



**Der Europäische  
Sozialfonds im Land  
Brandenburg 2000–2006  
– Eine Bilanz –**

Beschäftigung

Chancengleichheit

Sozialer Zusammenhalt



<b>Vorwort</b> .....	<b>5</b>
<b>Erfolgreiches Zusammenwirken von Europa und Brandenburg</b> .....	<b>8</b>
<b>Zwischen Europäisierung und Regionalisierung: Arbeitsmarktpolitik im Land Brandenburg 2000–2006</b> .....	<b>10</b>
<b>Leben und Arbeiten in Brandenburg: 10 Beispiele erfolgreicher ESF-Förderung</b> .....	<b>17</b>
Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik:	
Maßnahmenbereich A .....	18
• Erdbau und Rütteldruckverdichtung zur Umverlegung Landesstraße 60 .....	21
• Citymanagement .....	24
Gesellschaft ohne Ausgrenzung: Maßnahmenbereich B .....	28
• Aktiv für Arbeit .....	31
• Regionalbudget: Regionalentwicklung stärken, Langzeitarbeitslose schneller integrieren .....	35
Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen:	
Maßnahmenbereich C .....	40
• Mehr Chancen für ältere Fachkräfte Alternsgerechte Personal- und Organisationsentwicklung .....	43
• Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg .....	47
Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist:	
Maßnahmenbereich D .....	52
• Innovationen brauchen Mut .....	55
• Kulturschiene Barnim .....	59
Chancengleichheit von Frauen und Männern:	
Maßnahmenbereich E .....	63
• Berufsabschluss für junge Mütter durch eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation .....	67
Lokales Kapital für soziale Zwecke: Maßnahmenbereich F .....	71
• Wiederbelebung der Gubener Weinbautradition zur Schaffung neuer Beschäftigungsstrukturen im Bereich des Weinanbaus .....	73
<b>Potenziale stärken, in Köpfe investieren: Ausblick auf die ESF-Förderperiode 2007–2013</b> .....	<b>76</b>
<b>Adressen</b> .....	<b>83</b>





### Liebe Leserinnen und Leser,

eine der wichtigsten Fragen, mit denen Europa seit Anfang des neuen Jahrtausends konfrontiert ist, lautet: Wie bleibt man in einer zunehmend globalisierten Welt wettbewerbsfähig? Im Jahr 2000 brachten die Staats- und Regierungschefs der EU deswegen die Lissabon- und als deren zentralen Bestandteil die Europäische Beschäftigungsstrategie auf den Weg. Deren Ziele sind Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität.

Es ist die Aufgabe des Europäischen Sozialfonds (ESF), diese Beschäftigungsstrategie in die Tat umzusetzen. In der Förderperiode 2000–2006 hat Brandenburg dafür rund 750 Millionen Euro erhalten, die – noch durch Landesmittel aufgestockt – mehr als 440.000 Brandenburgerinnen und Brandenburgern zugute kamen.

Die Förderperiode 2000–2006 ist das zentrale Thema dieser Broschüre. Wir möchten Sie noch einmal zusammenfassend informieren, welche Ziele mit dem Einsatz der ESF-Mittel in Brandenburg verfolgt und welche Ergebnisse erzielt wurden.

Wichtige Initiativen der brandenburgischen Arbeitspolitik in der letzten Förderperiode waren:

- **Jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen**

Zur Jahrtausendwende bildete die hohe Zahl von Jugendlichen ohne Ausbildungsplatz eine große Herausforderung. Die Landesregierung verfolgte deswegen das arbeitspolitische Ziel, dass jeder Schulabgänger einen Ausbildungsplatz erhält. Um diesen Anspruch zu erfüllen, wurden fast 50 Prozent unserer ESF-Mittel für die unterschiedlichen Instrumente der Erstausbildung verwendet.

Allein durch das Ausbildungsplatzprogramm Ost (APRO) wurden 2000–2006 mehr als 35.000 zusätzliche Plätze in Brandenburg bereitgestellt und dafür insgesamt rund 470 Millionen Euro von EU, Bund und Land aufgebracht. Darüber hinaus unterstützte das Land auch eine Reihe von Maßnahmen für den Übergang von der Ausbildung ins Berufsleben, z. B. „Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg“ (Projektbeschreibung auf den Seiten 47–51) und „Junge Leute machen sich selbstständig“.

- **Potenzial älterer Arbeitnehmer nutzen**

Obwohl das durchschnittliche Alter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer immer weiter steigt, ist die Beschäftigungssituation älterer Menschen schwierig. Aus diesem Grund wurde das Konzept des „aktiven Alterns“ entwickelt, das auf eine erhöhte Arbeitsmarktbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer abzielt. Das Potenzial Älterer zu nutzen, hilft auch, den sich mittelfristig abzeichnenden Mangel an gut ausgebildeten jungen Fachkräften auszugleichen.





Durch eine Reihe von Programmen konnten wir dazu beitragen, das aktive Arbeitsleben zu verlängern und die Beschäftigungsfähigkeit der über 50-Jährigen zu verbessern. So standen 2000–2006 für die Förderung älterer Arbeitsloser im Rahmen von Struktur- anpassungsmaßnahmen (SAM), für die „Akademie 50 plus“ und für die Kam- pagne „Mehr Chancen für ältere Fach- kräfte“ (Seite 43–46) über 15 Millionen Euro zur Verfügung.

- **Gleichbehandlung von Frauen und Männern fördern**

Obwohl die Zahl erwerbstätiger und gut qualifizierter Frauen in Brandenburg hoch ist, sind sie auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt und in Füh- rungspositionen unterrepräsentiert. Ein Grund dafür liegt darin, dass vielfach immer noch erwartet wird, dass Frau- en neben dem Beruf ihre „traditionelle“ Rolle in der Familie erfüllen. Um Unter- stützungsstrukturen aufzubauen, haben wir mithilfe von ESF- und Landesmitteln Initiativen in den Bereichen Arbeitsmarkt- politik und Ausbildung gefördert. Damit konnten zusätzliche Arbeitsplätze für Frauen geschaffen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer verbessert werden. Beispiele sind die mit insgesamt 2,5 Millionen Euro geförderten Projekte „Berufsabschluss für junge Mütter“ (Seite 67–70), „Per- spektiven für qualifizierte junge Frauen im Land Brandenburg“ und „Mehr Frauen in Führungsverantwortung“.

Die ESF-Umsetzung in Brandenburg erfolgt partnerschaftlich, also in enger Zusammen- arbeit zwischen den Akteuren aller Ebenen. Diese Abstimmung mit regionalen und loka- len Behörden, den Wirtschafts- und Sozial- partnern und anderen Organisationen ist uns sehr wichtig. Sie ermöglicht es, Kompe-

tenzen zusammenzuführen, mit den einge- setzten Fördermitteln große Effekte zu erzie- len und eine hohe Transparenz herzustellen.

Den inhaltlichen Rahmen für die Förderung 2000–2006 bildete ein integriertes Operatio- nelles Programm (OP) für die drei Struktur- fonds ESF, EFRE (Europäischer Fonds für regionale Entwicklung) und EAGFL (Europä- ischer Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft). Dieses von Brandenburg erarbeitete und der Europäischen Kommis- sion bestätigte Dokument enthielt strate- gische Eckpunkte für den Einsatz der Struk- turfondsmittel.

Im Mittelpunkt der Ihnen vorliegenden Broschüre steht die Umsetzung des ESF- Schwerpunktes des OP „Förderung des Arbeitskräftepotenzials und der Chancen- gleichheit“ sowie seiner sechs Maßnah- menbereiche A–F. In Einführungen zu den Bereichen werden die arbeitsmarktlichen Problemlagen und die Ziele des Operatio- nellen Programms beschrieben und über aus dem ESF geförderte Interventionen informiert. Mehrere Projektbeispiele veran- schaulichen den Beitrag des ESF. Weitere Themen sind ein Resümee der Europä- ischen Kommission, die Entwicklung der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg und ein Ausblick auf die Förderperiode 2007– 2013.

Auch in der neuen Förderperiode wird der ESF gezielt dafür eingesetzt, Potenziale zu stärken und „in Köpfe zu investieren“. 620 Millionen Euro stehen dafür zur Verfö- gung. Schwerpunkte sind die Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Betrieben, die Verbesse- rung des Humankapitals sowie die Verbesse- rung des Zugangs zu Beschäftigung und der sozialen Eingliederung von benachteilig- ten Personen. Außerdem ist es uns wichtig, bei der Gestaltung unserer Arbeitspolitik

über den eigenen Tellerrand zu schauen und noch gezielter als bisher transnationale Maßnahmen zu unterstützen.

Für die Wettbewerbsfähigkeit des Standortes Brandenburg bleibt die Entwicklung der Humanressourcen ein entscheidender Faktor. Nur mit qualifizierten Fachkräften kann es uns gelingen, die Bestandssicherung und Innovationsfähigkeit brandenburgerischer Unternehmen zu verbessern und neue Unternehmen ins Land zu holen. Die aus dem ESF geförderte Arbeitspolitik des Landes hat dazu in der Förderperiode 2000–2006 einen wichtigen Beitrag geleistet und wird dies – unterstützt durch den anhaltenden wirtschaftlichen Aufschwung – auch 2007–2013 tun.



Dagmar Ziegler  
Ministerin für Arbeit, Soziales,  
Gesundheit und Familie



## Erfolgreiches Zusammenwirken von Europa und Brandenburg



Seit nunmehr 50 Jahren ist der Europäische Sozialfonds ein Ausdruck der Solidarität in Europa. Denn mit den anderen Strukturfonds fördert der ESF Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt und hilft, die sehr unterschiedlich leistungsfähigen Regionen in der EU einander anzunähern. Diese Ziele und die Entwicklung einer Wissensgesellschaft sind Bestandteil der sogenannten „Lissabon-Strategie“, die die Staats- und Regierungschefs im Jahr 2000 als europäische Entwicklungsstrategie vereinbart haben. Ihr Ziel ist, die EU innerhalb von zehn Jahren, also bis 2010, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Dafür soll ihre Produktivität und Innovationsgeschwindigkeit durch verschiedene politische Maßnahmen erhöht werden.

### **Impulse für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung**

Dass der ESF für diese Lissabon-Ziele erfolgreich eingesetzt werden kann, hat Brandenburg in der Förderperiode 2000–2006 bewiesen und die vorliegende Broschüre zeigt gute Beispiele auf. Der Europäische Sozialfonds gab Impulse für Wirtschaftswachstum und Beschäftigung im

Land und unterstützte zugleich besonders benachteiligte Menschen bei deren Integration in die Arbeitswelt. Zwar wird eine wirtschaftliche Annäherung Brandenburgs an die leistungsstarken Regionen Europas noch viele Anstrengungen erfordern, aber die Lücke zum EU-Durchschnitt ist doch verringert worden.

### **Grundlage der Arbeitsmarktpolitik**

Mittlerweile ist der ESF zur festen Grundlage der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg geworden, weil seit Jahren gute Ergebnisse für Unternehmen, für Beschäftigte und Arbeitslose im Verbund mit dieser europäischen Finanzierung erzielt werden. Zwischen 2000 und 2005 wurden im Zusammenwirken von Europa und Brandenburg nach unseren Berechnungen Maßnahmen der beruflichen und allgemeinen Bildung für rund 153.000 Menschen organisiert; rund 64.000 Menschen aus besonders benachteiligten Zielgruppen haben an Maßnahmen gegen die soziale Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt teilgenommen; rund 97.000 Menschen haben von Maßnahmen der aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik profitiert. Diese und viele andere Maßnahmen wären ohne den ESF in Brandenburg nicht möglich gewesen.

### **Herausforderungen in der kommenden Förderperiode**

Wir stehen am Beginn der Förderperiode 2007–2013. Die Kommission ist zuversichtlich, dass Brandenburg den ESF erneut erfolgreich einsetzt. Trotz anspruchsvoller Ziele wurde das neue ESF-Programm zügig entwickelt und als eines der ersten in Europa angenommen. Hierzu möchte ich dem Land gratulieren!

Auch für die Herausforderungen der kommenden Förderperiode bieten die Interventionen des ESF gute Lösungen. Wo zum Beispiel der demografische Wandel zu

Fachkräftemangel führt, wird Qualifizierung durch den ESF eine richtige Reaktion sein. Damit Unternehmen neue Arbeit schaffen können, wird der ESF mit betrieblicher Weiterbildung und Förderung von Kooperationen zwischen Unternehmen und Wissenschaft einen Beitrag leisten, um Wettbewerbsfähigkeit im gemeinsamen europäischen Markt und im Weltmarkt zu entwickeln und zu erhalten. Weil Selbstständigkeit und Unternehmertum noch große Arbeitskräftepotenziale bieten, wird der ESF die Qualifikationen für neue Gründungen unterstützen.

Die vielfältigen Möglichkeiten des ESF können hier nicht alle genannt werden. Bei knappen Finanzen konzentriert Brandenburg in Zukunft seine ESF-Maßnahmen zu Recht auf Stärken, Wachstumsfelder und Qualitätsverbesserung, ohne dabei die Präsenz in der Fläche aufzugeben. Aber mehr noch als in der Vergangenheit benötigt der ESF nicht nur gute Planung, gutes Verwalten, gute Projektträger, sondern auch gute Partner in der Öffentlichkeit. Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt als Ziele des ESF und der EU können wir nur erreichen, wenn wir zusätzlich gesellschaftliche Unterstützung mobilisieren.

Auch daher ist es richtig und zu begrüßen, dass Brandenburg immer wieder in Veröffentlichungen, Workshops und Seminaren über die ESF-Förderung informiert und die Fachöffentlichkeit in die Entwicklung der Förderprogramme einbezieht. Wenn es also gelingt, von den Partnern des ESF in der Zukunft mit Öffentlichkeitsarbeit, eigenen Vorschlägen und Projekten noch mehr Unterstützung zu erhalten, dann wird die neue Förderperiode einen ESF in Brandenburg sehen, der mit einer neuartigen Qualität seine anspruchsvollen Ziele erreicht.

Mit meiner Gratulation zum guten Verlauf der Förderperiode 2000–2006 verbinde ich meine besten Wünsche für den Einsatz des ESF in der Periode 2007–2013. Jeder Erfolg in den Regionen ist auch ein Erfolg für Europa. Ich wünsche Brandenburg deshalb alles Gute auf dem Weg zu mehr Wachstum und Arbeitsplätzen und sozialem Zusammenhalt!



Hélène Clark  
Europäische Kommission  
Generaldirektion Beschäftigung, Soziales  
und Chancengleichheit



# Zwischen Europäisierung und Regionalisierung: Arbeitsmarktpolitik im Land Brandenburg 2000–2006



Die Arbeitsmarktpolitik im Land Brandenburg erfordert das Zusammenwirken vieler Akteure: der verschiedenen Fachbereiche der Landespolitik, der Sozialpartner, der Wirtschaft und Verbände, der Kommunen, der Arbeitsverwaltung und der Projektträger. Arbeitsmarktpolitik bedeutet nicht allein, Probleme im Land zu erkennen und zu lösen. Sie geschieht vielmehr innerhalb bundespolitischer Rahmenbedingungen. Und sie folgt europäischen Leitlinien, die die EU-Mitgliedstaaten gemeinsam beschlossen haben. Dabei setzt das Land Brandenburg jedoch bewusst eigene Akzente: nicht zuletzt durch die Nutzung des Europäischen Sozialfonds (ESF).

## **Beschäftigungspolitik der EU**

Die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union (EU) vereinbarten im Jahr 2000 auf ihrem Gipfeltreffen in Lissabon das strategische Ziel, die EU zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Er soll fähig sein, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erreichen. Die EU-Staaten haben sich dafür konkrete Ziele gesetzt: z. B. die allgemeine Beschäftigungsquote bis 2010 auf 70 Prozent, die der Frauen auf 60 Prozent und die älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf 50 Prozent zu erhöhen. Vollbeschäftigung wurde als übergreifendes Ziel der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) bestätigt.

## **Drei übergreifende Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS):**

### **Vollbeschäftigung**

Die Mitgliedstaaten verfolgen das Ziel, durch eine umfassende Strategie Vollbeschäftigung zu erreichen und die Beschäftigungsquoten insgesamt sowie für Frauen und Ältere bis 2010 zu erhöhen.

### **Steigerung der Arbeitsqualität und Arbeitsproduktivität**

Qualität ist ein mehrdimensionales Konzept, bei dem es sowohl um die Merkmale des Arbeitsplatzes (Gesundheitsschutz, Arbeitsorganisation) als auch um Aspekte des Arbeitsmarktes geht (Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitnehmerbeteiligung).

### **Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung**

Die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten soll den Zugang zu dauerhaften und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen fördern, Diskriminierungen am Arbeitsmarkt bekämpfen sowie regionale Disparitäten reduzieren.

Die Europäische Beschäftigungsstrategie, die bereits 1997 von den europäischen Regierungen vereinbart wurde, ist zentraler Bestandteil der sogenannten Lissabon-Strategie. Sie ist ein Instrument, das die beschäftigungspolitischen Prioritäten, zu denen sich die Mitgliedstaaten auf europäischer Ebene bekennen, koordinieren soll. Wichtiges Element sind Leitlinien, in denen die wichtigsten Handlungsfelder vereinbart sind. Diese Leitlinien werden regelmäßig überprüft und angepasst.

Die Halbzeitbilanz zur Umsetzung der Lissabon-Strategie in 2004 ergab, dass – um die gesteckten Ziele zu erreichen – die Anstrengungen in den EU-Mitgliedstaaten erheblich erhöht werden mussten. Besonders Augenmerk will man künftig auf eine integrierte Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik legen. Dabei sollen die strategischen Ziele noch stärker einem nachhaltigen Wirtschaftswachstum und der Schaffung von Arbeitsplätzen verpflichtet sein.

### **Beschäftigungspolitische Leitlinien 2005–2008**

Die Beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2005–2008 haben dabei folgende Schwerpunkte:

- Mehr Menschen in Arbeit bringen und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren
- Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und die Flexibilität der Arbeitsmärkte steigern
- Die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung erhöhen

In acht spezifischen Leitlinien sind die Handlungsfelder zur Umsetzung dieser Schwerpunkte benannt:

1. Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten
2. Einen lebenszyklusorientierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern
3. Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitsuchende – auch für benachteiligte Menschen – und Nichterwerbstätige lohnend machen
4. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden
5. Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität

und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte verringern

6. Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme beschäftigungsfreundlicher gestalten
7. Die Investitionen in Humankapital steigern und optimieren
8. Die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten

Zusammengefasst: Die genannten EU-weiten Zielvorgaben und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien bilden die Basis für die nationalen Reformprogramme der europäischen Mitgliedstaaten. Sie sind gleichzeitig der Orientierungsrahmen für den Einsatz der europäischen Finanzmittel – auch in der Bundesrepublik Deutschland und damit auch im Land Brandenburg.

### **Bundespolitische Rahmenbedingungen**

Nicht nur die Neuausrichtung der Lissabon-Strategie in 2005, sondern auch nationale Reformen haben die Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg beeinflusst. Mit den vier Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, die seit 2003 in Kraft getreten sind, ist die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Deutschland neu ausgerichtet worden. Zentrales Leitmotiv der Arbeitsmarktreformen ist der aktivierende Sozialstaat, der ein neues Verhältnis von Solidarität und Eigenverantwortung einfordert. Kernelemente der Neuausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes sind die Stärkung eines präventiven Ansatzes, die Verankerung des Prinzips „Fördern und Fordern“, die Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale durch neue Instrumente sowie eine umfassende Organisationsreform der Arbeitsverwaltung.





Zum 1. Januar 2005 wurde mit dem 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt die größte Sozialreform der letzten Jahrzehnte in Gang gesetzt („Hartz IV“). Ihr Kernstück ist die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur „Grundsicherung für Arbeitsuchende“. „Hartz IV“ verwirklicht damit die Gleichbehandlung gleicher Lebenslagen, die im Rahmen der bislang bestehenden unterschiedlichen Sicherungssysteme nicht gewährleistet war. Damit einhergehend nahmen auch neue Akteure am Arbeitsmarkt ihre Tätigkeit auf. Neben dem Bund, also der Bundesagentur für Arbeit (BA) sind jetzt auch die Kommunen ein zentraler arbeitsmarktpolitischer Handlungsträger. Den Arbeitsgemeinschaften von Kommunen und BA (ARGE) bzw. den Optionskommunen stehen dabei Finanzmittel aus dem Bundeshaushalt zur Verfügung, die sie im Rahmen kommunaler Arbeitsprogramme einsetzen können.

#### **Das Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (LAPRO)**

Der Europäische Sozialfonds ist das wichtigste arbeitsmarktpolitische Instrument der EU. Seine Mittel werden im Sinne der allgemeinen Ziele der EU-Politik eingesetzt. Dabei sollen die EU-weiten Zielvorgaben und Schwerpunktsetzungen jeweils vor dem Hintergrund der regionalen Problemlagen am Arbeitsmarkt und den Herausforderungen vor Ort ausgestaltet werden.

Allerdings verfolgen die geförderten Regionen dennoch eine eigenständige Arbeitsmarktpolitik. So hat auch das Land Brandenburg im betreffenden Zeitraum wichtige eigene Akzente gesetzt: insbesondere unter Nutzung des Europäischen Sozialfonds. So wurden hier die ESF-Mittel in der Periode 2000–2006 vollständig zur Kofinanzierung des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (LAPRO) eingesetzt.

In diesem ist das arbeitsmarktpolitische Förderinstrumentarium des Landes zusammengefasst.

Das Landesarbeitsprogramm LAPRO hat zudem die Aufgabe, die Umsetzung der Arbeitsmarktreform des Bundes in Brandenburg soweit wie möglich zu flankieren und zu ergänzen. Unter dem Strich lassen sich die Stoßrichtungen des LAPRO in vier sogenannten Schwerpunktbereichen bündeln:

- Für das Erwerbsleben qualifizieren – Programme der beruflichen Ausbildung (BAB)
- Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren – Programme zur Integration (INT)
- Bestehende Arbeitsplätze stabilisieren – Programme zur Prävention (PRÄV)
- Neue Methoden und Instrumente – Programme zur Innovation (INO)

#### **ESF-Förderung in Brandenburg 2000–2006**

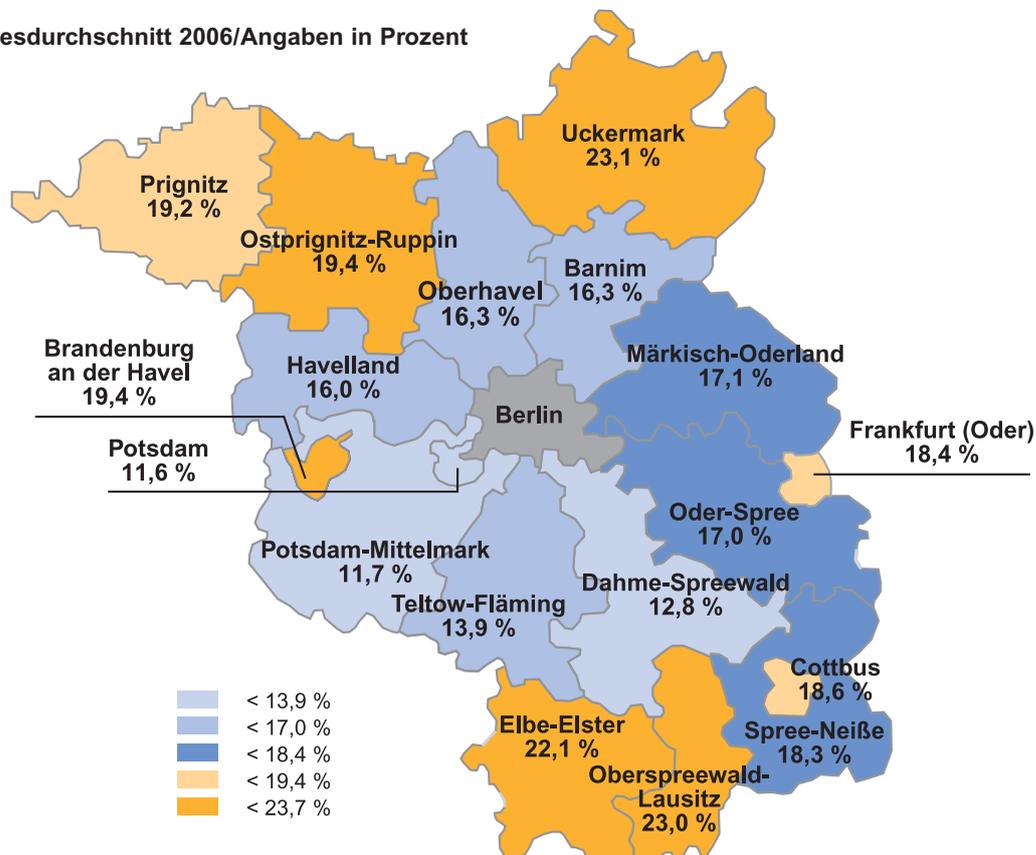
„In Menschen investieren“: Dieses Leitmotiv des ESF ist gleichzeitig auch Leitgedanke der brandenburgischen Arbeitsmarktpolitik. In der Förderperiode 2000–2006 standen dem Land Brandenburg rund 750 Millionen Euro aus ESF-Mitteln zur Verfügung. Der größte Teil (39 Prozent) wurde für Maßnahmen zur aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik bereitgestellt: um den Übergang von passiven Leistungen zu aktiven Maßnahmen zu forcieren oder – genauer gesagt – „Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren“. Mehr als ein Viertel der Mittel (26 Prozent) floss in die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Kompetenzförderung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU), knapp ein Fünftel (17 Prozent) in Maßnahmen zur Förderung einer Gesellschaft ohne Ausgrenzung.

#### **Berufsorientierung und Erstausbildung**

Einen deutlichen Schwerpunkt der Brandenburger ESF-Förderung bildeten Förder-

## Arbeitslosenquoten bezogen auf alle zivilen Erwerbspersonen im Land Brandenburg

Jahresdurchschnitt 2006/Angaben in Prozent



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

programme im Bereich Berufsorientierung und der beruflichen Erstausbildung. Für die entsprechenden Maßnahmen zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit wurden bis 2006 über 20 Prozent der ESF-Mittel eingesetzt und damit fast 50.000 Teilnehmer gefördert, von denen etwa 46 Prozent weiblich waren. Darüber hinaus wurden über 180.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung des lebenslangen Lernens und zur Verbesserung der Berufsausbildung unterstützt. Durch die Förderung konnten zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, die sonst nicht zur Verfügung gestanden hätten: und zwar sowohl in der Verbundausbildung als auch durch Berufsausbildung in schulischer Form (Kooperatives Modell). Zum Hintergrund: Die

Ausbildungsplatzlücke zu schließen und ein ausreichendes berufliches Ausbildungsangebot für Jugendliche zu schaffen, ist ein wichtiges Anliegen der Landespolitik.

### Hilfen für Personen mit besonderen Integrationsproblemen

Gute Erfahrungen konnten in der Förderperiode 2000–2006 auch bei der Unterstützung von Personen mit besonderen Integrationsproblemen gemacht werden: beispielsweise mit einer arbeitsmarkt-orientierten Reintegration von straffällig gewordenen Personen – auch hier vor allem junger Menschen. Hierbei handelt es sich um einen Personenkreis, der überwiegend durch mehrfache Benachteiligungen gekennzeichnet ist: Zu den häufig anzu-





treffenden schulischen Defiziten kommen soziale Probleme, die sich vielfach aus dem familiären und sozialen Umfeld der Personen ergeben. Diese Personen im Rahmen einer Resozialisierung in Ausbildung und Erwerbstätigkeit zurückzuführen war und ist ein vordringliches Ziel. Insgesamt wurden 2000–2006 über 70.000 Personen mit besonderen Integrationsproblemen in entsprechenden Aktionen gefördert.

