ ist eine Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Dafür hat das BMBF eine neue Website veröffentlicht. Sie beinhaltet einen Film, eine interaktive Projektlandkarte und viele nützliche Informationen. Jugendliche mit Förderbedarf werden damit unterstützt, um den Schulabschluss zu schaffen und eine Ausbildung zu erreichen. Der Webauftritt richtet sich an alle diesbezüglich Verantwortlichen. Die Landkarte listet für jedes Bundesland die beteiligten Schulen und Bildungsträger auf.

Infos

Servicestelle Bildungsketten beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB): Jens Peschner, Tel.: (02 28) 1 07-10 32, E-Mail: peschner@bibb.de

Die Bekanntheit des ESF Umfrage 2011

Die Bekanntheit des ESF steigt laut einer Umfrage des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales kontinuierlich. Fast die Hälfte der Deutschen kennt den Europäischen Sozialfonds. So ist die Bekanntheit des ESF seit 2008 um 13 Prozentpunkte auf 43 Prozent im März 2011 gestiegen. Der Bekanntheitszuwachs ist insbesondere bei den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, den Beamtinnen und Beamten und den Selbstständigen überdurchschnittlich groß. Kenntnisse über ein ESF-gefördertes Programm oder eine geförderte Person sind jedoch selten.

Infos

Pressemitteilung auf den Internetseiten des Bundes-ESF unter <http://tinyurl.com/69mhe9d>

Aufforderung zu Vorschlägen Wohlbefinden bei der Arbeit

Die EU gewährt Finanzhilfen für Projekte, die über Umstrukturierungsprozesse in Unternehmen informieren, sozial begleiten und die betroffenen Arbeitnehmer fördern. Des Weiteren deckt diese Aufforderung Maßnahmen zur Förderung der finanziellen Beteiligung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Sinne der Mitteilung der Europäischen Kommission KOM (2002) 364. Abgabeschluss für die Einreichung der Antragsunterlagen ist der 14. Juni 2011 für Maßnahmen, die frühestens am 26. September 2011 anlaufen, oder der 6. September 2011 für Maßnahmen, die frühestens am 12. Dezember 2011 und spätestens am 31. Dezember 2011 beginnen sollen.

Infos

Alle Unterlagen finden Sie auf den Internetseiten der EU unter: <http://tinyurl.com/668og7n>



Sabine Löser,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... sei die Testphase zur Orientierungsberatung zur strategischen Personalentwicklung der Regionalbüros für Fachkräftesicherung.

Ab wann ist eine strategische Personalentwicklung auch nachhaltig? Dann, wenn sie nicht durch kurzfristige ‚Feuerwehr-Maßnahmen‘ reaktiv gekennzeichnet ist. Doch für eine strategische Personalentwicklung fehlt es besonders in Klein- und Handwerksbetrieben häufig an Zeit und Know-how. Dabei wächst deren Bedeutung parallel zum steigenden Fachkräftebedarf. Unterstützung bieten hier die Regionalbüros für Fachkräftesicherung mit der Orientierungsberatung. 2011 wird getestet, welche Beratungsinhalte besonders gefragt sind.

Neben der Einschätzung der Fachkräftesituation in der jeweiligen Branche erhält die Unternehmerin bzw. der Unternehmer im zweistündigen Gespräch individuelle Tipps und Anregungen. Dem Einen helfen die Ansprechpartner für regionale Netzwerke zur Nachwuchsgewinnung weiter, dem Anderen Informationen und Fördermöglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und dem Dritten der Rat, in wirksame professionelle Hilfe zu investieren. Denn das kostenlose Angebot ersetzt keine versierte Wirtschafts- oder Bildungsberatung. Es versteht sich vielmehr als ein zusätzlicher Baustein bei der Sensibilisierung zur Fachkräftesicherung.

Infos

Regionalbüros für Fachkräftesicherung,
Kordinatorin Sabine Löser, Tel.: (03 31) 60 02-3 41,
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de



Die Regionalbüros werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.



Ihre Meinung war uns wichtig!

Danke für Ihre Beteiligung!

Wie zufrieden sind Sie mit BRANDaktuell? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Leserbefragung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie. Die anonyme Befragung von etwa 3.000 Leserinnen und Lesern endete am 23. Mai und die Auswertung durch das

externe Büro com.X läuft bereits. Über die Ergebnisse und die daraus folgenden Veränderungen werden wir Sie informieren.



Das Redaktionsteam von BRANDaktuell dankt Ihnen für Ihre Unterstützung!

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

BRAND **aktuell** 3|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 Mocker (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,
Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;
SPD-Landtagsfraktion (S. 3); DORV-Zentrum (S. 5);
Hoffnungstaler Werkstätten (S. 9, 10);
Andreas König, Fotograf (S. 12, 13);
Wolfgang Borrs, Fotograf (S. 14, 15);
Rehazentrum Teltow (S. 19); BTZ Köln (S. 21);
GEHOGA (S. 22)
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

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

Redaktionsschluss für Nr. 4/2011: 29. Juni 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

