



# BRAND aktuell

## VORGEPLANT

Schule und dann?  
Ausbildung und Arbeit als  
kooperative Aufgabe  
Seiten 4 – 11

## VORGESICHTET

Fachkräftepool in Bran-  
denburg a. d. Havel  
– eine Datenbank  
Seite 13

## VORGERECHNET

MoniCo – Monitoring-  
System der LASA für das  
Regionalbudget  
Seite 16

## VORGEGARBEITET

Neuerungen wirken  
positiv bei den  
Lotsendiensten  
Seite 18

## VORGEDACHT

Mischarbeit und Misch-  
einkommen – Umbruch  
der Erwerbsarbeit  
Seite 28



**Mit Pauken und Trompeten**  
Neue Töne bei der Berufsorientierung in der Schule

## Titelthema

4 – 11

Der Übergang in Ausbildung und Arbeit als kooperative Aufgabe  
Die Berufsorientierungstournee in Brandenburg  
Berufsorientierung in Zukunftsbranchen mit INNOPUNKT-Förderung  
Zukunftschancen für Förderschüler  
Berufsfrühorientierung mit der Senftenberger Ausbildungsmesse  
Produktionsschule Havelland: Niederschwelliges Angebot für Jugendliche

## Förderinformationen

12 – 18

Qualifizierungs- und Beschäftigungszuschuss  
Initiative 50plus im Überblick  
Brandenburg a. d. Havel: Daten/Informationen zur Bevölkerung u. Arbeitsmarkt  
Regionalbudget: ‚stärkt die lokalen Potenziale‘  
Fachkräftepool in Brandenburg an der Havel  
MoniCo: Neues Monitoring-System der LASA  
Arbeitgeberzusammenschluss als alternative Beschäftigungsform  
Interview mit Ursula Klingmüller, Referatsleiterin im MASGF  
Gründungsberatung der Lotsendienste  
Berufseinstieg für Jugendliche

## Rechteck

19

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – Teil 5

## EU-Bulletin

20 – 27

Stand der Entwicklung des europäischen Leistungspunktesystems ‚ECVET‘  
Österreichische Kooperationsmodelle zwischen Schule und Wirtschaft  
Das 7. Rahmenprogramm für Forschung und Technologie  
Universität Potsdam koordiniert EU-Doktorandennetzwerk  
Modernisierung der Schulsysteme in der Europäischen Union  
Entwicklungspartnerschaft MEMBER: beeindruckende Arbeitsergebnisse  
Konferenz über ‚ländliche Regionen‘ in Gävleborg, Schweden  
Das GRUNDTVIG-Projekt NAMAL 2

## Lesezeichen

27

EU-Osterweiterung: Geringqualifizierte betroffen?

## Prisma

28 – 29

Mischarbeit – Mischeinkommen: Die Zeit des Umbruchs der Erwerbsarbeit  
Interview mit Hartmut Siemon, neuer LASA-Geschäftsführer

## Editorial



Mit Pauken und Trompeten!

### Liebe Leserinnen und Leser,

so wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in einer Studie (s. a. BRANDaktuell-Newsletter Nr. 15) beweist, dass ehrenamtliche Tätigkeit von Schülerinnen und Schülern während der Schulzeit Vorteile bei der späteren Lehrstellensuche bringt, so ist ebenfalls vorstellbar, dass Schülerinnen und Schüler, die die Gelegenheit haben, schon während ihrer Schulzeit Erfahrungen in Unternehmen oder als Unternehmer zu sammeln, einen Vorsprung bei der Lehrstellensuche gewinnen. Diesen Eindruck bekamen wir bei den Recherchen zum Titelthema ‚Schule und Arbeit‘. Neue Töne also ...? Ja, aber es geht inzwischen um sehr viel mehr. Denn die Wirtschaft braucht gut ausgebildete Fachkräfte, und zwar schnell. Warum also die Orientierungsphase nicht schon in die Schulzeit verlegen? Das spart Zeit, persönliche wie auch gesellschaftliche, und bewahrt vielleicht eher vor teuren Fehlentscheidungen, persönlichen wie eben auch gesellschaftlichen. Unter dem Dach ‚Arbeit und Schule‘ laufen derzeit in Brandenburg viele solche Initiativen. Stichpunkte wie Übergangsmangement oder praxisnahe Berufsorientierung sind nur einige, die im Zusammenhang mit Projekten fallen, die wir Ihnen hier vorstellen. Ziel der Initiativen ist, Jugendlichen nicht nur eine Perspektive nach ihrer Schulzeit zu geben, sondern Unternehmen bei der Fachkräftesicherung zu unterstützen und damit die jungen Menschen im Land zu halten. Dass dafür inzwischen Pauken und Trompeten notwendig sind, zeigt die demografische Entwicklung Brandenburgs. Also, höchste Zeit für neue Töne!

Zum Titelthema passend finden Sie im EU-Bulletin europäische Beispiele der Fachkräftesicherung. Artikel über Berufsausbildung und zur Doktorandenförderung zeigen Ihnen diesbezügliche Möglichkeiten. Außerdem möchten wir Sie noch auf die Seiten 12–13 hinweisen. Hier finden Sie Informationen zu Förderprogrammen, bei denen es um Sicherung langjähriger Arbeitserfahrungen geht, also um Menschen, die nicht wegen des Alters oder lang anhaltender Arbeitslosigkeit auf der Strecke bleiben dürfen.

Na, schon eine Idee? Das LASA-Beraterteam unterstützt Sie gern!  
**die Redaktion**

## Seniorentourismus Wachsender Wirtschaftsfaktor

Die Studie ‚Wirtschaftsmotor Alter‘, die vom Bundesministerium für Senioren herausgegeben wurde, lässt viele positive Schlüsse auf den Zukunftsmarkt ‚Senioren‘ in Deutschland zu. Zum Beispiel verkörpern die über 65-Jährigen als Konsumenten das höchste Wachstumspotenzial in der Tourismuswirtschaft. Schon heute würden die 50- bis 75-Jährigen über 48 Prozent der Pauschalreisen buchen, obwohl sie nur 29 Prozent der Bevölkerung ausmachen und da 2035 fast jeder zweite Mitbürger über 50 Jahre alt sein soll, lässt das die Branche hoffen.

### Infos

Pressemitteilung des Bundeswirtschaftsministeriums:  
Internet: <http://tinyurl.com/2hxbk8>

## Familienfreundliche Arbeitswelt Das zahlt sich für Unternehmen aus

Immer mehr Firmen wollen eigene Angebote zur Kinderbetreuung schaffen oder vorhandene ausbauen. Grund für das wachsende familienfreundliche Engagement in Unternehmen ist vor allem der zunehmende Fachkräftemangel in Deutschland. Laut einer Umfrage des Institutes für Demoskopie Allensbach haben 30 Prozent von den Unternehmen, die sich auf diesem Gebiet bislang zurückhielten, erklärt, dass sie z. betriebliche Kinderbetreuung als Instrument für ihr Unternehmen prüfen. Weitere sechs Prozent planen bereits mit Modellen. Fast die Hälfte der Unternehmensleitungen meinen mittlerweile, dass familienfreundliche Angebote bei der Personalgewinnung in Zukunft wichtig sind. Mit einer ‚familienpolitischen Erklärung‘ verständigten sich Ministerin Ursula von der Leyen und der DIHK-Präsident Braun darauf, familienunterstützende Dienstleistungen zu fördern. Geplant sei u. a.:

- ▶ die Einführung eines Gutscheins für frühkindliche Bildungs- und Betreuungsangebote,
- ▶ die Stärkung familienunterstützender Dienstleistungen und
- ▶ der Ausbau des gemeinsamen Unternehmensnetzwerkes.

### Infos

Pressemitteilung des Bundesfamilienministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/3dk9sd>



Familienfreundlichkeit zahlt sich doppelt aus



Senioren von heute: aktiver – vitaler – mobiler

## Programm wird fortgesetzt Lokales Kapital für soziale Zwecke

Ob beim Wiedereinstieg von Frauen ins Erwerbsleben, der Einrichtung eines Generationencafés oder dem Betrieb einer Begegnungs- und Informationsstätte – das Bundesprogramm ‚Lokales Kapital für soziale Zwecke‘ (LOS) soll benachteiligte Menschen und Gebiete mit besonderem Entwicklungsbedarf stärken. Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend setzt das erfolgreiche Programm deshalb bis Juni 2008 fort. Für die jetzt in 276 Fördergebieten gestartete fünfte Förderperiode stehen insgesamt 24 Millionen Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) zur Verfügung. Das Programm soll auch in der ESF-Förderperiode 2007 bis 2013 weiter bestehen. Bisher verbesserten in rund 12.000 Projekten 333.000 Menschen durch Qualifizierung ihre Chancen auf berufliche (Wieder-)Eingliederung, darunter auch in 13 Gebieten Brandenburgs. Seit 2003 unterstützt LOS Mikroprojekte, deren Träger überwiegend kleine Vereine oder lokale Initiativen sind, mit maximal 10.000 Euro.

### Infos

Internet: [www.los-online.de](http://www.los-online.de)

## Mitarbeiterbeteiligung Wenn ja, dann richtig

Bislang spielt Mitarbeiterbeteiligung in deutschen Betrieben keine große Rolle. Knapp zehn Prozent der Unternehmensleitungen beteiligen ihre Mitarbeiter am Gewinn und nur zwei Prozent am Kapital. Zu diesem Schluss kommt eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt-



Lokales Engagement schafft regionalen Service



Vielfalt erhöht Chancen für alle

und Berufsforschung, die im IAB-Kurzbericht Nr. 13/2007 ausgewertet wurde. Wenn jedoch Betriebe die Beteiligung anbieten, wird sie von vielen Mitarbeitern in Anspruch genommen. Staatliche Interventionen würden die Verbreitung der Mitarbeiterbeteiligungen nur fördern, wenn das Prinzip der Freiwilligkeit gewahrt bleibt. Positive Effekte der Mitarbeiterbeteiligung auf Beschäftigung und Wachstum in den Betrieben wären nur dann zu erwarten, wenn die Rahmenbedingungen stimmen würden – z. B. in Gestalt einer partnerschaftlichen Unternehmenskultur.

### Infos

IAB-Kurzbericht Nr. 13/2007 als PDF-Datei im Internet: <http://tinyurl.com/243pos>

## Vielfalt als Chance Wettbewerb für Ausbildung

Bislang gelingt die Integration von Menschen mit Zuwanderungshintergrund in den Arbeitsmarkt nicht so gut – und dies sogar unabhängig vom Bildungsstand – wie eine OECD-Studie ergab. Demnach ist die Arbeitslosenquote bei zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern (12,5 Prozent im Jahr 2003/2004) fast dreimal so hoch wie bei Gleichqualifizierten ohne Zuwanderungshintergrund (4,4 Prozent). Wesentliche Gründe dafür sind Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Abschlüssen und fehlende Kontakte.

Die Kampagne ‚Vielfalt als Chance‘ der Bundesregierung soll dies verändern helfen. Sie ist Teil des Nationalen Integrationsplans, der auf dem 2. Integrationsgipfel am 12. Juli 2007 in Berlin beschlossen wurde. Die Kampagne soll das wirtschaftliche Potenzial von Zuwanderern stärker ins öffentliche Bewusstsein rücken. Sie richtet sich vor allem an Unternehmen und öffentliche Einrichtungen. Der Wettbewerb, als Teil der Kampagne, konzentriert sich auf das Thema ‚Ausbildung‘. Bewerben können sich Unternehmen und öffentliche Einrichtungen, die Jugendliche aus Zuwandererfamilien ausbilden. Die Preisverleihung wird im Februar 2008 sein. Einsendeschluss ist der 14. Dezember 2007.

### Infos

Internet: [www.vielfalt-als-chance.de](http://www.vielfalt-als-chance.de) oder bei der Regiestelle in Alt-Moabit 101b, 10559 Berlin; Tel.: (030) 3 99 27 34 56, E-Mail: [info@vielfalt-als-chance.de](mailto:info@vielfalt-als-chance.de)

## Schule und dann?

### Der Übergang in Ausbildung und Arbeit als kooperative Aufgabe

Duale Ausbildung ist nicht mehr der übliche und normale Weg von der Schule in die Arbeitswelt, so die These von Dr. Wilfried Kruse von der Sozialforschungsstelle Dortmund. Ausgehend von dieser These fordert er in seinem Artikel ein lokales Übergangssystem. Dieses System soll die neuen Übergangswege einbeziehen und vor allem lokal koordiniert sein. Die Schulen sollten sich in dieses System einfügen.

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist die Stunde der Wahrheit. Haben die Berufsorientierung und die Berufsvorbereitung den Jugendlichen überhaupt geholfen, in die Arbeitswelt einzusteigen? Hier taucht jetzt sehr häufig der Begriff ‚Übergangsmanagement‘ auf. Betrachtet man diesen Begriff und sieht seine Konjunktur und Beliebtheit, dann hat das zwei Aspekte.

### Mehr als Management

Ein Aspekt ist das Management. Das Wort suggeriert, im Vordergrund steht ein technisches oder methodisches Defizit. Würde man den Übergang besser managen, dann lief alles viel besser! Das ist vermutlich auch so, aber führt nicht zum Kern des Problems.

Der zweite Aspekt scheint für die Einsicht zu stehen, dass sich der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt grundlegend verändert hat. Und zwar nicht nur zyklisch konjunkturell, sondern vermutlich auf Dauer und mit einschneidenden Konsequenzen. Dennoch gehen viele Menschen – Politiker, Eltern und vor allem Jugendliche – noch von dem klassischen Übergang aus: Nach der Schule tritt man in eine duale Berufsausbildung ein, mündet danach in eine Arbeit, macht seine Karriere und geht dann in Rente. Alle anderen Wege betrachten wir oft als eine Abweichung, die von wirtschaftlichen Umständen oder durch persönliche Defizite der Jugendlichen ausgelöst wird.

### Abschied vom klassischen Modell

Mittlerweile haben wir aber so viel gesicherte Kenntnisse über die Veränderung in Bildung und Arbeitswelt, dass wir sagen müssen: Dieser klassische Übergang ist schon lange nicht mehr das normale Modell. Deshalb wäre es sehr wichtig, nicht alles an diesem Modell zu messen, das nicht mehr realitätstüchtig ist. Es gibt inzwischen eine Pluralität von Übergangsverläufen, in deren Ensemble der klassische Weg von der Schule in die duale Berufsausbildung nur noch ein Weg ist.

Geht man von dieser Einsicht aus, dann muss man fragen: Wie können wir ein plurales Übergangssystem gestalten? Trotz sich immer weiter ausdifferenzierender Wege muss ein solches System für alle Jugendlichen eine solide Grundlage bieten, ins Arbeitsleben einzusteigen.

### Lernort Betrieb als knappes Gut

Ein Teil der neuen Übergangsproblematik hat mit einer zentralen Frage zu tun, nämlich: In welcher Weise ist der Lernort Betrieb verfügbar? Ich halte den Betrieb als Lernort für unverzichtbar. Dieser Lernort ist jedoch zu einem knappen Gut geworden. Und es ist nicht zu erwarten, dass dieses Gut wieder einen adäquaten Umfang unter klassischen Bedingungen erreichen wird. Im Gegenteil, der Betrieb als Lernort wird knapper, je stärker man darauf besteht, dass er nicht nur für diejenigen Jugendlichen zur Verfügung steht, die klassisch das Klientel von Berufsausbildung darstellen, sondern für alle Jugendlichen und jungen Erwachsenen. Und tatsächlich steigt die Nachfrage nach Praktika und Praxisjahren ständig. Der Lernort Betrieb wird auf breiter Ebene nachgefragt und damit immer knapper. Es geht vermutlich nicht mehr primär darum, wie man mit Ausbildungsplatzumlagen zu einer Vergrößerung des Volumens Lernort Betrieb kommen kann, sondern, wie man ihn verteilt.

Gegenwärtig werden die Kapazitäten des Lernorts Betrieb extrem ungleich verteilt, weil die Betriebe selbst ihre Entscheidung über ihre Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze treffen. Unter den gegebenen Bedingungen geht das in Ordnung; Betriebe sind keine pädagogischen Einrichtungen, sondern Wirtschaftseinheiten und sie wählen Personal nach ihren Kriterien aus. Das große Reservoir an Bewerberinnen und Bewerbern sortiert sich gegenwärtig so, dass diejenigen die größten Chancen haben, den Lernort Betrieb zu nutzen, die ihn am wenigsten brauchen. Während diejenigen, die ihn am dringendsten brauchen, um sich zu stabilisieren und aus der ‚Schul Falle‘ herauszukommen, selten die Möglichkeit dazu bekommen. Es gibt also ein Verteilungsproblem quantitativer und qualitativer Art.

Wie strukturiert sich nun der Übergang neu? Die Studie des Konsortiums ‚Bildungsberichterstattung für Deutschland‘ ([www.bildungsbericht.de](http://www.bildungsbericht.de)) hat den Begriff ‚lokales Übergangssystem‘ eingeführt, der sich im Zuge der Ausbildungsplatzkrise herausgebildet habe, so die Autoren. Sie sehen das lokale Übergangssystem als ein Ersatzhandeln, weil Ausbildungsplätze fehlen. Sie zählen zum lokalen Übergangssystem weder die betrieblich geregelte Ausbildung noch anerkannte schulische Ausbildungsgänge oder

das Sekundarsystem insgesamt. So kommen sie zu einem relativ vernichtenden Urteil über das lokale Übergangssystem als eine Ansammlung von Warteschleifen. Dieses negative Urteil ergibt sich meines Erachtens daraus, dass sie die normalen perspektivreichen Übergangswege in ihre Betrachtung nicht einbeziehen und alles am alten Modell, nämlich der dualen Berufsausbildung, messen.

Dennoch kann uns diese Kritik davor bewahren, von einem Extrem ins andere zu fallen. Denn vor Ort geht es darum, das Zukunftspotenzial der verschiedenen Wege zu analysieren. Welche Wege sind Warteschleifen und was ist brauchbar? Wir müssen das Übergangssystem im Hinblick auf die unterschiedliche Leistungsfähigkeit seiner Wege befragen.

### Schule und Übergangssystem

Die Veränderungen im Übergangssystem müssen zum Bezugspunkt für die Berufsorientierung an den Schulen werden. Schulen müssen Jugendliche besser darauf vorbereiten, sich in einem relativ komplexen Übergangssystem zurechtzufinden. Alles was klassisch an die Jugendlichen herangetragen wird, wie: „Ihr müsst euch nach der Decke strecken, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen“, ist möglicherweise schon halb falsch, weil es die Jugendlichen in eine Alles-oder-Nichts-Perspektive führt, in der sie kaum Optimierungsmöglichkeiten haben. Hier müssen die Schulen über eine Richtungsänderung nachdenken. Jedoch bleibt auch so jede einzelne Schule eine Welt für sich. Und wenn die Einzelschule ihre Berufsorientierung optimiert, dann tut sie das immer noch unter der Prämisse, für ihre eigenen Schülerinnen und Schüler optimale Bedingungen herzustellen. Das tut sie in Konkurrenz zu anderen Schulen, die dasselbe versuchen. Das ist ein Problem, mit dem Schule sehr bewusst umgehen muss. Eine Schule kann für ihre Schülerinnen und Schüler ein sehr effektives schulindividuelles Übergangsmanagement bauen, gleichzeitig kann dieses Engagement aber auf der lokalen Ebene zu einer Verschärfung von Konkurrenz auf dem Übergangsmarkt führen.

Wenn ein Übergangssystem allen Jugendlichen Chancen eröffnen soll, müssen die Schulen sich auf der lokalen Ebene nicht als individuelle Schule, sondern als Sekundarschulsystem insgesamt öffnen. Es müssen Lösungen für jede Schule als Teil des lokalen Sekundarsystems gefunden werden. Ein erster Ansatz wäre, dass Schulen miteinander kooperieren, um gemeinsam nach guten Lösungen zu suchen und um gemeinsam auf die Strukturierung des Übergangssystems Einfluss zu nehmen. Dieser Schritt auf das Lokale

hin ist nicht selbstverständlich. Das ist eine der großen Schwierigkeiten in der Entwicklung eines lokalen Managements. Wenn Schulen sich auf das Lokale hin bewegen sollen, dann gibt es zwei Punkte, die man lösen muss: Zunächst müssen Schulen sich überhaupt zur Arbeitswelt hin öffnen. Und dann muss Schule sich auch zum Lokalen hin öffnen. Doch in den Richtlinien für Schulen ist von einem Übergangmanagement und einer Zusammenarbeit mit einem lokalen Management wenig die Rede. Schulen werden als eine Welt für sich betrachtet, die für sich Lösungen zu finden haben, die aber nicht in einem kooperativen Zusammenhang im lokalen Schulsystem agieren. Dieser Punkt müsste auf der Ebene von Richtlinien, Gesetzen, Handreichungen reflektiert werden.

Und worauf trifft Schule, wenn sie sich zum Lokalen hin öffnet? Hier zeigt sich die nächste Schwierigkeit. Es gibt nicht nur ein lokales Management, es gibt viele lokale Managementansätze, die im hohen Maße eine Koordinierungskonkurrenz betreiben.

## Zuständigkeitskonkurrenz

Denn es gibt unterschiedliche rechtliche Zuständigkeiten beim Übergang von der Schule in die Arbeitswelt: Das Berufsbildungsgesetz und die damit verbundenen Ausbildungskonsense der Länder räumen den Kammern eine wesentliche Koordinierungsfunktion in wichtigen Fragen des Übergangs ein. Auch die Arbeitsgemeinschaften und Optionskommunen sind dazu verpflichtet, lokale Jugendkonferenzen durchzuführen. Vergleichbares gilt für die Arbeitsagenturen.

Es gibt also viele Koordinierungsansätze, und im Zweifel koordiniert jeder für sich selbst. Zugleich ist ein bestimmter Personenkreis an mehreren dieser Koordinationen beteiligt. Es ist möglich, dass dieselben Personen an unterschiedlichen Tagen in unterschiedlichen Rollen in Koordinierungsrunden sitzen, die lediglich die Perspektive, nicht aber die Inhalte wechseln. Hier gibt es eine Koordinierungskonkurrenz und unterschiedliche Zugänge zum lokalen Management.

## Primat der kommunalen Koordinierung

Ich schlage deshalb das Primat kommunaler Koordinierung vor. Angesichts der dramatischen Veränderungen im Übergangssystem muss es eine Koordinierung geben, die alle Akteure umfasst. Eine kommunale Koordinierung schlage ich deshalb vor, weil es auf die Kommune zurückfällt, wenn die Jugendlichen keine Ausbildung und dann keine Arbeit finden. Es gibt de facto eine Letzt-Verantwortung der Kommunen, wenn die Integration in Arbeit nicht gelingt, obwohl das rechtlich nirgendwo formuliert ist. Gelingt hingegen die Integration, ist das ein erhebliches

Entwicklungspotenzial für die Kommunen, für ihre Wirtschaft und für ihren sozialen Zusammenhalt. Es gibt Modelle von gelungener kommunaler Koordinierung, die im Prinzip immer dieselben Elemente aufweisen:

- ▶ In der Regel ist das Übergangmanagement Chefsache.
- ▶ Meist wurde ein Leitbild entwickelt.
- ▶ Es gibt eine beim Oberbürgermeister oder beim Landrat angesiedelte Integrations- oder

zur kommunalen Koordinierung treten kann. Im Übrigen geht es bei der kommunalen Koordinierung ohnehin nicht primär darum, ein Bildungsinformationsbüro einzurichten, sondern darum, eine Stelle zu haben, die zwei Dinge vereinigend betreibt: Erstens das Übergangssystem zu gestalten. Das heißt, sie muss das Bewusstsein geteilter Verantwortung für die Qualität des Übergangssystems voranbringen. Zweitens muss sie systematisch als Qualitätstreiber wirksam



Betriebsbesichtigungen während der Schulzeit geben Schülerinnen und Schülern einen Eindruck von der Arbeitswelt

Bildungskommission, in der lokale Persönlichkeiten vertreten sind.

- ▶ Es gibt eine lokal angesiedelte Koordinierungsstelle, die im Prinzip kommunal finanziert ist.
- ▶ Es gibt regelmäßige Berichterstattung und darüber eine ständige Normsetzung.

Allerdings kann die kommunale Koordinierung die erwähnte Koordinierungskonkurrenz unter gegenwärtigen Bedingungen nicht aufheben, sondern nur eindämmen, da es sich um unterschiedliche Zuständigkeiten handelt. Dieses Problem kann nur gelöst werden, wenn die verschiedenen Zuständigkeiten sich zur kommunalen Koordinierung zuordnen müssen. Das ist eine Diskussion, die politisch beginnt und Fragen aufwirft, etwa: Wie erreicht man, dass eigenständige Akteure sich einer kommunalen Koordinierung zuordnen und die Konsensfindung auf dieser Ebene akzeptieren und mit den Beschlüssen in ihren eigenen Bereichen arbeiten?

## Schule und lokale Koordinierung

Wenn die Schule sich in die kommunale Koordinierung einbringen soll, dann muss sie aus der Perspektive einer individuellen Performance heraustreten und sich die Frage stellen: Was ist mein schulischer Beitrag zum Übergangssystem und wie nutze ich die Entwicklungen im Übergangssystem für meine eigene Entwicklung? Darüber hinaus muss die einzelne Schule reflektieren, wie sie in eine Wechselbeziehung

sein. Vor diesem Hintergrund wäre eine Öffnung der Schule zum Lokalen hin zu verstehen als wechselseitige Verantwortungsübernahme. Die Schule für die Kommune und die Kommune für die Schule.