### **Zielgruppengenaue Maßnahmen**

Dabei konnten vor allem zielgruppengenaue geschneiderte Maßnahmen dazu beitragen, mehr Personen in Arbeit zu vermitteln und die Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und einer entsprechenden Arbeitskräftenachfrage zu verringern. Gleichwohl zeigt die Statistik, dass insbesondere in den letzten Jahren bei bestimmten Personengruppen eine Verfestigung der Arbeitslosigkeit nicht verhindert werden konnte. Zwar gelingt häufig der Erhalt und Ausbau der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit, dennoch finden zu wenige geförderte Menschen tatsächlich eine Beschäftigung, da das Arbeitsplatzangebot im Land zu gering ist. Resultat: Signifikante Beschäftigungswirkungen bleiben aus.

### **Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung**

Die Fördermittel des Europäischen Sozialfonds sind Hilfen für Menschen. Allerdings geht die positive Wirkung der Förderung oft über die Effekte für Einzelne hinaus. So können die Strukturfondsmittel dafür genutzt werden, innovative administrative Ideen und Ansätze zu erproben. Stichwort: Dezentralisierung. Hier haben im Zuge der Reform der Arbeitsmarktpolitik des Bundes die Kommunen und Kreise neue Kompetenzen erhalten. Dies war u. a. Anlass, die Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg stärker zu regionalisieren und mit der modellhaften Einführung von „Regionalbudgets“ ein neues Instrument zu erproben. Ziel dieser Regionalisierung

ist, die Regionalentwicklung zu stärken und dabei Langzeitarbeitslose schneller wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Erfahrungen mit diesem Ansatz sind durchweg positiv. Grund genug dafür, ihn in Zukunft auszuweiten. Bisher wurden im Rahmen des Modellprojekts pro beteiligte Kommune jährlich durchschnittlich 370 Teilnehmer erreicht, bei einem Frauenanteil von etwa 44 Prozent.

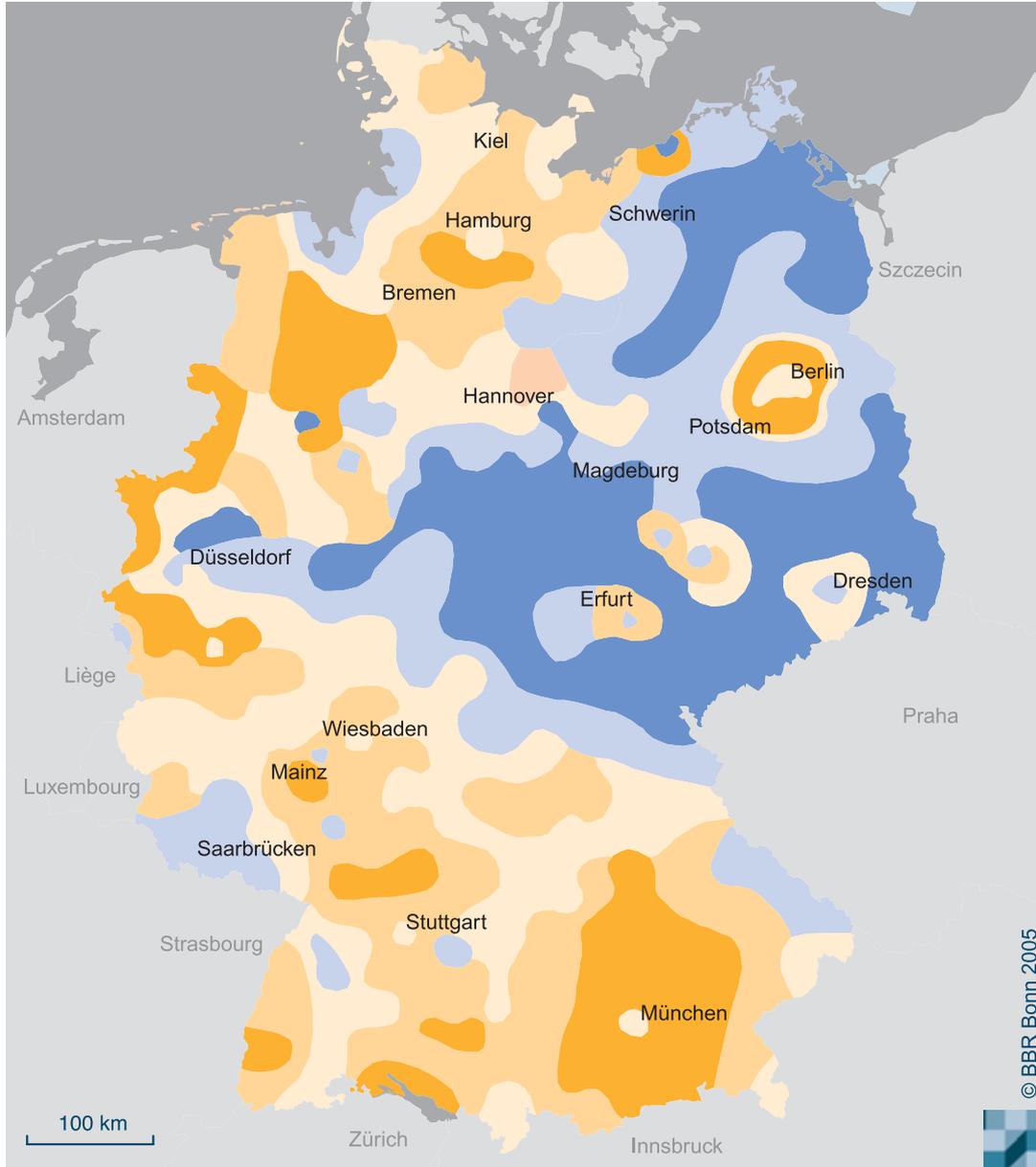
### **Problemgebiete in städtischen Räumen**

Das Programm „Zukunft im Stadtteil“ hat sich auf Problemgebiete in städtischen Räumen konzentriert. Ziel war, die wirtschaftliche Situation der Bürgerinnen und Bürger im Stadtteil ebenso wie ihre soziale Lage zu verbessern und ihnen damit zugleich neue Zukunftschancen zu eröffnen. Beides hat nachgewiesenermaßen nicht nur Rückwirkungen auf die Lebensqualität der Menschen vor Ort. Auf diese Weise ergibt sich zusätzlich eine besondere Beschäftigungsdynamik von städtischen und ländlichen Räumen.

### **Kompetenzentwicklung in KMU**

Mit der durch den ESF-Fonds kofinanzierten innovativen arbeitsmarktpolitischen Schwerpunktförderung in Brandenburg (INNOPUNKT) hat Brandenburg eine erfolgreiche Methode der Modellförderung entwickelt, erprobt und fest im Landesfördersystem verankert. Im Jahr 2006 begann die 18. INNOPUNKT-Kampagne. INNOPUNKT ist inhaltlich auf zwei grundlegende Ziele ausgerichtet: Zum einen geht es darum, den sich im Land Brandenburg abzeichnenden Bedarf an Fachkräften durch eine vorausschauende Politik und eine entsprechende Förderung zu sichern. Zum anderen soll INNOPUNKT dazu beitragen, die Kompetenzen und die Innovationsfähigkeit in den kleineren und mittleren Unternehmen (KMU) zu steigern. Erste Bewertungen kommen zu einem positiven Fazit, besonders was die wirtschaftsnahe und passgenaue Qualifizierung von Fachkräften für KMU angeht.

## Regionale Bevölkerungsentwicklung in Deutschland bis 2020



Veränderung der Bevölkerungszahl zwischen 2002 und 2020

- stark abnehmend
- leicht abnehmend
- stabil
- leicht zunehmend
- stark zunehmend

Quelle: BBR-Bevölkerungsprognose 2002–2020/Exp



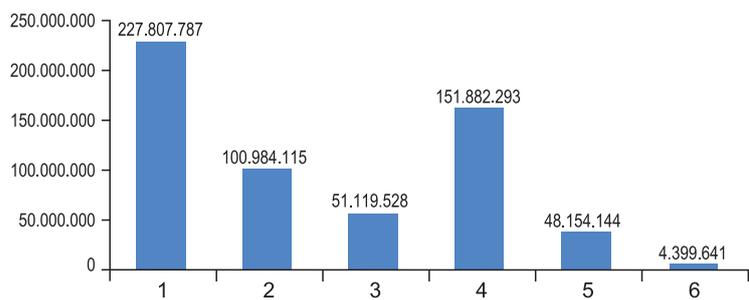
### Transnationalität

Das Land Brandenburg hat auch von den internationalen Projekten profitiert, die mit ESF-Mitteln gefördert wurden. Sowohl die Verwaltungsbehörden als auch die Trägerlandschaft waren direkt und indirekt an der Umsetzung und Durchführung von Pro-

jekten mit Akteuren aus EU-Mitgliedstaaten beteiligt. Die Zusammenarbeit zwischen unterschiedlichen Handlungsträgern aus verschiedenen Mitgliedstaaten kann auf unterschiedliche Art und Weise stattfinden. Die Möglichkeiten reichen vom Informations- und Erfahrungsaustausch über den Aufbau von Netzwerken bis hin zu Mobilitätsmaßnahmen und gemeinsamer Entwicklung von Lösungsansätzen. Der Mehrwert solcher Kooperationen lässt sich nicht immer nur am konkreten Output der Projekte messen. Es geht auch um die Wirkungen auf die Beteiligten, den Projektträger und die Politikebene. So werden u. a. die Europafähigkeit und die interkulturelle Kompetenz geschult, neue Arbeitsweisen übernommen sowie gute Lösungsansätze aus dem Ausland in das nationale Regelwerk überführt.

### Förderung des Arbeitskräftepotenzials und der Chancengleichheit

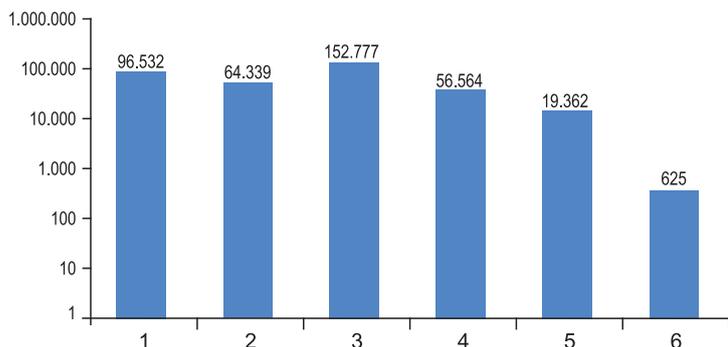
#### ESF-Mittel 2000–2006



Angaben in Euro

Quelle: Jahresbericht 2006 zum OP Brandenburg 2000–2006

#### Geförderte Teilnehmer/-innen 2000–2005

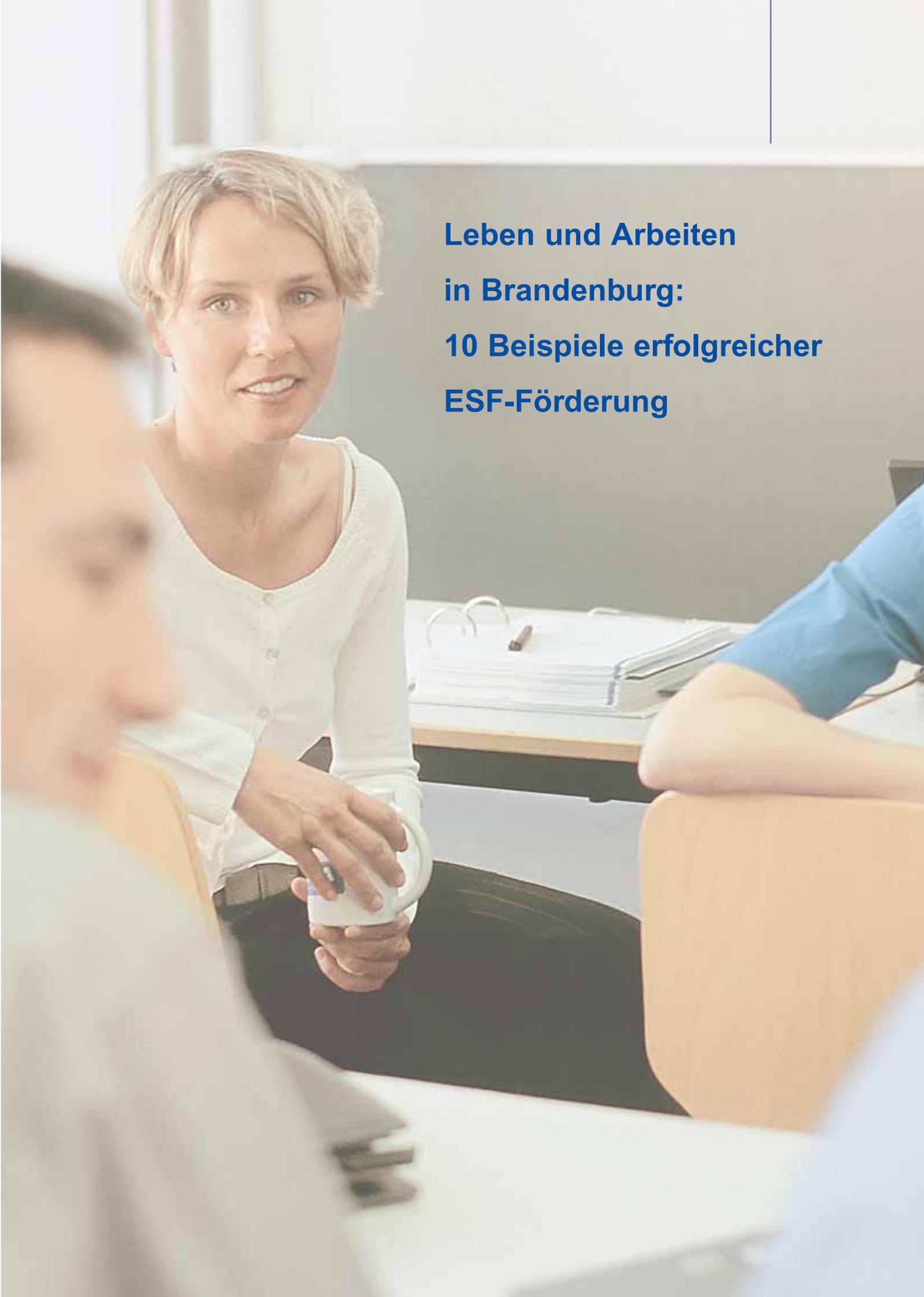


Quelle: OP 2007–2013

- 1 Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik
- 2 Gesellschaft ohne Ausgrenzung
- 3 Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen
- 4 Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist
- 5 Chancengleichheit von Frauen und Männern
- 6 Lokales Kapital für soziale Zwecke

### Fazit

Fasst man die Ergebnisse der ESF-Förderung im Zeitraum 2000–2006 zusammen, so hat dieser Fonds in beachtlichem Maße zur Unterstützung der Menschen in der Region beigetragen. Insgesamt konnten in den Jahren 2000–2006 mehr als 440.000 Personen gefördert werden. Davon waren ca. ein Drittel (33 Prozent) weiblich, weit mehr als die Hälfte (62 Prozent) der geförderten Personen waren junge Menschen unter 25 Jahren.



**Leben und Arbeiten  
in Brandenburg:  
10 Beispiele erfolgreicher  
ESF-Förderung**

## Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik: Maßnahmenbereich A



Seit 2003 ist die Arbeitslosigkeit in Brandenburg erfreulicherweise leicht rückläufig und erstmals seit über zehn Jahren bestätigen die Fachanalysen wieder einen Beschäftigungsaufbau im Land. Mit der aktuellen Zunahme sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in 2007 ist Brandenburg sogar Spitzenreiter im Vergleich mit den anderen Bundesländern.

Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik eingebunden.

Auch die Jugendarbeitslosigkeit bewegt sich in Brandenburg seit 2000 auf hohem Niveau. Im Jahresdurchschnitt 2006 waren in Brandenburg insgesamt 28.800 arbeitslose Brandenburgerinnen und Brandenburger jünger als 25 Jahre. Dies entspricht einer



*„Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren“ ist der Grundgedanke der brandenburgischen Arbeitspolitik.*

### **Zielgruppen: Arbeitslose, jugendliche Arbeitslose, Langzeitarbeitslose**

Nichtsdestotrotz ist und bleibt die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit die zentrale Herausforderung für die Politik. Die Arbeitslosigkeit in Brandenburg ist nach wie vor hoch: Im Jahresdurchschnitt 2006 waren rund 240.000 Brandenburgerinnen und Brandenburger bei der Bundesagentur für Arbeit (BA) als arbeitslos registriert oder in aktive

jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquote von 18 Prozent. Bei den unter 20-Jährigen ist sie mit sechs bis knapp zehn Prozent deutlich geringer. Junge Frauen haben dabei mit erheblich größeren Einstiegschwierigkeiten in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem zu kämpfen.

Zu einem ganz besonders drängenden Problem hat sich in den letzten Jahren

die zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit entwickelt. War im Jahr 2000 nur ca. ein Drittel aller Arbeitslosen länger als ein Jahr arbeitslos gemeldet, so war es 2006 mit 45,7 Prozent schon knapp die Hälfte.

Hauptursache der hohen Arbeitslosigkeit im Land Brandenburg ist, wie in den anderen neuen Bundesländern auch, das nach wie vor geringe Angebot an Arbeits- und Ausbildungsplätzen.

#### **Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren**

„Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren“ ist der Grundgedanke der brandenburgischen Arbeitspolitik. Gemäß diesem Ansatz wurden die Gelder aus dem Europäischen

#### **Ein Schwerpunkt: Individuelle Förderung**

Gerade angesichts des herrschenden Mangels an Ausbildungs- und Arbeitsplätzen sind Maßnahmen, die die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die psychische, physische oder soziale Situation der Betroffenen verbessern und ihnen zu mehr Kenntnissen und Fertigkeiten verhelfen, nach wie vor von besonderer Bedeutung. Mit den ESF-Mitteln wurden daher z. B. berufspädagogische Maßnahmen für junge Menschen gefördert, um deren Integration in den Ausbildungs- oder Arbeitsmarkt zu unterstützen. Hilfen zur Berufswahlentscheidung durch Praxislernangebote oder Schülerfirmen in der Schule, oder auch – ganz konkret – die Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Jugendliche und die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich der Umweltsanierung finden sich ebenso auf der Maßnahmenpalette.



*Öffentlich geförderte Beschäftigung zur Entlastung des Arbeitsmarkts, berufspädagogische Maßnahmen für junge Menschen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungschancen.*

Sozialfonds (ESF) in der vorangegangenen Förderperiode schwerpunktmäßig für genau diesen Zweck verwendet. Der größte Teil der ESF-Mittel, 39 Prozent bzw. knapp 230 Millionen Euro, floss in die „Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik“. Im Rahmen des Landesprogramms „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (LAPRO) wurde damit eine Vielzahl von Fördermaßnahmen initiiert und umgesetzt. Diese haben die vorrangigen Ziele, den Arbeitsmarkt durch „aktive Elemente öffentlich geförderter Beschäftigung“ – insbesondere für Jugendliche, ältere Erwachsene und Frauen – zu entlasten und Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern.

#### **Ausbau effizienter Strukturen: Damit Fördern und Fordern zum Erfolg wird**

Die arbeitsmarktpolitischen Reformen des Bundes haben u. a. eine weitreichende Dezentralisierung der Arbeitsmarktpolitik mit sich gebracht. Das bedeutet, dass neben dem Bund (Bundesagentur für Arbeit – BA) auch die Kommunen wichtige arbeitsmarktpolitische Aufgaben übernommen haben. So können die Arbeitsgemeinschaften von Kommunen und BA (ARGE) bzw. die zugelassenen kommunalen Träger nun mit Mitteln aus dem Bundeshaushalt eigene Arbeitsmarktprogramme initiieren und umsetzen.

Ein besonderer Schwerpunkt des LAPRO in der Phase 2000–2006 lag daher auch darin, verschiedene Ansätze für eine Regionalisierung der Brandenburger Arbeitsmarkt-





politik zu erproben und auch auf diese Weise dazu beizutragen, die Bundesreformen in Brandenburg umzusetzen. So wurde seit 2005 die Entwicklung einer effizienten kommunalen Beschäftigungspolitik unterstützt: durch die Bereitstellung von „Regionalbudgets“ zunächst für ausgewählte Kommunen des Landes. Mit diesen weitgehend flexiblen „Regionalbudgets“ soll es Kommunen ermöglicht werden, regionale Entwicklungsziele zu verwirklichen und dabei vor allem Langzeitarbeitslose wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Außerdem wurden die Kommunen bei der Qualifizierung von Fallmanagern begleitet. Besonders wichtig: Denn die Fallmanager oder die persönlichen Ansprechpartner spielen bei der Vermittlung in Arbeit und für die Umsetzung des Prinzips „Fördern und Fordern“ eine zentrale Rolle, da sie über die Form der jeweiligen Förderung entscheiden.

Im Zeitraum 2000–2006 konnten insgesamt über 100.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen zur aktiven und präventiven Arbeitsmarktpolitik aus ESF-Mitteln gefördert werden.



*Das Landesprogramm „Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg“ (LAPRO) hat vor allem Jugendliche, ältere Erwachsene und Frauen gefördert.*

# Erdbau und Rütteldruckverdichtung zur Umverlegung Landesstraße 60



## Auf einen Blick

### Standort

Lauchhammer, Lichterfeld

### Zielgruppe

Arbeitslose/Langzeitarbeitslose aus der Region

### Problemhintergrund

Noch im Jahr 1989 wurden in der DDR ca. 300 Millionen Tonnen Braunkohle pro Jahr gefördert. Sie wurden in den Braunkohlerevieren auch verstromt, vergast oder zu Briketts verarbeitet. Mit der Wiedervereinigung verringerte sich der Bedarf an Braunkohle als Energieträger rapide. Die meisten Tagebaue, Kraftwerke und Brikettfabriken wurden stillgelegt. Dadurch fiel die Mehrzahl der ca. 139.000 Arbeitsplätze in den Braunkohleregionen Mitteldeutschlands und der Lausitz weg.

### Ziele und Maßnahmen

Die Braunkohleregionen im Süden Brandenburgs sollen saniert und für eine Nachnutzung vorbereitet werden (Wald, Wasser, Landwirtschaft, Industrieansiedlung, Tourismus u. a.). Wegen des großräumigen Grundwasserwiederanstiegs musste dabei die Trasse der Landesstraße 60 abschnittsweise gegen eine drohende Grundbruchgefahr gesichert werden. Dies sollte durch eine sogenannte

Rütteldruckverdichtung erreicht werden. Für die teilweise sehr anspruchsvollen Tätigkeiten (Geräte- und Fahrzeugführer mit spezifischen Fachkenntnissen) konnten in der Regel Arbeitslose/Langzeitarbeitslose aus der Region eingesetzt werden. Viele dieser Personen haben vormals „in der Braunkohle“ gearbeitet.

### Laufzeit

16.04.2006 bis 31.12.2006

### Ergebnisse

- Rodung und Holzung von ca. 20 Hektar
- Aufnahme/Verladung mit Bagger und Ladetechnik, Transport und Verkipfung
- Verdichtung von ca. 1,8 Millionen Kubikmeter Erde mit Rütteldruckverdichtung mittels Tiefenrüttler und Massenbewegung mit Planiertechnik
- Beschäftigung von ca. 14 Arbeitslosen/Langzeitarbeitslosen im Jahresdurchschnitt aus der Region (vor allem Spezialgerätefahrer, Planiertraupenfahrer, Mehrzweckgerätefahrer, Lkw-Fahrer)



Wegen des Grundwasserwiederanstiegs wurde die Trasse der Landesstraße 60 gegen Grundbruchgefahr gesichert.





### **Kosten und Anteil der ESF-Förderung**

Gesamt: 1.812.556,75 Euro  
davon ESF: 76.711,80 Euro

### **Projektträger**

Lausitzer- und Mitteldeutsche Bergbau-  
Verwaltungsgesellschaft mbH

### **Ansprechpartner**

Herr Hans-Jürgen Fischer  
Lausitzer- und Mitteldeutsche  
Bergbau-Verwaltungsgesellschaft mbH  
Knappenstraße 1  
01968 Senftenberg  
Tel.: 03573 84-4310  
E-Mail: Fischer.H@lmbv.de  
Internet: www.lmbv.de

Wer an stillgelegte Bergbaugebiete denkt, hat Bilder einer Mondlandschaft vor Augen: aufgewühlte Erde, gewaltige Abraumhalden, wüste Flächen und rostende Ruinen nicht mehr benötigter Industrieanlagen. Genau so sah es auch in den Braunkohleregionen in den neuen Bundesländern aus: Folge des jahrzehntelangen Braunkohleabbaus und der energiepolitischen Entscheidungen nach der Wiedervereinigung. Allerdings hat man diese Regionen nicht sich selbst überlassen, sondern hier etwas ganz Neues in Angriff genommen: eine politische und finanzielle Mammutaufgabe, die größte Landschaftsbaustelle in Europa.

Noch bis 1989 wurden in der DDR zwei Drittel des Energiebedarfs durch die Braunkohle abgedeckt. Die Tagebaue in der Lausitz und in Mitteldeutschland förderten ca. 300 Millionen Tonnen jährlich. Dadurch wurde die Umwelt in den Braunkohlerevierern schwer belastet. Um weitere Umweltschäden zu vermeiden, und weil die Wiedervereinigung den Zugang zu anderen Energieträgern ermöglichte, wurde die Energieversorgung in kurzer Zeit geändert: zuungunsten der Braunkohle. So

fördern heute zwei private Unternehmen in diesen Regionen nur noch ca. 80 Millionen Tonnen pro Jahr, vor allem zur Energiegewinnung. Verbunden mit dieser Entwicklung war ein drastischer Verlust von Arbeitsplätzen.

### **Braunkohleareale in Zukunft anderweitig nutzen**

Die zurückgebliebenen Areale sollen in Zukunft anderweitig genutzt und zu diesem Zweck saniert werden. So hat man in Hunderten von Einzelprojekten seit 1990 z. B. Brikettfabriken und Kraftwerksanlagen abgerissen, Bergbaugeräte demontiert und verschrottet, Millionen von Kubikmetern an Erde bewegt und stabilisiert, Flächen rekultiviert und Tagebaurestlöcher geflutet. Möglich war dies nicht nur mit finanzieller Förderung, sondern auch durch die Kenntnisse und Fähigkeiten der vormaligen Bergleute. Seit Beginn der Sanierung konnten insgesamt Tausende ehemaliger Braunkohle-Kumpel hier beschäftigt werden.



*Rekultivierung: Auftragen eines chemischen Wildverbisschutzmittels, Errichtung eines Wildverbisszauns und maschinelle Wiederaufforstung.*

Das gilt auch für die Sicherung der Tagebaumgehungsstraße L 60. Diese führt von Lauchhammer nach Lichterfeld, über Klettwitz-Nord. Im Jahr 1992 wurde hier der Tagebau, der die zur damaligen Zeit größte und modernste Förderbrücke Europas einsetzte, stillgelegt. In den Folgejahren bereitete man das Tagebau-Restloch für die Flutung vor, indem man die Kippen stabilisierte und die Pumpen, die zuvor das Grundwasser absenkten mussten, abstellte. Der Flutungs-

beginn des zukünftigen Bergheider Sees war im Jahr 2001, das voraussichtliche Ende wird im Jahr 2012 sein.

### **Alte Umgehungsstraße sichern**

Problem: Das steigende Grundwasser gefährdete einen Teil der alten Umgehungsstraße. Darum musste das Teilstück der L 60 von Lauchhammer nach Lichterfeld neu verlegt werden: ca. 30 Meter breit und etwa drei Kilometer lang. Im ersten Bauabschnitt wurden Rodungen und Holzungen auf einer Fläche von rund 20 Hektar durchgeführt, die Trasse vorbereitet, der gekippte Boden verdichtet und vieles mehr. Die Arbeiten ausgeführt haben auch vormalige Arbeitnehmer „aus der Braunkohle“.

### **Eine intakte Umwelt zurück**

Dennoch sind viele Menschen in den ehemaligen Kohlerevieren arbeitslos. Und auch wenn die Bergbausanierung immer wieder für Beschäftigung sorgt, so hat sie doch nicht verhindern können, dass viele Menschen die Region verlassen haben. Gleichzeitig werden die Ergebnisse der Bergbausanierung für die hier lebenden Menschen

immer greifbarer: Sie erhalten eine intakte Umwelt zurück, als solide Basis für einen neuen Start.

Die Hoffnungen darauf, dass dieser Neustart gelingt, überwiegen denn auch bei den Betroffenen vor Ort. Dass sich die unvergleichliche Investition in die Zukunft ganzer Regionen lohnt, beweisen zudem erste Erfolgsmeldungen: u. a. über die Ansiedlungen der Papierfabrik Hamburger oder des Windkraftanlagenherstellers Vestas auf bereits sanierten Flächen. Darüber hinaus soll das neue Landschaftsgesicht der ehemaligen Braunkohlereviere Touristen in den Süden Brandenburgs locken.

Apropos Tourismus: Die einstmals modernste Förderbrücke Europas aus dem ehemaligen Tagebau Klettwitz-Nord ist als Besucherbergwerk F 60 heute ein touristisches Highlight. Das Wahrzeichen einer hundertjährigen Bergbautradition – am Bergheider See gelegen – zieht schon jetzt jährlich Tausende Besucher an: als der „Liegende Eiffelturm der Lausitz“.



Vorbereitungsarbeiten für die Sprengung und Verschrottung eines ausrangierten „Absetzers“, der zur Verteilung des Abraums diente.

## Citymanagement



### Auf einen Blick

#### Standort

Brandenburg an der Havel

#### Zielgruppe

alle Akteure, die an der Entwicklung der Innenstadt beteiligt sind oder daran ein Interesse haben, vorrangig die Einzelhändler

#### Problemhintergrund

Die Branchenvielfalt und das Angebot des Einzelhandels bleiben hinter den Anforderungen zurück. Der Anteil der Innenstadt an der gesamtstädtischen Gewerbefläche ist gering, der hohe Leerstand mindert die Standortattraktivität. Das Image der Innenstadt ist insgesamt verbesserungswürdig, die Kommunikation unter den Beteiligten unzureichend. Die Gesamtheit dieser Faktoren hemmt die Entwicklung.

#### Ziele und Maßnahmen

Citymanagement will das Einzelhandels- und Tourismusangebot in Brandenburg verbessern: vorrangig durch eine verbesserte Koordination und Kooperation aller Innenstadtakteure. Der Aufenthalt in der Innenstadt soll attraktiver werden. Ziel ist es, durch eine Erhöhung der Besucherzahlen die Einzelhandelsumsätze zu steigern. Ein attraktiverer Standort soll außerdem neue Anbieter in die Innenstadt locken, der Branchenmix soll auf diesem Wege reichhaltiger werden. Durch

intensive Öffentlichkeitsarbeit und Aktionen werden die Bürger der Innenstadt am Entwicklungsprozess beteiligt. Das Stadtbüro unterstützt das Citymanagement und fördert die Vernetzung bürgerschaftlicher Initiativen.

#### Laufzeit

26.09.2003 bis 31.12.2005

#### Ergebnisse

- verbesserte Koordination von Veranstaltungen – Hafenfest, Höfe-Fest, Mondschein-Shopping, Junioren-Ruder WM und viele andere
- Kooperationskultur unter den Innenstadtakteuren
- Internetpräsenz  
[www.erlebnis-innenstadt.de](http://www.erlebnis-innenstadt.de)
- neues Besucher- & Parkleitsystem, Beschilderung „Gelbe Welle“
- Innenstadtzeitung Zacharias
- Überleitung des Projekts in Stadtmarketing und Tourismus GmbH
- Erweiterung des Leistungsspektrums, z. B. Konzeptentwicklung & Veranstaltungsorganisation „850 Jahre Mark Brandenburg“



Das Stadtbüro von „Citymanagement“ in Brandenburg an der Havel.

### **Kosten und Anteil der ESF-Förderung**

Gesamt: 87.947,84 Euro  
davon ESF: 63.479,44 Euro

### **Projekträger**

Stadtmarketing Brandenburg e. V.  
Ritterstraße 69  
14770 Brandenburg  
www.erlebnis-innenstadt.de

### **Ansprechpartner**

Stadt Brandenburg an der Havel  
63.3 Fachgruppe Stadtentwicklung  
Thomas Lenz  
Klosterstraße 14  
14770 Brandenburg an der Havel  
Tel.: 03381 586810  
Fax: 03381 586304  
E-Mail: thomas.lenz@  
stadt-brandenburg.de  
Internet: www.stadt-brandenburg.de

Schön ist sie geworden, die Brandenburger Innenstadt. Über den Daumen 100 Millionen Euro an öffentlichen Mitteln habe man hier in den vergangenen 15 Jahren für die Sanierung privater Häuser und öffentlicher Räume investiert, berichtet Thomas Lenz. Er ist zuständig für ein EU-finanziertes Stadterneuerungsprogramm. „Und zwar auf einer Fläche, die in Deutschland einmalig ist. Die Stadt Brandenburg hat ein riesengroßes bauliches Potenzial.“ Und auch ein riesengroßes Problem: Noch sind es zu wenige Einheimische und Auswärtige, die dieses Potenzial zu würdigen wissen.

### **Keine Kunden in der Innenstadt**

Die Stadt Brandenburg leidet an einer funktionalen Schwäche vor allem im Bereich des Einzelhandels, heißt es im schönsten Amtsdeutsch. Will sagen: Den Geschäften in der Innenstadt fehlen die Kunden. Die



*Das Citymanagement-Team hat sich nicht zuletzt um die Neugestaltung der Uferzone an der Havel gekümmert.*

Es ist beileibe nicht so, als sei in Brandenburg in Sachen Stadtmarketing bisher nichts geschehen. Im Sommer 2003 beispielsweise. Da gab es sowohl ein Rolandfest als auch ein Dominselfest. Dummerweise am selben Tag. Schade: Man hätte mit gleichem Aufwand doppelt so viele Besucher in die Stadt locken können. Der Grund für die Panne: keine Kommunikation zwischen den veranstaltenden „Altstädtern“ und dem „Verein zur Förderung der Dominsel Brandenburg an der Havel“. Derlei Pannen will das Projekt „Citymanagement“ künftig verhindern.

Einheimischen fahren zum Einkaufen lieber in die Supermärkte auf der grünen Wiese oder nach Potsdam oder Berlin. Und bei potenziellen Besuchern aus dem Umland hat sich der Reiz der Havelstadt noch nicht wirklich herumgesprochen. Thomas Lenz: „Unser Projekt ist darauf ausgerichtet, zur Milderung dieser Schwäche beizutragen. Der Einzelhandel ist in Ostdeutschland in den Innenstädten ja generell schwächer, als er eigentlich sein sollte. Das liegt in der Stadt Brandenburg und in vielen anderen ostdeutschen Städten nicht zuletzt an den unglücklichen Strukturen. Wir haben viele Anbieter in sogenannten nicht-integrierten



Lagen. Das sind die großflächigen Märkte am Ortsrand auf der grünen Wiese, die natürlich nur mit dem Auto erreichbar sind. Sie haben nach der Wende die Versorgung der Bewohner übernommen, als die Innenstädte weder baulich noch funktional dazu in der Lage waren. Das erweist sich jetzt als Nachteil. Die Kunden, die diese Märkte mittlerweile an sich binden, fehlen für die Innenstadtentwicklung.“

**Innenstadt stärken, Besucher anlocken**  
„Aufgabe von ‚Citymanagement‘ ist, die Funktion der Innenstadt zu stärken“, sagt



*Eine schöne Innenstadt, die sich auch auf mehr auswärtige Gäste freut: Einkaufsstraße in Brandenburg an der Havel.*

Thomas Lenz. Zentrale Drehscheibe dafür ist das Brandenburger Stadtbüro nebst Ausstattung und Personal, darunter zwei hauptamtlich Beschäftigte. Die Aufgaben dieses Stadtbüros sind, alle Maßnahmen des Projekts zu koordinieren und auch die interessierte Öffentlichkeit zu informieren: Was passiert eigentlich im Rahmen von „Citymanagement“? Was kostet das? Was passiert sonst noch in der Stadt?

„Wichtiges Ziel von ‚Citymanagement‘ ist natürlich auch, auswärtige Besucher in die Stadt zu locken“, ergänzt Thomas Lenz. „Aber dafür müssen wir auch ein marktgängiges Produkt entwickeln. Soll heißen: Eine Stadt, die in der Lage ist, ihren Gästen einen netten Tag zu verschaffen.“

#### **Citymanagement will Aktivitäten koordinieren**

Ansätze dafür gibt es zuhauf. So hatten sich die Brandenburger Einzelhändler zu diesem Zweck schon zuvor in verschiedenen Vereinigungen organisiert. Thomas Lenz: „Oft straßenweise: Arbeitsgruppe Steinstraße, Interessengruppe Hauptstraße. Das sind die beiden Haupteinkaufsstraßen in Brandenburg. Und darüber hinaus gibt es eine lange Latte von weiteren Interessengruppen, die sich in irgendeiner Weise entweder als Verein oder als lose Vereinigung organisiert haben, die man zu den Akteuren der Innenstadtentwicklung rechnen muss. Die haben alle verschiedene Dinge getan, oft aber ihre Aktionen nicht koordiniert.“ Darum habe sich „Citymanagement“ vorgenommen, die Beteiligten an einen Tisch zu bekommen, für einen regelmäßigen Gedankenaustausch, um Stadtmarketing-Ideen zu sammeln und zu prüfen, alle Maßnahmen zu bündeln, ihnen eine strategische Zielrichtung zu verleihen und damit unter dem Strich einen größeren Effekt zu erzielen, wenn man sie gemeinsam in die Tat umsetzt.



*Rund 100 Millionen Euro für die Sanierung privater Häuser und öffentlicher Räume investiert: neu gestaltete Uferzone der Havel mit sanierten ehemaligen Industriebauten.*

Die Brandenburger Innenstadtakteure sitzen mittlerweile an einem Tisch. Dabei beschränkt sich die Arbeit von „Citymanagement“ ausschließlich darauf, die Entwicklungsprozesse und Aktivitäten zu koordinieren und zu unterstützen. Die Vorbereitungsarbeit hat eine sogenannte Lenkungsgruppe übernommen. Konkrete Maßnahmen beschließen die Brandenburger Geschäftsleute aber selbst. Thomas Lenz: „Wir stellen das Personal für die konkrete Umsetzung von beschlossenen Maßnahmen zur Verfügung. Das ist ganz wichtig: Denn die Geschäftsleute haben mit der Führung der Geschäfte genug zu tun. Zu viel mehr reicht die Kraft einfach manchmal nicht mehr aus.“

So ist in der Zwischenzeit ein ganzes Bündel von öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen durchgeführt und eine ganze Reihe ständiger Einrichtungen zur innerstädtischen Kommunikation ins Leben gerufen worden. Die Brandenburger Türmetage beispielsweise: Die Stadt Brandenburg hat noch viele Stadttortürme aus alter Zeit, die gern bestiegen werden, sowohl von Touristen als auch

von Einheimischen. Oder die Innenstadtzeitung „Zacharias“, die einmal im Quartal veröffentlicht wird: z. B. mit Ankündigungen für Geschäftsleute und Kunden zur „Langen Nacht des Einkaufs“, in der die Geschäfte bis Mitternacht geöffnet bleiben. Nicht zu vergessen die vielen Stammtische zum Austausch innerhalb und zwischen den einzelnen städtischen Vereinen.

### **Ein Bewusstseinswandel dauert eben**

„Wir haben jedenfalls ins Schwarze getroffen“, meint Thomas Lenz rückblickend. „Der Bedarf war da. ‚Citymanagement‘ und Stadtmarketing sind schon lange Zeit gewünscht worden. Nicht nur von der Händlerschaft, aber von ihr ganz besonders. Insofern mussten wir keine Überzeugungsarbeit leisten.“ Er würde zwar noch nicht behaupten wollen, dass der angestrebte Prozess, die Innenstadt zu beleben, bereits messbar erfolgreich war. Dazu sei es noch zu früh. „Ein Bewusstseinswandel dauert eben.“

Aber er findet nachweislich statt. Beispielsweise bei den „Altstädtern“. Ein loser Haufen sei das gewesen, erinnert sich Thomas Lenz. Der sich mal getroffen habe und dann wieder nicht. „Mittlerweile sind die Bemühungen in eine Form gegossen worden. Entstanden ist daraus der ‚Altstädter e. V.‘, ein Verein, der u. a. auch weiterhin das Rolandfest organisiert. Und das Citymanagement-Projekt selbst wird übergeleitet in eine Stadtmarketing und Tourismus GmbH. Gesellschafter sind drei Vereine, von denen bisher jeder für sich sein eigenes Geschäft gemacht hat: der Gewerbe-Verein, der Tourismus-Verein und der Stadtmarketing-Verein. Jetzt geht’s gemeinsam weiter. Und finanziert wird diese ganze Geschichte zukünftig aus Mitteln der Stadt.“



## Gesellschaft ohne Ausgrenzung: Maßnahmenbereich B



Immer mehr Menschen sind mangels finanzieller Möglichkeiten aus unserer Gesellschaft ausgegrenzt. Sie gelten als arm. In der Europäischen Union sind über 68 Millionen von Armut bedroht: Das entspricht ca. 16 Prozent der gesamten EU-Bevölkerung. Die Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung ist deshalb auch ein wichtiges Ziel europäischer Politik. Die sogenannte Armutsrisikoquote, d. h. der Prozentsatz der Menschen, die von Armut bedroht sind, liegt

### Hauptursache für soziale Ausgrenzung: Arbeitslosigkeit

Eine der Hauptursachen für soziale Ausgrenzung im Land Brandenburg war und ist die Arbeitslosigkeit. Seit dem Jahr 2000 steigt die Langzeitarbeitslosigkeit an: Knapp die Hälfte, mehr als 46 Prozent, aller Arbeitslosen in Brandenburg sind schon länger als ein Jahr ohne Arbeit. Über 20 Prozent der 20- bis 24-Jährigen finden vor allem wegen der Schwierigkeiten beim



*Frauen stellen nur zwei Fünftel aller Auszubildenden, aber rund die Hälfte aller Ausbildungsplatzbewerbungen.*

für das Land Brandenburg bei 13,3 Prozent. Immer mehr Kinder wachsen dabei in einem Haushalt auf, der von relativer Einkommensarmut betroffen ist, insbesondere in Haushalten von Alleinerziehenden. Hauptrisikofaktor für Armut ist hier die fehlende Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf.

### Armutsrisiken: Beschäftigung, Bildungschancen, Einkommen

Soziale Ausgrenzung ist dabei ein mehrdimensionaler Prozess, in dessen Verlauf bestimmte Risikogruppen sukzessive an den Rand der Gesellschaft gedrängt werden. Dabei spielen verschiedene Faktoren eine Rolle: ungleich verteilte Zugangsbedingungen zu Beschäftigung und Bildungschancen, geringes Einkommen sowie soziale und kulturelle Ausgrenzungen, die z. B. durch eine negative Selbsteinschätzung verstärkt werden.

Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung keine Anstellung. Junge Frauen haben mit erheblich größeren Einstiegsschwierigkeiten in das Ausbildungs- bzw. Beschäftigungssystem zu kämpfen. Ausdruck dessen ist der Umstand, dass Frauen lediglich zwei Fünftel aller Auszubildenden stellen, während ihr Anteil an den Ausbildungsplatzbewerbungen bei etwa der Hälfte liegt. Knapp 80.000 Personen und damit rund drei Prozent der Brandenburger Bevölkerung waren 2004 auf Sozialhilfe angewiesen.

### Betroffene: Frauen, Jugendliche, ältere Erwerbspersonen, Langzeitarbeitslose

Die Erfahrungen zeigen, dass ein Arbeitsplatzdefizit und bescheidene Wachstumsraten der Wirtschaft meist zulasten bestimmter Personengruppen gehen: Frauen, Jugendliche, ältere Erwerbspersonen, Langzeitarbeitslose. Daher ist es wichtig, der Ausgrenzung genau dieser bedrohten Personengruppen – vor allem Langzeitarbeitsloser und arbeitsfähiger Beziehler von Arbeitslosengeld II – entgegenzuwirken.

Darum ist ein Ziel der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik des Landes Brandenburg, mithilfe des Europäischen Sozialfonds (ESF) zu einer deutlichen Entlastung des Arbeitsmarktes – gerade auch für Benachteiligte – beizutragen. Knapp ein Fünftel der ESF-Mittel (17,3 Prozent) war im Zeitraum 2000–2006 für diesen Maßnahmenbereich eingeplant.

Dabei ging es darum, Chancengleichheit für alle Erwerbspersonen zu schaffen, die Beschäftigungs- und Anpassungsfähigkeit arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen wiederherzustellen, zu sichern und zu verbessern und integrative und präventive Förderangebote bereitzustellen. All dies sollte durch

#### **Vorrangige Aufgabe:**

#### **Bekämpfung der Arbeitslosigkeit**

Die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist die vorrangige Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik des Bundes. Ergänzend legt die Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg mit Unterstützung des Europäischen Sozialfonds (ESF) einen besonderen finanziellen Schwerpunkt auf die Bekämpfung der Jugend- und der Langzeitarbeitslosigkeit. Projekte zur Vermeidung von Schulabbrüchen oder die Förderung der beruflichen Erstausbildung sollen den Jugendlichen dabei helfen, die notwendigen Basisqualifikationen für das Berufsleben zu erlangen. Verstärkt ist auch der Übergang von der Ausbildung in Beschäftigung an der sogenannten „zweiten Schwelle“ in den Fokus



*Arbeitsplatzdefizit und bescheidene Wachstumsraten der Wirtschaft betreffen vor allem Jugendliche, ältere Erwerbspersonen, Langzeitarbeitslose und Frauen.*

eine zielgruppenorientierte Ausrichtung der Landesarbeitsmarktpolitik sowie eine öffentliche Beschäftigungsförderung geschehen.

der Förderung gerückt: Hier gab es Beratungs- und Förderangebote im Rahmen der Initiative „Jugend 2005“, die ab 2006 mit der Initiative „Junge Leute starten durch“ weiterentwickelt und fortgeführt wurden.



Die Integration von jungen Fachkräften in Beschäftigung wurde erleichtert, u. a. durch die „Aktion Jugend in Arbeit“ (AJA) und das Angebot „Einstiegsteilzeit“.

### **Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren**

Statt Arbeitslosigkeit soll Arbeit finanziert werden. Deshalb hat das Land auch Ansätze der Arbeitsmarktpolitik gefördert, die Betroffenen Hilfe zur Selbsthilfe geben und durch begleitende Qualifizierungen und andere Angebote ihre Integration in den ersten Arbeitsmarkt unterstützen.



*Beratungs- und Förderangebote: Brandenburg legt einen besonderen Schwerpunkt auf die Bekämpfung der Jugend- und der Langzeitarbeitslosigkeit.*

Das „Kurssystem contra Langzeitarbeitslosigkeit“ und die „Akademie 50 plus“ richteten sich in diesem Zusammenhang speziell an Langzeitarbeitslose bzw. ältere Arbeitslose. Beim „Kurssystem contra Langzeitarbeitslosigkeit“ wurden Langzeitarbeitslose durch vielfältige Trainings- und Beratungsangebote unterstützt, mit dem Ziel, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und dadurch ihre persönlichen Chancen auf einen Arbeitsplatz zu verbessern. Mit „Aktiv für Arbeit“ wurde dieser Ansatz weiterentwickelt und zusätzlich Wert auf die Einbe-

ziehung von Nichtleistungsbeziehenden in dieses Förderangebot gelegt. Gerade angesichts des herrschenden Mangels an Arbeitsplätzen sind Maßnahmen, die die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, die psychische, physische und soziale Situation der Betroffenen verbessern und ihnen zu mehr Kenntnissen und Fertigkeiten verhelfen, nach wie vor von besonderer Bedeutung. Das gilt insbesondere für Menschen mit mehrfachen Vermittlungshemmnissen.

Bei der „Akademie 50 plus“ konnten ältere Arbeitslose eine individuelle Beratung und praktische Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erhalten. Darüber hinaus hat die „Akademie 50 plus“ modulare Qualifizierungs- und Trainingsangebote für Ältere mit dem Ziel durchgeführt, die Chancen für Ältere auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Die Teilnahme war freiwillig.

Gute Erfahrungen hat man in Brandenburg auch mit einer am Arbeitsmarkt orientierten Reintegration von straffällig gewordenen Personen gemacht. Die „Qualifizierungsmaßnahmen im Justizvollzug“ kamen insbesondere jungen Menschen zugute. Hierbei handelt es sich um einen Personenkreis, der überwiegend durch mehrfache Benachteiligungen – schulische Defizite, schwieriges familiäres und soziales Umfeld – gekennzeichnet ist.

Im Zeitraum 2000–2006 konnten über 70.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Maßnahmenbereich „Gesellschaft ohne Ausgrenzung“ aus ESF-Mitteln gefördert werden.

## Aktiv für Arbeit



### Auf einen Blick

#### Standort

Lauchhammer

#### Zielgruppe

Langzeitarbeitslose (ALG II), darunter insbesondere Frauen, sowie die Gruppe der Arbeitslosen, die keine Leistung bezieht, mit Wohnsitz im Landkreis Oberspreewald-Lausitz

#### Problemhintergrund

Im Landkreis Oberspreewald-Lausitz herrscht seit der „Wende“ hohe Arbeitslosigkeit. Dabei ist die Senftenberger Region besonders betroffen. Zahl der Arbeitsuchenden zu Beginn 2007: ca. 20.000, davon ca. 5.000 Nicht-Leistungsempfänger. Viele ehemalige Erwerbspersonen haben mit ihrer Ausbildung keine Chance auf dem regionalen Arbeitsmarkt.

#### Ziele und Maßnahmen

Vor allem Langzeitarbeitslose sollen dazu motiviert und in die Lage versetzt werden, sich (wieder) aktiv um Arbeit zu bemühen, einen Arbeitsplatz zu finden und wieder in den Arbeitsprozess einzusteigen. Zu diesem Zweck sollen sie dabei unterstützt werden, ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und zu verbessern, und zwar

durch Anleitung zur Reflexion und Selbstpräsentation, Ermittlung ihrer beruflichen und sozialen Fähigkeiten, Unterstützung bei der Anfertigung von Bewerbungsunterlagen, Bewerbungs- und Kommunikationstraining, Vermittlung von Qualifizierungsmaßnahmen mit Perspektive auf einen beruflichen Einstieg usw.

Wichtiges „Markenzeichen“ von Aktiv für Arbeit ist die Kooperation der Projektträger mit regionalen arbeitsmarktpolitischen Akteuren und Institutionen (u. a. Arbeitsagenturen, Ämter zur Grundsicherung für Arbeitsuchende, Jobvermittlungen), Akteuren aus Politik und Verwaltung (u. a. Abgeordnete, Landratsämter) oder Wirtschaftsvertretern (Unternehmen, Kammern). Bei dieser Kooperation geht es vor allem darum, Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu gewinnen, die Trainings- und Beratungsangebote zu gestalten und sich gegenseitig bei der Vermittlung in Arbeit zu unterstützen.



*Aktiv-für-Arbeit-Angebote zu allem Lebenswichtigem: praktische Seminare und Trainings, aber auch reichlich Theorie und individuelle Beratung.*



### Laufzeit

18.07.2005 bis 28.02.2007

### Ergebnisse

Im Zeitraum vom 18.07.2005 bis 28.02.2007 konnten 409 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gewonnen werden, von denen 399 den Lehrgang erfolgreich mit Zertifikat abgeschlossen haben.

- 65 Prozent der Gesamtteilnehmer waren Frauen.
- 32,8 Prozent der Teilnehmer waren Nichtleistungsbezieher.
- 73 Teilnehmer wurden in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis vermittelt.
- 86 Teilnehmer gingen in weiterführende Maßnahmen über wie Qualifizierung, ABM, MAE und Selbstständigkeit.

### Kosten und Anteil der ESF-Förderung

Gesamt: 391.424,83 Euro

davon ESF: 272.235,97 Euro



*Beispielsweise durch Betriebsbesichtigungen:  
Schritt für Schritt zurück ins Erwerbsleben.*

### Projekträger

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer

### Ansprechpartner

Eveline Titze, Projektleiterin

Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer

Am Werk 8

01979 Lauchhammer

Tel.: 03574 89-2046

Fax: 03574 89-2244

E-Mail: [afa@wequa.de](mailto:afa@wequa.de)

Internet: [www.wequa.de](http://www.wequa.de)

Voller Zweifel: Bringt denn das was?  
Und Ablehnung: Muss denn das sein?  
Oder Misstrauen: Das hilft uns sowieso nicht. Und auch Resignation: Ich bin doch sowieso dafür zu alt. So seien viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Beginn des Projektes „Aktiv für Arbeit“ gestimmt gewesen, erinnert sich Eveline Titze. Kein leichter Einstieg für die Projektakteure. Aber auch nicht schwer zu verstehen.

Eveline Titze ist Projektleiterin von „Aktiv für Arbeit“ bei der WEQUA GmbH in Lauchhammer. „Wir sind hier im Landkreis Oberspreewald-Lausitz seit der Wende von hoher Arbeitslosigkeit gebeutelt. Die Quote liegt zwischen 20 und 25 Prozent. Wir hatten zu Anfang dieses Jahres über 20.000 Arbeitsuchende. Rund 5.000 davon beziehen überhaupt keine Leistungen. Für die existieren kaum Förderangebote oder andere Hilfestellungen.“ Speziell in der Senftenberger Region gebe es zudem viele Arbeitslose, die mit ihrer Ausbildung keine Chance auf dem Arbeitsmarkt hätten. „Viele unserer Teilnehmer kommen aus der Braunkohle, sind z. B. Maschinisten für Brikettierung. Für die gibt es einfach keine Verwendung mehr. Für diese Leute etwas zu finden, ist sehr schwer.“

### **Einstellung überwinden:**

#### **Ich kann nichts mehr leisten**

Ziel des Projekts ist daher, die Chancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer, eine Arbeit zu finden, zu erhöhen und Wege aus der Arbeitslosigkeit aufzuzeigen. Die meisten sind zwischen 25 und 50 Jahre alt, die jüngsten 20, die ältesten etwas über 50 Jahre. Dazu gehört in einem ersten Schritt, sie wieder fit für eine geregelte Tätigkeit zu machen. Eveline Titze: „Wir haben Leute dabei, die seit 1990 nicht mehr gearbeitet haben. Diese Menschen müssen wir erst einmal aus diesem Tief, in dem sie sich befinden, herausholen. Ihnen bewusst machen, dass sie keine Schuld an ihrer Situation trifft. Und die Einstellung überwinden: Ich kann nichts mehr leisten.“

#### **Bemerken: Ich bin gar nicht so schlecht**

So bietet „Aktiv für Arbeit“ denen, die sich auf die Werbung oder Berichterstattung in Presse, Radio und Fernsehen melden, zunächst einmal Einzelgespräche an. Dafür nimmt man sich hier eine ganze Woche Zeit: um jede Person genau kennenzulernen und zu erfahren, wo sie steht. In einem dann folgenden Seminar wird ermittelt, welche Kompetenzen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer vorweisen und für welche Arbeitgeber diese Kompetenzen interessant sein können. „Hier passiert regelmäßig etwas ganz Wichtiges: Hier merken sie, dass sie gar nicht so schlecht sind, wie sie sich selber machen.“

#### **Ruhig und selbstbewusst: kommunikative Fertigkeiten**

Was jeder kann und welche Berufswünsche er hat, geht in die Bewerbungsunterlagen mit ein, die jetzt erarbeitet werden. Damit verknüpft ist ein Bewerbungstraining, um vor dem Arbeitgeber eine möglichst gute Figur zu machen. „Kommunikation spielt bei uns eine ganz zentrale Rolle“, sagt Eveline Titze. „Viele unserer Leute haben verlernt, sich



*Beim Vorstellungsgespräch eine gute Figur machen: Auch der Outfit- und Schminkkurs gehört zum Bewerbungstraining.*



über sich selbst zu äußern. Manche wollen das auch nicht mehr. Die sind an einem Punkt, an dem sie sagen: Hat sowieso keinen Zweck. Sie brauchen aber kommunikative Fertigkeiten, damit sie nicht gleich unter den Tisch rutschen, wenn der Arbeitgeber eine Frage stellt. Sondern ruhig und selbstbewusst darauf antworten.“

Zwischen allen praktischen Gesprächen, Seminaren und Trainings bietet das Projekt auch reichlich Theorie: z. B. mit Informationen zu Rechts- und Versicherungsfragen, zur privaten Arbeitsvermittlung, zu Zeitarbeit, Schuldnerberatung, aber auch zu gesunder Ernährung, Stil und Outfit. Zu allem eben, fasst Eveline Titze zusammen, was für das Leben der Teilnehmerinnen und Teilnehmer überlebensnotwendig geworden sei, was sie aber oftmals aus den Augen verloren hätten.