## Fazit

Es gibt (mindestens) sechs Perspektiven, die Schule mit lokalem Übergangssystem verbindet und verbinden müsste:

- ▶ Die Veränderung des Übergangssystems selbst muss zum Ausgangspunkt aller schulischen Gestaltung von Berufsorientierung werden.
- ▶ Schule muss sich selbst als individuelle Schule ein Übergangmanagement zulegen.
- ▶ Das schuleigene Übergangmanagement darf nicht als ein Konkurrenzmechanismus im Übergang funktionieren, sondern es muss kooperativ eingebunden sein.
- ▶ Die Öffnung hin zum Lokalen muss auch in den Richtlinien, die Schulhandeln bestimmen, enthalten sein.
- ▶ Die kommunale Koordinierung muss so erfolgen, dass alle Akteure gemeinsam an der Qualität des lokalen Übergangssystems arbeiten.
- ▶ Es geht darum, das Verhältnis von Schule und Kommune in der Perspektive einer wechselnden Verantwortungsübernahme zwischen Schule und Kommune zu denken. □

Dr. Wilfried Kruse,  
Sozialforschungsstelle Dortmund

## Die Berufsorientierungstournee in Brandenburg

Regionale Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen für Schülerinnen und Schüler erschließen

Eines der vielfältigen Angebote des ‚Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V.‘ ist die Berufsorientierungstournee (BOT). Die BOT ist ein Fortbildungsangebot für Lehrkräfte sowie für Berufsberaterinnen und -berater der Agenturen für Arbeit zu regionspezifischen Themen und Branchen mit Zukunftsperspektive. Die Idee für BOT kommt aus Bremen. In Brandenburg hat das Netzwerk die Tournee bisher in drei Modellregionen erprobt.

Während einer Berufsorientierungstournee lernen Lehrkräfte sowie Berufsberater der Agentur für Arbeit die verschiedenen Branchen, Betriebe und Bildungseinrichtungen in ihrer Region kennen. Eine Tournee fokussiert dabei immer auf ein bestimmtes Thema, beispielsweise Ausbildung in der Luftfahrtindustrie. Ausgesucht werden Branchen oder Produktlinien, die zukunftsträchtige Ausbildungs- und Arbeitsplätze bieten. Die Teilnehmerinnen und -nehmer besuchen während der dreimonatigen Tournee Betriebe,



Ein Azubi von Rolls-Royce erläutert die Technik

überbetriebliche Ausbildungszentren sowie Fachschulen, Hochschulen und Oberstufenzentren. Sie werden über die Anforderungen der Ausbildungsberufe informiert. Dabei sprechen sie mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Betriebe und Ausbildungsstätten und vor allem auch mit den Auszubildenden selbst. Während der ersten drei Tourneen haben gerade die Auszubildenden den Lehrern deutliche Hinweise gegeben, was sie in der Schule gern für die Praxis gelernt hätten. Die Tournee soll die Teilnehmer unterstützen, Jugendlichen berufliche Perspektiven in der Region aufzuzeigen und so den jungen Menschen Alternativen zu einer Abwanderung anzubieten.

### Pilot-Tourneen in drei Regionen

Die Bremer Agentur Schule Wirtschaft hat am Bremer Landesinstitut für Schule das Konzept der ‚Berufsorientierungstournee‘ als eingetragene Marke entwickelt. Im Rahmen des Projektes ‚Transferagenturen im Verbund – Transverbund‘, gefördert aus ESF-Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, wurde dieses Konzept auf das Land Brandenburg übertragen. Im Flächenland Brandenburg müssen, anders als im Stadtstaat Bremen, die spezifischen Ausbildungs- und Wirtschaftspotenziale in den ver-

schiedenen Regionen besonders berücksichtigt werden. In drei Pilotregionen wurde der Transfer des Konzeptes erfolgreich erprobt:

- ▶ Schulamtsbereich Eberswalde: Berufsorientierungstournee ‚Gesund leben, gesund arbeiten, gesund bleiben im Barnim/Uckermark‘,
- ▶ Schulamtsbereich Cottbus: ‚Zukunft Lausitz‘,
- ▶ Schulamtsbereich Wünsdorf: ‚Luft- und Raumfahrtstandort Berlin-Brandenburg – Start to Fly‘.

Die Wirtschaftskammern, Ansprechpartner der Wirtschaftsförderung, die staatlichen Schulämter sowie Betriebe und Bildungseinrichtungen haben die Tourneen unterstützt. Die Pilot-Tourneen wurden von allen Beteiligten sehr gut angenommen. Die Unternehmen und Bildungseinrichtungen erkannten schnell, dass die Beteiligung einen Imagegewinn bedeutet und die Bewerberauswahl erleichtern kann.

### Transfer in alle Regionen

Das Netzwerk Zukunft strebt an, in Zusammenarbeit mit regionalen Partnern weitere Berufsorientierungstourneen in allen Schulamtsregionen anzubieten. Folgende Tourneen werden im 1. Schulhalbjahr 2007/08 vorbereitet oder haben gerade begonnen:

- ▶ BOT ‚Zukunft Lausitz II‘ mit einem Schwerpunkt zu kleinen und mittleren Unternehmen in der Schulamtsregion Cottbus, Start 12.09.2007
- ▶ BOT ‚Mit (Durch-)Blick in die Zukunft – eine Region bildet aus‘ mit einem Schwerpunkt zu optischen Berufen im Havelland, Schulamtsregion Brandenburg, Start 19.09.2007
- ▶ BOT ‚Nachwachsende Rohstoffe – eine Perspektive für den ländlichen Raum‘, Schulamtsregion Perleberg, Start: 24.10.2007

Damit die Informationen und Erfahrungen aus dem Fortbildungsangebot für die Lehrkräfte und Berater auch bei den Jugendlichen ankommen, entwickelt das Netzwerk Zukunft eine themenbezogene ‚Berufsorientierungstournee junior‘ für Schülerinnen und Schüler. Dafür ist eine enge Abstimmung mit Schulen und ihren außerschulischen Wirtschaftspartnern notwendig. Eine Chance zur Realisierung der BOT junior als Kooperationsprojekt zwischen Oberschulen, Wirtschaftspartnern und dem Netzwerk Zukunft bietet das Programm ‚Initiative Oberschule – IOS‘. Auch Modelle unter Einbezug der Finanzierungsmöglichkeiten des SGB III der Agenturen für Arbeit sind denkbar.

Vorreiter für eine BOT junior stellt die Initiative der Regionalen Wirtschaftsfördergesellschaft Dahme-Spreewald sowie der weiteren Partner der Pilot-Tournee ‚Luft- und Raumfahrtstandort Berlin-Brandenburg – Start to Fly‘ dar. Sie bieten Schülerinnen und Schülern im Nachgang zur BOT für Lehrkräfte und Berater Informationen, Einstellungstests und Praktikumsplätze an, denn interessierte Auszubildende werden in dieser Branche dringend gesucht. Das Netzwerk Zukunft wird dieses Angebot begleiten, auswerten und die Erfahrungen für die weitere Entwicklung der BOT junior nutzen. Für Auskünfte, Anregungen und Kooperationsideen können sich Interessierte an das Netzwerk Zukunft wenden. □

Beate Günther, Netzwerk Zukunft

#### Infos

Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V., Breite Str. 2d, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 20 11-6 79, E-Mail: [guenther@netzwerkzukunft.de](mailto:guenther@netzwerkzukunft.de), Internet: [www.netzwerkzukunft.de](http://www.netzwerkzukunft.de)



### Netzwerk Zukunft

Das ‚Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg‘ wurde im November 2001 als informeller Zusammenschluss von elf Partnern gegründet: drei Industrie- und Handelskammern, drei Handwerkskammern, die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V., die Brandenburgische Landesrektorenkonferenz, der Deutsche Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg, das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg. Im September 2006 wurde das Netzwerk in einen gemeinnützigen Verein überführt, der folgende Zielstellungen verfolgt:

- ▶ Stärkung von Schülerinnen und Schülern, damit sie den Anforderungen des sich verändernden Arbeitsmarktes gewachsen sind und sich im Wettbewerb um Ausbildungs- und Arbeitsplätze behaupten;
- ▶ Entwicklung einer landesweiten und regionalen Zusammenarbeit zwischen Schulen, Betrieben, Sozialpartnern, Hochschulen;
- ▶ Umsetzung einer realitäts- und ressourcenorientierten Berufs- und Studienorientierung.

Das Netzwerk Zukunft wird aus ESF- und Landesmitteln gefördert.

# Berufsorientierung in Zukunftsbranchen mit INNOPUNKT-Förderung

zukunft.metall – praxisnahe Berufsorientierung im Branchenkompetenzfeld Metall

Mit der Neuausrichtung der Förderpolitik des Landes Brandenburg auf potenzialträchtige Branchen ergeben sich neue Perspektiven für junge Menschen. Wesentliche Voraussetzung, dass die jungen Menschen die Perspektiven auch nutzen, ist eine frühzeitige Orientierung der Schülerinnen und Schüler auf diese Branchen. Eine dieser Wachstumsbranchen in Brandenburg ist die Stahl- und Metallverarbeitung, ein wichtiger Standort ist Eisenhüttenstadt.

zukunft.metall ist ein Projekt der 18. INNO-PUNKT-Kampagne ‚Systematische Arbeitswelt- und Berufsorientierung‘. Das Projekt wird durch das MASGF aus Mitteln des ESF sowie aus Landesmitteln gefördert. Mit dem Projekt werden Schülerinnen und Schüler in Eisenhüttenstadt frühzeitig auf die Möglichkeiten in den ansässigen Unternehmen der Metallindustrie aufmerksam gemacht. zukunft.metall ist für diese Unternehmen ein wichtiger Beitrag zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses in Produktion, Verwaltung, Forschung und Entwicklung. Die Schülerinnen und Schüler lernen die vielfältigen Berufe der Branche kennen und erhalten Einblicke in die realen Arbeitsbedingungen und -kulturen. zukunft.metall wird von allen wichtigen Partnern der Berufsorientierung getragen. Seit Beginn des Projekts im Februar 2007 hat sich dabei ein neues kooperatives Modell zur Steuerung des regionalen Berufsorientierungsprozesses herausgebildet (s. Schaubild). Im Mittelpunkt der Arbeit von zukunft.metall stehen folgende Module:

**Modul 1:**  
Praxisnahe Berufsorientierung (PBO) für Schülerinnen und Schüler durch das Qualifizierungszentrum der Wirtschaft (QCW) mit Lern-/Info-Einheiten in der Schule, einwöchigen Praxiseinheiten im QCW und Praktika in Betrieben bereits im 1. Halbjahr von zukunft.metall

**Modul 1 ist verbunden mit Modul 2:**  
Erhöhung der Berufswahl- und Medienkompetenz mit Internetrecherchen, mit online erstellten Bewerbungsunterlagen und IHK-Bewerberlisten

**Modul 3:**  
Vorbereitung von Unterrichtseinheiten zur Vermittlung der Arbeitswelt durch Arbeitnehmer und Betriebsräte für Schüler, Lehrer und Eltern



Berufsorientierung beim Zukunftstag – in Eisenhüttenstadt natürlich in Metallberufen

**Modul 4:**  
Gender-Berufsorientierung mit dem ‚Frauenratschlag zukunft.metall‘ mit Vertreterinnen des Unternehmensnetzwerkes, der Schulen, der Stadt und des Projektmanagements von QCW und IMU-Institut – die Stadt ist vertreten durch die Gleichstellungsbeauftragte und Vertreter der Wirtschaftsförderung. Wichtige Anregungen zur Verbesserung der Berufsorientierung ergaben sich aus einem Workshop mit Schülervertreterinnen. Zudem wurde der Ausbildungstag in Eisenhüttenstadt aus Gender-Sicht vorbereitet.

**Modul 5:**  
Entwicklung eines Angebotsprofils zu Studienmöglichkeiten im Branchenkompetenzfeld Stahl- und Metallverarbeitung verbunden mit Gastvorlesungen auch für Schülerinnen und Schüler in Eisenhüttenstadt

**Modul 6:**  
Fortbildungen für Lehrer und Informationsveranstaltungen für Eltern, zuletzt zum ‚Tag der offenen Tür‘ im QCW im Rahmen einer regionalen Berufsorientierungstournee (siehe auch Artikel auf Seite 6)



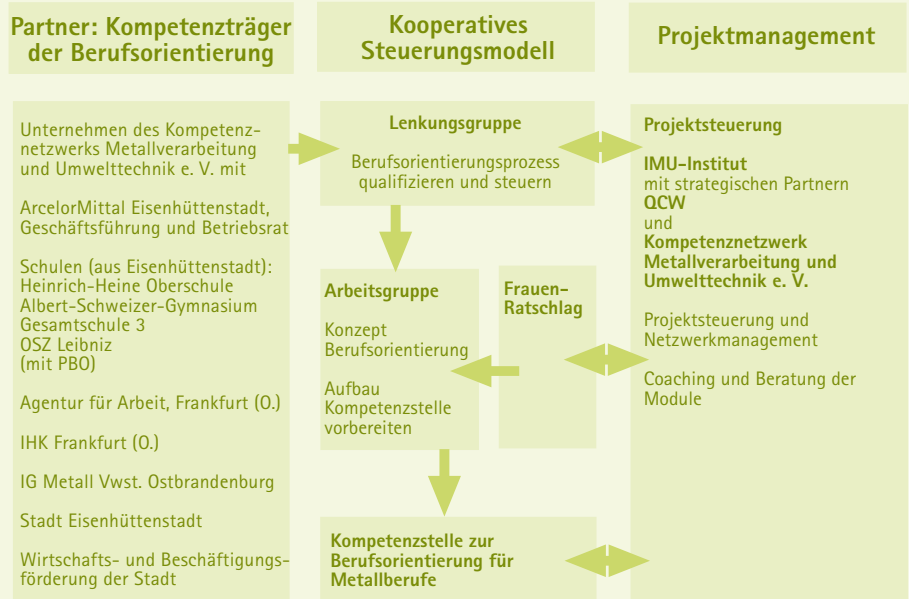
Praxisvermittlung im QCW

zukunft.metall wird verantwortlich durchgeführt vom IMU-Institut in Zusammenarbeit mit dem QCW und dem Kompetenznetzwerk Metallverarbeitung und Umwelttechnik. □

Dr. Gerhard Richter, IMU

**Infos**  
IMU-Institut Berlin GmbH, Dr. Gerhard Richter,  
Tel.: (0 30) 29 36 97-0, E-Mail: imu-institut@imu-berlin.de; QCW, Frank Röder, Tel.: (0 33 64) 37 56 79; INNOPUNKT im Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=50

## Organisationsstruktur zukunft.metall



## Zukunftschancen für Förderschüler

Berufsorientierung direkt in den Betrieben mit der Perspektive ‚Ausbildung‘



Julia Rademacher wird Gärtnerin lernen. Zuvor hat sie den Betrieb während des Schülerpraktikums und einer Einstiegsqualifizierung kennengelernt.



Sebastian Hanke hat nach dem Schulpraktikum auf ein berufsvorbereitendes Jahr verzichtet und macht gleich seine Ausbildung zum Tiefbaufacharbeiter.

Wolfgang Ertel sieht es gelassen: „Jugendliche, die keinen höheren Schulabschluss haben, sind oft die besseren Praktiker.“ Der Chef von Gartenbau Ertel in Woltersdorf beschäftigt in der Saison 18 Mitarbeiter und hat derzeit drei Auszubildende. Ein neuer Lehrling wird die 17-jährige Julia Rademacher sein. Ertel kennt Julia Rademacher inzwischen seit mehr als zwei Jahren. Sie hatte bei ihm während ihrer 10. Klasse an der Förderschule ein Praktikum gemacht und danach eine Einstiegsqualifizierung (EQJ) abgeschlossen.

Wolfgang Ertel kennt auch die Schwierigkeiten von Julia Rademacher: „Die schulischen Dinge dauern sehr, sehr lange“, sagt er. Um in der Berufsschule zu bestehen, brauche Julia Rademacher Unterstützung. Dass sie die Förderung bekommt, die sie braucht, dafür sorgen die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen eines Teilprojektes der EQUAL-Partnerschaft ZEBRA. Sie hatten für Julia Rademacher schon den Förderunterricht organisiert, als sie während der Einstiegsqualifizierung am Ergänzungsunterricht teilnahm. Mit

realitätsbezogene Berufswünsche zu fördern“, erklärt Projektleiter Dietrich Sander. Am Ende des Schuljahrs machen die Schülerinnen und Schüler dann ein Betriebspraktikum und werden während dieser Zeit von den Projektmitarbeitern betreut. In der zehnten Klasse schließt sich ein vom Projekt begleitetes Praktikum an. Einmal in der Woche gehen die Jugendlichen in den Betrieb anstatt in die Schule. „Die Grundlage für dieses Praktikum ist die Verwaltungsvorschrift ‚Praxislernen‘ des Brandenburger Bildungsmini-

### Teilprojekt ‚Betriebsintegrierte Bildungsbegleitung‘ der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ZEBRA

Träger des Projekts ‚Betriebsintegrierte Bildungsbegleitung‘ ist die Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB) gGmbH. Partner des Projekts ist das Staatliche Schulamt Frankfurt (Oder), zuständig ist der Schulrat für Förderschulen. Das Projekt arbeitet mit vier Förderschulen aus dem Schulamtsbezirk zusammen:

- ▶ Erkner (seit Juli 2005),
- ▶ Strausberg (seit Juli 2005),
- ▶ Eisenhüttenstadt (seit August 2006),
- ▶ Frankfurt (Oder) (seit August 2006).

Die Vorbereitungen für das Teilprojekt begannen am 1. Januar 2005. Am 1. Juli 2005 begann die aktive Phase des Projekts. Die EQUAL-Förderung endet am 31. Dezember 2007. Bis Juli 2007 hat das Projekt 70 junge Menschen im Schülerpraktikum betreut. Seit 2006 betreut das Projekt fünf Auszubildende, im Jahr 2007 sind sechs weitere Auszubildende hinzugekommen (Stand Ende Juli). Weiterhin betreut das Projekt derzeit sieben junge Leute, die eine Einstiegsqualifizierung und vier Jugendliche, die eine betriebsintegrierte Berufsvorbereitung absolvieren.

Finanziert wird das Teilprojekt aus drei Quellen: Die EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL finanziert die Personal- und Sachkosten über ESF-Mittel. Die Kofinanzierung leistet das Staatliche Schulamt Frankfurt (Oder). Die Kosten für die Praktika übernehmen die Betriebe, außer den Fahrtkosten für die Schülerinnen und Schüler. Derzeit beteiligt sich das Projekt an zwei Ausschreibungen, um nach dem Auslaufen der EQUAL-Förderung weiterarbeiten zu können.

#### Infos

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft ZEBRA, Teilprojekt ‚Betriebsintegrierte Bildungsbegleitung‘, Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik (ISB) gGmbH, Dietrich Sander, Tel.: (03 35) 4 01 11 85, E-Mail: dietrich.sander@isb-berlin.de

dem erfolgreichen Abschluss des Ergänzungsunterrichtes am Oberstufenzentrum Palmnicken konnte sie ihre Berufsausbildungsreife erlangen. Diese ist die Voraussetzung dafür, dass sie eine Lehre machen kann.

Die Arbeit des Teilprojektes ‚Betriebsintegrierte Bildungsbegleitung‘ beginnt mit Berufsorientierung in der neunten Klasse. „Wir gehen in den Unterricht und versuchen, möglichst

sterium, auf deren Grundlage wir das Praxislernen im Betrieb in Abstimmung mit der Schule weiterführen können“, erläutert Sander. „Mit dem vom Projekt begleiteten Praktikum können wir langfristige Kontakte zwischen den Jugendlichen und den Unternehmen aufbauen.“ Diese Kontakte seien häufig die Grundlage dafür, dass die Jugendlichen einen Ausbildungsplatz bekommen. Nach der 10. Klasse versuchen die Projektmitarbeiter, die Jugendlichen bei den Betrieben in eine



Ausbildung zu vermitteln. Ist das nicht möglich, ist eine Einstiegsqualifizierung, wie bei Julia Rademacher, ein gangbarer Weg. „Die Bindung an den Betrieb bleibt bestehen und die jungen Leute können noch reifen“, sagt Sander. In diesem Jahr gebe es schon drei Jugendliche, die im Anschluss an die Einstiegsqualifizierung einen Ausbildungsplatz bekommen hätten.

Eine andere Möglichkeit gibt es für lernbehinderte Jugendliche. Bei ihnen ist es möglich, nach der zehnten Klasse eine betriebsintegrierte Berufsvorbereitung anzuschließen. Ein großer Vorteil dieser Variante sei, dass der Kontakt zum Betrieb nicht abreiße, so Sander. Und er

nennt noch einen weiteren Vorteil: Die Jugendlichen bleiben in der Arbeitswelt, die größere Forderungen stellt als eine außerbetriebliche Berufsvorbereitung. Denn ein Problem, das im Projekt immer mal wieder auftauche, sei, so Sander, dass ‚seine‘ Jugendlichen einen im Vergleich leichteren Arbeitsalltag in diesen Maßnahmen mitbekommen: „Wer in einem Betrieb ist, muss in der Regel mehr arbeiten und kann nicht immer pünktlich nach Hause gehen. Manche wollen deshalb lieber eine außerbetriebliche Ausbildung machen.“ Nicht alle brauchen nach Abschluss der 10. Klasse noch eine Einstiegsqualifizierung oder eine Berufsvorbereitung. Der 18-jährige Sebastian Hanke hat gleich im Anschluss an die

10. Klasse mit seiner Lehre zum Tiefbaufacharbeiter bei der markon G. E. G. begonnen. „Auf ein berufsvorbereitendes Jahr konnten wir verzichten“, sagt Winfred Marscher, Geschäftsführer der Firma. „Mit der Arbeit von Sebastian Hanke haben wir überhaupt keine Probleme.“ Jetzt muss es nur noch mit der Schule klappen, und das heißt lernen. Einmal in der Woche hat Sebastian Hanke nach der Arbeit Förderunterricht, damit er in zwei Jahren nicht nur die Praxis, sondern auch die Theorie besteht. Diesen Förderunterricht erhält Sebastian Hanke über ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bei einem Bildungsträger, initiiert durch das Projekt ‚Betriebsintegrierte Bildungsbegleitung‘. □ (jac)

## „Bindung zwischen Betrieb und Jugendlichen“ Interview mit Dietrich Sander, Leiter des Teilprojekts von ZEBRA

„Mit unserem Projekt haben wir ausprobiert, wie Berufsorientierung in der Arbeitswelt funktionieren kann. Und so wie wir es machen, funktioniert es sehr gut“, sagt Dietrich Sander, Leiter des Projekts. Doch es gibt auch Schwierigkeiten. Über diese sprach BRANDaktuell mit Dietrich Sander.

### Herr Sander, was ist der wichtigste Aspekt an Ihrer Arbeit?

Am wichtigsten ist, dass wir die Jugendlichen in die Betriebe bringen und das über eine lange Zeit hinweg. So können sich Bindungen zwischen dem Betrieb und den jungen Leuten entwickeln, die die Chance auf einen Ausbildungsvertrag stark erhöhen.

### Wie ist die Resonanz der Betriebe auf Ihr Projekt?

Die Betriebe sind froh, dass sie mit den Praktikanten nicht allein gelassen werden. Bei Schwierigkeiten sind wir sofort da und suchen nach Lösungen.

### Gibt es Probleme, die häufiger vorkommen?

Ein Problem ist, wenn Jugendliche die Unterschiede zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Berufsvorbereitung oder Ausbildung mitbekommen. Jemand, der in einem gewerblichen Betrieb Koch lernt, arbeitet auch an den Wochenenden und sein Feierabend beginnt nicht immer pünktlich. So etwas kommt in einer außerbetrieblichen Lehrküche nicht so häufig vor. Wenn die jungen Leute das mitbekommen, ist es für sie nicht immer ganz einfach, den Realitäten der Arbeitswelt standzuhalten. Das ist aber kein spezielles Problem von jungen Leuten aus Förderschulen. Ein weiteres Problem ist, dass viele unserer Jugendlichen aus sozial benachteiligten Familien kommen. Manchmal sind die Kinder die einzigen in der Familie, die morgens eine Verpflichtung zu erfüllen haben und in den Betrieb gehen. Oft ist die Unterstützung dann aus dem Elternhaus nicht gegeben. Viele Eltern können ihre Kinder auch bei den Schulaufgaben

nicht unterstützen. Julia Rademacher musste in ihrem Ergänzungsunterricht lineare Gleichungen lösen. Viele Eltern können dabei nicht mehr helfen.

### Gibt es gesetzliche Bestimmungen, die Ihnen Schwierigkeiten bereiten?

Ja. Für Jugendliche, die ‚nur lernbeeinträchtigt‘ sind, können die Arbeitsagentur und die IHK nur eine Ausbildung in einem Vollberuf ermöglichen. Jugendliche, die als lernbehindert gelten, werden nach besonderen Ausbildungsregeln ausgebildet. Ein Beispiel ist der Ausbildungsberuf ‚Koch‘ und für Lernbehinderte der ‚Beikoch‘. Wir betreuen einen lernbeeinträchtigten Jugendlichen, der in der Küche eines Restaurants ein Praktikum gemacht hat. Der Betrieb würde ihn gerne zum Beikoch ausbilden, das geht aber nicht. Nach Einschätzungen des Betriebes wäre der Junge aber als Koch nicht voll einsetzbar und hätte deshalb keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Er müsste sich ja in Konkurrenz mit anderen Köchen um die Arbeitsstellen bewerben. Es ist schwierig, diesem Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu eröffnen, die eine große Chance auf eine anschließende Beschäftigung bietet. Auch die theoriegeminderten zweijährigen Ausbildungsberufe haben einen Haken. Die Auszubildenden theoriegeminderter Berufe sitzen in der Berufsschule zusammen mit Auszubildenden aus dreijährigen Lehrberufen. Im Ergebnis haben die Jugendlichen aus den theoriegeminderten Ausbildungen dann große Probleme, in der Berufsschule mitzukommen.

Herr Sander, vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

## Die Betriebe – ohne sie läuft es nicht

Ohne die Betriebe könnten dieses Projekt und viele andere noch so gute Konzepte haben, sie könnten sie nicht umsetzen. Obwohl der Lernort Betrieb ein knappes Gut ist, finden die Projekte immer wieder Partner in den kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg, die bereit sind, benachteiligten Jugendlichen eine Chance zu geben. Dietrich Sander ist sich sicher, dass viele mitmachen, weil sie bei Problemen nicht allein gelassen werden.

GartenBau Ertel ist ein Gartenfachhandel mit Floristik, einer Gärtnerei und Garten- und Landschaftsbau. „Über Jahre hinaus bilden wir schon aus, doch es ist noch nie anerkannt worden“, sagt Wolfgang Ertel. Derzeit beschäftigt er zwei Lehrlinge, eine junge Frau lernt Gärtnerin, eine andere Floristin. Hinzu kommt eine weitere Floristik-Auszubildende, die er auf die praktische Prüfung vorbereitet. Auch in diesem Jahr bietet er einen Ausbildungsplatz zur Gärtnerin an. „Ich habe bisher nur eine Bewerbung bekommen“, wundert er sich. In den Vorjahren sei die Nachfrage immer recht rege gewesen. Viele Nachfragen gebe es nach einer Ausbildung im Garten- und Landschaftsbau. Doch zum Garten- und Landschaftsbauer bildet Ertel nicht aus: „Die müssen so viel lernen: Mauern, Rohre legen, Tiefbau, Carport aufstellen, Gärtnern. Das ist in drei Jahren nicht zu vermitteln.“

Die markon G. E. G. gibt es seit vier Jahren. Sebastian Hanke ist der erste Lehrling der Firma. Mit einer anderen Baufirma hatte Geschäftsführer Winfred Marschner früher ausgebildet. Doch dann habe der Betrieb aufgehört auszubilden. Bei der markon G. E. G. könnten Sebastian Hanke jedoch weitere Lehrlinge folgen. „Wenn es klappt, könnte es gut sein, dass wir weiter machen“, sagt Marschner. □

(jac)



Steve Blum und Franz Josef Lünne eröffnen die Messe 2007



Eine breite Palette von Ausbildungsberufen wurde vorgestellt



Restaurationstechniken erfordern Konzentration und Präzision



Zur Entspannung gab es auch kulturelle Angebote

## „Etwas für die Region tun“

### Berufsfrühorientierung mit der Senftenberger Ausbildungsmesse

„Tradition ist eine Laterne: Der Dumme hält sich an ihr fest, dem Klugen leuchtet sie den Weg“, mit diesem Zitat von George Bernhard Shaw wurde am 1. September 2007 die 4. Ausbildungsmesse in Senftenberg eröffnet. Franz Josef Lünne, stellvertretender Vorstandsvorsitzender der AOK Brandenburg, zog als einer der Mitveranstalter diesen Vergleich und betonte, „dass diese sinnvolle und erfolgreiche Tradition auf dem besten Wege ist, eine nicht mehr wegzudenkende zu werden“.

Der Faktor für den Erfolg der Ausbildungsmesse, die über den ESF kofinanziert wird, ist die stetig steigende Teilnehmerzahl der Unternehmen: Haben sich 2004, also im ersten Jahr, noch 43 Betriebe mit ihren Ausbildungsberufen präsentiert, so waren es 2007 insgesamt 72. Diese Unternehmen haben 55 Ausbildungsprofile vorgestellt. Für Andreas Fredrich, Bürgermeister von Senftenberg, ist dies ein wichtiges Signal, das widerspiegelt, dass die Region als Wirtschafts- und Arbeitsstandort an Attraktivität gewinnt.

### Fachkräftesicherung ist das A und O für Unternehmen

Damit die Region Niederlausitz sich weiterentwickelt, ist es entscheidend, dass die Betriebe ihren Fachkräftebedarf sichern. Ein wichtiger Schritt dazu ist das Engagement von Unternehmen bei der Erstausbildung. Die Mitsponsoren und -veranstalter AOK Brandenburg und Vattenfall Europe erläuterten anhand ihrer Unternehmen, wie eine zukunftsorientierte Personalplanung aussehen könnte. So haben bei der AOK Brandenburg seit Anfang der 90er-Jahre fast 700 Jugendliche eine Ausbildung begonnen. Das Spektrum umfasst dabei acht verschiedene Berufe. Dazu gehören neben den für Krankenkassen klassischen Beruf des Sozialversicherungsfachangestellten weitere, wie Fachinformatiker, Werbekaufleute oder Kaufleute im Gesundheitswesen.

Das Unternehmen Vattenfall Europe engagiert sich neben der Ausbildung auch in Netzwerken, die Berufsfrühorientierung und das Gründungsgeschehen von jungen Menschen unterstützen. Des Weiteren kooperiert Vattenfall Europe „eng mit den Hochschulen der Region, damit wir auch beim akademischen Personal unseren Fachkräftebedarf zukünftig sichern können“, so Dr. Karsten Predel.

Von der Ausbildungsmesse profitieren aber nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Schüler, die in der Schüleragentur die Messe organisieren. Da diese Agentur wie ein Betrieb organisiert ist, lernen die Jugendlichen bereits sehr früh, Teamarbeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein. Diese sogenannten Soft Skills werden als berufliche Kompetenzen von den Betrieben immer häufiger nachgefragt. „Vor diesem Hintergrund ist es kein Zufall, dass alle bisher in der Schüleragentur tätigen 100 Jugendlichen entweder eine Ausbildung absolvieren oder studieren“, so Dr. Magdalena Wonneberger von der EUROPANORAT Wirtschaftsakademie, dem Träger der Schüleragentur. Last but not least hilft die Messe auch der eigentlichen Zielgruppe, also denjenigen, die einen Ausbildungsplatz in der Region suchen. Bei so vielen Vorteilen ist zu wünschen, dass die Tradition im nächsten Jahr als Laterne fortgeführt wird. □ (em)

### „Ich finde die Idee gut“

**Persönliche Motivation:**  
„Die Mitarbeit bei der Agentur ist eine gute Möglichkeit, Kontakte zu Unternehmen zu knüpfen und so die berufliche Realität besser kennenzulernen. Wir sind hier einfach näher dran. Da die Senftenberger Schüleragentur wie ein Unternehmen geführt wird, lernen wir Mitarbeiter recht früh, im Team zu arbeiten und Verantwortung zu übernehmen.“



Steve Blume, 16 Jahre, Gymnasiast und Leiter der Schüleragentur

**Berufliche Frühorientierung:**  
„Wir versuchen mit verschiedenen Projekten Schüler auf Ausbildungsberufe, die in der Region angeboten werden, zu orientieren. Dazu führen wir eine Praktikadatenbank und veranstalten Projekttag in Schulen. Unser größtes Projekt ist die jährliche Ausbildungsmesse. In diesem Jahr werden daran 72 Unternehmen teilnehmen, die 55 Ausbildungsberufe vorstellen.“

**Vorteile für die Region:**  
„Die meisten Jugendlichen wissen einfach nicht, was für Ausbildungsmöglichkeiten in der Senftenberger Region bestehen. Sie denken eigentlich nur daran wegzugehen, z.B. nach Dresden. Es ist deshalb wichtig, dass wir darüber informieren, was es hier gibt. Die Messe ist dazu gut geeignet, manchmal werden dort direkt Ausbildungsverträge abgeschlossen.“

## Produktionsschule Havelland Niederschwelliges Angebot für Jugendliche

Lernen beim praktischen Arbeiten als Ausweg für Jugendliche, die im herkömmlichen Bildungssystem ins Abseits gekommen sind. Diese Idee steht hinter der Produktionsschule Havelland. Dabei sollen, so der Ansatz, Produkte und Dienstleistungen für Dritte hergestellt werden. Denn die Jugendlichen sollen in ihrer Arbeit einen praktischen Nutzen erkennen.

„Die Idee der Produktionsschulen kommt aus Dänemark, dort sind sie kommunale Einrichtungen mit verschiedenen Werkstätten, in denen betriebsgleich produziert wird, aber die Persönlichkeitsentwicklung der Jugendlichen im Vordergrund steht“, erzählt Eva-Maria Rhede vom Brandenburger Jugendministerium. Ein Produktionsschulgesetz gibt es in Deutschland nicht. Das Jugendministerium fördert die Produktionsschule Havelland als Jugendbeihilfe-Projekt im Rahmen der Jugendhilfe aus ESF-Mitteln. Träger der Produktionsschule als Ganzes und Antragsteller auf Förderung ist das Jugendamt Havelland. Es gibt drei Standorte im Landkreis, die von verschiedenen Projektträgern betreut werden: In Premnitz betreut die Arbeitsförderungs-gesellschaft Premnitz mbH einen Standort, in Friesack ist die Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e. V. aktiv und in Nauen unterhält das Jugendaufbauwerk Nauen e. V. den dritten Standort. Kofinanziert wird die Produktionsschule aus Mitteln des Integrations- und Leistungszentrums Havelland (ILZ), das die Arbeitslosengeld-II-Empfänger im Kreis betreut, und der Agentur für Arbeit. Beide Institutionen nutzen die Produktionsschule als niedrigschwelliges Angebot für benachteiligte Jugendliche. „Die Produktionsschule betreut Jugendliche, die eine oder mehrere Ausbildungen abgebrochen haben oder die derzeit nicht in der Lage sind,

eine Ausbildung zu absolvieren“, sagt Reinhard Glatzel, Leiter des Jugendamtes Havelland. Er würde Produktionsschulen gerne im Schulgesetz verankert sehen. „Produktionsschulen sind eine Chance für Jugendliche, die mit dem klassischen Lernen in der Schule nicht zurechtkommen. Es gibt schulumüde Jugendliche, die durchaus Interesse am praktischen Lernen haben.“

Ein niederschwelliges Angebot, wie die Produktionsschule, bringt aber auch Probleme mit sich. Während der ersten beiden Förderphasen von Dezember 2005 bis Juni 2007 seien leistungsstärkere Jugendliche dabei gewesen, erzählt Ernst Karger, Leiter des Standortes in Nauen. Für die dritte Förderphase ab Juli 2007 haben sich alle Beteiligten – das Jugendamt, das ILZ, die Arbeitsagentur – auf stark benachteiligte Jugendliche als Zielgruppe geeinigt. Ganz glücklich ist Karger darüber nicht: „Wir kommen in Konflikt mit dem Ziel, den gewerblichen Bereich auszubauen. Dafür brauchen wir auch leistungsstärkere Jugendliche, die die anderen mitziehen.“ Doch auch Anja Heyne vom Integrations- und Leistungszentrum Havelland ist froh, ein Angebot für Jugendliche mit besonderem Unterstützungsbedarf zu haben. „Die Jugendlichen produzieren im geschützten Rahmen und können sich an die Anforderungen der Wirtschaft gewöhnen“, sagt sie. □ (jac)

## „Zehn Jahre nur Misserfolge erlebt“

Interview mit Ernst Karger vom Jugendaufbauwerk Nauen

Ernst Karger leitet den Standort Nauen der Produktionsschule Havelland. Für ihn sollten Produktionsschulen ein Teil des Schulsystems sein. BRANDaktuell fragte ihn nach den Gründen.

**Herr Karger, welche Aufgaben könnten Produktionsschulen übernehmen?**

Produktionsschulen könnten ein Ausweg für diejenigen Schüler sein, die von herkömmlichen Schulen nicht mehr erreicht werden. Das sind beispielsweise Schulabbrecher oder Schüler, die so schwache Leistungen zeigen, dass sie die Schule ohne Abschluss verlassen. Diese Jugendlichen haben bisher nur Misserfolge erlebt. Wir wollen ihnen zeigen, dass es Dinge gibt, die sie können. Für diese Jugendlichen wäre es besser, vor dem endgültigen Scheitern in der Schule einen alternativen Bildungsweg zu gehen. Dafür müssten die Produktionsschulen aber ein fester Bestandteil des Bildungssystems sein und eingreifen, bevor die Schule zu Ende ist.

**Wie sind die Vermittlungserfolge der Produktionsschule?**

In der ersten Förderrunde konnten wir in Nauen 10 von 20 Jugendliche in eine Ausbildung oder Arbeit vermitteln, in der zweiten Förderrunde waren es 3 Jugendliche von 20. In der zweiten Gruppe waren mehr Jugendliche mit sehr großen Problemen. Es waren junge Leute dabei, die haben acht oder zehn Jahre immer nur erlebt, dass sie es nicht schaffen, die gefragten Leistungen zu bringen. Nach der Schule haben sie zwei Jahre zu Hause gesessen. Diese jungen Menschen können wir nur ganz langsam wieder aufbauen.

**Herr Karger, vielen Dank für das Gespräch.** □ (jac)

## Produktionsschule Havelland – Standorte und Projektträger

Arbeitsförderungs-gesellschaft Premnitz

► Metallbau:

Produkte sind unter anderem Solarkollektoren zur Warmwassererzeugung, Ständergrille, Wandhaken, Papierkörbe. Die Solarkollektoren werden gemeinnützigen Vereinen kostenfrei zur Verfügung gestellt.

► Holzbearbeitung/Verbundstoffe:

Produkte sind beispielsweise ein Drachenboot, dekorative Elemente wie Windmühlen, Pflanzkübel, Vogelhäuser sowie Kerzenhalter, Bilderrahmen, Regale, kleinere Tische.

► Gastronomie/Catering

Infos

Arbeitsförderungs-gesellschaft Premnitz mbH,  
Fabrikenstraße 11, 14727 Premnitz; Tel.: (0 33 86)  
24 33 00, E-Mail: [afp@standort-premnitz.de](mailto:afp@standort-premnitz.de)

Jugendaufbauwerk Nauen:

► Veranstaltungsservice, Gastronomie/Catering

► Wäscherei

► Holzarbeiten:

Produkte sind unter anderem Tische und Stühle. Hinzu kommt die Reparatur von Möbeln, Türen, Fenstern für das Internat des JAW Nauen e. V.

► Metallarbeiten:

Produkte sind etwa Wandgarderoben, Grillgeräte, Schlüsselanhänger, Schachfiguren. Hinzu kommen Reparatur- und Montagearbeiten.

► Haustechnik:

Dazu gehören Reparaturen und Instandsetzungsarbeiten an den Gebäuden und Außenanlagen der sechs Standorte des JAW Nauen e. V.

Infos

Jugendaufbauwerk Nauen e. V., Bredower Weg,  
14641 Nauen; Tel.: (0 33 21) 44 34-0,  
E-Mail: [ernst.karger@jawnauen.de](mailto:ernst.karger@jawnauen.de)

Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e. V. (LEB):

► Gärtnerei und Baumschule

► Holzbearbeitung/-verarbeitung:

Produkte sind unter anderem Bretter, Bohlen, Kanthölzer, Holzstuhlguppen, Leitern, Hochsitze, Dekorationselemente, Mulchmaterial.

► Zulieferarbeiten im Metallbereich:

Feinmechanische Bearbeitung von Rohlingen für ein regionales Unternehmen. Das Unternehmen hat dadurch keine Kostenersparnis.

Infos

LEB Prignitz-Havelland e. V., Am Schillerpark 2,  
14662 Friesack; Tel.: (03 32 35) 5 07-0,  
E-Mail: [friesack@leb1.de](mailto:friesack@leb1.de)



## Vermittlungshemmnisse überwinden Qualifizierungs- und Beschäftigungszuschuss

In den beiden Gesetzentwürfen, die Anfang Juli 2007 in einer Expertenrunde im Ausschuss für Arbeit und Soziales des Bundestages öffentlich diskutiert und vom Bundestag bereits verabschiedet wurden, geht es um die Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen junger Menschen mit komplizierten Lebensumständen und um die Verbesserung der Beschäftigungssituation der Menschen, die aus den verschiedensten Gründen langzeitarbeitslos sind. Bundesweit gab es im April 11,1 Prozent ALG-II-Empfänger mit Sozialgeld und in Brandenburg 17,1 Prozent, womit Brandenburg bundesweit an 11. Stelle lag.

### Eingliederungszuschuss

Den Eingliederungszuschuss können Unternehmen für schon längere Zeit arbeitslose Jugendliche unter 25 Jahren und mit abgeschlossener Ausbildung beantragen. Der Zuschuss wird in Höhe von 25 bis 50 Prozent des Bruttolohns bis zu maximal 1.000 Euro geleistet.

*„Zu diesen Erfolgen einer Arbeitsmarktpolitik, von denen viele profitieren, gehört aber auch, die Schwächeren nicht zu vergessen und ihnen eine zweite und – wenn nötig – auch eine dritte Chance zu geben.“  
Franz Thönnies, Berlin, 6. Juli 2007*

### Qualifizierungszuschuss

Den Qualifizierungszuschuss können Unternehmen für Jugendliche beantragen, die ohne Ausbildung und ohne Ausbildungsstelle bisher keinen Weg in einen Beruf fanden. Die Jugendlichen erhalten damit die Möglichkeit, in einem Unternehmen zu arbeiten und sich zu qualifizieren. Dieser Zuschuss wird in der Höhe von 50 Prozent des Bruttolohns gezahlt. Mindestens 15 Prozent davon müssen für die Qualifizierung verwendet werden. Beide Zuschüsse sind Ermessensleistungen der Arbeitsagentur und gelten zunächst zeitlich befristet bis Ende 2010.

### Ausbildungspakt

Die Förderung von jeweils 40.000 Plätzen zur Einstiegsqualifizierung (EQJ) will die Bundesregierung für die kommenden drei Jahre sicherstellen. EQJ soll als Regelleistung übernommen und andere Fördermöglichkeiten ausgebaut werden.

### Vermittlungshemmnisse bei Langzeitarbeitslosen

Im zweiten Gesetzentwurf geht es um die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Menschen mit Vermittlungshemmnissen, wie z. B. das Alter, gesundheitliche Einschränkungen, fehlende Schulbildung bzw. Ausbildung oder ein Migrationshintergrund. Für diese Menschen wird ein Beschäftigungszuschuss eingeführt, der bis zum Jahr 2009 100.000 Menschen in Arbeit bringen soll. Der Zuschuss wird – und das ist neu in der Arbeitsmarktpolitik – nach einer ersten Förderphase von 24 Monaten den Arbeitgebern, die solche Personen einstellen, unbefristet gewährt. Dieser Zuschuss kann bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgelts betragen.

### Inkrafttreten

Die Gesetzentwürfe sollen am 1. Oktober 2007 zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres in Kraft treten. Im BRANDaktuell-Newsletter werden wir Sie aktuell über den Stand des Gesetzgebungsverfahrens informieren. □ (kr)

#### Infos

Entwurf eines 4. Gesetzes zur Änderung des SGB III – Verbesserung der Qualifizierung und Beschäftigungschancen von jüngeren Menschen mit Vermittlungshemmnissen: <http://dip.bundestag.de/btd/16/057/1605714.pdf>

Entwurf eines 2. Gesetzes zur Änderung des SGB II – Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Vermittlungshemmnissen: <http://dip.bundestag.de/btd/16/057/1605715.pdf>  
BRANDaktuell-Newsletter: [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm)

## EU-Förderung ELER Ländlicher Raum

Im September 2005 verabschiedete der EU-Rat eine reformierte Politik für die ländliche Entwicklung im Zeitraum 2007–2013 (ELER), die durch ‚Beständigkeit und Wandel‘ gekennzeichnet sein soll. Im Juli 2007 hat der Ausschuss für die Entwicklung des ländlichen Raums nun eine befürwortende Stellungnahme zum ELER für fünf Bundesländer, darunter Brandenburg, abgegeben.

Der Schwerpunkt der Fördermodalitäten liegt auf dem strategischen Gehalt und der nachhaltigen Entwicklung der ländlichen Gebiete:

- ▶ Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung in Land- und Forstwirtschaft,
- ▶ Förderung des Landmanagements und Verbesserung der Umwelt sowie
- ▶ Hebung der Lebensqualität und Förderung der Diversifizierung der Wirtschaftstätigkeit.

#### Infos

Internet EU-Kommission: <http://tinyurl.com/yqrx6q>;  
ELER in Brandenburg: [www.mlur.brandenburg.de/cms/detail.php/bb2.c.423045.de](http://www.mlur.brandenburg.de/cms/detail.php/bb2.c.423045.de)

## Innovationen Neue Dienstleistungen

Das BMBF-Programm ‚Innovationen mit Dienstleistungen‘ will die Entwicklung neuer Dienstleistungen fördern. Dafür stehen in den kommenden fünf Jahren rund 70 Millionen Euro zur Verfügung.

Förderbereiche sind z. B. das ‚Innovationsmanagement‘, in dessen Mittelpunkt

- ▶ die Qualität, Flexibilität und Innovationsfähigkeit der kunden- und wissensorientierten Dienstleistungsunternehmen stehen oder
- ▶ die Innovation in Wachstumsfeldern der Dienstleistungswirtschaft oder
- ▶ die Menschen in den Dienstleistungsunternehmen, wie z. B. die Gestaltung von Dienstleistungsfacharbeit und die Beschäftigungsentwicklung.

#### Infos

Die Förderthemen finden Sie unter dieser Internetadresse: [www.foerderinfo.bmbf.de/de/384.php](http://www.foerderinfo.bmbf.de/de/384.php)



Feinstaubmessung im Dienst der Öffentlichkeit



Die Suche nach Fachkräften erleichtern

## Förderung erweitert Vermittlung Auszubildender

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie fördert die Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen zur Durchführung des Programms ‚Passgenaue Vermittlung Auszubildender an ausbildungswillige Unternehmen‘.

Die Förderrichtlinie wurde am 29. Juni 2007 veröffentlicht. Neben Industrie- und Handelskammern sowie Handwerkskammern können ab sofort auch die Kammern der Freien Berufe das mit 11,8 Mio. € dotierte Programm nutzen. Es fördert Beraterinnen und Berater in den Kammern, die für Freiberufler und andere kleine und mittlere Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten und einem Umsatz bis zu 50 Mio. € die Sichtung der Bewerbungsunterlagen übernehmen.

### Infos

Internetseiten des Bundeswirtschaftsministeriums:  
<http://tinyurl.com/2tv6sm>

## Vermarktungsanreiz Erneuerbare Energien

Um die Markteinführung erneuerbarer Energietechnologien für Investitionen und Arbeitsplätze in der mittelständisch geprägten Branche und im Handwerk anzukurbeln, hat das Bundesumweltministerium die Investitionskostenzuschüsse um 50 Prozent erhöht.

Das geänderte Marktanzreizprogramm des Bundesumweltministeriums trat am 2. August 2007 in Kraft. Besonders attraktiv ist die Förderung innovativer Anlagen, wie großer solarthermischer Anlagen zur Heizungsunterstützung, zur solaren Kühlung oder zur Bereitstellung von solarer Prozesswärme. Hierfür wird seit März 2007 das Dreifache der Basisförderung, also bis zu 210 Euro pro Quadratmeter Solarkollektorfläche, gewährt. Auch die KfW Bankengruppe stellt innerhalb ihres Förderprogramms für erneuerbare Energien einen Tilgungszuschuss von bis zu 30 Prozent zur Verfügung.

### Infos

Internet: <http://tinyurl.com/2m6k8s>

## Initiative 50plus im Überblick

### Sicherung der Leistungs- und Innovationsfähigkeit

Die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt hat sich für die Bundesregierung angesichts der demografischen Entwicklung als besonders wichtige Zukunftsaufgabe erwiesen. Parallel zur Alterung der Bevölkerung wird auch das durchschnittliche Alter der Beschäftigten steigen. Sie verkörpern ein großes Potenzial an sozialer Kompetenz und Erfahrungswissen. Diesem Umstand tragen die Unternehmen zu wenig Rechnung, denn 55 Prozent der älter als 55-Jährigen sind laut Bundesministerium für Arbeit nicht mehr berufstätig. Deshalb beschloss die Bundesregierung September 2006 die ‚Initiative 50plus‘, die vor allem den Zugang zu Qualifikationen für Ältere erleichtern soll, um deren Beschäftigungschancen zu erhöhen.

### 1. Kombilohn für Ältere

Mit der Einführung eines Kombilohns wird die Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer als Steuerungsfunktion neu gestaltet. Der Kombilohn soll Ältere bei der Aufnahme einer geringer bezahlten Tätigkeit durch einen Ausgleich bei Nettolohn und Alterssicherung unterstützen.