#### **Nachbetreuungsphase: Unterstützung und Beratung**

So würden sich denn alle schließlich – wohl vorbereitet und ausgerüstet – zur Arbeitssuche wieder hinaus ins raue Leben verabschieden. Wenn auch nicht ganz ohne Sicherheitsleine: In einer Nachbetreuungsphase darf jeder mit Problemen oder Wünschen zurückkommen: z. B. zur Unterstützung bei der schriftlichen Bewerbung oder der Beratung für ein anstehendes Vorstellungsgespräch.

Nicht jeder kommt zurück. Und nicht für jeden geht es wirklich weiter. Eveline Titze: „Nach sechs Monaten laden wir alle noch einmal zu einem Treffen ein. Um zu erfahren, was sie in der Zwischenzeit getan haben, wer wieder in Arbeit gekommen ist, wie sie sich entwickelt haben. Schätzungsweise ein Viertel der Teilnehmer hat sich wieder fallen lassen. Die sagen: Das war's. Und von den anderen hat auch längst nicht jeder Arbeit. Obwohl sie arbeiten könnten.“

Das größte Problem ist einfach das fehlende Arbeitsangebot hier in der Region. Ich habe in einer Gruppe beispielsweise zwei Jugendliche. Der eine ist Koch, der andere ist Beikoch. Die könnten Arbeit bekommen. Aber nicht hier. Beide haben keinen Führerschein und auch kein Geld, um die Fahrerlaubnis zu machen. Die müssten der Arbeit hinterherreisen, wenn sie es sich leisten könnten. Aber viele Arbeitslosengeld II-Empfänger haben ihr Auto abgemeldet, weil sie es nicht mehr unterhalten können.“

#### **Schade, dass die Zeit so schnell vergangen ist**

Ziel sei natürlich dennoch, so Eveline Titze, so viele Personen wie möglich in sozialversicherungspflichtige Arbeit zu bringen. Trotz aller Widrigkeiten habe das für 74 Teilnehmerinnen und Teilnehmer auch funktioniert. Eveline Titze: „Aber auch für diejenigen, die noch keine Arbeit gefunden haben, war das Projekt wichtig. Wie viele wollten erst gar nicht kommen. Weil sie Angst hatten, sich bloßzustellen. Und wie viele haben dann gesagt: ‚Schade, dass die Zeit so schnell vergangen ist. Ich bin ja so froh, dass ich mich angemeldet habe. Ich hatte jeden Tag ein Ziel, musste jeden Morgen aufstehen. Und ich habe jetzt wieder Mut gefasst. Weil ich merke, dass ich nicht alleine bin.‘“



*Worauf kommt es an: Bewerbungstraining.*

## Regionalbudget: Regionalentwicklung stärken, Langzeitarbeitslose schneller integrieren



### Auf einen Blick

#### Standort

Potsdam

#### Zielgruppe

langzeitarbeitslose Frauen und Männer mit Hauptwohnsitz in Potsdam

#### Problemhintergrund

Es gibt viele Langzeitarbeitslose in Potsdam. Seit dem 01.01.2005 sind monatlich ca. 7.300 Arbeitslosengeld II-Empfänger bei der Arbeitsagentur Potsdam arbeitsuchend registriert. Auffällig ist der starke Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit.

#### Ziele und Maßnahmen

Die Vermittlungschancen von langzeitarbeitslosen Frauen und Männern und ihre Teilhabe am sozialen Leben sollen verbessert werden: durch ein besonderes Qualifizierungs- und Beschäftigungsangebot. Die jugendlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Projekts werden im Stufenprogramm „Step by Step“ durch einen Maßnahmen-Mix an den 1. Arbeitsmarkt herangeführt. Dazu gehören ein dreimonatiger 1-Euro-Job (Mehraufwandsentschädigung), ein einmonatiges Bildungsmodul (Trainingscampus) sowie eine achtmonatige geförderte Beschäftigung in einem Unter-

nehmen in der Entgeltvariante mit dem Ziel der Weiterbeschäftigung. Aus den drei Phasen des Stufenprogramms hinaus ist es jederzeit möglich, dass Jugendliche in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) oder Beschäftigung schaffenden Infrastrukturmaßnahmen (BSI) vermittelt werden.



Das Regionalbudget-Team aus Potsdam.

Das Projekt „IDA – Ideen schaffen Arbeit“ fördert eigenständige, beschäftigungswirksame Ideen für Existenzgründungen, Schaffung von Arbeitsplätzen oder zur Verbesserung der Vermittlungschancen aus der Arbeitslosigkeit.

#### Laufzeit

01.07.2005 bis 30.06.2007

#### Ergebnisse (Stand 01.02.2007)

##### Step by Step

- 1-Euro-Job: 390 Jugendliche
- Trainingscampus: 240 Jugendliche
- Entgeltvariante: 240 Jugendliche
- Entgeltvariante zusätzlich:  
35 Teilnehmende über 25 Jahre



- ABM: 34 Jugendliche
- BSI: 3 Jugendliche
- Vermittlung in Unternehmen nach der Förderung: 131 Jugendliche
- Vermittlung in Ausbildung: 11 Jugendliche
- Vermittlung zusätzlich in Unternehmen: 20 über 25 Jahre

#### **IDA**

- Eingereichte Konzepte: 116 Teilnehmer/-innen
- Bewilligte Konzepte: 70 Teilnehmer/-innen
- Existenzgründung: 46 Teilnehmer/-innen
- Qualifizierung: 9 Teilnehmer/-innen
- Vermittlung in Arbeit oder Ausbildung: 13 Teilnehmer/-innen

#### **Kosten und ESF-Anteil an der Finanzierung**

Gesamt: 4,3 Millionen Euro  
davon ESF: 3,0 Millionen Euro

#### **Projektträger**

Landeshauptstadt Potsdam

#### **Ansprechpartner**

Landeshauptstadt Potsdam  
Friedrich-Ebert-Straße 79/81  
14469 Potsdam  
Geschäftsstelle Arbeitsmarktpolitik:  
Marion Cramer, Gabriele Röder  
Tel.: 0331 289-1521  
Fax: 0331 289-1525  
E-Mail: [gs-arbeitsmarkt@Rathaus.Potsdam.de](mailto:gs-arbeitsmarkt@Rathaus.Potsdam.de)  
Internet: [www.potsdam.de/regionalbudget](http://www.potsdam.de/regionalbudget)

„Nein! Dort werde ich mich ganz sicher nicht bewerben.“ Mit diesen Worten hatte Anja Nicoley ihrer Beraterin die Unternehmensadresse zurückgegeben, bei der sie sich vorstellen sollte. Sie wisse zwar nicht, welchen Job sie wolle. „Ich weiß aber genau, welchen ich nicht will.“

Anja Nicoley ist eine von 275 Langzeitarbeitslosen, die das Potsdamer „Regionalbudget“-Projekt bisher betreut hat. „Es gibt viele Langzeitarbeitslose in Potsdam“, sagt die Leiterin der Geschäftsstelle für Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigungsförderung Marion Cramer. „Und wir haben festgestellt, dass der Anteil von arbeitslosen Jugendlichen überproportional ist. Ein Riesenproblem, wenn man sich vorstellt, was auf uns zukommt, wenn diese Jugendlichen nicht in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Unternehmen werden hier bald keine Arbeitskräfte mehr finden.“ Dies zu verhindern, hat sich die Projektsäule „Jugend und Qualifizierung – Step by Step“ zum Ziel gesetzt. Ein zweite Säule „IDA – Ideen und Arbeit“ kümmert sich in Potsdam daneben um Arbeitslose aller Altersgruppen.



Anja Nicoley an ihrem 1-Euro-Job-Arbeitsplatz in der Potsdamer Nikolaikirche.

## Zwölf Monate: Step by Step

Das Step by Step-Konzept will dabei vor allem vorhandene Strukturen und Potenziale nutzen und bündeln. Damit ist gemeint: Die unterschiedlichen Förderinstrumente speziell für Arbeitslosengeld II-Empfänger sollen miteinander kombiniert werden. Dabei handelt es sich um die vielfältigen Möglichkeiten aus dem Instrumentenkoffer des SGB II und SGB III: also ABM-Angebote, Zuschüsse für Arbeitnehmer und Arbeitgeber, Entgelte und die Mehraufwandsentschädigung (im Volksmund 1-Euro-Job genannt), die nun nacheinander genutzt werden sollen. „Das ist üblicherweise anders“, erklärt Marion Cramer. „Man bekommt beispielsweise per ABM eine gemeinnützige Arbeit zugewiesen. Vielleicht für drei Monate oder ein halbes Jahr, danach ist Schluss. Wir haben uns überlegt, in einem Stufenprogramm unterschiedliche Arbeitsförderinstrumente

Rahmen sogenannter 1-Euro-Jobs: beispielsweise zur Unterstützung von Vereinen, in historischen Anlagen oder für kirchliche Einrichtungen wie bei Anja Nicoley. Ihr war diese erste Maßnahme wie auf den Leib geschneidert: Sie arbeitete in der Potsdamer Nikolaikirche als „Mädchen für alles“, wie sie selbst sagt: Telefondienst, Besucherinformation, Büroarbeiten usw. Und wäre gern geblieben. Nicht nur wegen des Namens.

## 2. Schritt: Trainingscampus

Stattdessen wartete auf sie – wie auf alle anderen auch – ein vierwöchiger Trainingscampus (durchgeführt von der Urania Schulhaus GmbH). Marion Cramer: „Mit den unterschiedlichsten Inhalten. Beispielsweise Rechtschreibung: Wie sieht ein fehlerfreier Brief aus? Ein bisschen Mathe: Wie berechne ich als Maler, wie viel Farbe ich für ein Zimmer



*Step by Step: gemeinnützige Arbeit, Trainingscampus, Arbeit gegen Bezahlung.*

aneinanderzureihen, um einen Zeitraum von zwölf Monaten zu schaffen. Innerhalb dieser zwölf Monate haben die Teilnehmenden eine realistische Chance, sich für den 1. Arbeitsmarkt fit zu machen.“

### 1. Schritt: Gemeinnützige Arbeit

In den ersten drei Monaten der Projektlaufzeit sollen die Jugendlichen dabei grundlegende Arbeitstugenden einüben bzw. wiedererlangen: tägliches Aufstehen, pünktlich zur Arbeit erscheinen, Aufgaben zuverlässig erledigen. Als Trainingseinheiten dienen dabei gemeinnützige Arbeitsaufgaben im

brauche? Dazu Bewerbungstraining. Und jede Woche Sauna oder Fitness-Studio und ein Verhaltenstraining zum Aggressionsabbau. Denn Jugendliche, die lange keine Arbeit haben, deren Eltern vielleicht auch arbeitslos sind, sind oft voller Frust und Wut. Hier den Schalter umzulegen, Aggressionen zu durchleben, damit umzugehen: Das war eine wichtige Aufgabe dieses Trainingscampus.“

Dabei war dieser 2. Schritt (gefördert durch Arbeitslosengeld II plus Fahrkosten und Kinderbetreuungskosten) als Orientierungsphase gedacht, um zu ermitteln: Wo stehe ich? Und wohin will ich? Was ist mit dem derzeitigen Ausbildungsstand möglich?



Brauche ich eine Ausbildung? Brauche ich Zusatzqualifikationen? Marion Cramer: „Es gab und gibt Jugendliche, die ohne Ausbildung in dieses Step by Step hineingekommen sind. Einige haben sich für eine Qualifizierung entschieden. Andere – wie Anja – haben gesagt: Für mich ist hier Schluss, das bringt mir alles nichts. Wir hatten 45 Abbrecher von insgesamt 275 Teilnehmenden. Die anderen sind durch



Beispielsweise beim Schildermacher: Festanstellung in der dritten Phase von Step by Step.

Gespräche und Bewerbungen, die sich an diesen Trainingscampus angeschlossen haben, in Arbeit vermittelt worden.“

### 3. Schritt: Arbeit gegen Bezahlung

Die Arbeitsplätze für den 3. Schritt, die Entgeltvariante, wurden in den Potsdamer Schwerpunktbranchen gesucht und gefunden: Dienstleistung, Tourismus, Biotechnologie. Die vermittelten Jugendlichen hatten daraufhin acht Monate Zeit, möglichst viel Arbeitspraxis zu erwerben. Marion Cramer: „Das Ziel war und ist, dass nach diesen acht Monaten ein sogenannter Klebeeffekt eintritt. Dass also das Unternehmen sagt: Jetzt haben wir den Teilnehmenden fit gemacht, jetzt behalten wir ihn auch.“

Für die Entgeltvariante erhielten die Jugendlichen einen richtigen Arbeitsvertrag. Vergütung: 1.200 Euro brutto. Dabei wurde jeder Unternehmer verpflichtet, sich mit mindestens 300 Euro am Lohn zu beteiligen. „Insofern waren das dann netto für die Teilnehmenden mindestens 50 Euro mehr, als sie bisher als Hartz IV-Empfänger erhielten: ein finanzieller Anreiz für die jungen Leute, diese acht Monate durchzustehen.“

### IDA: Ideen und Arbeit

Für Langzeitarbeitslose jeden Alters ist die 2. Säule des „Regionalbudget“-Projekts gedacht. „IDA richtet sich an Menschen“, erklärt Marion Cramer, „die eine Idee haben, mit der sie sich selbstständig machen wollen. Oder an Unternehmer, die einen zusätzlichen Arbeitsplatz schaffen würden. Oder auch an Menschen, die arbeitslos sind, aber eine zusätzliche Qualifizierung benötigen, die keiner finanziert, die aber Aussicht auf angestellte Beschäftigung mitbringt. Wir hatten z. B. eine Physiotherapeutin, die ein Pferd besitzt und gerne Reit-Therapie machen möchte. Für diese Qualifizierung gibt es normalerweise kein Geld. Von uns schon. Wir haben ihr die Qualifizierung



*Jaenette Niebelschütz hat sich im Rahmen von IDA selbstständig gemacht: mit Parol-Accessoires und Künstlerschals.*

bezahlt. Damit kann sie sich selbstständig machen oder eine Anstellung suchen.“

Gefördert wurde und wird vor allem auch die Gruppe der Nicht-Leistungsempfänger: also Personen, die kein Arbeitslosengeld bekommen, und mangels Bedürftigkeit – aus welchen Gründen auch immer – kein Arbeitslosengeld II erhalten. Um diese Personengruppe, so Marion Cramer, kümmere sich kein Mensch. Dabei sei es auch deutlich schwieriger, an sie heranzukommen. „Das hat eine wahnsinnige Arbeit gemacht. Wir sind in Bürgerhäuser und Vereine gegangen. Wir haben Werbung gemacht, Filme gedreht. Wir haben diese Filme u. a. in der Straßenbahn und im Stadtfernsehen

gezeigt. Jetzt liegen uns massenhaft Konzepte vor. IDA ist sozusagen in Potsdam angekommen.“

In Potsdam geblieben ist übrigens Anja Nicoley. Sie hat nach einer Unterbrechung einen zweiten Anlauf genommen und ist in ihrer Entgeltphase schließlich zu einem Call-Center vermittelt worden. Das hat sie nun fest angestellt. Und Anja Nicoley ist glücklich: mit fester Arbeitsstelle und – endlich – eigener Wohnung. „Hier verbringe ich die meiste Zeit, wenn ich nicht arbeite. Und ich kann in Urlaub fahren. Und muss mir kein Geld mehr leihen, wenn ich zum Arzt gehen muss.“

## Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen: Maßnahmenbereich C

Die moderne Industriegesellschaft wandelt sich zur „Wissengesellschaft“. Gleichzeitig veralten erworbene berufliche Qualifikationen zunehmend schneller. Die beständigen wirtschaftlichen und technologischen Veränderungen verlangen immer wieder aktuelles berufliches Know-how, aber auch zunehmend allgemeines, politisches und kulturelles Wissen. Das steigende Gewicht von Wissenschaft und Forschung für die wirtschaftliche Entwicklung macht deutlich, dass ein lebensbegleitendes Lernen wichtiger denn je ist.



*Ausbildung und Erwerbstätigkeit sind die Basis für soziale Sicherheit: für den Fall der Erwerbsunfähigkeit und im Alter.*

### **Fachwissen, Orientierungswissen und Nutzung von Kompetenzen**

Lernen bedeutet dabei zunächst den Erwerb neuen Fachwissens: Dieser ist nach wie vor von großer Bedeutung. Aber auch der Erwerb von Orientierungswissen und die Nutzung von Kompetenzen, wie z. B. der Umgang mit neuen Technologien oder Teamfähigkeit, treten immer mehr in den Vordergrund. Beide Herausforderungen unterstreichen, welches Gewicht der Förderung lebensbegleitenden Lernens zukommt. Sie zeigen allerdings auch, dass es sich hierbei um eine Querschnittsaufgabe aller Politikbereiche handelt.

Die Verbesserung der beruflichen Erstausbildung spielt eine besonders wichtige Rolle: Sie entscheidet einerseits über den Einstieg ins Berufsleben. Ausbildung und Erwerbstätigkeit sind damit einerseits Voraussetzung für die materielle Existenzsicherung, soziale Integration und Orientierung. Sie sind auch die Basis für soziale Sicherheit für den Fall der Erwerbsunfähigkeit und im Alter. Die berufliche Erstausbildung sichert aber andererseits auch den Unternehmen einen qualifizierten Arbeitskräftenachwuchs. Damit unterstützt eine gezielte Erstausbildung Unternehmen dabei, oftmals noch bestehende Anpassungsbedarfe zu überwinden.

### **Ausbildungsstellenmangel und weites Netz an Bildungsdienstleistern**

Die Situation auf dem brandenburgischen Aus- und Weiterbildungsmarkt ist angespannt. Ausbildungsstellenmangel, zu geringe Ausbildungsleistungen der Unternehmen und eine hohe Zahl von Schulabgängern und Schulabgängerinnen kennzeichnen noch die Situation – auch wenn sich die Problemlage in absehbarer Zeit umkehren wird, vor allem aufgrund der demografischen Entwicklung. Zur Bildungslandschaft im Land Brandenburg gehört dabei gleichzeitig ein weites Netz an Dienstleistern der Aus- und Weiterbildung.

### **Wenig Fortbildung in kleinen Unternehmen**

Gering entwickelt ist die Intensität der beruflichen Weiterbildung in den brandenburgischen Unternehmen. Nur 27 Prozent der Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten haben im ersten Halbjahr 2005 Fortbildungen durchgeführt. Betrachtet man alle brandenburgischen Betriebe, sind es immerhin 41 Prozent.

### **Förderschwerpunkt:**

#### **berufliche Erstausbildung**

Ausgehend vom hohen Stand beruflicher Basisqualifikationen und den vorhandenen Bildungsinfrastrukturen hat sich das Land Brandenburg zum Ziel gesetzt, den Standortfaktor „Qualifikation“ als eine der originären Stärken des Landes zu fördern und weiterzuentwickeln. Die berufliche Erstausbildung ist dabei die Grundlage einer Strategie des

lebensbegleitenden Lernens und zugleich ein förderpolitischer Schwerpunkt. Die Partner des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses haben sich deshalb auf ein gemeinsames Handeln verständigt. Und sie wollen jedem ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten. Knapp 10 Prozent der ESF-Mittel waren von 2000–2006 für diesen Förderschwerpunkt vorgesehen.

#### **Lernortkooperation schafft mehr und bessere Ausbildung**

Um möglichst viele Jugendliche ausbilden zu können, konzentriert das Land seine Fördermaßnahmen zudem auf die „Förderung von Ausbildungsverbänden“ und die „Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk“. Im Rahmen der Bund-Länder-Ausbildungsprogramme



*Beispielsweise Schweißertraining: Fortbildung darf sich nicht länger nur an die jüngeren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter richten.*



werden betriebsnahe und vollzeitschulische Ausbildungsplätze im Kooperativen Modell gefördert. Die Ausbildung soll sich dabei an den Erfordernissen der Betriebe und am Arbeitsmarkt orientieren. Diese wirtschaftsnahe Qualifizierungsförderung versteht sich als ein besonders bedeutsames und zukunftsfähiges Element eines lebensbegleitenden Lernens.

#### **Richtlinie zur Kompetenzentwicklung und Modellprogramm INNOPUNKT**

Die Richtlinie zur Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie das Modellprogramm INNOPUNKT setzen zusätzlich u. a. die folgenden Schwerpunkte:

- vorausschauend den Qualifizierungsbedarf analysieren
- neue Lehr- und Lernformen einführen, um das Lernen im Prozess der Arbeit zu verankern
- Modelle für eine neue Balance und Verbindung zwischen Arbeits- und Lernzeiten, wie z. B. im Rahmen von Lernzeitkonten, entwickeln
- Aufbau regionaler Bildungsnetzwerke und Unterstützung der Bildungsdienstleister auf ihrem Weg zur weiteren Professionalisierung
- Leitbild eines „Land des Lernens“ im Rahmen eines ressortübergreifenden Konzepts des lebensbegleitenden Lernens verankern

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) fördert darüber hinaus die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg: als ein effizientes Angebot für mehr Transparenz und höhere Passgenauigkeit auf dem Weiterbildungsmarkt.

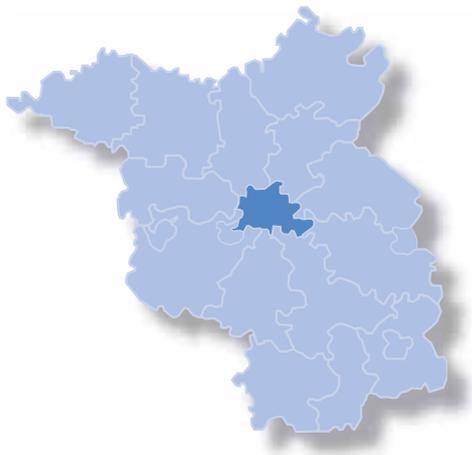
Im Zeitraum 2000–2006 konnten über 180.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Maßnahmenbereich „Berufliche und allgemeine Bildung, lebensbegleitendes Lernen“ aus ESF-Mitteln gefördert werden.



*Beispielsweise in der Altenpflege: lebensbegleitendes Lernen, um die Herausforderungen am Arbeitsplatz zu meistern.*

# Mehr Chancen für ältere Fachkräfte

## Altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung



### Auf einen Blick

#### Standort

Land Brandenburg

#### Zielgruppe

- kleine und mittlere Unternehmen (maximal 250 Beschäftigte)
- ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Land Brandenburg

#### Problemhintergrund

Viele brandenburgische Unternehmen haben etwa gleichaltrige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich dem Rentenalter nähern. Hier gilt es, den Erfahrungstransfer von erfahrenen zu Nachwuchsfachkräften zu organisieren. Gleichzeitig haben die betroffenen Unternehmen die Chance, die Leistungspotenziale älterer Fachkräfte zu erhalten und zu nutzen. Dafür ist es wichtig zu ermitteln, vor welchen unternehmerischen Herausforderungen Unternehmen jeweils stehen und welche Möglichkeiten und Wege es gibt, diese Herausforderungen zu meistern.

#### Ziele und Maßnahmen

Zu einer altersgerechten Personal- und Organisationsentwicklung gehört eine Vielzahl möglicher Maßnahmen: eine vorausschauende und aktive Gestaltung betrieblicher Altersstrukturen, die Kompetenzentwicklung älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die

altersgerechte Arbeitsorganisation (also eine altersgerechte Arbeits- und Laufbahngestaltung, eine betriebliche Gesundheitsförderung usw.), die Weitergabe von Erfahrungswissen älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Integration älterer arbeitsloser Fachkräfte und die flexible Nutzung von Arbeitsmarktinstrumenten.

#### Laufzeit

01.05.2004 bis 30.04.2006

#### Ergebnisse

- 24 Unternehmen wurden vertraglich in das Projekt einbezogen.
- In 57 Qualifizierungsmaßnahmen wurden 99 ältere Fachkräfte ab 50 Jahre einbezogen; davon waren 52 Prozent Frauen.
- Es wurden acht ältere, vorher erwerbslose über 50-jährige Fachkräfte und drei über 45-jährige Fachkräfte eingestellt und qualifiziert.
- Über 80 Unternehmen wurden zu den Herausforderungen des demografischen Wandels beraten.



*Altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung: Kfz-Schlosser Hans Joachim Gäde von der Stechow AG.*



### **Kosten und Anteil der ESF-Förderung**

Gesamt: 355.962,56 Euro

davon ESF: 249.173,79 Euro

### **Projekträger**

Unique GmbH

Soziale Innovation research & consult GmbH

### **Ansprechpartner**

Dr. Gerda Jasper

Unique GmbH

Gesellschaft für Arbeitsgestaltung,  
Personal- und Organisationsentwicklung  
Großbeerenstraße 89

10963 Berlin

Tel.: 030 2529-7640

Fax: 030 2529-7641

E-Mail: [jasper@unique-berlin.de](mailto:jasper@unique-berlin.de)

Internet: [www.unique-berlin.de](http://www.unique-berlin.de)

Soziale Innovation research & consult GmbH

Deutsche Straße 10

44339 Dortmund

[www.soziale-innovation.de](http://www.soziale-innovation.de)

Es reiche nicht aus, wenn Personalverantwortliche sagen: „Demografischer Wandel? Ja, davon haben wir auch schon gehört“, befindet Gerda Jasper. Sie ist Geschäftsführerin von Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung in Berlin. „Auch kleine und mittlere Unternehmen müssen vielmehr vorausschauend handeln, diesem demografischen Wandel angemessen.“ Dabei müsse das Management in kleinen und mittleren Unternehmen vor allem dafür sorgen, dass ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zum Renteneintrittsalter arbeiten können. Und dass Ältere als Träger von wichtigen Erfahrungen verstanden werden und deren Erfahrungswissen im Unternehmen weitergegeben wird. „Ich sage immer: Es sind die irdischen Dinge, die geschehen sollten.“



*Belastungen für Körper und Seele reduzieren: Altenpflegerin im Nachbarschaftshaus Luckenwalde, Traktorist und Radladerfahrer der Stechow AG.*

### **Ich kann mir nicht vorstellen, das noch lange zu machen**

Helga M. ist Altenpflegerin und arbeitet in einem Pflegeheim in Königs Wusterhausen: „Unsere Arbeit ist wirklich schön und bereichernd. Das Gefühl, gebraucht zu werden, ist wichtig für mich. Auf der anderen Seite ist die Arbeit aber sehr anstrengend. Zum einen wegen der körperlichen Belastung: Patienten füttern, aus dem Bett heben, waschen, Betten machen. Meistens allein, selten ist man zu zweit oder zu dritt. Die psychische und physische Belastung sowie die Schichtarbeit: Das zehrt schon an meinen Kräften.“

Arbeitszeit und Arbeitsorganisation so gestalten, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesund und leistungsfähig bleiben. Die Qualifizierung von Älteren. Erfahrungswissen von Älteren weitergeben und Unternehmensnachfolgen sichern. Und auf diesem Weg mehr ältere arbeitslose Fachkräfte in Arbeit bringen: Das sind die vier Ziele, die sich das Projekt „Mehr Chancen für ältere Arbeitskräfte“ gesteckt hat. Wie man diese Ziele erreichen kann, haben die Projektakteure in Unternehmen aus Industrie, Landwirtschaft und dem Dienstleistungssektor deutlich gemacht.

### **Altersstrukturanalyse**

Wichtiger erster Schritt ist oft eine sogenannte Altersstrukturanalyse. „In aller Regel hat die Unternehmensleitung gerade kleinerer Unternehmen nur eine diffuse Vorstellung, wie alt die Belegschaft in fünf oder in zehn Jahren ist“, sagt Gerda Jasper. „Vor allem bezogen auf die einzelnen Arbeitsbereiche und die damit verknüpften fachlichen Qualifikationen.“ Dazu komme: Es fehle – sehr bald – an Nachwuchs. Allein in Ostdeutschland würden sich von 2002 bis 2009 die Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze halbieren. Das seien zu wenige, um den künftigen Arbeitskräftebedarf zu decken. „Also müssen die Verantwortlichen jetzt

schon darüber nachdenken, wer wann ausscheidet, wie lebenswichtiges Know-how im Unternehmen ersetzt wird oder wer die Nachfolge in der Leitung übernimmt. In der Praxis geht das Tagesgeschäft aber leider vor. Und eine angemessene Personalarbeit kommt oft zu kurz.“

### **Demografischen Wandel als betriebliches Problem behandeln**

Zu reagieren. Den demografischen Wandel nicht nur als ein gesellschaftliches Phänomen behandeln, sondern auch als ein betriebliches: Das wolle das Projekt erreichen, ergänzt Gerda Jasper. „Das Alter der verfügbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als gegeben und als Herausforderung für die weitere Mitarbeiterplanung anzunehmen, Arbeitsbedingungen zu schaffen, die diesen Gegebenheiten Rechnung tragen: Das ist das, was ich mit ‚irdisch‘ meine.“

### **Mehr Kommunikation, bessere Organisation**

Dazu gehöre dafür zu sorgen, dass ältere Fachkräfte länger in ihren angestammten Tätigkeiten beschäftigt werden können. Wie das geht, wurde Unternehmensleitungen und Führungskräften in Workshops, durch Trainings und Coachings vermittelt. Gerda Jasper: „Wir hatten beispielsweise vier Pflegeeinrichtungen im Boot. Hier haben wir regelmäßige Treffen der Pflegedienstleiterinnen eingerichtet, damit diese sich über die Probleme in den einzelnen Stationen austauschen. Wir haben Ihnen gezeigt, wie sie ihre Mitarbeiter anders führen können als bisher. Vor allem durch andere und mehr Kommunikation: indem sie z. B. mit ihren Pflegerinnen und Pflegern über die Fälle reden, mit denen sie zu tun haben, über Patienten, die ihnen das Leben leicht oder schwer machen. In Coachings ging es auch um die Gestaltung von Arbeit und um eine veränderte Organisation von Stationen. Damit kann man die Belastungen für die Pflegerinnen deutlich reduzieren.“





Schonarbeitsplätze für Ältere seien kein Ausweg, so Gerda Jasper, und das nicht nur, weil sie rar sind. Der Schlüssel sei vielmehr, das Arbeitsklima zu verbessern, die Freude an der Arbeit zurückzubringen oder zu verstärken. Damit habe man zufriedener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und – in der Pflege – zufriedener Patienten. Mittel zum Zweck seien dabei – je nach Branche – auch ganz praktische Veränderungen. „Nehmen Sie die Landwirtschaft. Hier geht es z. B. um Traktoren oder Mähdrescher, die so ausgestattet sein sollten, dass sie den Rücken des Fahrers schonen. Man kann viel tun, wenn man als Arbeitgeber das Problem verstanden hat.“

#### **Fortbildung nicht nur für Jüngere**

Das betrifft auch die Fortbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Die dürfe sich nicht länger nur an die Jüngeren richten. Zudem geht es bei den Qualifizierungsangeboten nicht nur um fachliche Qualifizierung: im Rahmen des Projekts z. B. zu Methoden moderner Melktechnik in der Landwirtschaft oder Schweißtechniken in Industrieunternehmen. Es geht auch um soziale Qualifi-

kationen wie Führungsfähigkeiten oder den Umgang mit Konflikten, ganz wichtig etwa für Pflegeeinrichtungen im Umgang mit Angehörigen.

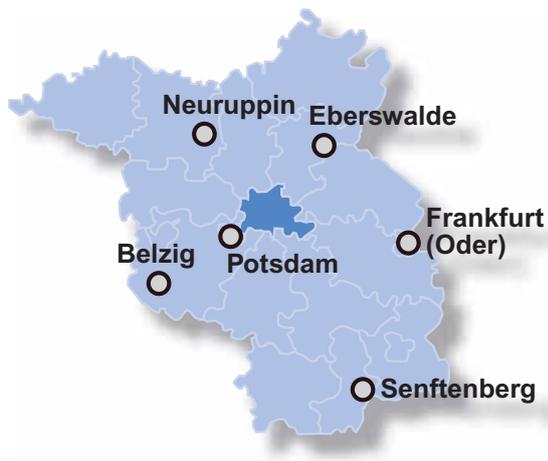
#### **Erfahrungswissen weitergeben**

„Wir hatten zehn Unternehmen geplant“, fasst Gerda Jasper zusammen. „24 konnten wir gewinnen. Ein guter Erfolg, wenn man bedenkt, dass die Unternehmen sich mit 20 Prozent an den Kosten beteiligen müssen. Und uns freut außerdem, dass mit dem Ende der Beratungen nicht alles vorbei war. So haben wir in einer Pflegeeinrichtung und einem Metallunternehmen je einen Führungszirkel etabliert, in dem Erfahrungswissen weitergegeben werden soll. Nicht als Einbahnstraße unter dem Motto „Die Älteren sind die Schlawen“. Sondern wechselseitig. So können Generationsunterschiede effektiv genutzt und die Kompetenzen der Mitarbeiter erweitert werden. Mit Projektende sind diese Führungszirkel nicht etwa eingeschlafen, sondern bleiben als eine ständige Einrichtung erhalten.“



*Schweißertraining beim TÜV in Zehdenick.*

## Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg



### Auf einen Blick:

#### Standorte

Eberswalde, Frankfurt (Oder), Neuruppin, Potsdam, Senftenberg und Belzig

#### Zielgruppe

Arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche mit Berufsabschluss unter 25 Jahren mit Wohnsitz im Land Brandenburg und Alleinerziehende bis 30 Jahre

#### Problemhintergrund

Die Jugendarbeitslosigkeit in Brandenburg ist hoch: je nach Standort bis zu 25 Prozent. Viele junge Frauen und Männer finden nach erfolgreich abgeschlossener Berufsausbildung keinen Einstieg in den ersten Arbeitsmarkt. Dazu kommt: Arbeitszeitflexibilisierung durch Teilzeitarbeit ist vielen Unternehmen unbekannt.

#### Ziele und Maßnahmen

Projektberaterinnen und -berater erarbeiten mit betroffenen Jugendlichen ein Stärken-Schwächen-Profil (Schulabschluss, Berufsausbildung, berufliche Wünsche, Vermittlungshemmnisse, wie z. B. fehlende Zusatzqualifikationen, kein Führerschein usw.) und vermitteln ihnen den Einstieg in den 1. Arbeitsmarkt vorrangig über eine Teilzeit-

beschäftigung. Gemeint sind sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse mit einer Arbeitszeit, die ca. 80 Prozent der betriebsüblichen Vollzeit umfasst. Die verbleibende freie Zeit sollen die Jugendlichen für zukunftsorientierte berufliche Qualifizierung nutzen. Die Kosten für diese Qualifizierungsmaßnahmen werden bis zu 70 Prozent aus Projektmitteln bestritten, mindestens 30 Prozent müssen die Arbeitgeber aufbringen (Großbetriebe: maximal 50 Prozent aus Projektmitteln, mindestens 50 Prozent Eigenanteil). Die Qualifizierungsmaßnahmen organisiert der Projektträger in direkter Absprache mit dem Arbeitgeber.

Arbeitsplätze werden von Brandenburger Unternehmen angeboten, die zusätzliche Beschäftigung schaffen wollen. Sie werden vom Projektträger über die Möglichkeiten und Effekte moderner Arbeitszeitgestaltung und speziell der Teilzeitarbeit beraten (Kostenreduzierung, höhere Produktivität, geringere Fehlzeiten). Zudem ermöglicht ihnen die Einstiegsteilzeit, junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erproben und sich mit Blick auf ihren zukünftigen Bedarf qualifizierte Fachkräfte heranzubilden.

#### Laufzeit

01.09.2002 bis 29.02.2008

#### Ergebnisse (Stand 13.06.2007)

Anzahl der abgeschlossenen Arbeitsverträge: 1.885

- Männer: 993
- Frauen: 892

Einstellende Unternehmen: 1.098

Anzahl der Jugendlichen mit erfolgter und geplanter Qualifizierung: 1.389

- Männer: 727
- Frauen: 662

Landessieger des Wettbewerbs „Deutscher Förderpreis Jugend in Arbeit“ 20.01.2006





### **Kosten und ESF-Anteil an der Finanzierung**

Gesamt: 4.784.450,08 Euro  
davon ESF: 3.349.115,06 Euro

### **Projektträger**

IHK-Projektgesellschaft mbH

### **Ansprechpartner**

IHK-Projektgesellschaft mbH  
Projektleitung: Dr. sc. oec. Jürgen Bach  
Heegermühler Straße 64  
16225 Eberswalde  
Tel.: 03334 253727  
Fax: 03334 253780  
E-Mail: bach@ihk-projekt.de  
Internet: www.ihk-projekt.de,  
www.etz-brandenburg.de



*Simone Schöning hat eine Anstellung als Lkw-Fahrerin bekommen.*

Schieferdächer decken: Das hatte Lars Schröder während seiner Ausbildung nicht gelernt. Er ist 23 Jahre alt und hat eine Lehre als Dachdecker absolviert. Als einfacher Dachdecker ist er arbeitslos. Als Dachdecker, der Dächer aus Schiefer machen kann, hat er eine Anstellung gefunden. Durch das Projekt „Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg“.

„Entstanden ist die Projektidee im Jahr 2002“, erinnert sich Projektleiter Jürgen Bach. „Anlass war die hohe Jugendarbeitslosigkeit in Brandenburg. Damals über 25 Prozent. Jetzt sind wir bei 18 bis 29 Prozent, je nach Region. Gleichzeitig hat man festgestellt, dass das Thema ‚Arbeitszeitflexibilisierung und Teilzeitarbeitsverträge‘ im Land Brandenburg und in den neuen Bundesländern insgesamt ein bisschen unterbelichtet war. Man hat versucht, das zu koppeln. Wir sprechen mit den Unternehmen über Teilzeit. Und suchen dabei Unternehmen, die bereit sind, darüber zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, und zwar für junge arbeitslose Menschen bis 25 Jahre, aber mit Berufsabschluss.“

### **Anstellung plus Nachqualifizierung**

Der Clou dabei ist: Diejenigen, die auf diese Weise eine Anstellung finden, kommen sofort in den Genuss einer Nachqualifizierung. Diese orientiert sich exakt an den konkreten Erfordernissen ihres neuen Arbeitsplatzes. Jürgen Bach: „Das hat man in dieser Form in Deutschland noch nie kombiniert. Dabei richten wir uns nicht nur an Arbeitslose, sondern auch an Menschen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind. Das heißt: Diesen eröffnen wir eine realistische Chance, ihren jetzigen Arbeitsplatz zu behalten.“

Interessierte Jugendliche in der Startphase zu finden war dabei nicht schwer, aber zeitaufwendig. „Wir sind dorthin gefahren, wo sie sich aufhalten“, erläutert Jürgen Bach.

„In die Arbeitsagenturen, Schulen, zu den überbetrieblichen Ausbildungszentren, Oberstufenzentren usw. Außerdem haben wir eine ausführliche Pressearbeit gemacht.“ Darum sei „Einstiegsteilzeit“ in Brandenburg mittlerweile ein fester Begriff. „Heute bekommen wir Anrufe: Wir haben hier junge Leute, die einen Arbeitsplatz suchen. Kommt doch mal vorbei und erklärt, wie das mit der ETZ funktioniert.“

### **Beratung zur Arbeitszeitflexibilisierung**

Wie Arbeitszeitflexibilisierung und Teilzeit allgemein und Einstiegsteilzeit im Besonderen funktionieren, sollen im Rahmen des Projekts vor allem auch die Partnerunternehmen erfahren. Die kostenlose Beratung der Firmen, die in dieses Projekt einsteigen, ist daher ein wichtiger Projektbaustein. Um interessierte Unternehmerinnen oder Unternehmer zu finden, haben die Frankfurter dabei zunächst einmal „Klinken geputzt“: „Wir haben den Unternehmerverband

kontaktiert. Wir haben alle Stammtische der Kreishandwerkerschaften abgegrast. Wann immer Unternehmer zusammengekommen sind, waren wir dabei. Viele Hinweise kamen und kommen von den Arbeitsagenturen: ‚Wir haben hier einen Arbeitgeber, der einen jungen Menschen einstellen würde. Wenn der einen Führerschein hätte‘. Und viele Unternehmer rufen heute auch von sich aus bei uns an, weil sich bei ihnen junge Leute bewerben, die nach ETZ fragen.“

Erfolgreiche Bewerber werden angestellt: mit regulärem Arbeitsvertrag, mal befristet, mal unbefristet. Dabei sprangen in der jüngsten Förderperiode für ein Drittel der Jugendlichen nicht nur Teilzeit-, sondern sogar Vollzeitverträge mit 38 oder 40 Wochenarbeitsstunden heraus. Jürgen Bach: „Den Lohn muss der Arbeitgeber dabei selber bezahlen. Sie konnten dafür natürlich auch Lohnkostenzuschüsse beantragen, z. B. bei der Arbeitsagentur. Und nur die Qualifizierung



*Beispielsweise den Führerschein: Projekt bezahlt die Qualifizierung, Arbeitgeber die Lohnkosten.*



bezuschussen wir dann. Zu Beginn des Projekts mit 70 Prozent der Kosten, heute nur noch mit 60 Prozent. Übrigens haben die Arbeitgeber nie ein Problem damit, sich finanziell zu beteiligen.“

### **Maßgeschneiderte Arbeitskräfte, neue Marktchancen**

Kein Wunder: War und ist doch dieses Verfahren für beteiligte Unternehmen eine gute Gelegenheit, sich maßgeschneiderte Arbeitskräfte zu sichern und damit zusätzliche Chancen auf dem Markt zu eröffnen. Jürgen Bach: „Überlegen Sie doch mal: Der Dachdeckermeister schickt einen jungen Menschen auf einen Lehrgang. Der findet in Hamburg statt und ist nicht billig. Aber so hat er sich einen Spezialisten für Schieferdächer geschaffen. Über den hat er nun ein zusätzliches Angebot im Portfolio und erhofft sich dadurch natürlich zusätzliche Aufträge. Oder wenn ein Kfz-Betrieb seinen Mechaniker den ASU-Schein machen lässt, kostet das normalerweise soundso viel Euro. Hier kommt er günstiger weg. Jetzt kann er durch ihn eine ASU-Untersuchung für seine Kunden anbieten. Der Knüller ist: Damit hat er sich

eine Arbeitskraft in seine Firma geholt, die ihren Lohn selber erarbeitet. Ist doch ideal. Darum haben manche Firmen über dieses Projekt schon drei oder vier junge Leute in die Firma geholt.“

### **Fachkräfte im Land behalten**

Dabei hofft man in Frankfurt, über dieses Anreizsystem zur Fachkräftesicherung die Jugendarbeitslosigkeit zurückführen zu können. Und – vielleicht noch wichtiger – junge Menschen und Arbeitskräfte in Brandenburg zu halten. „Sie wissen ja auch, wie es ist“, sagt Jürgen Bach. „Viele junge Leute suchen außerhalb von Brandenburg Arbeit. Es ist nicht leicht, die jungen Gesellen und Facharbeiter an unser Land zu binden. Wenn uns das nicht gelingt, wird Brandenburg ausbluten. Wir mussten und müssen daher die Unternehmen stimulieren, diesen Jugendlichen eine Chance zu geben.“

Interessierte und motivierte Unternehmen gibt es dabei aus allen Branchen und für alle Berufe. „Es gibt keine Branche, die bei uns nicht gepunktet hat“, sagt Jürgen Bach. „Das war für uns auch faszinierend. Und es sind



*Neue Aufgabe von Jana Schönfeld: Werbeaufsteller entwerfen und ausstanzen.*

nicht nur die kleinen oder mittleren Betriebe. Wir haben sogar zehn Großunternehmen, die über 1.000 Mitarbeiter beschäftigen. Auch die hatten die Möglichkeit, an diesem Projekt teilzunehmen. Allerdings mussten sie einen höheren Eigenanteil für die Nachqualifizierung bezahlen.“

Bis heute haben sich 1.098 Firmen am Projekt „Einstiegsteilzeit“ beteiligt. Weitere 608 Firmen haben sich immerhin zur Arbeitszeitflexibilisierung beraten lassen. Einige Firmen, berichtet Jürgen Bach nicht ohne Stolz, hätten daraufhin z. B. ihr Schichtsystem verändert. Und was die Jugendlichen angeht: Hier konnte ETZ 1.885 Arbeitsverträge schaffen, davon 1.506 in Teilzeit, 379 in Vollzeit.

#### **142 Physiotherapeuten**

Als besonders wertvoll hat sich die Nachqualifizierung beispielsweise für die Berufsgruppe der Physiotherapeuten erwiesen. Es gebe in Brandenburg viele kleine physiotherapeutische Praxen, erklärt Jürgen Bach, selbstständig, die meisten mit einer oder zwei Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter. „Und die müssen hart rechnen, ob sie einem arbeitslosen Physiotherapeuten eine Chance geben wollen. Die sagen sich natürlich, wie alle anderen auch: Den können wir nur bezahlen, wenn er wieder Geld einspielt. Und das tut er: durch Lymphdrainage. Die Lymphdrainage gehört nämlich nicht zur Berufsausbildung von Physiotherapeuten. Aber der Markt und die Patienten verlangen sie. Von den fast 1.900 Anstellungen, die wir gestiftet haben, sind allein fast 150 bei Physiotherapeuten zustande gekommen, und zwar meistens durch eine Fortbildung in Lymphdrainage.“

#### **Qualifiziertes Personal ist unsere Zukunft**

Überhaupt sei bei 95 Prozent der teilnehmenden Jugendlichen alles top gelaufen, resümiert Jürgen Bach. Bei nur fünf Prozent habe es Probleme gegeben. Natürlich gebe

es auch Fälle, in denen Teilnehmerinnen und Teilnehmer von der Firma, die die Qualifizierung durchgeführt hat, wieder entlassen wurden. Aus den verschiedensten Gründen. Die übrigen hätten aufgrund der Nachqualifizierung ein Angebot von einem Konkurrenzunternehmen bekommen. Sehr zum Ärger des Betriebs, der die Anstellung und Nachqualifizierung übernommen hatte. Jürgen Bach: „Die wurden eingestellt, haben die Nachqualifizierung gemacht, z. B. den Schweißerschein, den Dachdeckerschein, den ASU-Schein. Oder auch eine kaufmännische Sprachqualifizierung. Das hat sich in der Region rumgesprochen: Hier ist ein Schlosser, der spricht polnisch. Ein Wettbewerber geht auf ihn zu, bietet ihm mehr Geld, und er wechselt. Eigentlich positiv. Aber nun ruft der erste Arbeitgeber bei uns an und schimpft: ‚Der Armleuchter‘. Schimpf ich zurück: ‚Selber Armleuchter‘. Für hoch qualifiziertes Personal musst du eben einen Euro mehr drauflegen. Denn hoch qualifiziertes Personal ist unsere Zukunft.“



*Einstiegsteilzeit ist die Gelegenheit für Unternehmen, sich maßgeschneiderte Arbeitskräfte zu sichern und damit zusätzliche Chancen auf dem Markt zu eröffnen.*

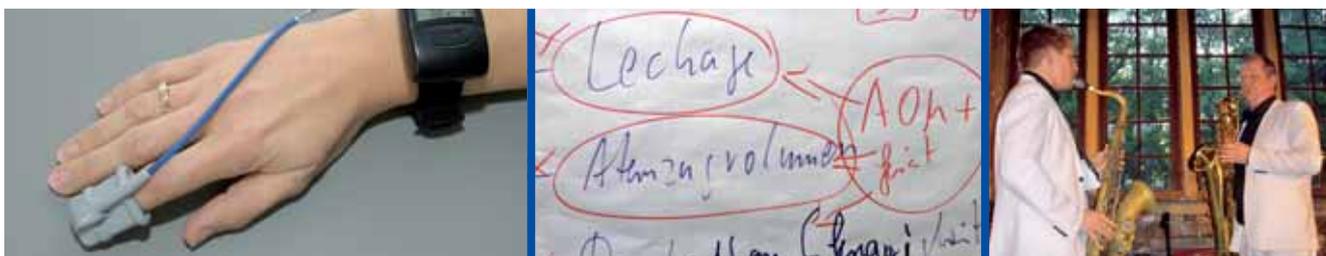
## Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist: Maßnahmenbereich D



Die Bedeutung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) für die Entwicklung der Wirtschaftskraft und für die Schaffung zusätzlicher existenzsichernder Arbeitsplätze ist unbestritten. Das gilt auch für das Land Brandenburg, nicht zuletzt deswegen, weil es hier keine Großunternehmen gibt, von wenigen Ausnahmen abgesehen. Die Unternehmenslandschaft ist dabei durch einen sehr hohen Anteil Klein- und Kleinstunternehmen geprägt. So haben 53 Prozent der insgesamt

### Mangelnde betriebliche Arrangements zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Diese Defizite in der systematischen Personal- und Organisationsentwicklung führen dabei auch zu einer geringen Vereinbarkeit von Familie und Beruf. So ist z. B. der Anteil der Unternehmen, die flexible Arbeitszeit- und Organisationsmodelle nutzen, um Familie und Beruf miteinander zu vereinbaren, relativ gering. Dies wirkt sich insbesondere



*Voraussetzungen für Existenzgründungen: tragfähige Geschäftsidee, professionelles Durchsetzungsvermögen am Markt, Unternehmerpersönlichkeit.*

ca. 64.000 im Jahr 2004 gezählten Betriebe weniger als fünf und 81 Prozent weniger als zehn Beschäftigte. Lediglich rund vier Prozent der Betriebe beschäftigen mehr als 50 Personen, nur ca. 0,3 Prozent haben mehr als 250 Angestellte.

### Wenig systematische Personal- und Organisationsentwicklung

Eine Folge dieser kleinbetrieblichen Struktur ist, dass in diesen Unternehmen vielfach keine systematische Personal- und Organisationsentwicklung stattfindet. Entsprechend niedrig fällt auch die Beteiligung an Weiterbildungen aus. Hinzu kommen Probleme bei der Qualität der Weiterbildung. Sie geschieht – wenn – häufig situativ und weniger in die betrieblichen Entwicklungsprozesse eingebunden als in größeren Betrieben.

für Frauen negativ aus. Denn trotz einiger Fortschritte bei der Auflösung tradierter Rollenverständnisse in vielen Familien wie in der Gesellschaft insgesamt, ist es weiterhin so, dass Frauen durch Familie und Beruf stärker belastet sind als Männer.

Fehlende betriebliche Arrangements zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mindern dabei unter dem Strich die Erwerbsmöglichkeiten junger Männer und Frauen. Das ist angesichts des demografischen Wandels und des absehbaren Fachkräftebedarfs besonders problematisch.

Eine weitere Folge der kleinbetrieblichen Struktur ist, dass sich lediglich vier Prozent aller Betriebe im Land Brandenburg kontinuierlich oder zumindest zeitweilig mit Forschungs- und Entwicklungsaufgaben beschäftigen. Sie laufen auf diese Weise Gefahr, den technologischen Anschluss zu verpassen.

### **Wettbewerbsfähigkeit von KMU verbessern**

Die im Rahmen des Europäischen Sozialfonds (ESF) bereitgestellten Mittel sollen daher insbesondere dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu verbessern und damit den Unternehmenssektor in Brandenburg zu stärken. Dies betrifft naturgemäß die Beschäftigten, das sogenannte „Humankapital“. In erster Linie geht es darum, bei den Beschäftigten noch vorhandene Qualifikationsdefizite, gerade im Bereich von Schlüsselkompetenzen, abzubauen. Weiter soll die Personal- und Organisationsentwicklung in Unternehmen mithilfe der ESF-Mittel den Erfordernissen der Wissensgesellschaft angepasst werden.

Hierbei geht es u. a. um die Organisation des lebensbegleitenden Lernens, teilweise auch um die berufliche Erstausbildung. Die Förderung des Landes, umgesetzt u. a. mit dem Programm „Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen“, setzt dabei bei den in der sozioökonomischen Analyse aufgezeigten spezifischen Defiziten an: Förderung für die Bereiche Organisation, Kooperation, Personalplanung, Berufsbildung, Weiterbildung. Von großer Bedeutung sind darüber hinaus Fragen der modernen Arbeitsorganisation, der Gesundheit am Arbeitsplatz, der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und nicht zuletzt der Arbeitsumverteilung. Gerade beim Thema Arbeitszeitverkürzung, die



*Kurt Beckers, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, unterzeichnet den Coachingvertrag für die Gründerinnen Claudia Wolf und Melanie Richter.*



sowohl zur Stabilisierung von bestehenden Arbeitsplätzen als auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze sinnvoll sein kann, gilt es, Akzeptanzhürden bei Arbeitgebern und auch bei Arbeitnehmern zu überwinden.

### **Förderung von Existenzgründungen**

Ein weiterer Schwerpunkt ist die gezielte Förderung von Existenzgründungen. Der Schritt in die Selbstständigkeit ist keine leichte Entscheidung. Hier sind Voraussetzungen zu klären und Risiken abzuwägen. Immerhin muss jede Existenzgründerin und jeder Existenzgründer die harten Bedingungen des Wirtschaftslebens erfüllen: die passende Unternehmerpersönlichkeit, die tragfähige Geschäftsidee, professionelles Durchsetzungsvermögen am Markt, der erfolgreiche Zugang zu Kunden und nicht zuletzt die fundierte Finanzierung. Ob tragbare Konzepte entwickelt oder die richtigen Entscheidungen getroffen werden müssen: Vor und auch noch nach dem Unternehmensstart sind der Rat und die Hilfe kompetenter Beratungsstellen ein wertvolles Kapital.



*Für die Gründung der vitaji MEDIATAINMENT GbR brauchten Melanie Richter und Claudia Wolf gute Kontakte und einen langen Atem.*

Die Selbstständigenquote im Land Brandenburg lag Ende der 90er Jahre unter dem bundesdeutschen Durchschnitt, der Anteil der Frauen an den Selbstständigen bei etwa 30 Prozent. Ein Mix aus Qualifizierung und Beratung soll mit dazu beizutragen, die Selbstständigenquote im Land Brandenburg zu erhöhen und Existenzgründungen zu fördern. Hier sind erste Erfolge zu verzeichnen: Die Zahl der Neugründungen ist im Vergleich zum Jahr 2000 um ca. 30 Prozent gestiegen. Ein Drittel der im Jahr 2005 gestarteten Einzelunternehmen wurde dabei von Frauen gegründet.

### **Unterstützung der Unternehmensnachfolge**

Ein Kernproblem insbesondere kleiner und mittlerer Betriebe ist die Regelung der Unternehmensnachfolge. In Brandenburg standen im Zeitraum von 2000 bis 2005 knapp 10.000 Unternehmensnachfolgen an. Und aktuelle Analysen zeigen, dass bereits im Jahr 2005 über 20 Prozent der Unternehmensleitungen älter als 55 Jahre waren. Hier besteht akuter Handlungsbedarf, da davon auszugehen ist, dass die Zahl der potenziellen Nachfolgerinnen und Nachfolger nicht ausreicht, um den Nachfolgebefehl zu decken.