### 2. Eingliederungszuschuss

Arbeitgeber, die Ältere einstellen, können zum Lohn einen neu gestalteten Eingliederungszuschuss erhalten. Voraussetzung ist eine Beschäftigungsdauer von mindestens einem Jahr. Durch die Berücksichtigung des besonderen Integrationsbedarfs Älterer wird der Zuschuss künftig sowohl für Empfänger von ALG I und II als auch bei drohender Arbeitslosigkeit möglich sein.

### 3. Weiterbildung

Die Weiterbildungsförderung Älterer in Betrieben wird erweitert: Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 250 Mitarbeitern (bisher: 100 Beschäftigte) erhalten künftig bereits ab 45 Jahren (bisher: ab 50 Jahren) Bildungsgutscheine für zertifizierte Weiterbildungen.

### 4. Befristungsregelung ab dem 52. Lebensjahr

Der Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages wird unter Beachtung der Vorgaben des Europäischen Gerichtshofs zugelassen, wenn Arbeitssuchende über 52 Jahren von der schwierigen Situation auf dem Arbeitsmarkt persönlich betroffen sind.

### 5. Initiative Neue Qualität der Arbeit – INQA

In der Initiative INQA engagieren sich Bund, Länder, Sozialpartner und Unternehmen und entwickeln praxisnahe Maßnahmen, um die Arbeitsbedingungen für Ältere zu verbessern. Wichtiger Bestandteil von INQA ist ein Demografie-Netzwerk, in dem Unternehmen für Unternehmen Perspektiven für alter(n)sgerichtetes Arbeiten aufzeigen.

### 6. Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen

Das Bundesprogramm ‚Perspektive 50plus‘ bildet das Dach für die Förderung von bundesweit 62 regionalen Beschäftigungspakten zur beruflichen Wiedereingliederung Älterer in den regulären Arbeitsmarkt. Der Schwerpunkt der Aktivitäten liegt auf dem Aufbau und der Weiterentwicklung von Netzwerken zu verbindlichen Paktstrukturen.

### 7. Bundesprogramm ‚30.000 Zusatzjobs für Ältere‘

Das Bundesprogramm ‚30.000 Zusatzjobs für Ältere ab 58 Jahren‘ schafft bis zu dreijährige Arbeitsgelegenheiten für Ältere ab 58 Jahren, die eine Alternative zu Arbeitslosigkeit im Übergang zur Altersrente bilden können. Wird die Förderung bis Ende 2007 nicht ausgeschöpft, wird eine Verlängerung geprüft. □ (kr)

### Infos

Bundesministerium für Arbeit,  
Internet: <http://tinyurl.com/g48ya>;  
Eckpunkte der Initiative 50plus hier als PDF-Datei:  
<http://tinyurl.com/2ewcx2>





René Günther, Projektleiter Regionalbudget

## Regionalbudget: 'Stärkt die lokalen Potenziale'

Am 1. Juli hat die Regelförderung ‚Regionalbudget‘ in allen Landkreisen und kreisfreien Städten begonnen. BRANDaktuell sprach mit René Günther über Schwerpunkte und Umsetzung in Brandenburg a. d. Havel.

### Herr Günther, welche Schwerpunkte möchten Sie mit dem Regionalbudget setzen?

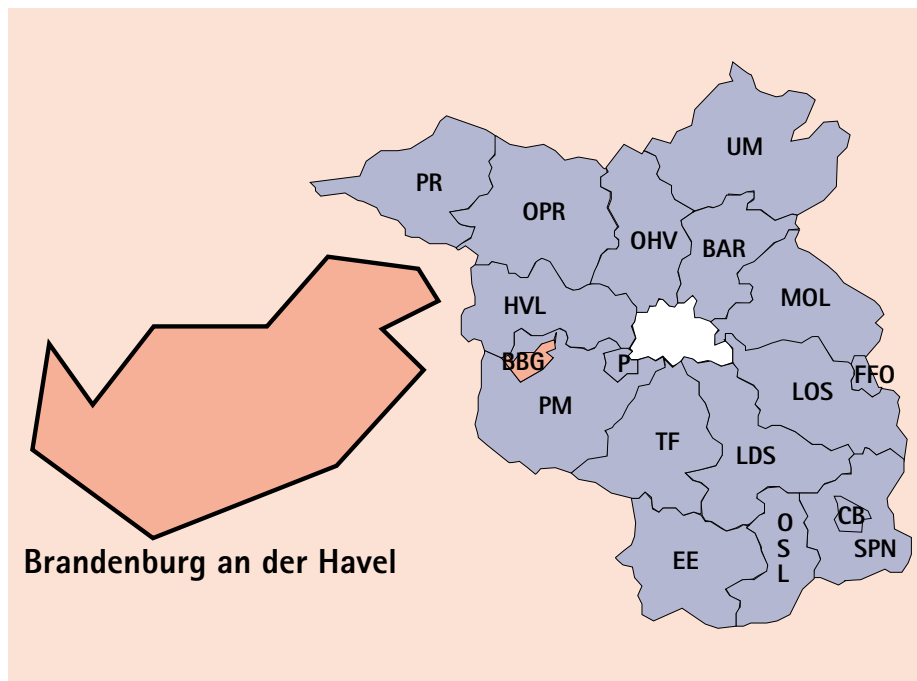
Wir möchten vor allem dem Fachkräftemangel der örtlichen Unternehmen zielgerichtet entgegenwirken. Besonders in den Branchen Metallverarbeitung, Tourismus, Gesundheitsbereich, Informations- und Kommunikationsmedien besteht bereits jetzt oder später ein erhöhter Fachkräftebedarf, dies haben wir aus einer eigens für die Region erstellten Fachkräftestudie ermittelt. Diese Studie wurde in Zusammenarbeit mit dem Amt für Wirtschaftsförderung der Stadt beauftragt. Den Bedarf in diesen Branchen möchten wir gerne über die gezielte Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen decken. Ein weiteres Ziel des Regionalbudgets ist die Förderung der regionalen Strukturentwicklung und hier insbesondere der Ausbau des Tourismus. Dies wollen wir dadurch erreichen, dass die von uns initiierten Arbeitsförderungsprojekte in diesen Bereichen tätig sind.

### Wie wollen Sie die Ziele umsetzen?

Zur Qualifizierung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen haben wir ein ‚Tandemprojekt‘ initiiert. Hier sollen Ältere ihr Fachwissen an Arbeitslose weitergeben, sodass diese dann nach etwa einem Jahr die Stelle übernehmen können, wenn der Ältere in Rente geht. Bei den Arbeitsförderprojekten haben wir eine MAE für Jugendliche mit speziellen Qualifikationsleistungen und wir unterstützen Gründungsvorhaben von Älteren und Frauen. Diese sollen ihre vielleicht noch vagen Ideen so vorbereiten, dass sie an den Lotsendienst übergeben werden können.

Danke für das Gespräch! □ (em)

## Kreisfreie Stadt Brandenburg an der Havel Daten und Informationen zur Bevölkerung und Arbeitsmarkt



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation in der Stadt Brandenburg an der Havel vor und vergleichen sie, wenn möglich, mit den Strukturdaten der anderen vier kreisfreien Städte.

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 31.12.2006) 73.475 Personen  
(damit liegt die Stadt an vierter Stelle der kreisfreien Städte)
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2006) Größte Altersgruppen:
  1. 25- bis unter 50-Jährige: 24.788 (= 33,7 % der Gesamtbev.)
  2. 65-Jährige und älter: 17.887 (= 24,3 % der Gesamtbev.)
  3. 50- bis unter 65-Jährige: 15.005 (= 20,4 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Erwerbstätige** (Stand: 31.12.2005) 35.100 Personen
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Juni 2007) 6.684 Personen
 

davon SGB III:	1.329
davon SGB II:	5.355
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: Juni 2007)
 

Insgesamt	19,3 %	(höchste Quote unter den kreisfreien Städten)
Frauen:	19,1 %	Männer: 19,6 %
unter 25 Jahre:	18,2 %	
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes**

Das Regionalbudget der Stadt Brandenburg an der Havel baut auf drei Säulen:

  1. Vermittlungsprojekte zur Fachkräftesicherung über Träger in den 1. Arbeitsmarkt
  2. Projekte zur Stärkung der regionalen Entwicklung
  3. Projekte im Rahmen der Lokalen Initiativen

▶ **Infos**  
Quellen: Daten der Bundesagentur, Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Stadt Brandenburg an der Havel; Ansprechpartner: BAS Brandenburg a. d. Havel Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH, Jacobstr. 13, 14776 Brandenburg a. d. H.; René Günther, Tel.: (0 33 81) 2 50 68-0, E-Mail: guenther@bas-brandenburg.de

## Fachkräftepool in Brandenburg a. d. Havel Regionalbudget fördert den Aufbau einer Fachkräftedatenbank

„Wir wollen genau wissen, welche und wie viele Fachkräfte bei uns in der Region nachgefragt werden“, so begründet Jens Tober, Amt für Wirtschaftsförderung, den Aufbau eines EDV-gestützten Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Pools in Brandenburg an der Havel. Das im Rahmen des Regionalbudgets geförderte Projekt soll den bisher selektiven Bedarf der Firmen ermitteln und über ein gezieltes Fachkräftemanagement versuchen, den Bedarf abzudecken.

Ausschlaggebend für den Aufbau eines Fachkräftepools war eine im letzten Jahr durchgeführte Untersuchung zur Fachkräftesituation in Brandenburg an der Havel. Demnach orientieren sich die Bedarfe der Betriebe nach zusätzlichen Fachkräften stark an bestimmten berufsfachlichen – nicht unbedingt nur formellen – Qualifikationen. Gleichzeitig wächst auch die Bedeutung der sogenannten ‚Soft Skills‘ wie soziale Kompetenzen, Motivation und eigenverantwortlichem Handeln.

in einem für Nutzer sichtbaren Bereich aktuelle Stellenangebote und Stellennachfragen dargestellt werden. Im Hintergrund werden dann die Daten des zukünftigen Fachkräftebedarfs ausgewertet. Die geplante Datenbank soll als Content-Management-System betrieben werden, d. h. die Eintragung der Daten erfolgt durch die Nutzerinnen und Nutzer.

### Rekrutierung von Fachkräften

Die Rekrutierung der Fachkräfte für den Fachkräftepool ist in die Projekte Brandenburger Regionalbudgets eingebunden. Es wird dabei nach dem Trichter-Prinzip verfahren. Damit ist gemeint, dass die Teilnehmer und Teilnehmerinnen aus den geförderten Projekten entweder danach ausgewählt werden, ob sie im Rahmen von Praktika sofort bei den Unternehmen einsteigen können oder ob sie weitere Qualifizierungen benötigen. „Hier ist aber eine individuelle Entscheidung sehr wichtig, denn wir müssen das Vertrauen der Unternehmer aufbauen. Deshalb werden wir genau darauf achten, ob der Arbeitnehmer das gewünschte Profil erfüllt“, so Tober.

Ein weiterer Baustein bei der Fachkräftesicherung für den Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Pool sind drei Mentoringprojekte. Sie sollen den Firmen helfen, die Folgen des demografischen Wandels abzuschwächen, indem die Firmen langfristig melden, welchen Altersersatzbedarf sie haben. „Wir bieten ihnen an, einen unserer Teilnehmer für ein halbes Jahr mitlaufen zu lassen, sodass er von der älteren Arbeitskraft eingearbeitet wird und später die Arbeitsstelle übernehmen kann“, so Tober. Die Mentoringprojekte sind vor allem für Branchen wie Metall, Tourismus, Gesundheitswesen, Informations- und Kommunikationstechnologien gedacht, wo bereits Bedarfe bestehen. □ (em)

### Projekte des Regionalbudgets

Diese Übersicht informiert über die geplanten Projekte in Brandenburg an der Havel und ihren aktuellen Umsetzungsstand.

#### Säule I (Fachkräftesicherung und -monitoring):

- ▶ drei Mentoringprojekte mit dem Ziel, Arbeitslose in KMU in verschiedenen Schwerpunktbranchen dauerhaft zu vermitteln (Beginn: 1. September 2007);
- ▶ Aufbau eines lokalen Fachkräftemonitorings, EDV-gestützter Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Pool (Beginn: 1. Juli 2007).

#### Säule II (Regionalentwicklung stärken):

- ▶ neun Maßnahmen mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) mit zusätzlichen Profiling- und Qualifizierungsmodulen für 174 Teilnehmer und Teilnehmerinnen (Beginn: 1. Juli 2007, zurzeit laufen 6 MAE-Maßnahmen mit 95 Teilnehmern);
- ▶ Vorgründungswerkstätten ‚Small Companies 50plus‘ und ‚Frauenpower‘ (Beginn: 1. Juli 2007, zurzeit läuft die Teilnehmerakquise, die Durchführung ist ab Oktober geplant);
- ▶ Modellprojekt Bürgerarbeit mit Regie-ABM ‚Integrations-service‘ (10 Teilnehmer) und Entgeltvariante (4 Teilnehmer) (Stand: ABM ist bewilligt, Entgeltvariante ist beantragt);
- ▶ Vergabe-ABM zur Entkernung und zum Rückbau nicht mehr genutzter lokaler Liegenschaften mit 14 Teilnehmern (Beginn: 1. September 2007).

#### Säule III (Lokale Initiativen für neue Beschäftigung):

- ▶ Unterstützung von sechs Existenzgründungen (Stand: drei Existenzgründungen bewilligt, drei weitere zur Bewilligung vorgeschlagen).

Der Fachkräftepool will diese Lücke schließen. „Uns geht es vor allem darum, den aktuellen Bedarf der Unternehmen nach Fachkräften zu ermitteln. Deshalb haben wir uns bei der Datenbank für eine Kombination aus einer kommunalen Stellenbörse und einem kommunalen Fachkräftemonitoring entschieden“, so Jens Tober. Diese Kombination erfolgt, indem



Teilnehmer der MAE-Maßnahme für Jugendliche



Der Industrielehrpfad Kirchmöser und...



... das Slawendorf sind MAE-Einsatzorte



Regionalbudget-Auftaktveranstaltung am 11.09.07

## Neues Monitoring-System der LASA

### MoniCo hält Kreise beim Regionalbudget auf dem Laufenden

Die LASA hat ein neues Monitoring- und Controlling-System für die Landkreise und kreisfreien Städte entwickelt, mit dem sie die Umsetzung des Regionalbudgets begleiten können. MoniCo basiert auf Excel. In dem System können die Kreise und kreisfreien Städte die Daten der Einzelprojekte erfassen und auswerten. Darüber hinaus korrespondiert MoniCo mit smartLASA, sodass ein Abgleich zwischen den Zahlen der Projekte und den Zahlen der LASA möglich ist. Die Nutzung von MoniCo ist für die Kreise und kreisfreien Städte freiwillig, bietet ihnen aber viele Vorteile. Auf der Einführungsveranstaltung Anfang Juni in der LASA waren 15 der 18 Landkreise und kreisfreien Städte vertreten.

Mit MoniCo können die Kreise und kreisfreien Städte eine Auswertung auf drei Ebenen vornehmen:

- ▶ Auswertung der einzelnen Projekte,
- ▶ Auswertung der Umsetzung der Regionalbudgets insgesamt,
- ▶ Abgleich der Zahlen der LASA und der Projektdaten in MoniCo.

Diese Möglichkeiten bieten den Kreisen und kreisfreien Städten viele Vorteile beim Monitoring und beim Controlling und erleichtern die Umsetzung des Regionalbudgets.

### Vorteil: transparent

In definierten Abständen können die Landkreise und kreisfreien Städte ihre Daten mit den Daten der LASA abgleichen. Dafür stellt die LASA die Daten aus dem Antrag, den Mittelabforderungen und den Stammblätteln zusammen und übermittelt diese elektronisch an die Kreise und kreisfreien Städte.

Durch den Datenabgleich erhalten die Kreise und kreisfreien Städte eine hohe Transparenz, unter anderem beim Mitteleinsatz. Neben den ausgezahlten Mitteln können auch

- ▶ die arbeitsmarktlichen und anderen sozialen Effekte sowie
- ▶ die Kosten

abgeglichen werden. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können widersprüchliche Daten zeitnah erkennen und abklären.

### Vorteil: zeitnah

Bei regelmäßiger Erfassung der Projektdaten in MoniCo spiegelt das System den Gesamtüberblick über die Umsetzung des Regionalbudgets in Echtzeit wider. Das macht das Controlling effizienter und erleichtert die regionale Steuerung der Projekte. Denn ein Controlling über die Stammblätter und Mittelanforderungen kann nur zu bestimmten Zeitpunkten und dann nicht in der für die regionale Steuerung notwendigen Komplexität erfolgen. Mit MoniCo können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreise und kreisfreien Städte rechtzeitig korrigierend eingreifen, wenn einzelne Projekte nicht so laufen wie erwartet. Ebenso können sie beispielsweise die Projektplanung ändern, wenn die Gesamt-

auswertung ergibt, dass die angestrebten Ziele der Regionalbudgetplanung nicht erreicht werden. Dafür sollten folgende Daten in MoniCo erfasst werden:

- ▶ Zielgruppen, vor allem entsprechend den Erfordernissen der EU;
- ▶ Inhalte und wichtige Zielindikatoren der Projekte;
- ▶ Abschnitte der Zielerreichung, sogenannte Meilensteine;
- ▶ Förderungen und Kosten.

### Vorteil: einfach

Für jedes Einzelprojekt sind mehrere Excel-Seiten angelegt, in die die Daten einfließen oder auf denen die Daten ausgewertet werden. Hinzu kommen die Seiten für die Gesamtauswertung des Regionalbudgets und für den Abgleich mit der LASA. Was auf den ersten Blick etwas kompliziert wirkt, ist in der Anwendung ganz einfach: Die vielen möglichen Auswertungen und Funktionen sind automatisiert in MoniCo enthalten. Es ist lediglich notwendig, die auch sonst üblichen Projektdaten zu erfassen. Auch die Datenerhebung ist unkompliziert. Die Träger der Projekte füllen elektronische Erfassungsbögen aus und die Daten werden in das MoniCo-System übernommen. Wie häufig die Projekte die Daten bereitstellen sollen, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Kreise und kreisfreien Städte selber entscheiden. Das kann von Projekt zu Projekt unterschiedlich sein, bei sensiblen Projekten häufiger, bei weniger sensiblen nicht so oft. Somit ist ein unterschiedlich intensives Controlling entsprechend der Bedarfe möglich.

### An praktische Bedarfe angepasst

Mit all seinen Möglichkeiten ist MoniCo an die Bedarfe der Praktikerinnen und Praktiker vor Ort angepasst. Das ist auch den vielen Hinweisen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Landkreise und kreisfreien Städte zu verdanken, deren Erfahrungen in die Entwicklung des Systems mit eingeflossen sind. MoniCo ist so angelegt, dass es weiterentwickelt werden kann, wenn sich zukünftige Bedarfe abzeichnen. Dies wird in enger Zusammenarbeit mit den Landkreisen und kreisfreien Städten erfolgen. □

(jac)

## MoniCo: Planung – Umsetzung – Controlling

MoniCo, wie es derzeit genutzt werden kann, ist ein Kernbaustein, der bei Bedarf in verschiedene Richtungen weiterentwickelt werden kann.

Auf Wunsch kann die LASA Brandenburg GmbH schon heute den Landkreisen und kreisfreien Städten MoniCo auch als Planungsinstrument bereitstellen. Mit MoniCo als Planungsinstrument können die für die Umsetzung des Regionalbudgets angelegten Projekte erfasst und ihre Kosten summiert und optimiert werden. Auf einen Blick ist dann zu sehen, ob die Mittel des Regionalbudgets ausreichen oder ob Projekte ausgewählt werden müssen, um im Budget zu bleiben. Damit kann das Auswahlverfahren der Projekte unterstützt werden. Die ausgewählten Projekte werden dann in die Arbeitsdatei MoniCo übernommen.

Damit können die Landkreise und kreisfreien Städte MoniCo als ein Instrument für die

- ▶ Planung,
- ▶ die Umsetzung und
- ▶ für das Monitoring beziehungsweise das Controlling nutzen.

### Einzel Erfassung der Teilnehmer

Auf Wunsch einiger Landkreise hat die LASA eine Variante der Arbeitsversion entwickelt, mit der es möglich ist, die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Projekten unter vielfältigen Gesichtspunkten einzeln zu erfassen. Mit dieser Version ist der Einsatz der Fördermittel gut nachvollziehbar, was auch für die Landkreise und kreisfreien Städte die Bewertung der Projekte erleichtert. Diese Variante kann über die LASA bezogen werden.

### Full-Service in der Zukunft

Die LASA überlegt, MoniCo so weiterzuentwickeln, dass die LASA in regelmäßigen Abständen aus dem Geschäftsbereich Fördermittelmanagement Projektdaten zur Verfügung stellt, die nicht nur dem Abgleich dienen, sondern Teile der Datenerhebung der Landkreise und kreisfreien Städte ersetzen können.

### Infos

LASA Brandenburg GmbH,  
Geschäftsbereich Beratung,  
Matthias Vogel,  
Tel.: (03 31) 60 02-5 11,  
Tel.: (03 31) 60 02-2 00 (Callcenter)  
E-Mail: matthias.vogel@lasa-brandenburg.de



## Es profitieren Arbeitnehmer und -geber Arbeitgeberzusammenschluss als alternative Beschäftigungsform

In Frankreich sind die Arbeitgeberzusammenschlüsse (AGZ) seit etwa 20 Jahren eine feste Größe. Mittlerweile werden dort in 4.500 Zusammenschlüssen 32.000 Arbeitskräfte aller Qualifikationsniveaus beschäftigt. Die französischen AGZ haben insgesamt einen jährlichen Umsatz von 65 Millionen Euro und betreuen 6.500 Mitgliedsbetriebe. Die Idee war einfach, wieso sollte diese Beschäftigungsform nicht auch auf Brandenburg übertragbar sein, denn hier ist die Betriebsstruktur mit den vielen kleinen Betrieben ähnlich wie in Frankreich. Seit 2003 wird deshalb die Einführung von AGZ mit Modellprojekten in Brandenburg gefördert. Zunächst über eine Förderung des Landwirtschaftsministeriums und seit 2006 über eine Studie des MASGF zur Umsetzung von AGZ in nicht landwirtschaftlichen Branchen und als MASGF-Modellvorhaben (s. Interview).

Doch eine Einführung in Brandenburg ist nicht einfach. „Gegenüber Frankreich gibt es unterschiedliche rechtliche Rahmenbedingungen, die einen Arbeitgeberzusammenschluss erschweren. Dies gilt vor allem für die sozial- und tarifpolitischen Richtlinien“, erläutert Sigrid Wölfing, tamen, die für das MASGF die Studie zur Umsetzung von AGZ in nicht landwirtschaftlichen Bereichen erstellt hat.

gewährleisten und Arbeitnehmerüberlassung im Baubereich weitgehend zu untersagen, geht an den Zielstellungen des AGZ vorbei“, so Wölfing. Außerdem müssten sich die beteiligten Unternehmen am besten in einer Genossenschaft zusammenschließen. Dies zu erreichen ist schwierig.

Mit seiner Förderung unternimmt Brandenburg nicht nur erste Schritte, um die AGZ bekannt zu machen, sondern unterstützt auch die Umsetzung in den Unternehmen.

### Wann lohnt sich ein AGZ für Unternehmen?

Es lassen sich verschiedene Formen zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs bzw. Bedarfs an Personalmanagement-Aufgaben der Unternehmen identifizieren, bei denen es sich lohnt, einem Arbeitgeberzusammenschluss beizutreten:

- ▶ Saisonarbeit, d. h. mehrere aufeinanderfolgende Arbeitseinsätze im Laufe eines Jahres;
- ▶ kombinierte Teilzeit, d. h. die Kombination von zwei oder drei Teilzeiteinsätzen, z. B. die Buchhaltung für mehrere Kleinbetriebe;
- ▶ ‚Geteilte Spezialisten‘, wie z. B. Qualitätsmanager, Arbeitssicherheitsingenieure oder der Einsatz eines Erziehers im gemeinsamen Betriebskindergarten;
- ▶ Personalmanagement und Personalentwicklung, z. B. bei der Neuorganisation der Produktion, von Dienstleistungen oder von Arbeitsteams.

### Vorteile für Arbeitgeber und -nehmer

Dabei liegt der Vorteil eines AGZ für die Unternehmen auf der Hand: Es ist die höhere Flexibilität beim Personal, denn die Beschäftigten haben bessere und passgenaue Qualifikationen. Und auch die Beschäftigten profitieren, weil sie einen sicheren und abwechslungsreichen Arbeitsplatz haben.

Weshalb das Modell Arbeitgeberzusammenschluss in Deutschland noch nicht so verbreitet ist wie in Frankreich, führt Sigrid Wölfing auf zwei Hauptursachen zurück. Zum einen darauf, dass das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) angewandt werden muss: „Die Intention des Gesetzes, die sozialen Rechte der Zeitarbeiter zu

klar von Zeitarbeit abzugrenzen. Hierzu gehört u. a., dass die Zusammenschlüsse sich strikt an den Bedarfen der Betriebe orientieren, eine klar definierte Mitgliedschaft haben und das Prinzip der Solidarität unter den Betrieben gewährleistet ist.

Die Förderung der AGZ passt auch in die aktuelle Strategie der EU, für die das Thema ‚Flexicurity‘ in der aktuellen Strukturfondsperiode eine zentrale Stelle einnimmt. Im Rahmen der Flexicurity-Debatte sind die AGZ eine Variante. Zur Aufwertung der AGZ ist außerdem geplant, ein europäisches Ressourcenzentrum für Arbeitgeberzusammenschlüsse einzurichten. □ (em)

#### Infos

tamen GmbH, Feuergrstr. 54, 10827 Berlin; Tel.: (0 30) 78 79 42-0, Fax: -44, E-Mail: mailbox@tamen.de



Ursula Klingmüller, Referatsleiterin im MASGF

## Eine gute Alternative AGZ in Brandenburg

Seit dem Juli 2006 fördert das MASGF das Modellvorhaben zur Erprobung von Arbeitgeberzusammenschlüssen für arbeitslose Jugendliche (unter 25 Jahren). BRANDaktuell sprach mit Ursula Klingmüller, die im MASGF für die Förderung verantwortlich ist.

### Frau Klingmüller, warum unterstützt das MASGF Arbeitgeberzusammenschlüsse?

Wir fördern die Erprobung von AGZ im Rahmen der Initiative Junge Leute starten durch, weil sie eine Möglichkeit darstellen können, eine Beschäftigung in der Region zu finden. Eine der Ausgangsüberlegungen war, dass es für eine Vielzahl von kleinen Unternehmen problematisch ist, ausgebildete Jugendliche in Vollzeit anzustellen. Dennoch haben diese Betriebe Bedarf an Fachkräften. Also wieso sollen sich dann nicht mehrere Unternehmen eine jugendliche Fachkraft teilen? Für den jugendlichen Arbeitnehmer hat dieses Beschäftigungsverhältnis den Vorteil, dass er gegenüber der Zeitarbeit nur bei einer überschaubaren und festen Zahl von Arbeitgebern tätig ist.

### Welche Erfahrungen und Ergebnisse haben sich bisher bei der Modellförderung ergeben?

Bis Ende Juli haben wir mit der Förderung für 41 junge und für 3 ältere Arbeitslose einen Arbeitsplatz geschaffen. Insgesamt haben sich 56 Unternehmen an den Zusammenschlüssen beteiligt. Wir werden die Projekte bis Februar 2008 beziehungsweise bis Juli 2008 weiterfördern, weil sich gezeigt hat, dass die AGZ eine Anlaufphase benötigen und in der Region und bei Unternehmen bekannt werden müssen. Ich denke, es wird sicher noch eine Zeit dauern, bis sich die AGZ etabliert haben. Dennoch ist es wichtig, diese Beschäftigungsform zu unterstützen, denn sie ist eine gute Alternative zur Zeitarbeit im herkömmlichen Sinne. Außerdem ist sie eine Antwort zum Thema Flexicurity.

Danke für das Gespräch! □

(em)

## Erfolgreich gefördert Berufseinstieg für Jugendliche

Arbeitsministerin Dagmar Ziegler hat ein positives Fazit zur Förderung arbeitsloser junger Leute mit Lohnkostenzuschüssen gezogen. In den vergangenen 14 Monaten seien auf diese Weise insgesamt 447 Personen unter 25 Jahren aus Brandenburg in Beschäftigung gebracht worden, sagte Ministerin Ziegler am Dienstag, 11.09.2007 in Potsdam. Darunter waren 207 junge Frauen und 240 Männer.

Die meisten Jugendlichen, die mithilfe dieser Förderung eingestellt wurden, kamen aus den Landkreisen Uckermark (55 Jugendliche), Elbe-Elster (53 Jugendliche) und Havelland (41 Jugendliche).

### Programm wird als Bundesförderung weitergeführt

Die am 1. Juli 2006 gestartete Förderung lief zum 31. August 2007 aus. Ab Oktober ist vorgesehen, dass die Bundesagentur für Arbeit bundesweit eine vergleichbare Förderung anbieten wird. Mithilfe der Förderung wurden brandenburgische Unternehmen motiviert, verstärkt arbeitslose Jugendliche einzustellen und ihnen somit einen Berufseinstieg zu ermöglichen.

Das Programm richtete sich konkret an Jugendliche unter 25 Jahren, die zwar einen Berufsabschluss haben, aber schon länger als sechs Monate arbeitslos waren. Es gehörte zu den Aktivitäten des Arbeitsministeriums an der sogenannten zweiten Schwelle, also beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf.

Ziegler sagte: „Die Zahl der geförderten Jugendlichen ist ein Beleg für den Erfolg unseres Programms. Ich bin daher besonders froh, dass der Bund diese Form der Förderung aufgreift.“ Mit der Bundesförderung ab Oktober sei sichergestellt, dass diese Form der Förderung nahezu nahtlos weitergeführt werden kann, so Ziegler.

Die Zuschüsse betragen bis zu 600 Euro pro Jugendlichenem und Monat; für eine Dauer von bis zu neun Monaten. Zuschüsse von bis zu 1.200 Euro pro Jugendlichenem wurden zudem für sogenannte Anpassungsqualifizierungen gezahlt. Von den 447 geförderten Jugendlichen wurde für 68 junge Leute diese Möglichkeit einer Anpassungsqualifizierung in Anspruch genommen. Darunter waren 31 junge Frauen. Gefördert wurde das Programm aus ESF-Mitteln. Insgesamt wurden 2,4 Millionen Euro für diese Förderung eingesetzt. □

Antje Kneppke, LASA,  
Bereich Fördermittelmanagement  
(Quelle: MASGF-Pressemitteilung vom 11.9.07)

## Gründungsberatung der Lotsendienste Neuerungen wirken sich positiv aus

Seit dem 1. März 2007 gibt es die neue Richtlinie des MASGF zur ‚Förderung der qualifizierenden Beratung von Gründungswilligen, Existenzgründerinnen und -gründern in der Startphase sowie bei der Begleitung von Unternehmensnachfolgen‘. Mit der Richtlinie wurden einige wichtige Änderungen für die Lotsendienste eingeführt (s. Infokasten). Welche Ergebnisse und Trends sich nach einem halben Jahr abzeichnen, darüber sprach BRANDaktuell mit Marlis Heydebreck, der für die Lotsendienste verantwortlichen LASA-Mitarbeiterin.

### Frau Heydebreck, die Gründungsrichtlinie wurde geändert. Wieso?

Zunächst etwas Grundsätzliches zu den Lotsendiensten. Es gibt sie seit 2001 und sie sind ein erfolgreiches Programm. Insgesamt sind seit Bestehen ca. 6.000 erfolgreiche Gründungsberatungen über die Lotsendienste gefördert worden.

Die Änderungen, die vorgenommen wurden, basieren auf Vorschlägen aus der Evaluierung und den Erfahrungen der Arbeit der LASA mit den Lotsendiensten. Ganz wichtig war für uns, dass Maßnahmen zur Qualitätssicherung, wie die Einführung einheitlicher Qualitätsstandards und Kriterien, verbindlich geworden sind.

Die Lotsendienste haben in der Vergangenheit bereits zu 40 Prozent Frauen beraten. Deshalb wurde die auf Frauen spezialisierte Gründungsberatung mit der veränderten Richtlinie des MASGF zu einem Schwerpunkt für alle Lotsendienste gemacht. Daher konnte ein spezieller Lotsendienst für Frauen entfallen. Der bei der Evaluierung festgestellte Bedarf für eine Beratung nach der Gründung wird in der veränderten

wendet werden. Mittlerweile nehmen unsere Qualitätsstandards eine Art Vorreiterrolle ein. Andere Einrichtungen überlegen ebenfalls in diese Richtung. Die Beratungen nach der Gründung, also in der Startphase, werden bisher gut angenommen und ich denke, sie stabilisieren die Jungunternehmen zusätzlich.

Es zeigt sich, dass das wissenschaftliche Potenzial der Hochschulen nun verstärkt genutzt wird. Dies ist auch ein Ergebnis des Zusammenschlusses in der Gründungsberatung von der Universität Potsdam, den Fachhochschulen Potsdam, Brandenburg, Eberswalde und der Hochschule für Film und Fernsehen. Wir stellen uns vor, dass darüber hinaus die Hochschulen ein eigenes Beratungsprofil entwickeln. Denn qualitativ hochwertige Unternehmensgründungen schaffen nicht nur langfristig Arbeitsplätze, sondern dienen auch der Fachkräftesicherung.

### Mit den Regionalbudgets werden weitere Gründungsberatungen für Arbeitslose angeboten. Wo verorten sich dabei die Lotsendienste?

Die Lotsendienste sehe ich als Eckpfeiler, um den sich andere Angebote herum gruppieren. So sollen die Gründungsberatungen bei den Regionalbudgets vielfach die Arbeitslosen darauf vorbereiten, dass sie sich von einem Lotsendienst fördern lassen können. Vorteilhaft ist auch, dass die Lotsendienste helfen, andere Fördermittel, die zur Unternehmensgründung bereitstehen, in Anspruch zu nehmen.

### Richtlinie ‚Existenzgründungsberatung‘

Bei der MASGF-Richtlinie ‚Förderung der qualifizierenden Beratung von Gründungswilligen, Existenzgründerinnen und -gründern in der Startphase sowie bei der Begleitung von Unternehmensnachfolgen‘ gab es u.a. folgende Neuerungen:

- ▶ Ausweitung der Gründungsberatung für Frauen auf alle Lotsendienste;
- ▶ Konzentration der Hochschullotsendienste auf wissensintensive- und technologieorientierte Gründungen;
- ▶ Einführung von Qualitätsstandards bei der Beratung;
- ▶ Ausweitung auf die Beratung der Unternehmensnachfolge.

Richtlinie mit der sogenannten Start-up-Beratung abgedeckt. Mit der letzten Änderung, der Konzentration der Hochschullotsendienste auf wissensintensive und technologieorientierte Gründungen, sollen die inhaltlichen Profile der Hochschulen geschärft und die Qualität der Gründungen gesteigert werden.

### Zeichnen sich Trends ab, ob die Änderungen angenommen wurden?

Wichtig für uns ist, dass die Qualitätsstandards, die die LASA gemeinsam mit den Lotsendiensten entwickelt und eingeführt hat, wirklich ange-

### Wohin geht die Entwicklung der Richtlinie?

Die Richtlinie soll sich als Dach für die Förderung des Gründungsgeschehens durch das MASGF weiterentwickeln. Ein erster Schritt dazu ist die Ausweitung auf die Beratung der Unternehmensnachfolge. Dies ist ein Ergebnis aus der INNOPUNKT-Kampagne Betriebsnachfolge, wo festgestellt wurde, dass für diese Beratung ein Bedarf besteht und dass sich die entwickelten Strukturen bewährt haben.

Danke für das Gespräch! □

(em)

# Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

## Auswirkungen auf die betriebliche Praxis – Teil 5

In den letzten Beiträgen wurde über das Gesetz und die Verpflichtungen, die sich daraus ergeben, informiert. Die folgenden Beiträge beschäftigen sich mit den Auswirkungen des AGG auf die betrieblichen Abläufe, insbesondere auf das Personalmanagement.

### Auswirkungen auf die Praxis

#### 1. Stellenanzeigen

Der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin hat bereits im Anbahnungsverhältnis, d. h. der Phase der Stellenausschreibung bis zum eventuellen Abschluss eines Arbeitsvertrages, das AGG zu beachten. Der Inhalt einer Stellenausschreibung darf nicht gegen das AGG verstoßen.

Grundsätzlich ist die Stellenausschreibung geschlechtsneutral zu formulieren. Es sei denn, ein spezifisches Geschlecht ist für die Stellenanforderung Voraussetzung. Eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung ist beispielsweise gerechtfertigt bei der Besetzung einer weiblichen oder männlichen Schauspielerrolle oder der Vorführung von Damen- oder Herrenmode. Eine geschlechtsspezifische Stellenausschreibung wird nur in wenigen Fällen gerechtfertigt sein. Die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat individuell festzustellen, ob die Bewerberin oder der Bewerber die Voraussetzungen eines Arbeitsplatzes erfüllt. Die Qualifikation einer Bewerberin oder eines Bewerbers für einen Arbeitsplatz darf nicht wegen der Geschlechtszugehörigkeit vermutet werden.

Für die Praxis ist zu empfehlen, die Stellenausschreibung stets neutral zu formulieren, sofern die Tätigkeit nicht ein bestimmtes Geschlecht erfordert.

Auch auf konkrete Altersangaben sollte, sofern es die Stellenanforderung nicht voraussetzt, verzichtet werden. Folgende Formulierungen könnten eine Benachteiligung wegen des Alters darstellen: „Alter zwischen 25 und 35 Jahren“, „Rentner zum Nebenerwerb“ oder „Mitarbeiter für ein junges dynamisches Team gesucht“.

Nach einem Urteil des Arbeitsgerichts Frankfurt am Main (Aktenzeichen: 11 Ca 8952/06) musste die Lufthansa einer 46-jährigen Stewardess, die aufgrund ihres Alters abgelehnt wurde, wegen Diskriminierung 4.000 € Schadensersatz zahlen. Die Fluggesellschaft begründete ihre Ablehnung damit, dass das wirtschaftliche Risiko krankheitsbedingter Ausfälle bei älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern wesentlich höher sei.

Das Gericht stellte jedoch fest, dass das wirtschaftliche Risiko möglicher Lohnfortzahlung im Krankheitsfall bei der Auswahl von Bewerberinnen und Bewerbern nicht zum Maßstab gemacht werden dürfe.

Allerdings wird die Angabe einer Höchstaltersgrenze beispielsweise bei der Pilotenausbildung keine Benachteiligung wegen des Alters darstellen. Denn nach § 8 Abs. 3 AGG ist die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand gerechtfertigt. Die Pilotenausbildung ist eine kostspielige Investition des Unternehmens in die Arbeitnehmerin bzw. in den Arbeitnehmer. Folglich hat die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber auch ein wirtschaftliches Interesse daran, dass ihm die Arbeitskraft eine längere Zeit vor dem Eintritt in den Ruhestand zur Verfügung steht.

Die Formulierungen ‚belastbar‘ bzw. ‚stresserprobt‘ könnten Behinderte nach dem AGG benachteiligen. In diesem Zusammenhang sei noch darauf hinzuweisen, dass öffentliche Arbeitgeber die Pflicht haben, schwerbehinderte Bewerber bzw. Bewerberinnen zum Vorstellungsgespräch einzuladen (§ 82 Abs. 1 S. 2 SGB IX).

Das Verlangen eines Lichtbilds könnte eine Benachteiligung wegen der Rasse, ethnischen Herkunft, Religion oder Weltanschauung darstellen. Zum jetzigen Zeitpunkt gehört zu den ‚üblichen Bewerbungsunterlagen‘ meistens ein Lichtbild. Dies könnte sich aber aufgrund des AGG ändern. Ein Bewerber oder eine Bewerberin, der bzw. die bereits aufgrund seiner oder ihrer Hautfarbe oder ihres Kopftuches bei Bewerbungen negative Erfahrungen gemacht hat, wird in Zukunft seine bzw. ihre Bewerbung eher ohne Lichtbild schicken.

Sofern eine Bewerbung kein Lichtbild enthält, sollte der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin auch nicht explizit ein Lichtbild anfordern. Generell sollte die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber prüfen, ob die Qualifikationen der Bewerberin oder des Bewerbers mit der Stellenanforderung übereinstimmen. Hierbei sollte das Lichtbild keine Rolle spielen. Bei dieser Vorgehensweise ist die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber nicht dem Vorwurf ausgesetzt, sie oder er habe die Bewerberin bzw. den Bewerber z. B. nur wegen der Hautfarbe abgelehnt. Sobald die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber das Lichtbild sieht, verliert sie bzw. er seine ‚Unschuld‘.

Die Anforderung, eine bestimmte Sprache perfekt in Wort und Schrift zu beherrschen oder Muttersprachler zu sein, sollte nur dann in die Stellenausschreibung aufgenommen werden, wenn diese Qualifikation eine wesentliche Voraussetzung



Simone Burkard

für die Tätigkeit ist. Ansonsten können diese Formulierungen eine Benachteiligung wegen der Rasse oder ethnischen Herkunft darstellen. Deshalb gebe ich Ihnen folgende Empfehlung: Aussagekräftige Tätigkeitsbeschreibung mit genauem Anforderungsprofil für zukünftige Stellenausschreibung erstellen!

#### 2. Personalberater

Auch wenn der Arbeitgeber oder die Arbeitgeberin die Stellenausschreibung nicht eigenhändig formuliert und veröffentlicht, sondern ein Personalbüro mit der Suche beauftragt, haftet sie bzw. er für eine Benachteiligung gegenüber der Bewerberin bzw. dem Bewerber durch den Personalberater oder der Personalberaterin. Das Gleiche gilt für offene Positionen, die an die Agentur für Arbeit gemeldet werden. Auch da haftet die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber für Fehler, die die Agentur für Arbeit bei der Stellenausschreibung macht. Denn die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber hat die Pflicht ‚Externe‘ zu überwachen. Fehler, die der bzw. die ‚Externe‘ im Rahmen der Stellenausschreibung oder Personalauswahl macht, werden der Auftraggeberin oder dem Auftraggeber und somit der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber zugerechnet.

Bei der Vertragsgestaltung mit Personalberatungen empfiehlt es sich, darauf zu achten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Personalbüros die Regelungen des AGG bei der Personalsuche beachten. Für den Fall, dass der Personalberatung im Hinblick auf das AGG Fehler im Bewerbungsverfahren unterlaufen, könnte die Aufnahme einer Schadensersatzklausel eventuellen Ärger verhindern helfen. □

Simone Burkard, Fachanwältin für Arbeitsrecht

#### Infos

Tel.: (0 69) 50 77 56-0,

E-Mail: burkard@hkb-anwaelte.de,

Internet: www.hkb-anwaelte.de

## Mehr Mobilität und Transparenz in der Berufsbildung

### Stand der Entwicklung des europäischen Leistungspunktesystems ‚ECVET‘

Das europäische Leistungspunktesystem für die berufliche Bildung ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) soll Lernergebnisse messbar, grenzübergreifend bewertbar und in Form von Leistungspunkten sichtbar werden lassen. Ziele sind, die Vergleichbarkeit, Transferierbarkeit und wechselseitige Anerkennung von beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen zu fördern und eine Steigerung von Auslandsqualifizierungen und damit mehr Mobilität in Europa zu erreichen.

ECVET ist kein Leistungspunktesystem für Qualifikationen auf nationaler oder sektoraler Ebene, sondern dient als internationaler Bezugsrahmen, der allerdings nationale und sektorale Nuancen berücksichtigt. Es geht darum, einerseits die Stärken der nationalen Bildungssysteme und deren Vielfalt zu erhalten und andererseits trotz der Verschiedenartigkeit der Ausbildungssysteme und Lernkontexte eine internationale Anerkennung und Vergleichbarkeit im europäischen Ausland erworbener Ausbildungsabschnitte herzustellen. ECVET ist für die Erstausbildung konzipiert, könnte aber auch im gesamten Feld des lebenslangen Lernens angewendet werden und damit an den Schnittstellen zwischen Schule, beruflicher Bildung und Hochschule auch national zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungssysteme beitragen.



Vertraut mit modernen Technologien haben Auszubildende auch gute Chancen auf dem europäischen Arbeitsmarkt

#### ECVET konkret

Mithilfe von ECVET werden Lernergebnisse – Maßstab ist also wie beim Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eine ‚outcome‘-Orientierung – auf der Basis der angestrebten Qualifikation von einem Qualifikationssystem (oder auch Lernkontext) in ein anderes übertragen. Die Lernergebnisse werden als Kenntnisse,

Fähigkeiten und Kompetenzen beschrieben. Den erzielten Lernergebnissen werden Leistungspunkte zugeordnet, dies geschieht unabhängig vom dafür aufzubringenden Lernaufwand.

Qualifikationen werden in übertragbare und akkumulierbare Lerneinheiten gegliedert. Die zu vermittelnden Lerninhalte bzw. die angestrebten und zu zertifizierenden Lernergebnisse werden in einer Vereinbarung (Memorandum of understanding) zwischen den Projektpartnern der Mobilitätsmaßnahme dokumentiert.

Die Bestandteile im Einzelnen sind:

- ▶ Kredit und Leistungspunkte,
- ▶ Beschreibung des ‚learning outcomes‘ eines Ausbildungsabschnitts,
- ▶ ‚Information Packages‘, die in vorstrukturierter Form die Lerneinheit beschreiben,
- ▶ Vereinbarung zwischen entsendender und aufnehmender Organisation und
- ▶ Überprüfung durch die aufnehmende Organisation, ob der Lernende auch die Lerneinheiten erfolgreich durchlaufen hat.

#### ECVET: ein europäisches Anliegen

Der Ursprung des Leistungspunktesystems ECVET geht auf das Treffen der europäischen Bildungsminister am 30. November 2002 in Kopenhagen (sog. Kopenhagen-Prozess) zurück. Dort wurde eine verstärkte europäische Zusammenarbeit im Bereich der beruflichen Bildung vereinbart und erstmals die Entwicklung eines Leistungspunktesystems für die berufliche Aus- und Weiterbildung beschlossen.

Das Kommuniqué von Maastricht (beschlossen am 14. Dezember 2004) unterstrich die Bedeutung der Berufsbildung auf europäischer und nationaler Ebene für die Verwirklichung der Lissabon-Strategie.

Eine von der EU-Kommission beauftragte international zusammengesetzte Expertengruppe erarbeitete einen Vorschlag für ein europäisches Leistungspunktesystem. Daraus entstand ein Konsultationspapier, das die Kommission Ende 2006 allen Mitgliedstaaten zur Stellungnahme vorgelegt hat. Im Juni 2007 war der Konsultationsprozess beendet. Im Laufe des Jahres wird die Kommission eine Entscheidung zur Gestaltung des Leistungspunktesystems treffen.

#### Die deutsche Position

Anlässlich der Tagung ‚Lernraum Europa verwirklichen‘, die vom 4. bis 5. Juni 2007 in München im Rahmen der EU-Ratspräsidentschaft stattfand, gab Bundesbildungsministerin Schavan die deutschen Verbesserungswünsche zur Weiterentwicklung von ECVET an die EU-Kommission bekannt.

- ▶ Die Vereinbarung eines einheitlichen Standards für die Vergabe von Kreditpunkten im Leistungspunktesystem.
- ▶ Die Übereinkunft gemeinsamer Orientierungslinien für die Punktevergabe und die Leistungsfeststellungen.
- ▶ Klare Festlegungen zur praktischen Umsetzung für die Akteure der beruflichen Bildung.
- ▶ Die Durchführung einer Erprobungsphase, um eventuell notwendige Feinjustierungen vornehmen zu können.

#### Erwartungen für die Zukunft

Mit dem ECVET soll die Zahl der Auszubildenden, die Auslandserfahrungen machen, verdoppelt werden. Die Basis dafür wurde mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes gelegt, das Auslandsqualifizierungen von bis zu neun Monaten ermöglicht. Flankierend will das Bundesministerium für Bildung und Forschung längerfristige Austauschmaßnahmen und grenzüberschreitende Ausbildungsverbünde mit bi- bzw. multilateralen Partnern fördern. Durch die Einführung des ECVET soll Mobilität, Transparenz und Vergleichbarkeit für die berufliche Bildung erreicht werden, wie es mit dem ECTS (European Credit Transfer System) zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen bereits für den Hochschulbereich gelungen ist. Mittelfristig wird es als sinnvoll und erforderlich erachtet, das ECVET-System mit dem ECTS-System zu einem integrierten kohärenten Gesamtsystem zusammenzuführen. Langfristige Zielsetzung ist die Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungsbereichen sowie die Anrechnung formeller wie informell erworbener Kompetenzen. Damit soll die europäische Öffnung des deutschen Bildungssystems nicht nur rechtlich ermöglicht, sondern auch faktisch verbessert werden. □

Irene Kurz, BBJ Consult AG

#### Infos

Tagung des BMBF im Internet:  
[www.bmbf.de/de/7267.php](http://www.bmbf.de/de/7267.php),  
 EU-Arbeitsdokument zum ECVET vom 31.10.2006:  
[http://ec.europa.eu/education/ecvt/work\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/ecvt/work_de.pdf);  
 BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland, August-Bebel-Str. 68, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 21 29 30,  
 E-Mail: [kurz@bbj.de](mailto:kurz@bbj.de)

## Berufsorientierung in Bildungsclustern

### Österreichische Kooperationsmodelle zwischen Schule und Wirtschaft

Die Initiative zur Entwicklung und Förderung von Bildungsclustern wurde im Jahr 2002 gemeinsam von der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) ins Leben gerufen. Aktuell haben sich in ganz Österreich bisher rund 50 regionale Bildungscluster etabliert und zahlreiche weitere befinden sich im Aufbau.

Bildungscluster (BC) sind freiwillige Zusammenschlüsse von Unternehmen und Bildungseinrichtungen auf regionaler Ebene, die unter dem Dach der Wirtschaftskammer und des Bildungsministeriums gegründet werden und zur Sicherung der Zukunftschancen junger Menschen und zur Stärkung der regionalen Wirtschafts- und Bildungsstandorte in ganz Österreich beitragen sollen.