Mehr als ein Viertel der ESF-Mittel (26 Prozent) wurde für den Förderschwerpunkt „Anpassungsfähigkeit und Unternehmergeist“ bereitgestellt. Im Zeitraum 2000–2006 konnten damit über 66.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer gefördert werden. Der Frauenanteil lag bei über 38 Prozent.

# Innovationen brauchen Mut



## Auf einen Blick

### Standort

Potsdam

### Zielgruppe

Innovative Gründerinnen und Gründer und innovative junge Unternehmen aus dem Land Brandenburg, die technologieorientierte Geschäftsideen oder Geschäftsideen aus dem Bereich wissensintensive Dienstleistungen verfolgen

### Problemhintergrund

Bei den deutschen Hightech-Gründungen liegen die Brandenburger Landkreise und Städte abgeschlagen im Mittelfeld (Ausnahme: Potsdam an 8. Stelle im Ranking). Grund genug, sie intensiver zu unterstützen. Dazu kommt, dass innovative Gründungen aufgrund der Neuartigkeit ihres Geschäftskonzeptes einen erhöhten Beratungsbedarf besitzen, der durch die standardgemäß in Brandenburg angebotenen Unterstützungsmöglichkeiten bisher nicht gedeckt wurde.

### Ziele und Maßnahmen

Durch die Qualifizierung der jungen Unternehmer sollen Zahl und Qualität der innovativen Existenzgründungen im Land Brandenburg verbessert werden. Innovativen wissensbasierten und technologieorientierten Gründerinnen und Gründern und jungen Unternehmen will

das Projekt dafür ein externes Coaching und beratende Begleitung durch ausgewählte Expertinnen und Experten anbieten. Coachinginhalte und -zeitraum können die Teilnehmer individuell mit ihrem Coach vereinbaren. Coachingumfang: bis zu 10 Coachingtagwerken. Die Kosten übernimmt das Projekt, das Coaching ist für die Teilnehmer kostenlos.

### Laufzeit

01.08.2006 bis 31.03.2008

### Ergebnisse (Stand 30.05.07)

- Anzahl der abgeschlossenen Coachingverträge: 22
- Anzahl der abgeschlossenen Coachings: 4

### Kosten und Anteil der ESF-Förderung

Gesamt: 678.801 Euro  
davon ESF: 509.101 Euro

### Projektträger

Landesagentur für Struktur und Arbeit  
Brandenburg GmbH

### Kooperationspartner

ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH  
Steinstraße 104–106  
14480 Potsdam  
Projektleiter: Ulrich Ruh  
Tel.: 0331 6603285  
Fax: 0331 6603144  
E-Mail: [ulrich.ruh@zab-brandenburg.de](mailto:ulrich.ruh@zab-brandenburg.de)  
Internet: [www.zab-brandenburg.de](http://www.zab-brandenburg.de)

### Ansprechpartner

Projektleitung: Romy Neumann  
Landesagentur für Struktur und Arbeit  
Brandenburg GmbH  
Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam  
Tel.: 0331 6002-391  
Fax: 0331 6002-400  
E-Mail: [lasa@lasa-brandenburg.de](mailto:lasa@lasa-brandenburg.de)  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de)  
[www.innovationen-brauchen-mut.de](http://www.innovationen-brauchen-mut.de)





„Das schafft ihr nie“, hatten sowohl Laien als auch Fachleute vorher geunzt. „Ihr habt noch nichts anzubieten, ihr habt keinen Namen, ihr habt keine Kontakte. Keine Chance.“ Stimmt schon: Melanie Richter und Claudia Wolf hatten in der Tat eher schlechte Karten, um als Filmmacherinnen in der Fernsehwelt zu punkten. Haben sie aber. Mit Unterstützung von „Innovationen brauchen Mut“.

Mut beweisen in Brandenburg viele Frauen und Männer. Die Zahl der Existenzgründungen ist hoch, insbesondere die der Gründungen aus der Arbeitslosigkeit. „Was uns fehlt sind innovative Existenzgründungen“, sagt Romy Neumann, Projektleiterin von „Innovationen brauchen Mut“ von der Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA). „Aus dem Hochschulbereich, aus dem außeruniversitären Forschungsbereich und aus der Wirtschaft.“ Und genau diese Gründungen seien es, die viele neue Arbeitsplätze schaffen, ergänzt Ulrich Ruh von der ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB).

### Hoher Beratungs- und Förderbedarf

Das Problem bei diesen Gründungen sei allerdings, dass sie einen langen Forschungs- und Entwicklungsvorlauf haben und besonders kapitalintensiv sind. Romy Neumann: „Außerdem fehlen ihnen Vorbilder, da sie ja Neuland betreten. Oft haben sie auch Schwierigkeiten, in den Markt zu kommen. Kein Wunder: Man kennt ihre Produkte noch nicht. Der Bedarf muss erst geweckt werden. Aus all diesen Gründen ergibt sich ein hoher Beratungs- und Förderbedarf. Daher ist Coaching der Kern unseres Projektangebots.“

Hilfe bieten dabei zunächst die beiden Hauptakteure des Projekts: Die ZAB kümmert sich hauptsächlich um technologieorientierte Unternehmensgründungen und deren Finanzierung, die LASA um den Bereich der wissensintensiven Dienstleistungen.



*Telemedizinisches Verfahren zur Diagnose von Schlafapnoe: Frank Golz und Nikolaus Böhning von iDOC.*

Wer wobei unterstützt wird, hängt davon ab, wann die Gründerinnen und Gründer Kontakt zum Projekt aufnehmen. Dies darf noch vor der eigentlichen Gründung und bis zu drei Jahren danach sein. Interessenten können dabei bei einer Vielzahl von Netzwerkpartnern anknüpfen: den 22 brandenburgischen Technologie- und Gründerzentren, den Lotsendiensten, den Industrie- und Handelskammern usw. Ein kurzer Businessplan, in dem die Geschäftsidee schriftlich ausgearbeitet vorliegt, ist in jedem Fall Pflicht. „Anhand dieses Businessplans prüfen wir, ob das Unternehmen unsere Teilnahmevoraussetzungen erfüllt: Ist es wirklich innovativ? Und wir müssen mit dem Coaching nicht mehr bei Adam und Eva anfangen, sondern können direkt beim Aufbau der Unternehmung helfen“, sagt Romy Neumann.

### **Coach je nach Themenschwerpunkt**

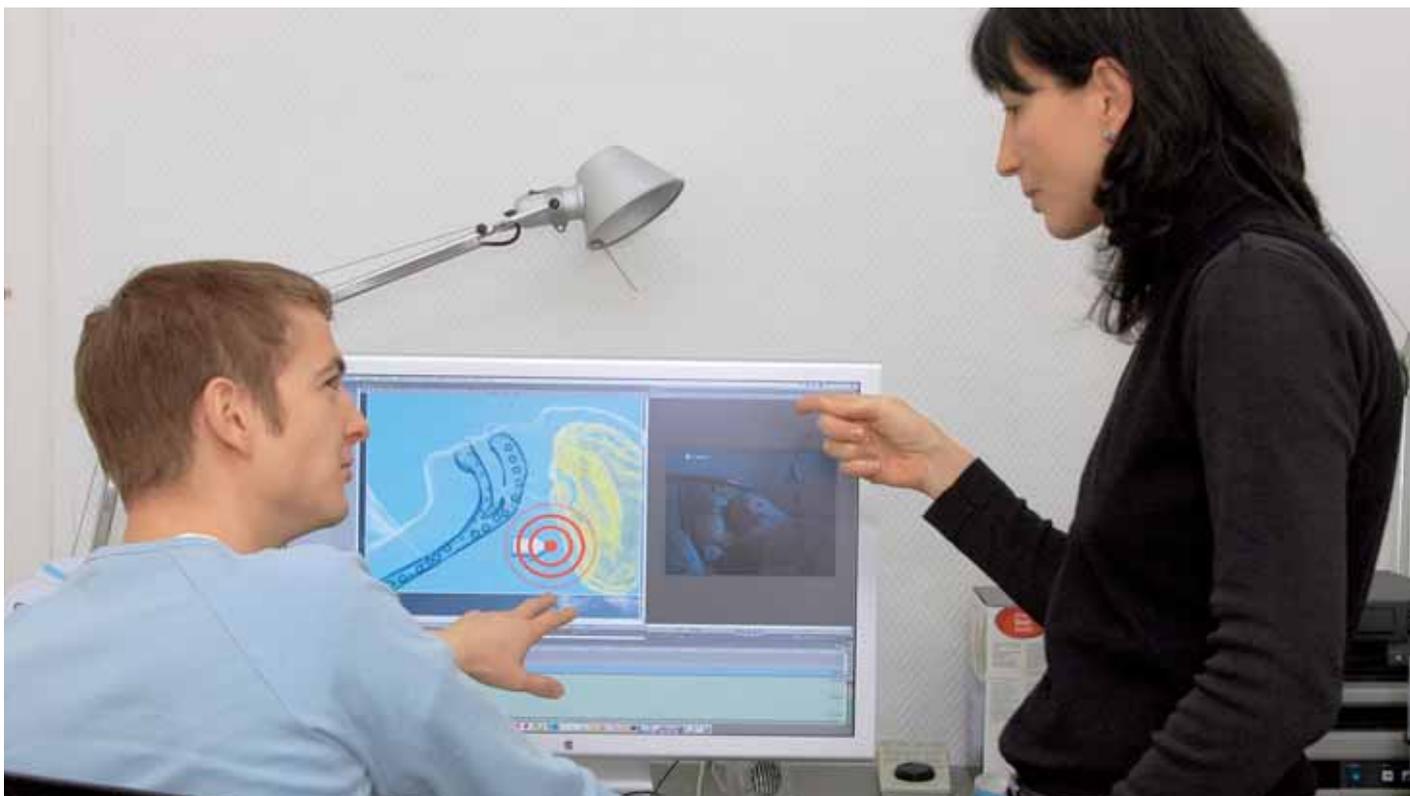
Dafür stehen Coaches zur Verfügung, die über die Projektförderung finanziert werden. Diese Coaches suchen die Projektverantwortlichen individuell für jeden Fall aus. „Hier stehen den Teilnehmern bis zu zehn Tagwerke zur Verfügung. Aus diesem Zeit-Pool können sie bei Bedarf auch zwei oder auch drei Coaches für verschiedene Themenschwerpunkte nutzen“, erläutert Romy Neumann. Termine können die Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer selbst vereinbaren.

So geschehen beispielsweise bei iDoc, die ein telemedizinisches Verfahren zur Diagnose von Schlafapnoe entwickelt hat: eine Krankheit, die im Schlaf eine Sauerstoffunterversorgung verursacht. Man nimmt ein armbandähnliches Messgerät mit nach Hause, setzt einen kleinen Sensor auf den Finger auf und gibt es am nächsten Tag

dem Arzt oder der Apotheke zurück. Die Daten werden online an einen Facharzt für Schlafmedizin weitergegeben, der sie auswertet. Seine Diagnose wird automatisch an Arzt oder Apotheke zurückübermittelt. Von dort erhält der Patient am folgenden Tag Bescheid und kann – wenn nötig – zum Facharzt gehen. Ein beeindruckendes Konzept, das jedoch mit hohem Erklärungsaufwand bei der Markteinführung verbunden ist – typisch für innovative Produkte. „Innovationen brauchen Mut“ hat dem jungen Unternehmen zur Unterstützung einen Vertriebsprofi als Coach vermittelt.

### **Insider aus der betreffenden Branche**

Apropos Coach: „In vielen Fällen helfen einfach nur Insider, die aus der betreffenden Branche kommen“, erklärt Ulrich Ruh. „Beispielsweise bei unseren Filmemacherinnen. Sie hatten eine eigene kleine Produktions-



*Innovative Gründungen haben einen besonders hohen Beratungs- und Förderbedarf. Daher ist Coaching der Kern des Projektangebots.*



firma vitaji MEDIATAINMENT gegründet, die für Fernsehsender insbesondere Beiträge zum Thema „Sport“ entwickelt. Ziel ist, Kinder zu mehr Bewegung zu animieren. Junge Frauen, eine davon Mutter von zwei Kindern, Newcomer, kleine Produktionsfirma, keinen Namen, kein Geld. Hier war wichtig, diesen beiden Gründerinnen einen Coach an die Hand zu geben, der sich in dem Dickicht der Medienbranche auskennt. Wie kommt man an Aufträge? Wie kann man ein solches Fernsehformat finanzieren? Also habe man einen „gestandenen“ Filmproduzenten engagiert, ergänzt Romy Neumann. Der habe mit seinem Namen viele Türen geöffnet, bei Formalitäten oder Verträgen seine Erfahrung eingebracht und bei vielen Verhandlungen mit am Tisch gesessen.

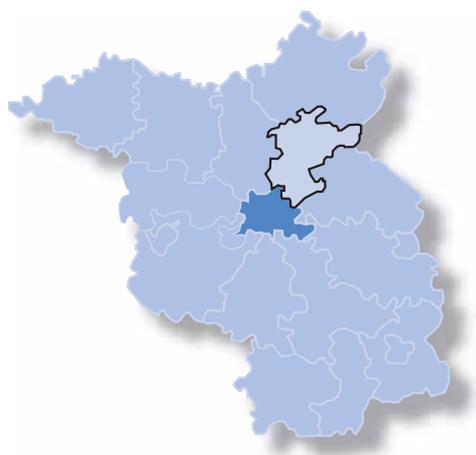
### **Kontakte sind das Größte**

Für 63 Vorhaben bis März 2008 ist „Innovationen brauchen Mut“ gedacht. Drei Viertel der Teilnehmer sind gefunden und im Coaching. Haupteffekt der Projektarbeit sei, so Romy Neumann, dass alle Gründerinnen und Gründer in ihrer Entwicklung wesentlich schneller vorangekommen seien, als wenn sie es allein versucht hätten. Das liege vor allem am Beziehungsnetzwerk, das das Projekt ihnen vermittelt habe, bestätigt Jungfilmemacherin Melanie Richter. „Kontakte sind das Größte, gerade in der Medienbranche. Dadurch haben wir für 2008 schon drei Projekte anschieben können: klein, aber fein. Und apropos Kontakte: Unseren Coach kennenzulernen war das Beste, was uns passieren konnte. Wir bleiben auch nach Abschluss des Projektes in Kontakt.“



*Für einen gesünderen Schlaf: das Team von iDOC.*

## Kulturschiene Barnim



### Auf einen Blick

#### Standort

Landkreis Barnim

#### Zielgruppe

Künstlerinnen, Künstler und Kultureinrichtungen, kleine und mittelständische Unternehmen, Bahn- und Verkehrsunternehmen, Institutionen aus dem Bereich Kunst und Kultur

#### Problemhintergrund

Der Barnim ist eine strukturschwache Region in Brandenburg. Vorhandene Ressourcen sind regional und erst recht überregional kaum bekannt. Dazu gehören die vielen Kulturschaffenden und die zahlreichen meist leer stehenden Bahnhofsgebäude entlang der vorhandenen Bahntrassen.

#### Ziele und Maßnahmen

In diesem Projekt können Kreative unternehmerische Erfahrungen sammeln und Unternehmen ihr Know-how in Sachen regionaler Kultur verbessern. Beratung und Qualifizierung soll Kulturschaffende in die Lage versetzen, sich besser zu vermarkten. Verantwortliche in Unternehmen und ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (vor allem bei den regionalen Bahnbetreibern) sollen für vorhandene Kulturpotenziale sensibili-

siert werden. Weiterhin will das Projekt dazu beitragen, Kontakte zwischen Unternehmen, Behörden, Vereinen, kulturellen und touristischen Institutionen sowie einzelnen Künstlerinnen und Künstlern zu stiften. Die (gemeinsamen) kulturellen Veranstaltungen und Projekte sollen über die Region hinaus für Aufmerksamkeit und zusätzliche Besucher im Barnim sorgen.

#### Laufzeit

01.09.2005 bis 31.08.2007

#### Ergebnisse (Teilprojekte)

- Kunst und Kultur im öffentlichen Raum und an ungewöhnlichen Orten: Leben, Arbeiten und Ausstellen in Bahnhöfen
- Konzeptionierung und Qualifizierung: Entwicklung von drei Bahnhöfen zu „Kulturbahnhöfen“
- Künstlerische Gestaltung einer Bahn der Ostdeutschen Eisenbahngesellschaft (ODEG): Kulturzug
- Der Zug als Kulturbotschafter zwischen Berlin und Brandenburg: Musik, Theater und Lesungen in Zügen
- Kulturtouristische Angebote wie „Klassenfahrten auf Schienen“
- Entwicklung von zwei Kulturpfaden entlang ausgewählter Bahnstrecken
- Wege auf Schienen, mit Rad und zu Fuß zu Barnimer Künstlerinnen und Künstler

#### Kosten und Anteil der ESF-Förderung

Gesamt: 348.864,00 Euro

davon ESF: 244.344,35 Euro

#### Projekträger

Wirtschafts- und Tourismusgesellschaft mbH des Landkreises Barnim





### **Ansprechpartner**

Projektleitung: Sigrun Angermann  
Wirtschafts- und Tourismusgesellschaft mbH  
des Landkreises Barnim  
Alfred-Nobel Straße 1  
16225 Eberswalde  
Tel.: 03334 59103  
Fax: 03334 59337  
E-Mail: kulturschiene-wito@barnim.de  
Internet: www.kulturschiene-barnim.de

„Ob das Ernst Thälmann ist, hat mich einer gefragt. Als diese Skulptur, der große Kopf, in der Schleuse angebracht worden war.“ Bernd Rapp ist Schleusenwärter an der Eberswalder Stadtschleuse. Nein, nicht Ernst Thälmann, habe er geantwortet. „Das ist Kunst. Was ganz Neues. Endlich passiert mal was.“



Zwei Highlights entlang der Kulturschiene: das Kunstprojekt der Barnimer Künstler zum Thema „Wasser“ und die Hörspielvorführungen im alten Kaiserbahnhof.

„So wahnsinnig viel Neues passiert hier nicht“, beginnt Sigrun Angermann. Sie ist die Leiterin des Projektes „Kulturschiene Barnim“ bei der WITO Barnim GmbH. „Brandenburg ist ein strukturschwaches Land. Aber es hat durchaus reiche Ressourcen, die nur noch nicht entdeckt sind. So sind viele Künstlerinnen und Künstler aus Berlin in den Barnim gezogen. Hier gibt es günstige Arbeitsräume und viel Ruhe zum Arbeiten. Über 50 Kulturschaffende leben hier.“ Außerdem sei Brandenburg gespickt mit leer stehenden Bahnhofsgebäuden, weil immer mehr Strecken stillgelegt oder Mitarbeiter vor Ort eingespart würden.

### **Den Blick auf die Dinge lenken, die es nur hier gibt**

Kultur und Bahn: Aus diesen Zutaten ist die „Kulturschiene Barnim“ geschaffen worden, eines der Projekte der 14. INNOPUNKT-Kampagne „Allianzen zwischen Kultur und Wirtschaft“. Erdacht wurde es von Künstlerinnen und Künstlern, Kulturschaffenden und spezialisierten Partnern, die sich mit der Entwicklung von Projekten rund um Bahnhofsstandorte auskennen. Die Idee: mittels Kunst und Kultur den Blick auf die Dinge lenken, die es nur hier gibt. Und mit Mitteln, die man nirgendwo sonst nutzt.

### **Ressourcen nutzen, sich besser vermarkten**

„Den Kunst- und Kulturschaffenden bieten wir Beratung und Qualifizierung an“, fährt Sigrun Angermann fort. „Damit sie ihre wirtschaftlichen Ressourcen besser nutzen, sich besser vermarkten. Am Anfang wurden wir damit nur kritisch beäugt. Kann man auch verstehen: Immerhin müssen sich die Teilnehmer mit einem Eigenanteil von 20 Prozent an den Kosten beteiligen. Das fällt vielen schwer. Sie haben einfach nicht diese wirtschaftliche Kraft, 100, 200 oder sogar 600 Euro dafür auszugeben. Und verzichten dann eben vielleicht auf die Qualifizierung.“



*Kultur und Bahn: Aus diesen Zutaten ist die „Kulturschiene Barnim“ geschaffen worden, mit Kultur-Projekten entlang der Barnimer Schienenwege und rund um die Bahnhofsstandorte.*

Heute können wir uns kaum retten vor Interessenten. Wir haben die Zielvorgabe, 34 Teilnehmer aus dem Kulturbereich zu erreichen. Wir sind jetzt bei 68.“

Fortbildungen gebe es auch für die regionalen Bahnbetreiber: die Ostdeutsche Eisenbahngesellschaft, die Niederbarnimer Eisenbahn und den Regio der Deutschen Bahn-AG. Sigrun Angermann: „Jede Region lebt durch ihre Lebensadern, durch die Straßen, Wasserwege und eben auch die Schienenwege. Mit der Bahn kommen die Touristen. Und denen sollen die Bahnmitarbeiterinnen und -mitarbeiter vermitteln können, was es links und rechts der Bahnschiene an Kultur gibt, wo was passiert. Übrigens wird jetzt etwas Wunderbares auf den Weg gebracht: Ein Künstler aus dem Barnim wird einen ganzen Zug der Ostdeutschen Eisenbahngesellschaft gestalten.“

### **Bahnhöfe aus dem Dornröschenschlaf geweckt**

Umgestaltet wurden und werden auch einige der im Dornröschenschlaf versunkenen Bahnhöfe am Barnimer Schienennetz: zu Kulturbahnhöfen für Ausstellungen, Veranstaltungen oder Feste. Der Bahnhof in Biesenthal beispielsweise: gekauft und betrieben von engagierten Biesenthaler Bürgerinnen und Bürgern, vom Verein Kultur im Bahnhof e. V. In Ruhlsdorf-Zerpenschleuse: hier vom Beratungsunternehmen iq-consult angemietet und gemeinsam mit regionalen Künstlern zum Kulturstandort entwickelt. Und nicht zuletzt der Hörspielbahnhof in Joachimsthal, von der Gemeinde gekauft und aufwendig restauriert. Hier im alten Kaiserbahnhof, an dem Kaiser Wilhelm II. in seine Kutsche umstieg, um in der Schorfheide auf die Jagd zu gehen, kann man jetzt im Sommer zu bestimmten Tageszeiten



Hörspiele hören: nicht nur, aber gern auch Geschichten von Theodor Fontane oder Jim Knopf. Die Nachfrage ist groß: 5.000 Besucher hat man in der vergangenen Saison gezählt. Die örtliche Sparkasse hat angesichts des Publikumserfolgs die Hörspielanlage für dieses Jahr gesponsert. „Solche Projekte in die Tat umzusetzen ist kein Pappentstiel“, sagt Sigrun Angermann. „Wir haben die Akteure auf ihrem Weg begleitet und beraten: Wie gründet man einen Verein? Wie kann man Spenden akquirieren? Oder wie funktioniert das mit der Steuererklärung?“



*Nicht Ernst Thälmann, sondern der Blickfang der Ausstellung „Strömungen – Kunst an der Stadtschleuse“.*

### **Kunst an einem Ort, der eigentlich nur zum Durchfahren dient**

So ungewöhnlich und öffentlichkeitsnah wie die Kulturbahnhöfe sollte auch das Kunstprojekt „Strömungen – Kunst an der Stadtschleuse“ daherkommen, diesmal nicht auf der Schiene, sondern übers Wasser. Genauer: an der Stadtschleuse Eberswalde, gemeinsam mit dem Wasser- und Schiffsamt Eberswalde auf den Weg gebracht. „Die Devise war: Barnimer Künstler arbeiten zum Thema ‚Wasser‘“, erklärt Sigrun Angermann. „Da lag dann z. B. ein vier Meter hoher Kopf in der Schleuse, mitten in

der Stadt, an einem Ort, der eigentlich nur zum Durchfahren dient. Das hatte Strahlkraft. Darüber hat dann auch die Berliner Zeitung berichtet. Und der Schleusenwärter Rapp hat Flyer an die Bootsfahrer verteilt. Übrigens eine sehr symbolträchtige Maßnahme in unserem Projekt, in dem wir an ungewöhnliche Orte gehen oder auch ungewöhnliche Partner zusammenbringen und ungewöhnliche Dinge wagen wollen. Nichts wirklich Exotisches. Aber allesamt Ereignisse, bei denen die Menschen sagen: Das ist aber interessant. Da fahren wir mal hin.“

### **Von der breiten Öffentlichkeit angenommen**

Eine Skulptur dieser Ausstellung, die nicht ins Wasser gehörte, sei übrigens über Nacht im Wasser gelandet, erzählt Sigrun Angermann weiter. Ein Riesenaufschrei der Empörung sei daraufhin durch Eberswalde gegangen: Wer tut denn so etwas? „Das hat deutlich gemacht, wie sehr dieses Projekt mittlerweile auch von der breiten Öffentlichkeit angenommen wird.“

So zeigt Schleusenwärter Rapp seinem Enkel auch nach der Ausstellung immer wieder, wo der große Kopf aus dem Wasser geguckt hat. Und auch die Künstlerinnen und Künstler, die dem Projekt erst skeptisch gegenüber eingestellt waren, sehen mittlerweile seine Vorzüge. Sigrun Angermann: „Zu Beginn des Projektes hatte sich eine Künstlerin aus Eberswalde in einem Zeitungsartikel sehr kritisch geäußert. Tenor: Was soll das bringen? Fördergelder. Die versickern ohnehin wieder nur im märkischen Sand. Diese Künstlerin ist nun weit aufs Land in die Uckermark gezogen. Sie nutzt immer noch unsere Beratung, die sie mittlerweile sehr schätzt. Und sie gibt zu, dass diese Beratung sie sehr unterstützt hat, ihren Weg zu gehen und einen Kunsthof zu eröffnen.“

## Chancengleichheit von Frauen und Männern: Maßnahmenbereich E

Die Mehrzahl der Frauen im Land Brandenburg verfügt über eine mittlere bis hohe Qualifikation, d. h. eine abgeschlossene Berufsausbildung bzw. einen Fachschul-, Hochschul- oder Universitätsabschluss. Existenzgründerinnen haben einen guten Ruf, weil ihre Geschäftsideen intelligent und weitsichtig konzipiert und ihre Startvorbereitungen gründlich sind. Dennoch sind Frauen auf dem Arbeitsmarkt nach wie vor benachteiligt und in Führungsetagen von Unternehmen oder im Öffentlichen Dienst unterrepräsentiert. Ein Grund dafür ist ihre Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Dazu kommt, dass die generelle Arbeitsmarktentwicklung Frauen und Männer in unterschiedlichem Maße trifft.

### Frauen besonders vom Stellenabbau betroffen

Diese Arbeitsmarktentwicklung war in Brandenburg seit 1990 von einem Beschäftigungsabbau geprägt, der eine starke geschlechtsspezifische Komponente besaß: Von den Rationalisierungs- und Schrump-

fungsprozessen im verarbeitenden Gewerbe, in der Landwirtschaft und im öffentlichen Sektor waren deutlich mehr Frauen als Männer betroffen. Dass sich diese geschlechtsspezifische Entwicklung nicht an den Arbeitslosenquoten ablesen lässt, ist nicht auf eine Verbesserung der Erwerbssituation der Frauen zurückzuführen. Grund dafür ist vielmehr, dass sich die Zahl der arbeitslosen Männer zunehmend dem hohen Niveau der Frauenarbeitslosigkeit angenähert hat.

Die Erwerbsbeteiligung der Frauen lag im Land Brandenburg traditionell über den Werten für die alten Bundesländer. Empirische Untersuchungen zeigen bei Frauen aller Altersgruppen eine hohe Erwerbsorientierung. So stieg der Anteil der erwerbstätigen Frauen allein in den Jahren 2000–2006 von rund 57 auf etwa 64 Prozent. Teilzeitbeschäftigung spielte für Frauen hier bislang eine relativ geringe Rolle. Gründe dafür sind die nach wie vor hohe Orientierung auf eine Vollerwerbstätigkeit, das relativ niedrige Einkommensniveau und das Fehlen attraktiver



*Von den Rationalisierungen in der Wirtschaft und im öffentlichen Sektor besonders betroffen: Frauen.*

Gruppen  
Teamarbeit →  
Alles können

Gruppen  
Teamarbeit →  
Aktives Zuhören

Arbeitsangebote. Dennoch stieg in Brandenburg – aus den genannten Gründen – die Quote der Frauen, die in Teilzeit arbeiten, im Zeitraum 2000–2005 von 21,1 Prozent auf 25,4 Prozent. Zum Vergleich: Bei Männern veränderte sie sich von 3,3 Prozent auf 4,4 Prozent.

Auch in Brandenburg machen sich, wie überall in Deutschland, weniger Frauen als Männer selbstständig – Tendenz allerdings steigend.

Die Zahl der Existenzgründungen durch Frauen war im Land Brandenburg bislang unterdurchschnittlich – Tendenz allerdings steigend.

Betrachtet man die Einkommen von Männern und Frauen in Brandenburg, fallen auch hier geschlechtsspezifische Unterschiede ins Auge. Frauen verdienen in Brandenburg durchschnittlich acht Prozent weniger als Männer. Und in einzelnen Branchen, z. B. im produzierenden Gewerbe, fallen die Einkommensunterschiede erheblich deutlicher aus: zuungunsten der Frauen. Bei insgesamt niedrigerem Durchschnittseinkommen ist in Ostdeutschland die Schere zwischen Männer- und Frauenverdiensten allerdings deutlich geringer als im Bundesdurchschnitt.

Gruppenregeln!  
Teamarbeit → Wir sind ein Team  
Aktives Zuhören → niemandem ins Wort  
Umgangsform → Freundlichkeit  
miteinander lernen → Hilfe erfragen, o  
... und annehmen!

Durch Mentoring werden weibliche studentische Nachwuchskräfte auf zukünftige Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet.

### Chancengleichheit ist in Deutschland – wie in Europa – noch lange nicht Wirklichkeit:

- Frauen verdienen in Deutschland auf einer Vollzeitstelle durchschnittlich nur 78 Prozent dessen was Männer in gleicher Position verdienen.
- Die Erwerbstätigenquote der Frauen liegt immer noch deutlich unter der der Männer.
- Frauen arbeiten zu 42,1 Prozent in Teilzeit, Männer dagegen nur zu 6,2 Prozent.
- In Führungspositionen, ob in der Privatwirtschaft oder im Öffentlichen Dienst, sind Frauen weiter stark unterrepräsentiert.

Quelle: BMFSFJ (Hrsg.) 20 Jahre Bundesfrauenministerium. Berlin 2007

### Frauen im Land Brandenburg: wichtiges Potenzial für die wirtschaftliche Entwicklung

Da – wie geschildert – Frauen in Brandenburg traditionell eine hohe Erwerbsorientierung und Erwerbsbeteiligung aufweisen, verfügt das Land damit über ein wichtiges Potenzial für die Entwicklung der Wirtschaft. Darum hat sich Brandenburg konsequent für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern eingesetzt. Die bessere Integration von Frauen in das Erwerbsleben wurde als Querschnittsaufgabe über alle Schwerpunkte der Strukturfondsförderung 2000–2006 verfolgt. Die wichtigsten Ziele:

- verstärkte Einbeziehung von Frauen in zukunftsorientierte Beschäftigung, z. B. in den Informations- und Kommunikationstechnologien oder in innovativen Dienstleistungen

- Steigerung des Frauenanteils an den Selbstständigen bzw. an Existenzgründungen
- besondere Förderung von Frauen im ländlichen Raum, in dem sie überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind

### **Gleichstellung als Querschnittsthema**

Das Land Brandenburg setzt auch mit Unterstützung der ESF-Mittel auf die Verwirklichung des Gender-Mainstreaming-Gedankens zur Gleichstellung der Geschlechter, um die Beschäftigungslage von Frauen nachhaltig zu verbessern und bestehenden Ungleichheiten wirksam entgegenzuwirken. Bereits in den letzten Jahren konnten bereits beachtenswerte Ergebnisse zumindest im Bereich der Arbeitsförderung erzielt werden.



*Ziele: mehr Frauen in zukunftsorientierte Beschäftigung, mehr Gründerinnen, besondere Förderung von Frauen im ländlichen Raum.*

### **Gender-Mainstreaming – Gleichstellung als Querschnittsthema**

Gleiche Bedingungen für Frauen und Männer: Was einst Utopie frauenpolitischer Vordenkerinnen war, ist eines der Ziele der Europäischen Union. Doch wie ist ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern in Alltag und Beruf zu erreichen?

Seit 1995 – anlässlich der Weltfrauenkonferenz in Peking – tritt die Europäische Union für das Prinzip des sogenannten „Gender-Mainstreaming“ ein: die „systematische Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensbedingungen, Situationen und Bedürfnisse von Männern und Frauen und die Integration des Zieles Chancengleichheit in sämtliche Felder des politischen und gesellschaftlichen Lebens“.

Die Anwendung des „Gender-Mainstreaming“-Prinzips ist seit der Verankerung im Amsterdamer Vertrag zur Pflicht für alle europäischen Politiken und Maßnahmen geworden. Die Brandenburger Landesregierung will durch die Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in der gesamten Landesverwaltung mehr Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Sie hat dazu Anfang März 2007 einen Kabinettsbeschluss verabschiedet. Alle Ressorts sind aufgerufen, in ihrem Bereich beispielhafte Anwendungsprojekte zu entwickeln und deren Ergebnisse der Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Gruppen  
Teamarbeit →  
Alles Bekann

Gruppen  
Teamarbeit →  
Aktives Lernen



*Die Verwirklichung des Gender-Mainstreaming-Gedankens zur Gleichstellung der Geschlechter soll auch die Beschäftigungslage von Frauen nachhaltig verbessern.*

Über den Ansatz hinaus, Frauen – und auch Männer – entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen oder der jeweiligen Zielgruppe zu fördern, sind weitere Projekte und Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit in Angriff genommen worden: z. B.

- die systematische Untersuchung der Benachteiligungsfaktoren von Frauen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt sowie im Beruf
- die Schaffung von Zugangsvoraussetzungen zu neu entstehenden Arbeitsmöglichkeiten beispielsweise im Bereich der Medien- und Kommunikationswirtschaft durch zielgerichtete Qualifizierung von Frauen
- Maßnahmen zur Verringerung der vertikalen und horizontalen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt oder die Förderung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

### **Frauen in Führungsverantwortung**

Eine weitere besondere Fördermaßnahme ist das landesweite Mentoringprojekt für Studentinnen der Brandenburger Universitäten und Fachhochschulen. Dieses Projekt ist das Resultat des Ideenwettbewerbs „Frauen in Führungsverantwortung – mit Mentoring zu mehr Chancengleichheit im Beruf“, der

mit ESF-Mitteln gefördert wurde. Durch Mentoring als besondere Form der Personalentwicklung werden weibliche studentische Nachwuchskräfte (Mentees) von leitungserfahrenen Frauen und Männern (Mentorinnen/Mentoren) durch individuelle Beratung und Anleitung für zukünftige Fach- und Führungsaufgaben vorbereitet und erhalten im Rahmen eines Begleitprogramms Qualifikationen zur Verbesserung ihrer fachlichen und sozialen Kompetenzen.

### **Vereinbarkeit von Beruf und Familie**

Die Brandenburger Betriebe sollen verstärkt familienfreundliche Bedingungen schaffen. Das Land fördert daher gezielt Betriebe, die sich einer Zertifizierung nach dem audit berufundfamilie unterziehen. Diese wird von der „berufundfamilie gGmbH“ vergeben. Das Land fördert zunächst bis Ende 2007 bis zu 15 Unternehmen. Die Förderung erfolgt aus Landesmitteln und dem ESF. In den Unternehmen werden bis zu 70 Prozent der Beratungskosten finanziert.

Insgesamt konnten im Zeitraum 2000–2006 knapp 20.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern aus ESF-Mitteln gefördert werden.

# Berufsabschluss für junge Mütter durch eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation



## Auf einen Blick:

### Standort

Frankfurt (Oder)

### Zielgruppe

arbeitslose junge Mütter in Frankfurt (Oder) mit abgeschlossener Schulausbildung, mindestens erweiterte Berufsbildungsreife, ohne abgeschlossene Berufsausbildung

### Problemhintergrund

Hintergrund für dieses Ausbildungsangebot ist die hohe Zahl von jungen Müttern, die zwar eine abgeschlossene Schulausbildung vorweisen können, aber eine Berufsausbildung nicht begonnen oder diese wegen Schwangerschaft abgebrochen haben. Diese Frauen haben große Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz bzw. einen Arbeitsplatz zu finden.

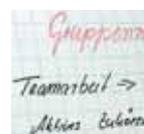
### Ziele und Maßnahmen

Vor der eigentlichen Ausbildung werden in einer Trainings- und Testphase geeignete Teilnehmerinnen ausgewählt, die den erforderlichen Leistungswillen und die notwendige Motivation und Belastbarkeit mitbringen. Im Rahmen des Projekts können junge Mütter dann eine zweijährige Ausbildung zur „Kaufrau für Bürokommunikation“ durchlaufen.

Die Ausbildung wird in Teilzeit angeboten (d. h. 87,5 Prozent der Normalarbeitszeit entsprechend sieben Unterrichtsstunden pro Wochentag). Sie ist außerdem modular aufgebaut. Jedes absolvierte und abgeschlossene Modul wird mit einer Teilnahmebescheinigung dokumentiert. Jede Teilnehmerin muss ein Betriebspraktikum in einem Unternehmen absolvieren und hat zudem die Möglichkeit, im so zusätzlichen genannten Stützunterricht Wissensdefizite auszugleichen. Der Projektträger sorgt über die fachliche Abwicklung hinaus für die sozialpädagogische Begleitung der Teilnehmerinnen und unterstützt die Teilnehmerinnen bei der Organisation der Kinderbetreuung. Der Abschluss vor der IHK entspricht dem des gleichnamigen staatlich anerkannten Ausbildungsberufs.

### Laufzeit

01.03.2005 bis 28.02.2007



Insgesamt 20 Teilnehmerinnen haben an der Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation teilgenommen.



### Ergebnisse

20 Teilnehmerinnen

- 14 haben die Abschlussprüfung absolviert
- 7 davon haben einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt gefunden
- 3 davon haben eine ABM-Stelle bekommen
- 1 macht Fachabitur
- 6 haben die Ausbildung abgebrochen, einige davon aus gesundheitlichen Gründen

### Kosten und Anteil der ESF-Förderung (100 Prozent)

196.100,13 Euro

### Projektträger

bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder)

### Ansprechpartner

Astrid Haag

bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder)

Potsdamer Straße 1–2

15234 Frankfurt (Oder)

Tel.: 0335 5569 402

Fax: 0335 5569 403

E-Mail: [info@bbw-frankfurt-oder.de](mailto:info@bbw-frankfurt-oder.de)

Internet: [www.bbw-gruppe.de](http://www.bbw-gruppe.de)



*Schule abgeschlossen, aber ohne Berufsausbildung: Teilnehmerinnen am „Mütterprojekt“*

„Ich glaube nicht, dass man wirklich damit gerechnet hat, dass ich durchhalte“, gibt Jacqueline Kemnick zu. „Ich habe sechs Kinder. Und bin alleinerziehend. Und wir durften pro Jahr nicht mehr als 30 Unterrichtstage fehlen. Kinder sind aber nun immer mal wieder krank. Und ich konnte nicht damit rechnen, dass sich meine sechs untereinander absprechen und auf ein Mal krank werden, damit die Mutti zur Schule gehen kann. Na ja: Immerhin bin ich erst mal angenommen worden.“

Und zwar beim sogenannten Mütterprojekt zur Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation. Hintergrund für dieses Ausbildungsangebot ist die hohe Zahl von jungen Müttern in und um Frankfurt (Oder), die zwar eine abgeschlossene Schulausbildung vorweisen können, aber keine abgeschlossene Berufsausbildung haben. „Entweder haben sie die Ausbildung gar nicht erst angetreten“, sagt Astrid Haag, Projektleiterin beim bbw Bildungszentrum in Frankfurt (Oder), „oder sie haben sie wegen der Schwangerschaft abgebrochen. Und jetzt haben sie große Schwierigkeiten, wieder einen Ausbildungsplatz zu finden. Es gibt sowieso zu wenige Lehrstellen. Und für junge Mütter erst recht.“

Auf den Beruf „Kauffrau für Bürokommunikation“ sei man dabei deswegen gekommen, weil man ihn auch in Teilzeit ausüben kann. Oder auch von einem Heimarbeitsplatz aus. Auf diese Weise hätten vor allem alleinerziehende junge Frauen – mit Arbeit – mehr Zeit für ihre Kinder.

### Dreijährige Ausbildung in zwei Jahren

Die Ausbildung im Rahmen des Projekts müssen die Teilnehmerinnen dabei in zwei (statt wie sonst üblich in drei) Jahren absolvieren. Die Ausbildungsinhalte sind genau dieselben wie für diejenigen, die drei Jahre Zeit dafür haben: Deutsch, Rechnungswesen



Gruppen  
Teamarbeit →  
Adrian Böhmer

Sechs Kinder und bester Abschluss: Jaqueline Kernick, jetzt fest angestellt bei RMG Gaselan.

sen, Bürowirtschaft, Statistik, Bürokommunikationstechniken, Personalverwaltung, Assistenz, Sekretariatsaufgaben, Informationsverarbeitung, allgemeine und spezielle Wirtschaftslehre usw. Die Prüfung nimmt die IHK vor Ort ab. Astrid Haag: „Wir arbeiten in Teilzeitausbildung: also nur von 8.00 Uhr bis 14.45 Uhr. Es bringt ja nichts, wenn die jungen Muttis alle einen Ausbildungsabschluss haben, aber die Familien kaputt sind, weil sie die Kinder vernachlässigt haben. Also, das bedeutet, dass sie eine ganze Menge Motivation und Durchhaltevermögen mitbringen müssen. Auch deswegen, weil sie sich das, was wir ihnen hier während der Ausbildung nicht anbieten, im Selbststudium aneignen müssen.“

Dass nicht jede der Teilnehmerinnen so viel Durchhaltevermögen mitbringen würde, war den Projektverantwortlichen klar. Auch, dass einige die erlaubten 30 Fehltage überschreiten würden, aus welchen Gründen auch immer. Damit man denjenigen, die vorzeitig aussteigen oder ausscheiden würden, den-

noch etwas mit auf den Weg geben konnte, hat man sich in Frankfurt etwas einfallen lassen. „Es gibt innerhalb von zwei Jahren immer Gründe, die zum Abbruch führen können“, erklärt Astrid Haag. „Darum haben wir die Ausbildung modular aufgebaut. Wenn nun eine Teilnehmerin vorzeitig aussteigen muss, bekommt sie von uns über jedes absolvierte Modul eine Bescheinigung. Damit kann sie in einem Folgeprojekt wieder da einsteigen, wo sie aufgehört hat.“

#### **Keine gesonderte Förderung: hohe Motivation**

Teilnehmerinnen zu finden war dabei nicht schwer. Voraussetzungen: abgeschlossene Schulausbildung, mindestens die erweiterte Berufsbildungsreife, keine abgeschlossene Berufsausbildung, Mutter. Da man das Ausbildungsangebot gemeinsam mit der Agentur für Arbeit ins Leben gerufen, vorbereitet und bekannt gemacht hatte, wunderte es niemanden, dass die meisten Teilnehmerinnen Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen waren. Alter: von 19 bis 31 Jahre. „Sie bekamen keine

Gruppen  
Teambuilding →  
Aktives Lernen

gesonderte Förderung“, betont Astrid Haag. „Sie hätten also auch zu Hause bleiben können und hätten trotzdem das gleiche Geld bekommen. Sie sind aber nicht zu Hause geblieben. Sie sind regelmäßig wie zur Arbeit gekommen. Für die Frauen war es ihre Arbeit. Und sie sind dafür zum Friseur gegangen, haben sich anständig gekleidet, was man, wenn man arbeitslos ist, zu Hause ja nicht unbedingt tun muss. Daran alleine erkennen Sie, wie hoch die Motivation dieser Frauen war.“

#### **Nicht nur Spaß, sondern fleißig lernen**

Zusätzliches Geld gab es allein vom Jobcenter für die Kinderbetreuung in Kita oder Schulhort: bei anfallenden Überstunden für den möglichen Stützunterricht am Nachmittag oder im Rahmen des Praktikums in einem Partnerunternehmen aus dem örtlichen Ausbildungsnetzwerk. „Auch da mussten die Teilnehmerinnen durch“, berichtet Astrid Haag. „Es war nicht immer leicht, den Mitarbeitern des Jugendamtes, die diese Leistungen absegnen müssen, zu erklären, dass sich die Frauen während dieser Zeit nicht irgendwo verlustieren, sondern fleißig lernen müssen.“

Genau 40 Bewerberinnen gingen unter diesen Bedingungen an den Start. Aus diesen wurden nach einer ersten Trainings- und Testphase die 20 Teilnehmerinnen ausgewählt, die am 1. März 2005 ihre Ausbildung aufgenommen haben. Von diesen 20 haben vierzehn die Abschlussprüfung absolviert, sechs Teilnehmerinnen die Ausbildung abgebrochen, einige davon aus gesundheitlichen Gründen. Von den vierzehn Absolventinnen haben sieben einen Arbeitsplatz im ersten Arbeitsmarkt gefunden, drei eine ABM-Stelle bekommen, eine sich auf den Weg zum Fachabitur gemacht.

„Wir sind wahnsinnig stolz“, sagt Astrid Haag. „In erster Linie denke ich immer an meine junge Mutter mit den sechs Kindern. Die Frau hat selten mal einen Tag gefehlt. Wer das schafft, mit 31 Jahren, dieses Ausbildungspensum in zwei Jahren zu erfüllen, daneben dieses kleine Familienunternehmen zu managen und dann noch den besten Abschluss in der Gruppe zu machen: Eine bessere Arbeitnehmerin kann man sich doch gar nicht wünschen, oder?“



Tatjana Urban, vom Projektträger bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) nach der Ausbildung übernommen.

## Lokales Kapital für soziale Zwecke: Maßnahmenbereich F

Lebens- und Arbeitsräume von Menschen sind immer regional und lokal. Verfügbare Beschäftigungs- und Bildungsmöglichkeiten, das Angebot an Dienstleistungen und Infrastrukturen gehören zu den Lebens- und Arbeitsbedingungen vor Ort. Soziale und wirtschaftliche Entwicklung sind zwei Seiten einer Medaille: Leben, Arbeit und Glück einer Gesellschaft basieren auf dem sozialen Zusammenhalt, der Kooperation, gegenseitigem Respekt und der Fähigkeit, Schwierigkeiten gemeinsam zu meistern – insbesondere im Kleinräumlichen, dem Gemeinwesen, auf der lokalen Ebene.



*Immer regional und lokal: die Lebens- und Arbeitsräume von Menschen.*

### **Bürgerschaftliches Engagement und lokale Beschäftigung fördern**

Krisenhafte ökonomische Entwicklungen und die Infragestellung des Wohlfahrtsstaates haben Ansätze zur lokalen (sozialen) Entwicklung stärker in den Vordergrund rücken lassen. Der Sozialstaat allein ist nicht in der Lage, alle Aufgaben zu übernehmen, die erforderlich sind, um dauerhaft den Zusammenhalt einer Gesellschaft zu sichern. Hierzu sind die Bereitschaft und das Engagement vieler Bürgerinnen und

Bürger nötig. Und: die traditionelle Ökonomie versorgt nicht alle Bedürfnisse der Bevölkerung. Insbesondere werden diejenigen Bereiche lokaler Bedürfnisse nicht versorgt, die nur kleinräumig, d. h. auf lokaler Ebene in Erscheinung treten und einen beschränkten Personenkreis oder Personengruppen mit spezifischen Anforderungen betreffen. So entsteht mitten in der Überflussproduktion eine Mangelsituation unversorgter Bedürfnisse auf lokal begrenzten Märkten, die von traditionellen Unternehmen als nicht mehr profitabel genug betrachtet werden. Gerade in diesen Bereichen sind lokale Beschäftigungsinitiativen tätig geworden und konnten nachweisen, dass sich auch hier stabile Projekte und Unternehmungen schaffen lassen, die die Versorgung lokal oder sozial begrenzter Bedürfnisse mit der Schaffung von Beschäftigung verbinden.

### **Aus- und Mitgestaltung der sozialen Infrastrukturen**

Mit der Verabschiedung der Europäischen Beschäftigungsstrategie im Jahr 1997 fördert auch der Europäische Sozialfonds (ESF) gezielt die lokale Ebene. Durch EU-weite Modellinitiativen, z. B. den „Territorialen Beschäftigungspakten“ oder den Mikroprojekten zur Stärkung des „lokalen sozialen Kapitals“, gab der ESF wichtige Impulse, um neue Instrumente und Verfahren für eine Strategie regionaler und lokaler Beschäftigungsförderung zu erproben. Damit finanziert der Europäische Sozialfonds (ESF) auch innovative Maßnahmen und Pilotprojekte, für die es schwierig ist, einen Platz in der „Regelförderung“ zu finden. In Deutschland hat der Bund mit diesen ESF-Mitteln das Programm „Lokales Kapital für soziale Zwecke“ (LOS) gespeist. Im Zentrum des Programms stand dabei, lokale Klein- und Kleinstvorhaben anzuregen: als Beiträge zur Aus- und Mitgestaltung der sozialen Infrastrukturen in einzelnen Stadtteilen oder Gemeinden.





Auch das Land Brandenburg hat diesen Ansatz aufgegriffen. Ein kleiner Teil der Europäischen Finanzmittel, ein Prozent der zur Verfügung stehenden ESF-Mittel, war im Zeitraum 2000–2006 für die Unterstützung experimenteller lokaler Initiativen und kleinerer Projekte reserviert. Ziel des Einsatzes der ESF-Mittel war dabei, der Ausgrenzung von besonders benachteiligten Menschen entgegenzuwirken. Durch ein breites Spektrum von Initiativen und Mikroprojekten wurden Möglichkeiten zur Beschäftigungsentwicklung, zur Verbesserung der Einkommenssituation sowie zur Integration von Menschen in die Erwerbsarbeit geschaffen, unter den konkreten Bedingungen in der Region und vor Ort. Die Koordinierung und Vergabe der Finanzmittel für diese Mikroprojekte, die „Lokalen Initiativen für neue Beschäftigung“, hatte die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) übernommen.

**Initiativbüros: lokale Initiativen anregen, unterstützen, begleiten, vernetzen**

Für die Umsetzung des Programms sind seit Mitte 2002 sogenannte Initiativbüros eingerichtet worden. Seit Mitte 2004 gab es landesweit acht Initiativbüros (davor sechs). Dadurch konnten – insbesondere auch in ländlichen und peripheren Gebieten – lokale Initiativen gefördert werden. Die Aufgaben der Initiativbüros bestanden darin, lokale Initiativen für neue Beschäftigung zu mobilisieren, Projekte anzuregen, zu unterstützen, zu begleiten und zu vernetzen und die Fördermittel an die Projekte auszugeben und abzurechnen sowie zur Auswahl der Projekte regionale Beiräte einzurichten. Die Initiativbüros entschieden mit den regionalen Beiräten über die Förderung und gaben diese an die Initiativen weiter. Das alles ohne großen bürokratischen Aufwand bei einem maximal möglichen Förderbetrag von 10.000 Euro.

**Nachhaltigkeit, Beschäftigungswirkung, Aktivierung**

Das Programm ist in nicht unerheblichem Maße nachhaltig und beschäftigungswirksam. Die geförderten Initiativen bleiben in der überwiegenden Mehrzahl nach Auslaufen der Förderung weiter bestehen. Mit der Förderung der lokalen Initiativen konnten neue, auch unkonventionelle Wege beschritten werden. Mit diesem Ansatz wurde die Eigeninitiative der Beteiligten gestärkt. Die meisten



*600 Initiativen, in denen sich mehrere Tausend Menschen, insbesondere Frauen, engagiert haben.*

gemeinschaftlichen Initiativen richteten sich mit ihrem Angebot an die ortsansässige Bevölkerung; hierbei spielten Angebote für Kinder und Jugendliche eine besondere Rolle, des Weiteren Projekte zur Förderung der Kultur und des Tourismus. Die Erhöhung der örtlichen Attraktivität und die Eigeninitiative der Beteiligten bewirkten eine Stärkung der lokalen Identität, wodurch wiederum der soziale Zusammenhalt der Bevölkerung und das Gemeinwesen belebt wurde.

Insgesamt konnten im Zeitraum 2000–2006 über 600 Initiativen aus ESF-Mitteln gefördert werden, in denen sich mehrere Tausend Menschen, insbesondere Frauen, engagiert und beschäftigt haben.

# Wiederbelebung der Gubener Weinbautradition zur Schaffung neuer Beschäftigungsstrukturen im Bereich des Weinanbaus



## Auf einen Blick:

### Standort

Guben

### Zielgruppe

ältere, von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen

### Problemhintergrund

Die Region Guben leidet unter hoher Arbeitslosigkeit. Vor allem Personen im Alter von 50 Jahren und mehr haben geringe Aussicht auf Beschäftigung im erlernten Beruf und in der Region generell.

### Ziele und Maßnahmen

Die Region Guben hat eine jahrhundertealte Weinbautradition. Um diese Tradition wiederzubeleben, wurde 100 Jahre nach dem Ende des historischen Weinbaus in Granow bei Guben ein neuer Weinberg angepflanzt. Initiator des Projekts war der Gubener Weinbau e. V., der zu diesem Zweck gegründet wurde und die Arbeit im Weinberg allein erledigte. Mitglieder des Vereins waren arbeitslose Ingenieure, die auf diesem Wege für sich ein neues Beschäftigungsfeld erschließen wollten. Dabei war es nicht Ziel des Projekts, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen. Vielmehr ging es darum zu zeigen, wie Weinanbau „funktioniert“ und mit

welchem Erfolg Weinanbau in der Region Guben betrieben werden kann.

### Laufzeit

16.02.2004 bis 15.07.2004

### Ergebnisse

Der Gubener Weinberg hat inzwischen vor Ort und auch überregional starkes Interesse hervorgerufen. Die Nachfrage nach Gubener Wein ist derzeit deutlich höher als bisher durch den Ertrag gedeckt werden kann. Bestellungen von privaten und gewerblichen Kunden aus der Region fallen deutlich umfangreicher aus als von den Initiatoren erwartet. Zwei weitere Weinberge sind bereits in der Planung, einer mit Unterstützung der Firma Vattenfall. Wegen des starken Medienechos auf die Gubener Weinproduktion hat auch der Tourismus in der Region bereits deutlich zugenommen. Dies kommt vor allem der lokalen Gastronomie zugute. Eine Schaukellerei wird künftig Besucher in die Geheimnisse der Weinproduktion einführen.



*Hauptarbeitszeit für die Mitglieder des Gubener Weinbau e. V.: die herbstliche Weinlese im eigenen Weinberg, einen Hektar groß, Hanglage*



### **Kosten und Anteil der ESF-Förderung (100 Prozent)**

8.898,00 Euro

### **Projekträger**

Gubener Weinbau e.V.

### **Ansprechpartner**

Herr Wilfried Olzog

Gubener Weinbau e.V.