Ziel jedes Bildungsclusters ist eine offene und intensive Kooperation von Wirtschafts- und Bildungseinrichtungen in der Region zum Aufbau neuer Kontakte und Chancen. Schüler, Lehrlinge, Eltern, Lehrer und Unternehmer sollen von den Aktivitäten profitieren – vor allem durch Know-how-Transfer direkt aus der Berufswelt, durch frühzeitige Information über Qualifikationsbedürfnisse am Standort sowie durch direkte Kontakte für gemeinsame Projekte.

### Serviceplattform 'Bildungscluster-Büro'

Das Bildungscluster-Büro der Wirtschaftskammer fungiert als Impulsgeber und unterstützt den Start und die weitere Entwicklung der Projekte durch Beratung und organisatorisches Know-how. Zentrale Aufgaben sind

- ▶ die Herstellung von Kontakten für Kooperationen zwischen Bildungsinstitutionen aller Art und der Wirtschaft;
- ▶ die Initiierung von regionalen Netzwerken;
- ▶ der Aufbau einer Datenbank über laufende Kooperationen von Wirtschaft und Bildung;
- ▶ die Begleitung von Netzwerken – insbesondere die Analyse laufender Kooperationen, die Erstellung von Qualitätskriterien für erfolgreiche Netzwerke (z. B. Leitfäden) sowie die Ausarbeitung diverser Hilfestellungen für die Adressaten von Netzwerken;
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit (Publikationen, Veranstaltungen etc.).

### Kooperationsstrukturen

Nachdem sich die Schul- und Unternehmenspartner einer Region zusammengefunden haben, bilden regelmäßige regionale Netzwerktreffen – etwa viermal im Jahr – zur Abstimmung der Aktivitäten und Projekte die Plattform für die Kommunikation im Bildungscluster. Ein Moderator sorgt für die Koordination und fungiert als Ansprechpartner für das Bildungs-

cluster-Büro. Dorthin übermittelt er einmal im Jahr einen Bericht, in dem ein Überblick über die standortspezifischen Entwicklungen gegeben wird. Die Zusammenarbeit und Vernetzung im Bildungscluster erfolgt über moderne Kommunikationstechnologien sowie durch gemeinsame Aktivitäten bzw. durch gegenseitige Besuche. Zusätzlich erscheint ein Newsletter, der an 8.000 Schulen versendet wird. Die Einbindung immer neuer BC-Partner soll den Aktivitätsradius des Netzwerkes kontinuierlich erweitern.

### Lernortkooperation Schule – Arbeitswelt

Bildungscluster entwickeln je nach Ausrichtung und Umfeld des jeweiligen Schul- und Wirtschaftsstandortes individuelle und praxisorientierte Konzepte und Umsetzungsaktivitäten. Wesentliches Kernelement ist in diesem Zusammenhang die Organisation von betrieblichen Lernzeiten für Schüler (z. B. im Rahmen der ‚Schnupperlehre‘ – siehe Infokasten) sowie die Einbindung von Fachkräften aus der Wirtschaft in den schulischen Unterricht. Von diesem Prozess der gegenseitigen Öffnung profitieren alle Beteiligten:

- ▶ Schüler und Studenten erhalten frühzeitig Orientierungen für ihre Berufswahl sowie die Möglichkeit zum Erwerb von Praxiserfahrung in Unternehmen.
- ▶ Eltern verfügen über bessere Informationsmöglichkeiten und können eine zukunftsorientierte Ausbildung ihrer Kinder besser unterstützen.
- ▶ Lehrer und Direktoren erhalten unmittelbare Rückmeldungen aus den Betrieben und können beschäftigungsrelevante Schwerpunktsetzungen schneller vornehmen.
- ▶ Die Weiterbildung von Lehrern in Unternehmen kann als Teil der Personalentwicklung genutzt werden.
- ▶ Unternehmen lernen potenzielle Auszubildende sowie die aktuellen Bildungsangebote besser kennen und können den aktuellen Qualifikationsbedarf aus Sicht der Wirtschaft einbringen.

- ▶ Weiterbildungsinteressierte erhalten einen besseren Zugang zu hochwertigen Bildungsangeboten und damit die Chance, sich beruflich weiterzuentwickeln und zu verändern.

### Perspektiven

Der Jahresbericht 2006 des Bildungscluster-Büros bestätigt die positive Wirkung des gewählten Netzwerkansatzes und die Synergieeffekte für alle Beteiligten. Von der jeweiligen Profilbildung bzw. den entstehenden Kompetenz- und Lernzentren profitieren die Bildungseinrichtungen ebenso wie die Gemeinde bzw. Region und die Wirtschaft. Auch vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens werden durch eine abgestimmte Bildungsberatung sowie gemeinsame Bildungsprojekte und Ressourcennutzung wichtige Impulse gesetzt, innovative Ideen und Projekte entwickelt und die individuelle Lernkompetenz nachhaltig gestärkt.

Entwicklungsbedarf besteht einerseits in der Absicherung der personellen Ressourcen in den Bildungsclustern, da bisher der anfallende Arbeitsaufwand in der Regel zusätzlich bzw. ehrenamtlich geleistet wurde. Andererseits bedarf es einer systematischen Ergebnis- bzw. Qualitätssicherung, die die Arbeit der Netzwerke professionalisiert und Hemmnisse und Erfolge analysiert. □

Dieter Ramcke-Lämmert

### Infos

BBJ Consult AG, August-Bebel-Str. 68, 14482 Potsdam;  
Tel.: (03 31) 7 21 29 41, E-Mail: ramcke@bbj.de,  
Internet: www.bbj.de

### Instrumente der Berufsorientierung

- ▶ **Unternehmerführerschein**  
Wirtschaftswissen in 4 Modulen für Schüler zwischen 10 und 19 Jahren  
<http://portal.wko.at/wk/startseite.wk>
- ▶ **Schnupperlehre**  
Mehrtägige berufspraktische Erfahrungen im Betrieb  
[www.bifo.at/text/BIFOnewsletter14-06](http://www.bifo.at/text/BIFOnewsletter14-06)
- ▶ **Berufsorientierungspass**  
Berufsorientierungsmappe für Schüler der 7., 8. Schulstufe  
[www.gemeinsamlernen.at/backup/bo\\_pass/index.html](http://www.gemeinsamlernen.at/backup/bo_pass/index.html)
- ▶ **Berufskompass/Lehrlingskompass**  
Individuelle Profilerstellung und Abgleich mit Berufsbildern  
[www.berufskompass.at/berufskp2/index.htm](http://www.berufskompass.at/berufskp2/index.htm)
- ▶ **Learn4Life**  
Internet-Plattform zur Berufsorientierung  
[www.bildungsspiegel.de/content/view/558/362](http://www.bildungsspiegel.de/content/view/558/362)
- ▶ **Berufsinfo und Bildungsberatung**  
Internet-Portal der Wirtschaftskammer Österreichs  
[http://portal.wko.at/wk/startseite\\_br.wk?BrID=5](http://portal.wko.at/wk/startseite_br.wk?BrID=5)

# Das 7. Rahmenprogramm für Forschung und Technologie

## Neuer Rahmen für die europäische Forschung

Das siebte Rahmenprogramm für Forschung und technologische Entwicklung (RP7) ist das Hauptinstrument der Europäischen Union für Forschungsfinanzierung in Europa. Es orientiert sich an den Zielen Wachstum und Beschäftigung und leistet damit einen wichtigen Beitrag zur Lissabon-Strategie. Mithilfe seines neuen Zuschnitts in Inhalt und Struktur fördert es Zusammenarbeit, Innovationen und Pionierforschung, Berufsaussichten von Forschern und Investitionen für Forschung.

Das RP7 trat am 22. Dezember 2006 in Kraft und gilt von 2007 bis 2013. Das Budget beträgt 53,2 Milliarden Euro und liegt damit 63 Prozent über dem Etat der vergangenen Förderperiode. Es greift zahlreiche Elemente der seit 1984 laufenden Vorläuferprogramme auf, die sich positiv auf die Forschung in Europa ausgewirkt haben. Zum Beispiel hat sich die Förderung von europäischen Partnerschaften in Form von Konsortien, grenzübergreifender Zusammenarbeit, offener Koordination, Flexibilität und Forschungsexzellenz bewährt.

RP7 ist auch das Ergebnis einer langjährigen Konsultation zwischen EU-Kommission und der europäischen ‚Wissenschaftlergemeinschaft‘, bestehend aus Akademikern, Forschern und Führungskräften der Wirtschaft, Forschungseinrichtungen und den Forschungsministerien. Diese trugen u. a. dazu bei, dass das Teilnahmeverfahren am Programm, vor allem für KMU, vereinfacht wurde.

berücksichtigen. Beispiele für die Themenbereiche sind: Gesundheit, Lebensmittel, Nano-Wissenschaften, Sozial- und Geisteswissenschaften, Weltraum, Sicherheit.

- ▶ Mit dem neu geschaffenen Europäischen Forschungsrat (EFR) für Förderung ist eine europaweit agierende Agentur mit der Finanzierung risikoreicher, aber potenziell höchst lohnender Pionierforschung befasst.
- ▶ Das RP7 will neue wissensorientierte Regionen schaffen, in denen die verschiedenen Forschungspartner einer Region zusammengeführt werden. Zu den Forschungspartnern können Universitäten, Forschungszentren, große oder kleine Unternehmen und Regionalbehörden gehören.
- ▶ Die Finanzierung mit Risikoteilung soll vorrangig die Deckung von privaten Investoren stärken und den Zugang zu Darlehen der

keiten mit dem Ziel der Klonung menschlicher Embryonen, Forschungstätigkeiten zur Veränderung des Erbguts des Menschen und Forschungstätigkeiten zur Züchtung menschlicher Embryonen.

### RP7 – die Programmteile

Die Prioritäten des RP7 entfalten sich in mehreren spezifischen Programmen:

#### ▶ Programm ‚Zusammenarbeit‘

fördert die Kooperation zwischen Industrien und Hochschulen, um auf entscheidenden technologischen Gebieten eine Führungsposition einzunehmen. Es ist die größte Komponente vom RP7. Das Programm fördert die Verbundforschung innerhalb und außerhalb Europas im Einklang mit verschiedenen thematischen Hauptbereichen. Hier sind auch gemeinsame Technologieinitiativen enthalten. Dabei handelt es sich um groß angelegte, von mehreren Seiten finanzierte Maßnahmen, die von der Industrie angeregt und in manchen Fällen durch eine Mischung von öffentlichen und privaten Fördermitteln unterstützt werden.

#### ▶ Programm ‚Ideen‘

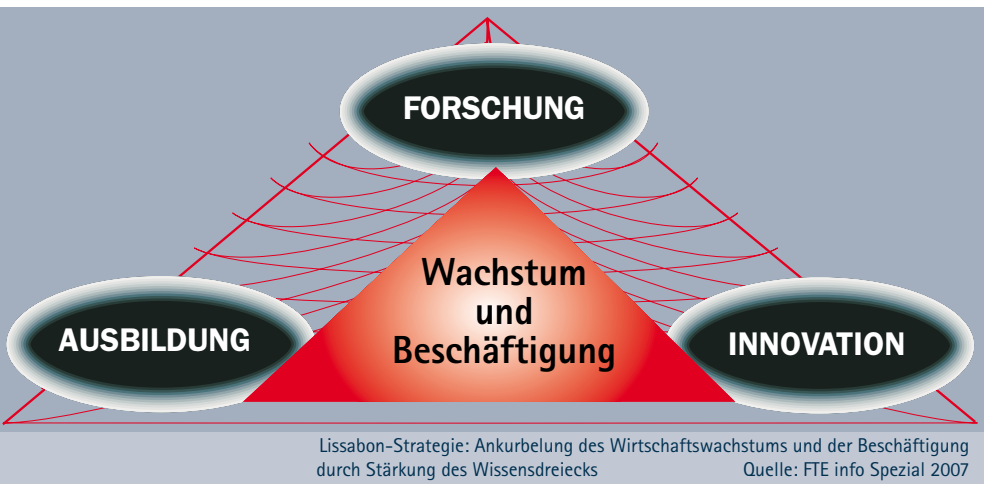
unterstützt Pionierforschung an den Grenzen von Wissenschaft und Technologie, unabhängig von thematischen Prioritäten. Forschungsprojekte werden ausschließlich auf der Grundlage ihrer Exzellenz im Rahmen eines Gutachterverfahrens bewertet. Das Programm wird vom EFR in Zusammenarbeit mit einer Exekutivagentur durchgeführt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf gerade aufkommenden und sich schnell weiterentwickelnden Pionierbereichen und der interdisziplinären Forschung.

#### ▶ Programm ‚Menschen‘

dient der Mobilität und Laufbahnentwicklung von Forscherinnen und Forschern in und außerhalb Europas. Es umfasst ihre Erstausbildung, die Förderung des lebenslangen Lernens und der Laufbahnentwicklung mithilfe grenzübergreifender europäischer Stipendien. Internationale Stipendien werden auch an Personen aus sogenannten Drittstaaten vergeben.

#### ▶ Programm ‚Kapazitäten‘

hilft bei der Entwicklung von Wissenskapazitäten, die Europa benötigt, um sich zu einer



### Merkmale der Forschungsprogramme

Kennzeichnend für das neue RP7 sind:

- ▶ Die bedeutsame Erhöhung des Budgets und die Verpflichtung der EU-Mitgliedstaaten, ihre Forschungsbudgets von derzeit 2 Prozent des BIP auf 3 Prozent im Jahre 2010 zu erhöhen.
- ▶ Der Fokus auf Themenbereiche soll flexibler und leichter die Bedürfnisse der Industrie

Europäischen Investitionsbank für große Forschungsprojekte verbessern.

- ▶ Die ‚Gemeinsame Technologieinitiative‘ richtet sich an Partner, die über die gängigen Vorschlagseinreichungen nicht erreicht werden können. Angesprochen sind Forschungsgebiete, in denen gestärkte Zusammenarbeit und eine erhebliche Investition für den langfristigen Erfolg erforderlich sind.
- ▶ Nicht gefördert werden Forschungstätig-

florierenden wissenschaftsgetriebenen Wirtschaft zu entwickeln. Durch Stärkung der Fähigkeit zur Forschung, von Innovationskapazitäten und europäischer Wettbewerbsfähigkeit stimuliert das Programm das Forschungspotenzial und die Wissensressourcen Europas. Folgende Wissensgebiete werden behandelt: Forschung zugunsten von KMU, wissensorientierte Regionen, Forschungspotenzial, Wissenschaft und Gesellschaft, Aktivitäten im Bereich der transnationalen Zusammenarbeit.

### ► Programm ‚Nuklearforschung‘

umfasst zwei Teile. Der erste Teil konzentriert sich auf die Kernfusion und den Bau der internationalen Forschungsanlage ITER. Ziel ist die Entwicklung der Wissensgrundlage für die Kernfusion und der Bau eines experimentellen Forschungsreaktors. Der zweite Teil des Programms befasst sich mit der kerntechnischen Sicherheit, der Entsorgung nuklearer Abfälle und dem Strahlenschutz.

### RP7 – Teilnahme

Die Teilnahme am RP7 steht vielen Organisationen, Einrichtungen wie Universitäten, Forschungszentren, großen und kleinen Unternehmen, öffentlichen Verwaltungen und Einzelpersonen offen. Wer eine Idee oder eine Vorstellung zu einem Forschungsprojekt hat, sollte die Regeln von RP7 kennen, Partner im In- und Ausland finden, die ähnliche Ideen haben und kooperieren wollen. Anschließend sollte ein Antrag bei der EU-Kommission eingereicht werden. Diese bewertet die Anträge durch drei bis sieben unabhängige Gutachter und informiert über den Ausgang. Bei positiver Bewertung steht der Vertragsunterzeichnung und dem Projektbeginn nichts mehr im Wege.

Übrigens: Die EU-Kommission bietet die Möglichkeit, sich als Gutachterin oder Gutachter zu bewerben. (Kontakt: [www.cordis.europa.eu/emmp7](http://www.cordis.europa.eu/emmp7))

### RP7 – Auskunftsdienst für die Forschung

Ein allgemeiner Helpdesk, der sogenannte ‚Research Enquires service‘ dient als erste Kontaktstelle für potenzielle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Er antwortet auf Fragen zu allen Aspekten EU-finanzierter Forschung und bietet Beteiligten der Forschungsrahmenprogramme Hilfestellung an. □

Clemens Russell

#### Infos

BBJ Consult AG, August-Bebel-Str. 68, 14482 Potsdam;  
Tel.: (03 31) 7 21 29 39, E-Mail: [russell@bbj.de](mailto:russell@bbj.de),  
Internet: [www.bbj.de](http://www.bbj.de) und zum Programm:  
[www.ec.europa.eu/research/enquiries](http://www.ec.europa.eu/research/enquiries)

## Uni koordiniert EU-Doktorandennetzwerk Marie Curie Research Training Network VaTEP



Die Universität Potsdam hat ein weiteres Projekt im Rahmen des Marie-Curie-Programms, einem Unterprogramm des sechsten Rahmenprogramms für Forschung und Entwicklung, erfolgreich eingeworben. Im Oktober 2006 startete es unter dem Namen VaTEP (‚Vacuolar Transport Equipment for Growth Regulation in Plants‘). Das Projekt erstreckt sich über vier Jahre. Das Gesamtbudget umfasst 2,4 Mio. Euro. Elf internationale Wissenschaftlergruppen sind daran beteiligt.

Das Marie-Curie-Programm unterstützt den Austausch von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und deren Weiterbildung. Neben Einzelstipendien können auch Mittel für Netzwerke zwischen Universitäten und Institutionen beantragt werden. Das VaTEP-Projekt ist ein Beitrag zur europäischen Doktorandenausbildung.

### Zelluläre Abläufe erklären

Zentrales Anliegen von VaTEP ist die Analyse des pflanzlichen Wachstums und der zugrunde liegenden biochemischen Prozesse. Der Schwerpunkt liegt dabei in der Aufklärung von intrazellulären Transportproteinen und ihrer Funktion. Das Wachstum von Pflanzen ist ein biologischer Prozess mit Bedeutung für die Lebensmittelproduktion, die Landwirtschaft und die Landschaftsentwicklung. Die zellulären Abläufe sind äußerst kompliziert und bis heute nur in Ansätzen verstanden. Sie werden durch endogene Entwicklungsprogramme und in erheblichem Maße durch Umweltparameter beeinflusst.

### Promotionen

Das Programm bietet Doktoranden der Fachrichtungen Biologie und Biochemie eine strukturierte dreijährige Promotionsausbildung, in der sie Zugang zu modernster Technologie erhalten. Dabei kommt einer integrativen Betrachtungsweise des pflanzlichen Wachstums eine besondere Bedeutung zu. Neben der fachnahen Ausbildung erhalten sie Trainingsmöglichkeiten zum Erwerb ergänzender Fähigkeiten, die für ihre weitere Karriere ebenso wichtig sind. Dazu zählen unter anderem Kenntnisse im Labor- und Projektmanagement in der Drittmittel-Einwerbung, in Patentangelegenheiten sowie der Unternehmensgründung. Zusätzlich gewinnen sie Einblick in die europäische Forschungs- und Förderpolitik. Das Ausbildungsprogramm wird in englischer

Sprache durchgeführt und ermöglicht binationale Promotionen. Die jungen Doktoranden aus Deutschland, Belgien, Schweden, Serbien, Indien oder Italien begannen zwischen März und September 2007 ihre Arbeit.

### Koordination

Das Promotionsprogramm leiten Prof. Dr. Bernd Müller-Röber und Dr. Katrin Czempinski vom Institut für Biochemie und Biologie der Universität Potsdam. Daran beteiligen sich Partner aus Frankreich, Großbritannien, Italien, der Schweiz und der Tschechischen Republik. Die Wissenschaftler der Arbeitsgruppen trafen sich erstmals im November 2006 in Potsdam. Für 2009 ist ein internationales Symposium zum Thema ‚Plant growth regulation‘ in Potsdam geplant. Das Programm soll die Universität international als Forschungsstandort vor allem für junge Forscherinnen und Forscher bekannter machen.

Das VaTEP-Projekt bietet allen Beteiligten die Möglichkeit der Zusammenarbeit in einem Netzwerk führender europäischer Institute und Universitäten, dies sind u. a. die Universität Zürich, die Universität York oder das Forschungszentrum Jülich. Die etablierten Kooperationen werden mit Sicherheit auch nach 2010, dem vorläufigen Ende von VaTEP, in zukünftigen Projekten oder Kooperationen weitergeführt. □

Dr. Katrin Czempinski

#### Infos

Universität Potsdam, Prof. Dr. Bernd Müller-Röber,  
E-Mail: [bmr@uni-potsdam.de](mailto:bmr@uni-potsdam.de), Tel.: (03 31) 9 77-28 10;  
Dr. Katrin Czempinski, E-Mail: [czempins@uni-potsdam.de](mailto:czempins@uni-potsdam.de), Tel.: (03 31) 9 77-28 07;  
Dr. Regina Gerber, E-Mail: [rgerber@uni-potsdam.de](mailto:rgerber@uni-potsdam.de),  
Tel.: (03 31) 9 77-10 80;  
Internet: [www.vatep.eu](http://www.vatep.eu); <http://tinyurl.com/2zxyjm>,  
[www.uni-potsdam.de/pressmitt/2006/pm146\\_06.htm](http://www.uni-potsdam.de/pressmitt/2006/pm146_06.htm)



Logo des Projektes VaTEP

# Modernisierung der Schulsysteme in der Europäischen Union

## Europäische Kommission regt Konsultation an

Die Auseinandersetzung mit der Reform von Schule und Schulbildung ist Bestandteil des Arbeitsprogramms zur Modernisierung der Bildungs- und Berufsbildungssysteme in den Mitgliedstaaten der EU, das bis 2010 durch die Zusammenarbeit auf EU-Ebene Veränderungen anregen soll. Ziel ist es, auf effiziente Art und Weise ein Höchstmaß an herausragenden Leistungen hervorzubringen und gleichzeitig für Chancengerechtigkeit durch Anhebung des allgemeinen Bildungsniveaus zu sorgen.

Die jetzt begonnene Konsultation bringt zum ersten Mal das Thema ‚Schule‘ explizit in die europäische öffentliche Debatte. Im Mittelpunkt stehen die Pflichtschulbildung und die dazu gehörigen Bildungseinrichtungen. In der Mitteilung der EU-Kommission ‚Schulen für das 21. Jahrhundert‘ stellt sie die sich wandelnde Funktion von Schule dar, insbesondere bezüglich ihres Beitrags zur Kompetenzentwicklung und zum Wirtschaftswachstum, ihrer integrativen Funktion unter sich ändernden Familienstrukturen und Migration sowie in Bezug auf bürgerschaftliches Engagement und Bewusstsein.

### EU bietet Unterstützung an

Mithilfe der Konsultation will die Kommission Aufschluss darüber erhalten, wo Bildungsakteure die Verantwortung aufseiten der EU sehen bzw. wo diese die Mitgliedstaaten im Prozess der Modernisierung der Schule wirksam unterstützen kann. Sie spricht daher insbesondere die für die Schulpolitik zuständigen Stellen sowie Lehrer-, Eltern- und Schülervereinigungen an. Diese werden gebeten, Stellungnahmen abzugeben, welche nationalen Maßnahmen ergriffen werden sollten, um die für das 21. Jahrhundert benötigte Qualität der Schulbildung zu gewährleisten und

an welchen Stellen in diesem Prozess die EU Unterstützung geben könnte.

### Zentrale Rolle der Schulbildung erkennen

Hintergrund der Initiative der Kommission ist es, dem Thema Schulbildung im Rahmen der europäischen Debatte zur allgemeinen und beruflichen Bildung mehr Bedeutung zu geben, da Europa hier mit einer Reihe von Problemen konfrontiert ist:

- ▶ ein Fünftel der Fünfzehnjährigen verfügt nicht über eine angemessene Lesefertigkeit,
- ▶ im Jahre 2005 haben etwa sechs Millionen Jugendliche im Alter von 18 bis 24 Jahren die Schule vorzeitig verlassen,
- ▶ nur ca. 77 Prozent der 22-Jährigen verfügen über einen Abschluss der Sekundarstufe II.

Als ein zentrales Problem nennt die Kommission, dass es den Schulen nur schwer gelingt, bei jungen Menschen ein Interesse an naturwissenschaftlichen Fächern und für Mathematik zu wecken, obwohl diese Fächer für die Wettbewerbsfähigkeit Europas eine zentrale Bedeutung haben. Die Leistungen der Mädchen in den mathematisch-naturwissenschaftlichen Fächern

sind schlechter als die der Jungen, und es sind noch weitere wesentliche Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern festzustellen. So fallen die Leseleistungen der Jungen schlechter aus als die der Mädchen, und mehr Jungen als Mädchen brechen die Schule frühzeitig ab.

### Fragestellungen der Kommission

Die Konsultation ist auf acht Themengebiete ausgerichtet, zu denen von den Konsultationsteilnehmern Fragen zu beantworten sind.

- ▶ Die Kommission möchte wissen, ob sich mit der klassischen Unterteilung in Fächer und der bisherigen Schulorganisation das

gesamte Spektrum der Schlüsselkompetenzen vermitteln lässt und was dazu außerhalb des Unterrichts geleistet werden könnte. Damit knüpft sie an den europäischen Referenzrahmen für Schlüsselkompetenzen und die Tatsache an, dass bei der derzeitigen Neudefinition der Schullehrpläne in einigen Mitgliedstaaten stärker die Ergebnisse, d. h. die Fertigkeiten und Kompetenzen, die die Schüler erwerben sollen, berücksichtigt werden.

- ▶ Unter dem Thema ‚Lebenslanges Lernen‘ bittet die Kommission um Anregungen, wie die Schulen jungen Menschen die dazu nötige Kompetenz und Motivation vermitteln können.
- ▶ Sie fragt nach der Unterstützung eines nachhaltigen Wirtschaftswachstums durch die Schule.
- ▶ Das Problem der Bildungsgerechtigkeit wird verbunden mit der Frage nach der Rolle anderer Politikbereiche, der Akzeptanz kultureller Vielfalt und der Bekämpfung von Schulabbrüchen.
- ▶ Mit Blick auf die stärkere Individualisierung von Schulangeboten fragt die Kommission, was sich durch Veränderungen von Lehrplänen, Schulorganisation und Rolle der Lehrer erreichen lässt.
- ▶ Die sechste Fragestellung bezieht sich auf die Bedeutung der staatsbürgerschaftlichen Einstellung und des Demokratieverständnisses.
- ▶ In den beiden letzten Fragen geht es um die Stärkung der Institution Schule und die notwendige Unterstützung der Lehrkräfte.

Die Kommission merkt an, dass die Mitteilung keine erschöpfende Auflistung der Herausforderungen darstellt, mit denen die Schulen und Schulsysteme konfrontiert sind. Ihrer Meinung nach reflektiert sie jedoch die größten aktuellen Probleme. Schulen müssen einen Wandel durchlaufen, um zu lebenslangem Lernen und sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand der Mitgliedstaaten beizutragen.

Die Ergebnisse dieser europaweiten Konsultation sollen der EU-Verwaltung als Orientierungsrahmen für zukünftige Diskussionen mit den Mitgliedstaaten über Schulpolitik dienen und anschließend in eine formelle Grundsatzklärung einmünden. Zuvor werden sie noch auf einer Konferenz im November 2007 im Rahmen der portugiesischen EU-Ratspräsidentschaft diskutiert. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

### Infos

EU-Kommission im Internet: [http://ec.europa.eu/education/school21/index\\_de.html](http://ec.europa.eu/education/school21/index_de.html);  
 BBJ Consult AG, August-Bebel-Str. 68, 14482 Potsdam;  
 Tel.: (03 31) 7 21 29 33, E-Mail: [schallau@bbj.de](mailto:schallau@bbj.de)



Schulen sind die Basis der Kompetenzentwicklung für ein stabiles Wirtschaftswachstum



## Beeindruckende Arbeitsergebnisse

EU-Kommissar informiert sich in Berlin über die Entwicklungspartnerschaft MEMBER

Im Beisein der Berliner Justizsenatorin Gisela von der Aue sowie ihrer Brandenburger Kollegin Beate Blechinger zeigte sich Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, von den bereits erarbeiteten Ergebnissen der bis Ende 2007 laufenden Entwicklungspartnerschaft sehr beeindruckt.

Die Entwicklungspartnerschaft MEMBER – ‚Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung‘ verzahnt zehn Teilprojekte, die in Brandenburg und Berlin in berufsvorbereitenden Maßnahmen tätig sind. Ein Schwerpunkt liegt auf der Arbeit in Justizvollzugsanstalten. Zentrales Anliegen der Entwicklungspartnerschaft ist es, die Zugangsmöglichkeiten zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf zu verbessern.

### Ganzheitlicher Ansatz fördert berufliche Handlungsfähigkeit

Im Anschluss an die Potsdamer Tagung zum 50-jährigen Bestehen des Europäischen Sozialfonds (ESF) besuchte EU-Kommissar Vladimír Špidla am 29. Juni 2007 die Entwicklungspartnerschaft MEMBER. Das IBI – Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e. V. organisierte gemeinsam mit der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH und der Jugendstrafanstalt (JSA) Berlin eine Informationsveranstaltung in der JSA.

Die zehn Teilprojekte der Entwicklungspartnerschaft MEMBER stellten ihre Arbeit vor, präsentierten bereits vorhandene Ergebnisse und kamen mit den Besuchern ins Gespräch.

Im Fokus stand das in der JSA entwickelte und von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Berufsbildungswerkes GmbH (bfw) durchgeführte Teilprojekt 5 ‚Interkulturelle Kompetenz in der Berufsbildung‘. Jugendliche Gefangene erarbeiten sich im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes der beruflichen Handlungsfähigkeit vor allem interkulturelle Kompetenz und Medienkompetenz, aber auch persönliche und soziale Kompetenzen.

Die gemeinsame Arbeit im HipHop-Projekt ‚GittaSpitta‘ orientiert sich an den Stärken und Interessen der Jugendlichen, vermittelt berufliche Orientierung und Perspektiven für die Freizeitgestaltung und sensibilisiert für die kulturelle Vielfalt in der Gesellschaft.

EU-Kommissar Vladimír Špidla zeigte sich in Gesprächen sowohl von der musikalischen Darbietung der Jugendlichen als auch von der insgesamt in MEMBER geleisteten Arbeit sehr beeindruckt.

### Erfolgreiche Netzwerke im Vollzug

Die Entwicklungspartnerschaft im Strafvollzug ‚BABA – Bildung, Arbeit und berufliche Eingliederung im Nordverbund‘ präsentierte sich ebenso wie das Brandenburger ESF-Projekt ‚LiS – Lernplattform im Strafvollzug‘ sowie der Verein Violence Prevention Network e. V. mit dem Projekt ‚Verantwortung übernehmen – Abschied von Hass und Gewalt‘. Des Weiteren stellten Vertreterinnen und Vertreter von Trägern und Koordination des Modellprojektes ‚HSI – Haftvermeidung durch soziale Integration‘ die Erfolgsfaktoren ihrer Netzwerkarbeit vor.

Auch die obersten Vertreterinnen der beiden zuständigen Ministerien, Berlins Justizsenatorin Gisela von der Aue und Brandenburgs Justizministerin Beate Blechinger informierten sich über die in Brandenburg und Berlin angesiedelte Entwicklungspartnerschaft und die anderen Projekte. Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales als Träger der deutschen Koordinierungsstelle der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL nahm Sabine Baun an der Veranstaltung teil, die Koordinierungsstelle war durch Dr. Michael Heister vertreten. □

Daniela Nicolai,  
IBI – Institut für Bildung in der  
Informationsgesellschaft e. V.

**Infos**  
Member im Internet: [www.berufsvorbereitung-medien.de](http://www.berufsvorbereitung-medien.de);  
IBI – Institut für Bildung in der  
Informationsgesellschaft e. V.,  
Koordination MEMBER,  
Tel.: (0 30) 39 84 87 67,  
E-Mail: [ibi@ibi.tu-berlin.de](mailto:ibi@ibi.tu-berlin.de),  
Internet: [www.ibi.tu-berlin.de](http://www.ibi.tu-berlin.de)



Justizsenatorin von der Aue, die Justizministerin Blechinger und Vladimír Špidla, EU-Kommissar (v. r.), während der Projektdarstellung



Jugendlicher Insasse der Jugendstrafanstalt stellt sein Projekt vor



EU-Kommissar Vladimír Špidla im Gespräch mit Projektteilnehmern



Bei der Konferenz in Gävle gab es ...



... Diskussionsrunden im ungewöhnlichen Ambiente,



interessante Gespräche und Vorträge



und einen angenehmen Teilnehmerkreis

## „Ein interessanter Erfahrungsaustausch“

Konferenz über ‚ländliche Regionen‘ in Gävleborg, Schweden

Mit der Konferenz ‚Strukturentwicklung und Beschäftigungsförderung in ländlichen Regionen‘ fand die seit über einem Jahrzehnt bewährte Zusammenarbeit zwischen der Provinz Gävleborg, dem Brandenburger Arbeitsministerium und der LASA eine weitere Fortsetzung. Die dreitägige Konferenz vom 6. bis 8. September fand in der Provinz Gävleborg an verschiedenen Tagungsorten statt, die gleichzeitig auch Standorte von erfolgreich umgesetzten Projekten des ländlichen Raums sind. Damit lernten die 29 Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Brandenburger Delegation, unter ihnen auch Arbeitsministerin Ziegler, nicht nur die Theorie, sondern auch die Praxis schwedischer Arbeitspolitik kennen. BRANDaktuell sprach mit Dr. Veit-Stephan Zweynert, TGZ Belzig, über seine Eindrücke und die Ergebnisse der Konferenz.

Herr Zweynert, welche Eindrücke sind Ihnen von den drei Tagen in Gävleborg haften geblieben?

*Es waren drei Tage mit einem sehr komprimierten Programm. Dies gilt einmal für die Projekte, die wir in Schweden kennengelernt, und für die Vorträge und Diskussionen, die wir auf der Konferenz gehört und geführt haben. Ein wichtiger zweiter Effekt auf dieser Reise war für mich der Informationsgewinn, den ich über die Arbeitszusammenhänge der Brandenburger Teilnehmer erhalten habe. Dies war möglich, weil die Entscheidungsträger verschiedener Fondsverwaltungen teilnahmen. Dadurch konnten die Brandenburger Förderstrategien für die ländliche Entwicklung aus Sicht des EFRE und des ESF zusammen diskutiert werden. Gerade hinsichtlich des Regionalbudgets, das für uns Brandenburger noch viel Neuland bedeutet, habe ich dadurch interessante Anregungen erhalten.*

Bei Ihrer Reise lernten Sie auch die Praxis kennen. Welche Projekte haben Sie besucht? *Am ersten Tag haben wir Wij Gardens besucht. Dieses interessante Projekt liegt bei der kleinen Gemeinde Ockelbo. Wij Gardens ist ein Landschaftsgarten, der Natur und Kunst inmitten einer landschaftlichen Umgebung verbindet. Hauptattraktion des Projektes ist eine etwa 100 Meter lange und 12 Meter breite Fläche, die Lars Krantz, ein berühmter schwedischer Gartenarchitekt, gestaltet hat. Auf der Fläche sind Landschaftstypen mit Kunstwerken aus Holz, Glas und Stein kombiniert. Das Wij-Gardens-Projekt, das über den Europäischen Regionalfonds (EFRE) kofinanziert wurde, zieht mittlerweile 60.000 Besucher jährlich an. Dadurch hat die etwa 6.000 Einwohner zählende Gemeinde Ockelbo einen Aufschwung erlebt, der nicht zu erwarten war, denn der Ort liegt sehr abgelegen. Da es auch gelungen ist, in das Projekt die Fachhochschule von Gävle einzubinden, denke ich, dass Wij Garden langfristig nicht nur Fachkräfte an sich binden kann, sondern auch ein Publikums-magnet bleiben wird.*

*Am zweiten Tag haben wir den Wildpark Järvsö besichtigt. Dort werden nur Tierarten gehalten, die im Norden Europas auch als freie Wildtiere*

*vorkommen, wie Elche, Wölfe, Braunbären und Vielfraße. Der Aufbau des Parkes, der jährlich etwa 70.000 Besucher zählt, ist ebenfalls mit EFRE-Mitteln unterstützt worden. Mittlerweile ist aber nicht nur der Park eine Attraktion geworden, sondern auch das dazugehörige gut ausgelastete Konferenzzentrum. Insgesamt sind in Järvsö 20 Mitarbeiter beschäftigt.*

Soweit zur Praxis, doch nun zur Theorie. Können Sie etwas zu den Ergebnissen der Konferenz sagen?

*Auf der dreitägigen Konferenz wurden Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Schwerpunkten gebildet. Bei den Arbeitsgruppen ‚Entwicklung und Anwendung regionaler Steuerungselemente‘ und ‚Bündelung regionaler Ressourcen und Nutzung lokaler Initiativen‘ ging es vor allem darum, Ideen für gemeinsame Projekte zu entwickeln. Dabei standen folgende Fragen im Mittelpunkt: Welche Vermarktungsstrategien sind erfolgreich, wie kann der Fachkräftebedarf abgesichert, wie kann die bestehende Infrastruktur erhalten und wie können touristische Attraktionen aufgebaut werden. Als Ergebnis dieser beiden Arbeitsgruppen will ich Kontakte zu Personen knüpfen, um mit ihnen transnationale Projektideen umsetzen zu können.*

*Bei der Abschlussitzung, an der auch Ministerin Ziegler teilnahm, vereinbarten die schwedischen und Brandenburger Initiatoren der Veranstaltung weitere Arbeitsschritte. Es soll ein beidseitiger Leitungs- und Koordinierungsstab installiert werden, der die Erfolg versprechenden Ansätze aus den drei Tagen weiterentwickelt und spezifische Projekte auf den Weg bringt.*

Haben Sie auf der Konferenz in Schweden noch andere Erkenntnisse gewonnen?

*Ich möchte hier vor allem einen Aspekt erwähnen, der mir bei den Vor-Ort-Besuchen aufgefallen ist. Bei diesen Projekten wurden auch kleinere Touristenattraktionen eventmäßig von den jeweiligen Verantwortlichen präsentiert. Ich denke, wir in Brandenburg sollten auch mutiger sein und solche Marketingansätze für unsere Projekte überdenken.*

Danke für das Gespräch! □

(em)

## Das GRUNDTVIG-Projekt NAMAL 2

Wie können Geringqualifizierte zum Lernen motiviert werden?

Lebenslanges Lernen stellt eine zentrale Herausforderung im Bereich Beschäftigung dar und ist eine Notwendigkeit für alle. Nun aber trifft auf ganz Europa die gleiche Feststellung zu: Je weniger man qualifiziert ist, desto weniger bildet man sich fort. Die Schwierigkeit besteht also darin, gering qualifizierte Menschen zum Lernen zu motivieren. Hier setzt das Trans-europäische Projekt NAMAL (New and Motivating Approaches to Life Long Learning) an. Das Projekt wird über das EU-Programm GRUNDTVIG finanziert und hat eine Laufzeit von Dezember 2006 bis Mai 2008.

Das Projekt ist vor dem Hintergrund entstanden, dass die EU einerseits das ‚Lebenslange Lernen‘ als entscheidenden Faktor für die Entwicklung von Gesellschaft, sozialer Integration und Beschäftigungspolitik definiert hat. Andererseits besteht das soziale Paradox, dass es eine stark anwachsende Bevölkerungsgruppe in Europa gibt, die von diesem lebenslangen Lernen ausgeschlossen bleibt – mit allen negativen Folgen und Problemen für das Individuum und die Gesellschaft.

### Verschiedene Projektzugänge in Europa

In den europäischen Staaten gibt es mittlerweile eine Reihe von Projekten und Maßnahmen, um diese abseitsstehende Gruppe zu integrieren. Dabei übernimmt in den nordeuropäischen Ländern der Staat eine wichtige Rolle, während

In dem Nachfolgeprojekt NAMAL 2 sollen nun die gewonnenen Erfahrungen und Analysen umgesetzt werden. „Wir wollen einen Kurs entwickeln, der einen Katalog von Motivationsmethoden enthält. Dieser Kurs richtet sich an Ausbilder, Lehrer und Trainer, die in einem Umfeld von Geringqualifizierten tätig sind oder aus dem Bereich der beruflichen Eingliederung kommen“, erläutert Birgit Gericke, die die LASA in dem Projekt vertritt. Das zu entwickelnde Trainingsprogramm hat folgende zentrale Bestandteile:

- ▶ Identifizierung und möglichst Reduzierung von Zugangsschwierigkeiten zum lebenslangen Lernen,
- ▶ Information zu und Nutzung von motivierenden Methoden und Faktoren,
- ▶ Entwicklung von speziellen Lösungen für unterschiedliche Zielgruppen.

### Wie arbeitet NAMAL?

Jede Partnerorganisation benannte einen Mitarbeiter, der an der Entwicklung des Kurses mitarbeitet. Die Rechercheergebnisse und Erfahrungen zum Thema werden in Arbeitstreffen zusammengefasst und fließen in die Konzeption des Kurses ein. Koordiniert werden das Projekt und alle Treffen von der Beratungsfirma E2i Espace Inter Initiatives aus Lille.

Während der ersten drei Projekttreffen wurde ein vorläufiges Trainingsprogramm entwickelt. Es wird im Herbst in Frankreich und Polen getestet.

„Ich bin optimistisch, dass wir zum Ende einen Kurs entwickelt haben, der sich – ausgehend von den zentralen Motivationsmethoden – für unterschiedliche Zielgruppen und unterschiedliche regionale Kontexte nutzen lässt“, so Birgit Gericke. □ (em)

**Infos**  
Die NAMAL-2-Kurse werden in Bilbao (Spanien) und Olsztyn (Polen) stattfinden. Weitere Informationen hierzu sind in der Grundtvig-3-Datenbank zu finden: <http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase>

### NAMAL 2: Kooperationsorganisationen

An dem EU-Projekt NAMAL 2 nehmen die folgenden Kooperationspartner teil.

- ▶ Frankreich:  
E2i Espace Inter Initiatives, Lille (Projektkoordinator)  
Regional Nord Pas De Calais (Lille)
- ▶ Großbritannien (Schottland):  
Workers' Educational Association Scotland, Edinburgh
- ▶ Dänemark:  
PS gruppen, Aarhus
- ▶ Polen:  
Warminko-Mazurski Zaklad Doskolenia Zawodowego, Olsztyn
- ▶ Spanien:  
Fondo Formacion Euskadi, S.L.L., Bilbao
- ▶ Deutschland:  
LASA Brandenburg GmbH, Potsdam

es in anderen Ländern private, religiöse oder Non-Profit-Organisationen sind.

Aus diesen unterschiedlichen strukturellen Ansätzen und den hinzukommenden kulturellen Unterschieden in Europa hat das Vorgänger-Projekt NAMAL 1 methodische Ansätze und Motivationsfaktoren herausgefunden, die bei allen Unterschieden für die Arbeit mit Geringqualifizierten genutzt werden.



## EU-Osterweiterung Geringqualifizierte betroffen?

Im Mai 2004 vollzog die EU ihre bisher größte Erweiterung. Deutliche Unterschiede im Lohn- und Preisniveau zwischen den alten und neuen EU-Staaten nähren insbesondere in Deutschland die Angst, im Wettbewerb mit dem Osten zu verlieren. Der Frage, inwieweit diese Angst gerechtfertigt ist, geht Manuel Rupprecht nach.

Angesichts der aktuellen Debatte, ob sich der deutsche Arbeitsmarkt frühzeitig Fachkräften, insbesondere aus Osteuropa, öffnen sollte, leistet die Publikation ‚Die Osterweiterung der EU‘ einen informativen Beitrag. Aufbauend auf einer Analyse empirischer Studien von verschiedenen namhaften deutschen Arbeitsmarktinstitutionen prognostiziert der Autor die potenziellen Wirkungen auf die Lohn- und Beschäftigungssituation Geringqualifizierter.

Dabei zieht der Autor folgendes Fazit: „Im Rückblick erweisen sich die Sorgen und Ängste Geringqualifizierter in Deutschland hinsichtlich der EU-Osterweiterung zwar als durchaus verständlich, wohl jedoch als etwas übertrieben.“ Als Begründung für dieses Fazit führt Manuel Rupprecht an, dass es bisher nur eine eher moderate Migration aus den osteuropäischen Staaten gegeben habe, die für Geringqualifizierte nur in einigen ganz bestimmten Branchen spürbar würde. Als Antwort wird in der Publikation empfohlen, Lohnrigiditäten abzubauen und die Lohnstruktur nach Qualifikationen weiter zu spreizen. □ (em)

**Bibliografische Angaben**  
Manuel Rupprecht: Die Osterweiterung der EU. Auswirkungen für Geringqualifizierte in Deutschland. Saarbrücken 2007, ISBN: 978-3-8364-1034-2, Preis: 49,00 Euro

# Mischarbeit – Mischeinkommen

## Die Zeit des Umbruchs der Erwerbsarbeit

Dieser von der Redaktion gekürzte Beitrag beruht auf der Tagung ‚Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik: Mischarbeit – Grundeinkommen – Mischeinkommen‘, die das Fachforum ‚Zukunft der Arbeit‘ von Berlin 21 Ende Juni 2007 in Berlin durchgeführt hat. Die Tagung diente in erster Linie der Zusammenführung verschiedener Initiativen der lokalen Ökonomie in Berlin und Brandenburg, die neue Formen der Versorgung des unteren Drittels der Gesellschaft fördern wollen.

### I. Grundlegende Veränderungen der Erwerbsarbeitsgesellschaft

Die aktuelle arbeitsmarktpolitische Programmatik, die hektische Instrumentenentwicklung zur Beschäftigungsförderung und die Arbeitsrealitäten wachsender Teile der Bevölkerung haben sich weit auseinanderentwickelt. Für eine Nachhaltigkeitsstrategie in den Regionen Berlin und Brandenburg ist es daher notwendig, die Grundlagen unserer Erwerbsgesellschaft, das für sie charakteristische Leitbild von Normalität und ihre absehbaren Erosionstendenzen genauer zu untersuchen. Das ‚Normalarbeitsverhältnis‘ – unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit Tarifvertrag geschützt und durch Sozialversicherung abgesichert – ist nur noch ein Wunschbild vieler prekär Beschäftigter und Ausgeschlossener. Und eine Vielzahl von Veränderungen signalisieren die Unumkehrbarkeit dieser Entwicklung, z. B.:

- ▶ Etablierung von offener und verdeckter Dauerarbeitslosigkeit;
- ▶ langfristige Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit in den letzten Jahrzehnten; inzwischen gibt es eine Polarisierung zwischen einer Gruppe von Leistungsträgern mit überlangen Arbeitszeiten und der wachsenden Gruppe mit geringfügiger Beschäftigung;
- ▶ Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit, die aber überwiegend in Teilzeit stattfindet;
- ▶ Zunahme atypischer Beschäftigungen insbesondere bei neuen Stellen (Teilzeit, Leiharbeit und Befristung) und Alleinselbstständigkeit;
- ▶ Zunahme unsicherer und diskontinuierlicher Erwerbsverläufe;
- ▶ Polarisierung der Einkommen aus Erwerbstätigkeit, Stagnation bei den Tarifentwicklungen, Arbeitsarmut im Niedriglohnsektor;
- ▶ Flexibilisierung der Erwerbsarbeit (bzgl. Zeit, Ort, Gegenstand, Kooperation) mit den Folgen der Entgrenzung von Arbeit und Leben und der Belastung der Balance zwischen Arbeit und Leben;
- ▶ Schwächung der kollektiven Interessenvertretungen (Gewerkschaftspräsenz, Erosion der Flächentarifverträge durch Öffnungsklauseln und Standortvereinbarungen);
- ▶ Vervielfältigung der Familienformen (Single-Haushalte, Vollzeit-Teilzeit-Erwerbsmodelle innerhalb der Familien).

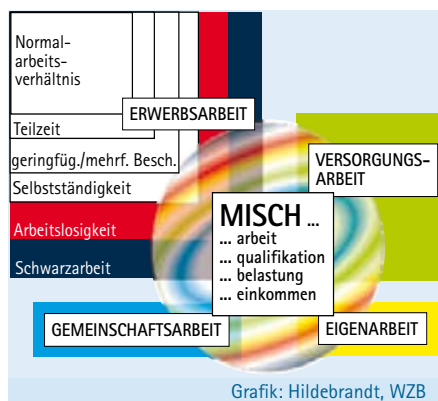
Diese Entwicklungen sind weitgehend gleichgerichtet auf eine flexible, diskontinuierliche Erwerbsbiografie in Selbstverantwortung. Sie

werden die Spaltung der Gesellschaft entlang des Kriteriums der sozialen Unsicherheit in Richtung auf eine Drei-Drittel-Gesellschaft eher beschleunigen als überwinden!

### II. Resultat: ein erweiterter Blick auf Arbeit

Die Verringerung des Anteils der Erwerbsarbeitszeit an der Lebenszeit, die schrumpfende Bedeutung der Erwerbsarbeit für die Sicherung des Lebensstandards und die soziale Integration, die Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben – all dies hat zur Betrachtung der „ganzen gesellschaftlichen Arbeit“ (A. Biesecker) geführt. Dafür stehen Konzepte wie erweiterter Arbeitsbegriff, Mischarbeit, Tätigkeitsgesellschaft, Halbtagsgesellschaft etc. Diese Konzepte haben eine Reihe gemeinsamer Merkmale, wie z. B.:

- ▶ Verlagerung von einer Dominanz der Erwerbstätigkeit hin zu einer individuellen Kombination verschiedener, gesellschaftsbezogener Tätigkeiten (Anerkennung, Gleichwertigkeit);
- ▶ anderes Verständnis von Vollbeschäftigung (z. B. Normalität variabler Teilzeit);
- ▶ anderer Blick auf die Quellen von Lebensqualität, Integration und soziale Sicherheit als Resultat aus der Kombination von Tätigkeiten, Wahlfreiheit, Übergängen;
- ▶ Förderung der Kombination als Ansatzpunkt zur Verringerung sozialer Ungleichheit.



Diese Sichtweise auf Arbeit ist der Mehrzahl der Menschen nicht fremd, in der Politik aber wird diese Sichtweise nicht akzeptiert, sondern höchstens in Randbereichen und unter der Perspektive des Übergangs in den ersten Arbeitsmarkt toleriert.

### III. Fragen und Ansätze:

1. Welchen Beitrag können die Initiativen der Bürgergesellschaft, die sozialökologischen Bewegungen zur sozialen Sicherung und zur Lebensqualität leisten?
2. Wie könnte die Verantwortungsverteilung zwischen staatlichen Möglichkeiten, stützenden Infrastrukturen und lokalen Netzwerken sowie individuellen Beiträgen aussehen?
3. Wie verhalten sich die Initiativen zueinander? Ansatzpunkte der Verknüpfung sind bisher nur rudimentär ausgearbeitet. Eine grundlegende Grenze bildet die zwischen dem System der offiziellen Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einerseits und dem System der lokalen Ökonomie andererseits. Nicht nur, dass sich beide Systeme gegenseitig kaum zur Kenntnis nehmen, die Trennung wird von beiden Seiten teilweise ideologisch verschärft. Die bereits vielfach vorhandenen Übergänge werden damit kaum wahrgenommen, geschweige denn aktiv genutzt. Ein verbindender Punkt scheint die Einkommenssicherung für alle zu sein, die Anerkennung des Bedarfs nach Sicherheit und Wahlmöglichkeiten. Eine scharfe Trennung setzt bei der Frage nach Freiwilligkeit oder Zwang/Kontrolle ein. Die Freiwilligkeit ist in der solidarischen Ökonomie existenziell und wird aber in Projekten der Bürgerarbeit bisher nicht gewagt. Die Höhe des Grundeinkommens ist auch zwischen den Gruppen der solidarischen Ökonomie umstritten, wie z. B. die Möglichkeit, dass selbstbestimmte Tätigkeiten und Vernetzung teilweise Geldeinkommen ersetzen können.

Dies wirft auch die Frage nach der Beziehung zwischen Pionieren, Machern und Mitmachern in der lokalen Ökonomie auf, die eine stärkere Versorgungshaltung einnehmen. Die Initiativen in der lokalen Ökonomie sind zu klein und unverbunden, um eine programmatisch-strategische Ausstrahlung zu gewinnen. Offensichtlich haben die Initiativen genug damit zu tun, ihr Geschäft zum ‚Laufen‘ zu bringen, sodass für Vernetzung kaum Kapazität übrig bleibt. Daher muss ein Schwerpunkt der Arbeit auf die Regionalförderung gelegt werden, damit lokale Ökonomie solche neue Arbeitsplätze schafft, die das System der Mischarbeit vielleicht immer mehr in Richtung des Wunschbildes nach Vollbeschäftigung verändern. □ Eckart Hildebrandt, WZB

#### Infos

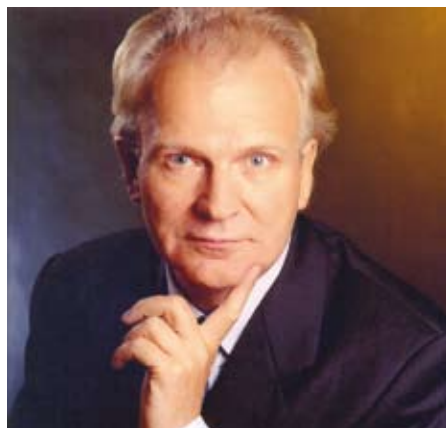
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB), Tel.: (0 30) 2 54 91-2 79, E-Mail: seeoelwe@wzb.eu

Der Text musste sehr stark gekürzt werden, die vollständige Version finden Sie unter [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma\\_5\\_2007\\_1.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_5_2007_1.htm)

## Interview mit Hartmut Siemon

### Neuer LASA-Geschäftsführer seit August 2007

In der LASA-Geschäftsführung gab es im August einen Wechsel. Für Prof. Dr. Werner Kubiczek, der aus Altersgründen ausschied, ist nun Hartmut Siemon als Geschäftsführer für die Bereiche Fachkräftesicherung, Beratung und Analyse/Information/Kommunikation zuständig. BRANDaktuell sprach mit ihm, mit welchen Akzenten und Strategien er in seiner neuen Funktion den arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen begegnen will.



Hartmut Siemon, neuer LASA-Geschäftsführer

**Herr Siemon, herzlich willkommen an Ihrer neuen Arbeitsstätte im Land Brandenburg. Kennen Sie das Land schon aus früheren Zusammenhängen?**

Brandenburg ist mir sehr wohl bekannt. Meine Frau stammt aus der Nähe von Perleberg. Beruflich habe ich Projekte mit Brandenburger Institutionen entwickelt wie ein E-Commerce-Projekt mit der IHK Potsdam und ein INTERREG-Projekt Gesundheitswirtschaft, bei dem die ZAB Partner war.

**In Brandenburg gibt es spezifische arbeitsmarktpolitische Probleme. Wo sehen Sie die dringendsten Herausforderungen?**

Die Herausforderungen im sogenannten Speckgürtel um Berlin und im eher ländlich strukturierten Bereich müssen mit je spezifischen Konzepten zur Entwicklung der Stärken der jeweiligen Regionen beantwortet werden. Dazu gehört wesentlich die Fachkräftesicherung. Eine weitere Herausforderung und Chance ist die Nähe zu den polnischen Nachbarn. Über grenzüberschreitende Kooperationen kann dieser Standortvorteil aktiv genutzt werden.

**Hartz IV zwar umgesetzt, dennoch gibt es weitere Diskussionen. Welche Eckpunkte haben für Sie in der aktuellen Debatte Priorität?**

Ich begrüße die stärkere Einbeziehung der kommunalen-regionalen Ebene von verschiedenen Akteuren und Politikfeldern wie Wirtschaftsförderung, Regionalentwicklung und Bildung. Aktuell sind die weitere Entwicklung der Qualität in der Umsetzung des SGB II und speziell des Prinzips der individualisierten Beratung wesentlich. Bei den Zielen sollten wir

*unterscheiden zwischen kurzfristiger Integration in den ersten Arbeitsmarkt, Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit und sozialer Integration.*

**Die LASA ist seit über 15 Jahren in der Arbeitsmarktpolitik tätig. Was möchten Sie fortführen und wo sehen Sie neue Entwicklungswege?**

Grundsätzlich bewährt hat sich die Dienstleistungsfunktion der LASA. Das ist erstens die Funktion für das Land, speziell das MASGF, indem die LASA das LAPRO und andere arbeitsmarktpolitische Initiativen hilft umzusetzen. Dies erfolgt beispielsweise durch die Bereitstellung effizienter IT-Instrumente zur Bewilligung und zum Controlling.

Zweitens nimmt die LASA eine Dienstleistungsfunktion für die Akteure im Land wahr. Mit der Einführung des Regionalbudgets entwickeln MASGF und die lokalen und regionalen Akteure eine neue Qualität in der Vernetzung und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Projekte. Diesen Prozess unterstützen wir unter anderem durch Erfahrungsaustausch und die Entwicklung geeigneter Instrumente der Qualitätssicherung. Innerhalb der LASA fordert dies die Nutzung und stärkere Vernetzung des Know-hows und der Erfahrungen in den verschiedenen Beratungsbereichen und dem Fördermittelmanagement. Die Entwicklung weiterer innovativer Ansätze ist aus meiner Sicht noch ausbaufähig, beispielsweise über transeuropäische Kooperationen von guten Beispielen zu lernen und diese an Brandenburg angepasst umzusetzen. Aufbauend auf dem vom Aufsichtsrat verabschiedeten Konzept LASA 2013 ist es Aufgabe der Geschäftsführung, dieses umzusetzen und aktiv im Dialog mit unseren Kunden im Land auch weiterzuentwickeln.

**Wenn Sie in fünf Jahren Ihre erfolgreichen Ergebnisse präsentieren sollen, über was würden Sie gerne berichten?**

Erstens, dass die LASA durch die erfolgreiche Umsetzung und Weiterentwicklung des Konzeptes LASA 2013 der Partner für die Landesregierung und die anderen Akteure der Beschäftigungspolitik im Land Brandenburg ist. Und zweitens, dass die LASA bei Kunden in Deutschland und Europa als professioneller Dienstleister geschätzt und nachgefragt wird.

Danke für das Gespräch! □

(em)

## LASA 2013

### Das Unternehmenskonzept der LASA

Mit ihrem Unternehmenskonzept „LASA 2013. Arbeitsmarktpolitische Dienstleistungen in Zeiten des Wandels (EU-Strukturfondsperiode 2007–2013)“ hat die LASA Grundsätze für ihre weitere Entwicklung aufgestellt. Einige Grundsätze dokumentieren wir in Auszügen:

... Die LASA Brandenburg GmbH ist der zentrale arbeitsmarktpolitische Dienstleister der Landesregierung Brandenburg, speziell des MASGF als zuständiges Fachressort ... Der demografische Wandel wird auf viele Jahre hinaus eine zentrale Reflexions- und Handlungsebene bleiben ...

#### Aufgabenfelder und Ziele:

- ▶ ... Fortführung und Ausdifferenzierung des eingeschlagenen Weges hin zu mehr beschäftigungs-, wirtschafts- und strukturpolitischen Komponenten mit dem Ziel der Entwicklung des Humankapitals ...
- ▶ Begleitung der weiteren Entwicklung der von Land und EU vorangetriebenen Regionalisierung in der Arbeitsmarktpolitik ...
- ▶ Einbeziehung neuer regionaler Akteursstrukturen (ARGEn, Optionskommunen, Umsetzer der Regionalbudgets) ...
- ▶ Weiterer Ausbau und Nutzung nationaler und internationaler Kooperationsbeziehungen für die Entwicklung des Brandenburger Arbeitsmarktes ...
- ▶ Stärkere Aktivitäten im Bereich der Drittmittelakquise im Rahmen der durch Gesellschafterbeschluss erweiterten Handlungsmöglichkeiten in diesem Bereich ...
- ▶ Intensivierung von Beratung, Modellprojekten bzw. -kampagnen und anwendungsbezogenen Analysen zu den Themen Fachkräftebedarf und demografischer Wandel und deren stärkere Verknüpfung mit der Praxis ...
- ▶ Aktives Einbringen arbeitsmarktlicher Belange und Interessen in integrierte regionale Standortentwicklungskonzepte ...
- ▶ Beiträge im Bereich der Gestaltung von im Lebenslauf unterschiedlichen arbeitsmarktlichen Chancen und Risiken unter besonderer Berücksichtigung der Fachkräfteproblematik ...
- ▶ Hohe Kundenorientierung ...
- ▶ Intensivierung der Kontakte zu anderen wichtigen Akteuren des Landes ...
- ▶ Effiziente Umsetzung der Förderpolitik des Landes mit dem Ziel der Entwicklung des Humankapitals und der sozialen Integration ...

(Das Konzept LASA 2013 kann als PDF-Datei auf den BRANDaktuell-Internetseiten unter [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma\\_5\\_2007\\_2.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_5_2007_2.htm) heruntergeladen werden.)

## 10. Okt. – 26. Nov., Potsdam

Projektmanagement (IHK), Seminar; Gebühr: 525 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; E-Mail: [bildung@potsdam.ihk.de](mailto:bildung@potsdam.ihk.de), Tel.: (03 31) 27 86-2 80, Internet: <http://tinyurl.com/2nzyxo>

## 16. Oktober, Berlin

Rechtsformwahl im steuerbegünstigten Sektor – tragfähige Strukturen für die Zukunft schaffen; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt; Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher (BFS) Service GmbH, Oranienburger Str. 13/14, 10178 Berlin; Tel.: (0 30) 2 84 02-0, E-Mail: [bfs-service@sozialbank.de](mailto:bfs-service@sozialbank.de), Internet: [www.bfs-service.de](http://www.bfs-service.de)

## 17. Oktober, Potsdam

Grundzüge des Insolvenzrechts, Seminar; Gebühr: 60 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; E-Mail: [bildung@potsdam.ihk.de](mailto:bildung@potsdam.ihk.de), Tel.: (03 31) 27 86-2 80, Internet: <http://tinyurl.com/2nzyxo>

## 17. Oktober, Berlin

Die Stiftungsgeschäftsführung – Rechte, Pflichten und Gestaltungsspielräume, Seminar; Gebühr: 250 Euro; Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher (BFS) Service GmbH, Oranienburger Str. 13/14, 10178 Berlin; Tel.: (0 30) 2 84 02-0, E-Mail: [bfs-service@sozialbank.de](mailto:bfs-service@sozialbank.de), Internet: [www.bfs-service.de](http://www.bfs-service.de)

## 19.–20. Oktober, Dahnsdorf

Erfolgreiches Projektmanagement in Politik und Gesellschaft, Seminar; Gebühr: noch nicht bekannt; Friedrich-Ebert-Stiftung, Hermann-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 33 56, Internet: [www.fes.de/Potsdam](http://www.fes.de/Potsdam)

## 23. Okt. – 29. Nov., Brandenburg a. d. Havel

AEVO – Lehrgang in Brandenburg a. d. H. für Personen, die im Betrieb ausbilden möchten; Gebühr: 590 €; Ort: IHK Potsdam, RC BRB/HVL, Jacobstraße 7, 14776 Brandenburg an der Havel; Veranstalter: Ausbildungsverbund Teltow e. V., Bildungszentrum der IHK Potsdam, Tel.: (0 33 28) 47 51-0, Internet: [www.avt-ev.de](http://www.avt-ev.de)

## 25. Oktober, Potsdam

„Zukunft durch Kompetenzen sichern“, Bundesfachtagung der Schülerfirmen; Gebühr: keine; Norbert Bothe, Servicestelle-Schülerfirmen, Rudolf-Breitscheid-Str. 58, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 04 53 52, Internet: [www.servicestelle-schuelerfirmen.de](http://www.servicestelle-schuelerfirmen.de)

## 29.–30. Oktober, Berlin

Deutschland, BildungsNation Nr. 1 – Anspruch und Wirklichkeit, Tagung; Gebühr: 395 €;

Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk, Sternwartstr. 27-29, 40223 Düsseldorf; Tel.: (02 11) 30 20 09 99, E-Mail: [zwh\\_ev@zwh.de](mailto:zwh_ev@zwh.de), Internet: [www.zwh.de](http://www.zwh.de)

## 2. November, Potsdam

Die Einführung von Mindestlöhnen in Deutschland ist Thema des 7. Arbeitsmarktpolitischen Tages; Gebühr: noch nicht bekannt; Friedrich-Ebert-Stiftung, Hermann-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 33 56, Internet: [www.fes.de/Potsdam](http://www.fes.de/Potsdam)

Hermann-Elflein- Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 33 56, Internet: [www.fes.de/Potsdam](http://www.fes.de/Potsdam)

## 9.–10. November, Blankensee

„Jetzt rede ich ..!“ – Rhetorikseminar für besseres Bürgerengagement; Gebühr: noch nicht bekannt; Fr.-Ebert-Stiftung, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 33 56, Internet: [www.fes.de/Potsdam](http://www.fes.de/Potsdam)

## 12. November, Falkenberg (Elster)

Macht Chancen gleich – Abwanderung junger Frauen aus Ostdeutschland, Arbeitsmarktpoli-

## Basisseminar für Existenzgründer,

Die IHK Cottbus führt kostenlose Basisseminare für Gründungswillige durch, in denen Erstinformationen zu gewerberechtlichen Voraussetzungen, zur Abgrenzung zum Handwerk, zur Konzepterstellung und sozialen Absicherung sowie zu Rechtsformen und Förderprogrammen vermittelt werden und gibt praktische Tipps für die ersten Schritte bei einer Existenzgründung:

### 25. Oktober, Herzberg und 15. November, Senftenberg

Kreisverwaltung Herzberg, Ludwig-Jahn-Straße 2, 04916 Herzberg; Anmeldung erwünscht: Christiane Schramm, Tel.: (0 35 73) 27 50, E-Mail: [schramm@cottbus.ihk.de](mailto:schramm@cottbus.ihk.de), Internet: [www.cottbus.ihk.de](http://www.cottbus.ihk.de)

### 25. Oktober und 29. November Cottbus

IHK Cottbus, Goethestraße 1, 03046 Cottbus; Anmeldung erwünscht bei Frau Schöpe, Tel.: (03 55) 3 65-3 03, E-Mail: [schoepe@cottbus.ihk.de](mailto:schoepe@cottbus.ihk.de), Internet: [www.cottbus.ihk.de](http://www.cottbus.ihk.de)

### 16. November, Königs Wusterhausen

IHK Cottbus, Geschäftsstelle Königs Wusterhausen, Bahnhofstraße 14, 15711 Königs Wusterhausen; Anmeldung erwünscht: Thomas Schulz, Tel.: (0 33 75) 25 57 0, Internet: [www.cottbus.ihk.de](http://www.cottbus.ihk.de)

## 7. November, Potsdam

Erbrecht und Unternehmensnachfolge; Gebühr: 120 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; E-Mail: [bildung@potsdam.ihk.de](mailto:bildung@potsdam.ihk.de), Tel.: (03 31) 27 86-2 80, Internet: <http://tinyurl.com/2nzyxo>

## 8. November, Berlin

Chefsache Fundraising – wirksames Fundraising in kleinen Organisationen, Seminar; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt; Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher Service GmbH, Oranienburger Str. 13/14, 10178 Berlin; Tel.: (0 30) 2 84 02-0, Internet: [www.bfs-service.de](http://www.bfs-service.de)

## 9.–10. November, Lübbenau

Globalisierung der Wirtschaft: Schicksal oder gestaltbarer Prozess, Seminar; Gebühr: noch nicht bekannt; Friedrich-Ebert-Stiftung,

tische Konferenz; Gebühr: noch nicht bekannt; Friedrich-Ebert-Stiftung, Hermann-Elflein- Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 33 56, Internet: [www.fes.de/Potsdam](http://www.fes.de/Potsdam)

## 16.–18. November, Berlin

Expolingua Berlin 2007, Messe für Sprachen und Kultur; Eintritt ist gestaffelt; Russisches Haus der Wissenschaft und Kultur, Friedrichstr. 176-179, 10117 Berlin; Silke Lieber, Tel.: (0 30) 31 01 81 80, Internet: [www.expolingua.com](http://www.expolingua.com)

## 30. Nov. – 1. Dez., Potsdam

Buchhaltung für Existenzgründer, Seminar; Gebühr: 70 €; Bildungszentrum der IHK Potsdam, Breite Straße 2 a-c, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 27 86-2 80, E-Mail: [bildung@potsdam.ihk.de](mailto:bildung@potsdam.ihk.de), Internet: <http://tinyurl.com/2nzyxo>



## Wichtige ESF-Termine!

Um in Bezug auf Veranstaltungen zum ESF immer aktuell informiert zu sein, empfehlen wir Ihnen, regelmäßig auf die Internetseiten des Brandenburger ESF zu schauen.

Infos

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

## Fachtagung Arbeitsmarktreform

Auf der Fachtagung, die vom 15. bis 16. November 2007 in Berlin stattfinden wird, soll versucht werden, das durch die Reformen geänderte Verständnis von Arbeitsberatung und –vermittlung zu analysieren. Veranstalter sind die Hans-Böckler- und Otto-Brenner-Stiftung.

Fragen wie Folgende sollen auf der Fachtagung diskutiert werden:

Was hat sich bei der Beratung, Vermittlung und Betreuung Arbeitssuchender geändert? Schafft die Doppelstruktur von Arbeitslosenversicherung und Fürsorge Dienstleistungen erster und zweiter Klasse? Was geschieht wirklich in den Kundenzentren und Job-Centern, in denen Vermittlerinnen bzw. Vermittler und Fallmanagerinnen bzw. Fallmanager Arbeitssuchende fordern und fördern sollen? Und was ist überhaupt gute Beratung und Vermittlung?

### Infos

Anmeldeschluss ist der 1. November 2007.

Alle Programmdetails und das Anmeldeformular finden Sie im Internet: <http://tinyurl.com/2q8skq>

## ESF-Jahrestagung Die Förderlandschaft ab 2008

Die Fachtagung findet am 10. Dezember 2007 im Kongresshotel am Templiner See in Potsdam statt. Im Mittelpunkt der Vorträge und Diskussionen in den Arbeitsgruppen steht das neue arbeitspolitische Programm des Landes Brandenburg. In vier Arbeitsgruppen, die entsprechend der Struktur des Operationellen Programmes des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds gebildet wurden, präsentieren die Fachreferate des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und andere Ressorts der Landesregierung die neuen Förderprogramme. Eine weitere Arbeitsgruppe beschäftigt sich mit dem Themenfeld Kommunikation und Publizität bei der Durchführung von ESF-geförderten Projekten.

### Infos

Veranstalter ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg; Organisation: Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH, Matthias Veigel, Tel.: (03 31) 60 02-5 50; Tagungsort: Kongresshotel am Templiner See, Am Luftschiffhafen 1, 14471 Potsdam



Karin Friedrichs,  
LASA Brandenburg GmbH

## Zum Schluss bemerkt ...

... sei, dass es seit dem 1. Juli 2007 in Brandenburg nicht nur heißt ‚Stärken stärken‘, sondern ‚Stärkung der Eigenverantwortung‘.

## Regionalbudgets sind startklar

Nach einer Modellphase wurde das Regionalbudget in Brandenburg flächendeckend eingerichtet. Die für die erste Phase vorgesehenen rund 12 Mio. Euro aus dem ESF wurden jetzt zugeteilt und alle Projekte konnten pünktlich zum 1. Juli 2007 starten. So werden bis Ende April 2008 regionale beschäftigungsfördernde Maßnahmen unterstützt, die in Zielvereinbarungen der Landkreise und kreisfreien Städte mit dem Arbeitsministerium vereinbart wurden. Nach dem Motto ‚Vor Ort weiß man besser, wo der Schuh drückt‘ wird so größere Effizienz angestrebt. Insgesamt entschieden sich 13 Landkreise und kreisfreie Städte für eine umfangreiche Kooperation mit der LASA Brandenburg GmbH. In deren Auftrag prüft die LASA Anträge, erlässt Bescheide, zahlt die Mittel aus und kontrolliert die zuwendungsgerechte Mittelverwendung. Davon unabhängig unterstützen das Beraterteam und das Serviceteam für Projektmanagement der LASA die Verantwortlichen vor Ort.

Die abgeschlossenen Zielvereinbarungen streben Teilnehmerzahlen von über 4.000 an, die sich aus landesdurchschnittlich 49 Prozent Langzeitarbeitslosen und 49 Prozent Frauen zusammensetzen. Außerdem sollen im Ergebnis 995 Übergänge von geförderten Personen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Ausbildung oder Selbstständigkeit erreicht werden. Bislang sind über 250 Einzelprojekte beantragt und zum größten Teil bereits gestartet. Fast drei Viertel der vereinbarten Teilnehmerzahlen sind in diesen Projekten schon geplant.

Bleibt nur zu wünschen, dass in den Regionen weiterhin viele gute Ideen reifen, die durch die Unterstützung des ESF effektiv und nachhaltig für Beschäftigung sorgen.

## Im nächsten Heft

### Titelthema:

Gesundheitswirtschaft in Brandenburg – Beschäftigungspotenziale, Netzwerke und Perspektiven

### Förderinformationen:

Ergebnisse der Arbeitsmarktreform – soziale Integration in den Arbeitsmarkt  
Bericht vom Bundeskongress SGB II

### Prisma:

Das Barnimer Netzwerk zur Fachkräftesicherung – Gründung und die ersten Schritte in Sachen Kooperation für eine zukunftsfähige Region

### Newsletter und PDF

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

### Bestellung

Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm)

## Arbeitsintegration Optionskommunen



Diese 19-seitige Broschüre wurde im Juli 2007 vom Deutschen Landkreistag herausgegeben. Sie enthält Best-Practice-Beispiele von Optionskommunen, die die Arbeitgeber ihrer Region bei der Integration Arbeits-

loser in den Arbeitsmarkt unterstützen sollen. Bundesweit nehmen 63 Landkreise und sechs kreisfreie Städte die Aufgaben der Grundsicherung für Arbeitssuchende in alleiniger Trägerschaft – also ohne Beteiligung der Agenturen für Arbeit – wahr. Das ‚Regelmodell‘, die Zusammenarbeit zwischen den Agenturen und Kommunen, wird in 354 Arbeitsgemeinschaften deutschlandweit realisiert. Die Optionskommunen verstehen sich als Dienstleister für Unternehmen und können für sie, so die Autoren, auf kurzem Weg ein ‚Rundum-sorglos-Paket‘ schnüren.

### Infos

Die Broschüre ist kostenlos unter der Internetadresse des Deutschen Landkreistages herunterladbar: <http://tinyurl.com/2h8ngk>

## 5 | 2007

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

Telefon: (03 31) 60 02-3 28  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de/brandakt](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt)  
E-Mail: [brandaktuell@lasa-brandenburg.de](mailto:brandaktuell@lasa-brandenburg.de)  
V.i.S.d.P.: Hartmut Siemon  
Projektleitung: Erika Grottsch  
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr),  
Elke Mocker (em)

Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell,  
Elke Mocker, Petra Werner

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg  
bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland;  
Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für  
Brandenburg e. V.; QualifizierungsCentrum der  
Wirtschaft GmbH; schiff-gmbh; Schüleragentur  
Senftenberg; Kristina Zenker, Steremat;  
BAS Brandenburg an der Havel

Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam  
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow  
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können  
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 20 – 25:  
ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Irene Kurz  
Der ESF für Brandenburg im Internet: [www.esf.brandenburg.de](http://www.esf.brandenburg.de)

Redaktionsschluss für Nr. 6/2007: 9. November 2007

BRANDaktuell wird gefördert durch das MASGF aus Mitteln des  
Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Landes Brandenburg.  
Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.

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

Für alle Fragen zum Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für  
Brandenburg' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center  
zur Verfügung:

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