Straße der Solidarität 3

03172 Guben

Tel.: 03561 67592

Fax: 03561 548938

E-Mail: wolzog@web.de

haben wir immer gemeinsam getrunken. Bis zu diesem Frühlingsfest. Damals haben wir eine Nachfrage in Gang gesetzt, die wir nicht mehr befriedigen konnten. Darum haben wir beschlossen, die Sache im größeren Maßstab zu betreiben.“

Weinbau habe es in Guben schon im Mittelalter gegeben, erzählt Wilfried Olzog weiter. „Irgendwann war Guben eine Hochburg des Weinanbaus. Der Weinanbau war hier sogar der Haupterwerbszweig. Es gab etwa 1.000 Weinberge in unserer Region. Und gerade die Gubener Weine hier, das waren die Spitzenweine. Die gingen bis an den



*Sieben Weißwein- und vier Rotweinsorten werden in Guben in Eigenregie angebaut, gekeltert und verkauft: bald schon bis zu 9.000 Liter, die erlaubte Höchstmenge.*

Alles begann, als sich Wilfried Olzog und seine Winzerfreunde vor einigen Jahren zum ersten Mal auf dem Gubener Frühlingsfest präsentierten: mit einem kleinen Stand und ihrem eigenen Wein, 50 Flaschen an der Zahl. Die waren innerhalb einer halben Stunde ausverkauft. „Die sind weggegangen wie nichts“, erinnert sich Wilfried Olzog. „Die Leute waren begeistert. Und haben immer wieder nachgefragt, ob wir denn nicht mehr Wein hätten. Hatten wir aber leider nicht.“

### **Nachfrage in Gang gesetzt**

Wilfried Olzog ist seit 20 Jahren Hobbywinzer, mit ein paar Reben im eigenen Garten. „In der Regel kommen da 50 bis 100 Liter Wein im Jahr zusammen. Den kelttere ich auch selbst. Seit einigen Jahren helfen mir dabei zwei meiner Kollegen. Den Wein

schwedischen Königshof und zum Zaren nach Russland. Aber dann kam die Eisenbahn, und mit der Eisenbahn kamen auch die etwas süßeren Weine aus dem Süden. Dann kam die Reblaus. Und dann kam noch die Mode dazu, Kaffee und Tee zu trinken. Damit war der Wein zum Bauerngetränk verkommen, sodass der Absatz immer weiter zurückging.“

### **Gubener Weinbautradition wiederbeleben**

Die Zeiten haben sich geändert. Warum sollte der Absatz heute nicht wieder so sein wie in der Vergangenheit? Und warum sollten nicht sie diejenigen sein, die die Gubener Weinbautradition wieder in Gang setzen? Diese Fragen haben sich Wilfried Olzog und seine Mitstreiter immer wieder gestellt und schließlich gehandelt: Sie haben ehemalige Weinberge besichtigt, auf denen nun Wald stand oder Ackerbau betrieben wurde, und sich für einen entschieden: im

Ortsteil Granow, einen Hektar groß, Hanglage. Ende 2003 wurde mit acht Mitgliedern der Gubener Weinbauverein gegründet, der auch heute noch besteht und der den gepachteten Weinberg seither betreibt. Dieser Verein ist zugleich Projektträger mit dem Ziel, über den Weinbau Beschäftigungsmöglichkeiten in Guben zu erschließen.

### **Wir wollen nur beweisen, dass sich in unserer Region Wein anbauen lässt**

Das heiÙe nicht, so Wilfried Olzog, dass der Weinbauverein Arbeitsplätze schaffen und anbieten könne. Die Arbeit im Weinberg erledigen die Vereinsmitglieder nämlich selbst und ehrenamtlich. „Wir wollen mithilfe der ESF-Förderung nur beweisen, dass sich in unserer Region Wein anbauen lässt. Und wir hoffen, dass andere Weinbauern nachziehen und nach unserem Vorbild andere ehemalige Weinberge wiederbeleben.“ Immerhin: Der Aufwand lohnt sich. So erwarten die Gubener Winzer für dieses Jahr an die 3.000 Liter Wein. Und für die kommenden Jahre vielleicht bis zu 9.000 Liter, die erlaubte Höchstmenge für einen Ein-Hektar-Weinberg.

Dabei sei der Gubener Weinbauverein der einzige Winzer in der Region, der den Wein tatsächlich selbst herstelle, erklärt Wilfried Olzog stolz. Die anderen Weinberge in der weiteren Umgebung beschränkten sich auf die Traubenproduktion und schafften die Trauben zur Verarbeitung in externe Kellereibetriebe. „Wir sind die ersten in Brandenburg, die sich an das Weinmachen selbst herangewagt haben: von der landwirtschaftlichen Tätigkeit des Weinanbaus über die Veredelung bis zum fertigen Endprodukt. Eine durchgängige Wertschöpfungskette. Und den Vertrieb machen wir ja auch selbst. Das klappt hervorragend. Und wir machen inzwischen auch einen recht guten Wein.“

### **Sieben Weißweinsorten und vier Rotweine**

Mit welchen Trauben ein besonders guter Wein zu erzielen ist, haben die Gubener Hobbywinzer seinerzeit in Weinbauinstituten und Rebschulen erfragt. Da die Antworten nicht eindeutig waren, wollten Wilfried Olzog und seine Mitstreiter kein Risiko eingehen. Darum stehen im Gubener Weinberg heute vorsichtshalber sieben Weißweinsorten und vier Rotweine. Darunter Riesling, Weißburgunder, Grauburgunder. Oder Spätburgunder, Dornfelder, Acolon. Außerdem haben die Gubener Weinpioniere ein Versuchsfeld mit 28 Rebsorten angelegt, um die Anbaubedingungen in der Region zu testen.

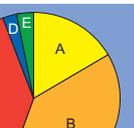
Dass sich hier guter Wein machen lässt, hat sich mittlerweile herumgesprochen. So wurde ein Netzwerk „Niederlausitzer Weinanbau“ gegründet. Zudem hat in der Nachbarschaft ein erstes Weinbausymposium stattgefunden, veranstaltet von der Brandenburgischen Technischen Universität in Cottbus. Außerdem entstehen in der Gubener Nachbarschaft tatsächlich die ersten neuen Weinberge: Der größere, mit einer Fläche von fünf Hektar, ist ein gemeinsames Projekt mit der Firma Vattenfall im Rahmen der Rekultivierung der ehemaligen Braunkohlereviere in der Region.

### **Neu entstehende Riesling-Region Guben**

„Da werden wir auch eine Beraterfunktion übernehmen“, sagt Wilfried Olzog, „weil wir hier mit dem Weinanbau am weitesten sind und schon ein paar Erfahrungen haben. Eine Erfahrung ist übrigens, dass uns die klimatischen Veränderungen in der Zukunft eher entgegenkommen. Vor allem der Riesling wächst schon jetzt sehr gut. Wenn wir immer solche Jahre haben wie das vergangene, ist das ein hervorragender Riesling, der hier angebaut werden kann. Man spricht schon von einer neu entstehenden Riesling-Region. Hier bei uns in Guben.“



## Potenziale stärken, in Köpfe investieren: Ausblick auf die Förderperiode 2007–2013



Die Arbeitslosigkeit in Brandenburg ist seit 2003 erfreulicherweise leicht rückläufig. Auch die Zahl der sozialversicherungs-pflichtig Beschäftigten steigt: im Juli 2007 im Vergleich zum vergangenen Jahr um 3,6 Prozent. Mit dieser Zuwachsrate nimmt Brandenburg zurzeit sogar den Spitzenplatz unter allen Bundesländern ein.

### **Zentrale Herausforderung: zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit**

Eine zentrale Herausforderung ist allerdings die in den letzten Jahren deutlich zunehmende Langzeitarbeitslosigkeit. Langzeitarbeitslos waren im Jahr 2000 noch ca. 83.000 Personen. Damals gehörte „nur“ rund ein Drittel aller Arbeitslosen zu dieser Personengruppe. Im Jahr 2006 war es mit 45,7 Prozent bereits fast die Hälfte. Während der Anteil der Frauen an den Langzeitarbeitslosen im Jahr 2000 fast zwei Drittel ausmachte, so war es im Jahr 2006 „nur noch“ über die Hälfte. Das bedeutet nicht, dass die Zahl der langzeitarbeitslosen Frauen überproportional abgenommen hat. Es bedeutet vielmehr, dass die Zahl der langzeitarbeitslosen Männer deutlich schneller gestiegen ist als die der Frauen.

### **Bevölkerungsrückgang: weniger Geburten, weitere Abwanderung**

Im Land Brandenburg leben 2,549 Millionen Menschen (Stand Oktober 2006). Damit hat das Land Brandenburg nach Mecklenburg-Vorpommern die zweitgeringste Bevölkerungsdichte aller Bundesländer. Im Unterschied zur Entwicklung in anderen Regionen der EU und in Westdeutschland wird die künftige Entwicklung hier – wie in anderen ostdeutschen Bundesländern auch – zudem sehr stark durch den erheblichen Rückgang der Bevölkerungszahl geprägt sein. Genauer: Die Bevölkerungsprognose von 2003 bis 2020 für das Land Brandenburg geht davon aus, dass sich die Zahl der Brandenburgerinnen und Brandenburger

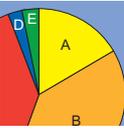
bereits 2011 auf rund 2,52 Millionen, bis 2020 gar auf 2,42 Millionen Einwohner reduziert.

Hauptursachen dafür sind eine drastisch gesunkene Geburtenrate und eine anhaltend hohe Abwanderung, vor allem von jungen und gut qualifizierten Einwohnern. Charakteristisch und für die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft besonders bedenklich, ist dabei die hohe Abwanderungszahl bei qualifizierten jungen Frauen. Besonders betroffen sind dabei die brandenburgischen Randregionen.

### **Mehr ältere Menschen: weniger Fachkräfte**

Der Anteil der jüngeren Menschen in Brandenburg wird also voraussichtlich künftig weiter abnehmen. Dies wird gleichzeitig zu einer deutlichen gesamtgesellschaftlichen Alterung führen. Während im Jahr 2007 Menschen über 65 Jahre noch 21,2 Prozent der Gesamtbevölkerung ausmachen, wird deren Anteil entsprechend der Prognose bis 2020 auf 26,2 Prozent gestiegen sein. Dieser Wandel in der Altersstruktur wird durch eine starke Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter begleitet sein und eine deutliche Alterung der betrieblichen Belegschaften zur Folge haben. Mittelfristig – und damit etwa in der zweiten Hälfte der Förderperiode 2007–2013 – muss damit gerechnet werden, dass auch die Nachfrage nach Ausbildungsplätzen durch Bewerber deutlich sinken wird. Hinzu kommt, dass in den kommenden zehn Jahren zum einen insbesondere Hochqualifizierte, zum anderen Berufstätige spezifischer Branchen in Rente gehen (z. B. aus naturwissenschaftlichen und technischen Berufen, Bürofachkräfte, Kindergärtnerinnen). All diese Veränderungen erfordern Maßnahmen, um den Fachkräftebedarf zu sichern und notwendige Infrastrukturen anzupassen: auf der Basis grundlegender Mindeststandards für die allgemeine Daseinsvorsorge.

## Strukturfondsfördergebiete Deutschland



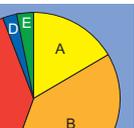
- Konvergenz** (Beschleunigung der Angleichung der Mitgliedstaaten und Regionen mit dem größten Entwicklungsrückstand)
- Phasing-out** (stufenweise Verringerung der Fördermittel)
- Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung** (Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität der Regionen sowie der Beschäftigung)

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

### Mehr Geld, zusätzliche Förderregionen: Europäische Kohäsions- und Strukturpolitik 2007–2013

Mit der Erweiterung der Europäischen Union (EU) im Jahr 2004 um zehn neue Mitglieder und am 1. Januar 2007 um zwei weitere

Staaten (Rumänien und Bulgarien) ist die EU auf 27 Mitgliedstaaten angewachsen. Zudem stehen für die neue Förderperiode 2007–2013 insgesamt auch mehr Strukturfondsmittel zur Verfügung als in der vergangenen Periode:



zukünftig: ca. 308 Milliarden Euro; bisher: 237 Milliarden Euro. Allerdings müssen die verfügbaren Finanzmittel auf mehr Empfänger verteilt werden. Welche Region dabei wie viel Geld aus den Strukturfonds erhält, hängt vom relativen Wohlstand der jeweiligen Region (also im Vergleich zu allen anderen EU-Regionen) ab.

Hauptziele der EU-Strukturpolitik in der neuen Periode sind:

- Konvergenz: Die EU will Wachstum und Beschäftigung in den „ärmsten“ (am wenigsten entwickelten) Mitgliedstaaten und Regionen fördern. Dies betrifft vor allem die neuen Mitgliedstaaten der Europäischen Union.
- Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung: Die EU-Förderung soll Regionen dabei helfen, mit wirtschaftlichen und sozialen Umbrüchen, den Herausforderungen der Globalisierung und dem Übergang zu einer wissensbasierten Gesellschaft umzugehen.
- Territoriale Zusammenarbeit: Es sollen Anreize für die grenzüberschreitende Zusammenarbeit geschaffen werden, damit gemeinsame Lösungen für Probleme gefunden werden können (etwa die Entwicklung von Städten, ländlichen oder Küstengebieten), um den Aufbau von Wirtschaftsbeziehungen und den Ausbau von Klein- und Mittelunternehmen zu unterstützen.

### **Potenziale stärken, in Köpfe investieren: der Europäische Sozialfonds (ESF) in Brandenburg 2007–2013**

In den Jahren 2007–2013 werden rund 25,5 Milliarden Euro aus den Europäischen Strukturfondstöpfen in die Bundesrepublik Deutschland fließen, davon rund 2,1 Milliarden Euro nach Brandenburg – 3,4 Milliarden Euro waren es 2000–2006. Das bedeutet: Dem Land Brandenburg stehen künftig weniger EU-Strukturfondsmittel als bisher

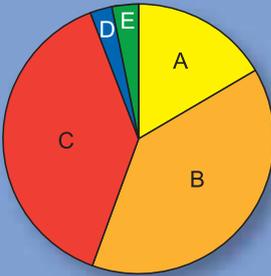
zur Verfügung. Dennoch erhält das Land auch in der neuen Förderperiode erhebliche EU-Finanzmittel.

Von den Strukturfondsmitteln entfallen ca. 30 Prozent auf den Europäischen Sozialfonds (ESF): Das entspricht etwa 620 Millionen Euro. Weil weniger Geld zur Verfügung steht, müssen die vorhandenen Mittel umso effizienter eingesetzt werden. Die politischen Herausforderungen des Landes wie der demografische Wandel, die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit und die Sicherung des Fachkräftebedarfs können dabei nicht allein von einer fachlichen Stelle, also einem Ministerium, bewältigt werden. Der strategischen Ausrichtung der brandenburgischen Förderung entsprechend werden neben dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) weitere Ressorts der Landesregierung an den Problemlösungen mitarbeiten. Ein beträchtlicher Anteil der ESF-Gelder wird den Ressorts Bildung, Wissenschaft und Kultur, Umwelt, Justiz und Infrastruktur zur Verfügung gestellt. Die zentralen Dienstleister für die Arbeitsmarktförderung des Landes Brandenburg und wichtige Partner bei der Umsetzung der ESF-Förderung sind die Landesagentur für Struktur und Arbeit (LASA) Brandenburg GmbH und das Landesamt für Soziales und Versorgung des Landes Brandenburg (LASV).

### **Prioritäten und Schwerpunkte des ESF 2007–2013**

Neu für den Einsatz der Europäischen Finanzmittel ist, dass für die konkrete Förderarbeit in den Regionen – also auch für Brandenburg – lediglich Schwerpunkte (sogenannte Prioritätsachsen) für den Zeitraum 2007–2013 mit Brüssel vereinbart sind und nicht mehr jede einzelne konkrete Maßnahme. Dies soll die Flexibilität in der Umsetzung während des Förderzeitraums erhöhen. Sollte sich bei der Arbeit herausstellen, dass Maßnahmen an veränderte

## Finanzierungsplan für den Europäischen Sozialfonds in Brandenburg

Finanzierungsplan für den Europäischen Sozialfonds in Brandenburg 2007–2013 (Euro)	Prioritätenachse			Gesamt-mittel
		Gemeinschafts-finanzierung	Nationaler Beitrag	
	A – Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen	102.377.905	34.125.961	 136.503.866
	B – Verbesserung des Humankapitals	241.665.346	80.555.109	 322.220.455
	C – Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen	238.239.441	81.158.097	 319.397.538
	D – Technische Hilfe	17.987.239	3.174.219	 21.161.458
	E – Transnationale Maßnahmen	19.979.684	6.659.894	 26.639.578
<b>Gesamt</b>		<b>620.249.615</b>	<b>205.673.280</b>	<b>825.922.895</b>

Bedingungen angepasst werden müssen, so können diese Anpassungen schneller umgesetzt und innovative Ansätze leichter verfolgt werden. Allerdings werden in den Prioritätsachsen verbindliche Ziele benannt und durch aussagekräftige Indikatoren quantifiziert.

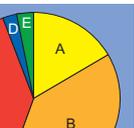
Die Prioritäten für die Verwendung der ESF-Mittel in Brandenburg für 2007–2013 sind:

- Steigerung der Anpassungs- und Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten und Unternehmen
- Verbesserung des Humankapitals
- Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung sowie der sozialen Eingliederung von benachteiligten Personen
- Transnationale Maßnahmen

### Ziele der ESF-Förderung in Brandenburg 2007–2013

Folgende spezifische Ziele werden mit Einsatz des ESF verfolgt:

- Stärkung der strategischen Kompetenzen von Unternehmen, Schaffung neuer selbstständiger Arbeit, Qualifizierung von Beschäftigten, Verbesserung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen,
- Erhöhung des Potenzials in Forschung und Wissenschaft, Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit junger Menschen, Sicherung der Erstausbildung und der Qualität von Aus-, Fort- und Weiterbildung, Verbesserung der betrieblichen Qualifizierung und des Wissenstransfers durch Netzwerke,
- Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen in Zukunftsbranchen, Verbesserung der Beschäftigungschancen von Nichtleistungsbeziehenden und benach-



teiligten jungen Menschen, Stärkung der regionalen und lokalen Beschäftigungspolitik, Verbesserung der sozialen Teilhabe,

- Verbesserung der transnationalen Handlungsfähigkeit, Entwicklung innovativer Lösungen durch transnationalen Austausch.

Chancengleichheit, nachhaltige Entwicklung und die Gestaltung des demografischen Wandels und seiner Folgen sind als Querschnittsziele in der arbeitspolitischen Strategie Brandenburgs verankert.

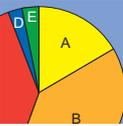
### **Kontinuität: auf gutem Fundament aufbauen**

Die ESF-Förderung in der Förderperiode 2007–2013 soll auf den guten Ergebnissen der Vorläuferperiode aufbauen. Die positiven Erfahrungen mit den Maßnahmen in den Bereichen Erstausbildung, Kompetenzentwicklung in Klein- und Mittelbetrieben (KMU) sowie der Innovationsförderung sprechen hier für ein großes Maß an Kontinuität. Die Lotsendienste und die Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik haben für erkennbare Erfolge bei der Existenzgründungs- und Beschäftigungsförderung gesorgt. Das



*Auf den Internetseiten der ESF Brandenburg kann man sich umfassend informieren.*

The screenshot shows the website for the European Social Fund (ESF) in Brandenburg. The header includes the logo of Land Brandenburg, the ESF logo, and the European Union flag. Navigation links include Home, FAQ, Suche, Sitemap, Impressum, Links, and Kontakt. The main content area is titled 'ESF Grundlagen' and contains text about the ESF's role in the EU, its funding, and its focus on human resources. A sidebar on the left lists various sections like 'Aktuell', 'ESF im Land', 'Förderprogramme', and 'Service'. A sidebar on the right features 'Gender Projekte - Treff' and 'Aktuelle Beiträge' with several news items and links.

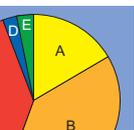


bereits begonnene Engagement in der vorberuflichen Orientierung und der Nachwuchsförderung in Hochschulen und Universitäten soll deutlich ausgeweitet werden.

### Neuerungen: Förderung je nach erwerbsbezogener Risikosituation

Relevante Neuerungen ergeben sich zum einen aus den reformierten nationalen arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen und zum anderen aus den Erfahrungen der Förderperiode 2000–2006. So hat das Land Brandenburg bereits in den Jahren bis 2006 die zuvor eher quantitativ ausgerichtete personenbezogene Förderung zunehmend zugunsten einer qualitativ orientierten Projektförderung eingeschränkt. In den Vordergrund sind verstärkt präventive

Maßnahmen in der Qualifizierung gerückt, z. B. für Schülerinnen bzw. Schüler und Beschäftigte. Damit hat bereits in der vorangegangenen Förderperiode die Entwicklung zu einer Förderung eingesetzt, die nicht mehr an besonderen Zielgruppen, sondern eher an typischen erwerbsbezogenen Risikosituationen in den verschiedenen Lebensphasen orientiert ist. So haben beispielsweise die Erfahrungen gezeigt, dass es zur Verhinderung von Langzeitarbeitslosigkeit darauf ankommt, den Einzelnen in die Lage zu versetzen, längerfristig die Möglichkeiten und Gefahren in seinem Erwerbsleben abzuschätzen und seine Erwerbsplanung entsprechend zu gestalten.



### **Neuerungen: zusätzliche Arbeitsangebote ermöglichen**

Zudem wurde in der vergangenen Förderperiode deutlich, dass sowohl das geringe Arbeitsplatzangebot als auch die vorherrschenden Formen von Arbeitsorganisation nur begrenzte Möglichkeiten bieten, mehr Menschen in den ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Das bedeutet: Neben der personenbezogenen Förderung muss es auch darum gehen, zusätzliche Arbeitsplätze zu schaffen, damit mehr Beschäftigung möglich wird. Darüber hinaus sollen alle Maßnahmen unter dem Aspekt der demografischen Entwicklung einem „Demografie-Check“ unterzogen werden.

### **Neuerungen: Transnationalität – ein kombinierter Ansatz**

Europafähigkeit vermitteln und interkulturelle Kompetenzen fördern: Das sind die vorranglichen Ziele, die durch eine verstärkte transnationale Zusammenarbeit und Kooperation erreicht werden sollen. Das Land Brandenburg beteiligt sich daher bereits seit 1994 an transnationalen, interregionalen und grenzübergreifenden Maßnahmen im Rahmen der ESF-Förderung. In der neuen Förderperiode ist die Ausgestaltung von Transnationalität stärker in die Verantwortung der Mitgliedstaaten bzw. der Regionen gerückt. Brandenburg hat sich für einen kombinierten Ansatz entschieden, der Transnationalität als „Querschnittsthema“ und transnationale Kooperation als eigenen thematischen Schwerpunkt fördert.

So sollen entsprechende Aktivitäten in alle auf Qualifizierung gerichteten Landesprogramme eingebunden werden können – natürlich nur dort, wo dies Sinn macht. Eine ganze Palette von transnationalen Qualifizierungsmaßnahmen ist vorstellbar: Sprachkurse, Seminare oder Spracherwerb in anderen EU-Mitgliedstaaten. Im Rahmen der „Methode Transnationalität“ sollen zudem der

Erfahrungsaustausch und das gegenseitige Lernen von guten Praktiken zwischen verschiedenen Akteuren aus Brandenburg und anderen EU-Mitgliedstaaten unterstützt werden. Dabei ist Brandenburg wohlgerne nicht nur der Lernende. Es sollen vielmehr auch Ansätze, die hier entwickelt und erfolgreich erprobt wurden, anderweitig bekannt gemacht und zur Nachnutzung angeboten werden.

### **Information**

Mit Beginn der neuen Förderperiode 2007–2013 hat die ESF-Internetseite des Landes Brandenburg ein neues Gesicht und neue Inhalte bekommen. Das bereits seit 2002 bestehende Angebot enthält alle wichtigen Informationen und Neuigkeiten zum Europäischen Sozialfonds (ESF) und seinen Einsatz im Land Brandenburg:  
[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

## Adressen

### **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF)**

Referat 34 – Europäischer Sozialfonds;  
Programmsteuerung  
Hendrik Fischer  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 866-5340  
Fax: 0331 866-5309  
E-Mail:  
hendrik.fischer@masgf.brandenburg.de  
Internet: www.masgf.brandenburg.de

### **Ministerium der Justiz des Landes Brandenburg (MdJ)**

Referat IV/5  
Elisabeth Theine  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 866-3433  
Fax: 0331 866-3403  
E-Mail: elisabeth.theine@mdj.brandenburg.de  
Internet: www.mdj.brandenburg.de

### **Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg (MBJS)**

Referat 22  
Bettina Bildt-Wieser  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 866-3726  
Fax: 0331 275484805  
E-Mail:  
bettina.bildt-wieser@mbjs.brandenburg.de  
Internet: www.mbjs.brandenburg.de

### **Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung des Landes Brandenburg (MIR)**

Referat 22  
Dr. Ingrid Even-Pröpper  
Henning-von-Tresckow-Straße 2–8  
14467 Potsdam  
Tel.: 0331 866-8134  
Fax: 0331 866-8363  
E-Mail:  
ingrid.even-proepper@mir.brandenburg.de  
Internet: www.mir.brandenburg.de

### **Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MLUV)**

Referat 14  
Dr. Heike Richter  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 866-7149  
Fax: 0331 866-7013  
E-Mail: heike.richter@mluv.brandenburg.de  
Internet: www.mluv.brandenburg.de

### **Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg (MWFK)**

Referat 11  
Dr. Philipp Riecken  
Dortustraße 36  
14467 Potsdam  
Tel.: 0331 866-4640  
Fax: 0331 866-4644  
E-Mail:  
philipp.riecken@mwfk.brandenburg.de  
Internet: www.mwfk.brandenburg.de

**Staatskanzlei**

Referat 55  
Koordinierungsstelle EU-Förderung  
Dr. Alexandra Schubert  
Heinrich-Mann-Allee 107  
14473 Potsdam  
Tel.: 0331 866-1431  
Fax: 0331 275483679  
E-Mail:  
alexandra.schubert@stk.brandenburg.de  
Internet: www.stk.brandenburg.de

**Landesagentur für Struktur und Arbeit  
(LASA) Brandenburg GmbH**

Wetzlarer Straße 54  
14482 Potsdam  
Tel.: 0331 6002-200  
Fax: 0331 6002-400  
E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de  
Internet: www.lasa-brandenburg.de

**Landesamt für Soziales und Versorgung  
des Landes Brandenburg (LASV)**

Abt. 6, Dezernat 63  
Thorsten Rosenau  
Zittauer Straße 19  
03046 Cottbus  
Tel.: 0355 2893-382  
Fax: 0355 2893-604  
E-Mail:  
thorsten.rosenau@lasv.brandenburg.de  
Internet: www.lasv.brandenburg.de

**BBJ Consult AG**

Dr. Silvia Schallau  
August-Bebel-Straße 68  
14482 Potsdam  
Tel.: 0331 72129-33  
Fax: 0331 72129-31  
E-Mail: schallau@bbj.de  
Internet: www.bbj.info

**Wichtige Internetadressen****Europäischer Sozialfonds im  
Land Brandenburg**

[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

**Europäische Kommission**

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/esf/](http://ec.europa.eu/employment_social/esf/)

## **Impressum**

### **Herausgeber**

#### **Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg**

Öffentlichkeitsarbeit  
Heinrich-Mann-Allee 103  
14473 Potsdam  
[www.masgf.brandenburg.de](http://www.masgf.brandenburg.de)  
[www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

Lektorat: Alexandra Knuth

Texterstellung: PID Arbeiten für Wissenschaft und Öffentlichkeit, Berlin

Gestaltung: UVA Kommunikation und Medien GmbH

#### Fotos:

Frank Gaudlitz: Citymanagement, Aktiv für Arbeit, Regionalbudget – Regionalentwicklung stärken, Langzeitarbeitslose schneller integrieren, Mehr Chancen für ältere Fachkräfte – Altersgerechte Personal- und Organisationsentwicklung, Einstiegsteilzeit für Jugendliche in Brandenburg, Innovationen brauchen Mut, Berufsabschluss für junge Mütter durch eine Ausbildung zur Kauffrau für Bürokommunikation

Wilfried Olzog, Gubener Weinbau e.V. : Wiederbelebung der Gubener Weinbautradition zur Schaffung neuer Beschäftigungsstrukturen im Bereich des Weinanbaus

Andreas Klaer: Innovationen brauchen Mut

Foto Radke LMBV: Erdbau und Rütteldruckverdichtung zur Umverlegung Landesstraße 60

Kulturschiene Barnim: Kulturschiene Barnim

Druck: Druckerei Arnold

Auflage: 3.000 Exemplare

November 2007

Diese Broschüre wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft