



BRAND aktuell

Neuer Fonds

ELER für die ländliche
Entwicklung
Seiten 4–5

Neue Richtlinie

Landesrichtlinie fördert
Weiterbündnisse
Seite 13

Neuer Job

„Tandem“ schafft Lehr-
stellen und Arbeitsplätze
Seite 15

Neue Initiative

Zugangswege in Arbeit
für Benachteiligte
Seite 16

Neuer Plan

EU-Aktionsplan für
Arbeitnehmer-Mobilität
Seiten 26–27



Da bewegt sich was
Ländliche Entwicklung in Brandenburg



Titelthema 4 – 11

Neuer EU-Fonds für ländliche Entwicklung und Landwirtschaft: ELER
LEADER und ILE – Ländliche Entwicklung in Brandenburg
LEADER-Region Fläming-Havel
VON HIER – Neue Regionalmarke aus Brandenburg und Berlin
Es gibt sie doch: Lebendige Dörfer
Berufe mit Zukunft – und keiner weiß es?

Förderinformationen 12 – 18

Das Bundesprogramm Kommunal-Kombi
Bundesprogramm ‚JobPerspektive‘
Ankündigung! Neue Landesförderrichtlinie
LK Teltow-Fläming: Daten/Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt
Projekt ‚TANDEM-Ausbildung‘: Coaches unterstützen Azubis
Urteil zu Hartz-IV-Arbeitsgemeinschaften
Interview zur neuen INNOPUNKT-Initiative
Breiter Vorstoß gegen Langzeitarbeitslosigkeit in Brandenburg
Vierte Tagung des Netzwerks SGB II

Rechteck 19

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz – letzter Teil

EU-Bulletin 20 – 27

Chancengleichheit – Querschnittsziel in der ländlichen Entwicklung
Projektideen aus LEADER+ zur Chancengleichheit
Neuer Aktionsplan für berufliche Mobilität
EU-Bericht bewertet Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit
Projektideen für ländliche Regionen
Das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs
Beauftragt: Dienstleister Technische Hilfe
Gender Mainstreaming: Was bleibt?
Flexicurity: EU-Antwort auf Lohndumping
Die Rolle der Partner bei der Umsetzung des neuen Operationellen Programms

Prisma 28 – 29

Ältere gehören ins Herz und nicht in die Peripherie des Unternehmens
Prignitzer Initiative zur Fachkräftesicherung wird geehrt

Lesezeichen 29

Neue LASA-Studie: Brücken bauen, Weichen stellen

Editorial



Da bewegt sich was – Ländliche Entwicklung

Liebe Leserinnen und Leser,

in der EU wird zurzeit die degressive Gestaltung der jährlichen Agrarprämien diskutiert. 8.000 Jobs sieht das Brandenburger Agrarministerium nach eigenen Angaben gefährdet. Diese Auffassung wird auch vom Landesbauernverband, der vor allem Großbetriebe vertritt, geteilt, während der Bauernbund, dessen Mitglieder meist kleinere Familienbetriebe sind, die Zukunft der rund 40.000 Beschäftigten in der Landwirtschaft nicht so bedroht sieht. Egal wie in Brüssel entschieden wird, Ideen und Inspirationen sind schon jetzt gefragt, um den Aufschwung in der Landwirtschaft, der durch die vermehrte Nachfrage von Biolebensmitteln und Bioenergie an Fahrt gewinn, fortzusetzen.

Im ersten Titelthema des Jahres stellt Ihnen BRANDaktuell den Brandenburger Weg für Ideen und Inspiration vor: ILE – Integrierte ländliche Entwicklung. Richtig! Neu ist dieser Weg nicht. Aber neu ist, dass jetzt ILE und die EU-Gemeinschaftsinitiative LEADER zusammen Projekte und Betriebe fördern, die Arbeitsplätze schaffen oder erhalten, die Wertschöpfung stärken und die Lebensverhältnisse auf dem Land verbessern. Mit guten Ideen in der Weiterbildung und Ausbildung könnten die neuen EU-Strukturfonds ESF und ELER für die notwendige Qualifizierung sorgen. Also, lassen Sie sich auf den Seiten 4-11 in diesem Heft inspirieren. Gute Beispiele finden Sie dort auch.

In den anderen Rubriken werden Sie ebenfalls viel Neues erfahren. Unter anderem sind in der Rubrik ‚Fördertopf‘ die Besonderheiten des Kommunalkombi im Land Brandenburg dargestellt. Den Inhalt des im Vorfeld schon viel diskutierten § 16a SGB II gibt es als tabellarische Übersicht. Eine neue Landesförderrichtlinie, die Mitte Februar in Kraft gesetzt wird, kündigen wir auf S. 13 an.

Wir hoffen, dass wir Ihnen mit der ersten Ausgabe wieder einen hilfreichen Überblick über das zurückliegende und zukünftige Arbeitsmarktgeschehen geben können und sind für Hinweise auch im Jahr 2008, den 15. Jahrgang von BRANDaktuell, dankbar. Schreiben Sie uns!

die Redaktion

Mindestlohn für alle Gesetzentwürfe

Bundesarbeitsminister Olaf Scholz hat zwei den Mindestlohn betreffende Gesetzentwürfe dem Kabinett zugeleitet. Damit wurden die ersten gesetzlichen Voraussetzungen für eine Mindestlohn-Einführung in ganz Deutschland geschaffen. Die geplanten Gesetze sollen künftig dafür sorgen, dass in möglichst jeder Branche untere Lohngrenzen festgelegt sind. Würden die Gesetze verabschiedet, sollen das Arbeitnehmer-Entsendegesetz und das Mindestarbeitsbedingengesetz geändert werden. Obwohl in vielen Ländern eine Mindestlohngrenze schon längst existiert, gibt es großen Protest von der Arbeitgeberseite.

Infos

Erklärung der SPD zum Gesetzentwurf im Internet: www.spd.de/menu/1736863/

SGB-II-Urteil

ARGEn nicht verfassungskonform

Mit dem Urteil vom 20. Dezember 2007 hat das Bundesverfassungsgericht der Beschwerde von Kreisen und Landkreisen gegen die organisatorischen Regeln des SGB II stattgegeben. Die Arbeitsgemeinschaften (ARGEn) sind als Gemeinschaftseinrichtung von Bundesagentur und kommunalen Trägern nach der Kompetenzordnung des Grundgesetzes nicht vorgesehen. Bis zu einer gesetzlichen Neuregelung, längstens bis zum 31. Dezember 2010, bleibt die Norm jedoch anwendbar (s. a. Seite 16).

Infos

Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichtes im Internet: <http://tinyurl.com/2p93yb>

Bildung für ‚Altbewerber‘ Initiative der Bundesregierung

Die Bundesregierung will mit der Initiative ‚Aufstieg durch Bildung‘ bis 2010 rund 100.000 Altbewerbern helfen, doch noch zu einer Berufsausbildung zu kommen. Das Bundeskabinett hat dies am 9. Januar 2008 beschlossen. Darin sind alle Maßnahmen der Bundesregierung gebündelt, die den Weg zu mehr Bildung und Qualifizierung öffnen sollen.



Mehr Ausbildungsplätze – auch für Altbewerber



Mindestlohn, um von Arbeit leben zu können

Infos

Internetseiten des Bundesforschungsministeriums: www.bmbf.de/press/2211.php

Interkultureller Dialog 2008 – Europäisches Jahr

Im Jahr 2007 wurde in der EU das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle gefeiert. 2008 ist das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs. Mit etwa zehn Millionen Euro werden über Programme und andere Gemeinschaftsaktionen möglichst vielfältige Projekte finanziert. Die anvisierten Bereiche sind vor allem Kultur, Bildung, Jugend, Sport sowie Unionsbürgerschaft. Das Jahr 2010 hat die EU-Kommission bereits jetzt zum ‚Europäischen Jahr der Armutsbekämpfung und des Kampfes gegen soziale Ausgrenzung‘ ernannt.

Infos

Internetseiten der EU-Kommission: <http://tinyurl.com/yfwdzh>

Abwanderung hält an Bevölkerung in Brandenburg 2007

Die Bevölkerungszahl des Landes Brandenburg lag im September 2007 nach Mitteilung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg bei rund 2.539.100 Personen. Gegenüber dem Stand vom Jahresanfang waren dies 8.700 Personen weniger. Damit hielt der seit 2001 zu beobachtende Bevölkerungsrückgang auch 2007 an. Bei den Geburten gab es September 2007 in Brandenburg mit 13.600 lebend geborenen Kindern einen Anstieg um rund 300 Kinder bzw. 2,5 Prozent im



Bevölkerungsrückgang noch nicht gestoppt



Mit Einstiegsqualifizierung in das Berufsleben

Vergleich zu den ersten neun Monaten des Jahres 2006. Gleichzeitig wurde ein Wanderungsverlust (mehr Fortzüge als Zuzüge) von rund 2.800 Personen ermittelt, der im Vergleichszeitraum des Jahres 2006 mit ca. 3.000 Personen noch etwas höher ausgefallen war.

Infos

Pressemitteilung des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg: <http://tinyurl.com/33pazo>

EQJ-Programm Gesetzliche Regelleistung

Das Sonderprogramm Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) ist als Beitrag der Bundesregierung zum Ausbildungspakt aufgelegt worden. Es startete am 1. Oktober 2004. Als Brücke in die Berufsausbildung wurde seitdem die Teilnahme an einer sechs- bis zwölfmonatigen betrieblichen Einstiegsqualifizierung gefördert. Zielgruppe sind jugendliche Ausbildungsbewerber mit eingeschränkten Vermittlungsperspektiven und Jugendliche, die noch nicht über die erforderliche Ausbildungsbefähigung verfügen. Seit 1. Oktober 2007 werden Einstiegsqualifizierungen durch die Agenturen für Arbeit und die Träger der Grundversicherung für Arbeitssuchende als gesetzliche Regelleistung gefördert. Das Programm wird wissenschaftlich begleitet. Inzwischen erschien der 6. Bericht.

Infos

Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums: <http://tinyurl.com/ys5txc>

Regine-Hildebrandt-Preis 2007 Owen e. V.

Der Owen e. V. – Mobile Akademie für Geschlechterdemokratie und Friedensförderung wurde 1992 von Frauen aus der oppositionellen Friedens- und Bürgerbewegung der DDR gegründet. Das Besondere an Owen ist, dass Frauen aus Ostdeutschland ihre ‚Wende-Erfahrungen‘ mit Frauen aus Osteuropa teilen und daraus gemeinsam lernen.

Infos

Internet: www.owen-berlin.de,
Ausschreibung für den Regine-Hildebrandt-Preis 2008
im Internet: www.stiftung-solidaritaet.de

Neuer Fonds für ländliche Entwicklung und Landwirtschaft: ELER

ESF und ELER – wechselseitige Zuständigkeiten für Aus- und Weiterbildung

Für die Förderperiode 2007 bis 2013 hat die Europäische Kommission mit dem ELER einen neuen Fonds für die ländliche Entwicklung aufgestellt. Während berufliche Weiterbildungen in der Land- und Forstwirtschaft aus dem ELER finanziert werden, fördert der ESF weiterhin die überbetriebliche Ausbildung in diesen Berufen.

Der ‚Europäische Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums‘ – ELER – ist das neue zentrale Finanzierungsinstrument der Europäischen Union (EU) für die Landwirtschaft und den ländlichen Raum. Er vereint die bisher getrennt verwalteten Fonds – Europäischer Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL-A und EAGFL-G) und die Gemeinschaftsinitiative LEADER+.

Die EU hat vier Förderschwerpunkte für den ELER festgelegt, die von den Mitgliedstaaten flexibel ausgestaltet werden können:

- ▶ 1. Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft und der Forstwirtschaft stärken. Gefördert werden u. a. die Umstrukturierungen von Betrieben sowie Innovationen.
- ▶ 2. Umwelt und Landschaft verbessern. Gefördert wird eine umwelt- und naturverträgliche Landbewirtschaftung.
- ▶ 3. Lebensqualität im ländlichen Raum steigern und Diversifizierung der Wirtschaft fördern.
- ▶ 4. Übergreifendes Ziel ist die LEADER-Förderung. LEADER unterstützt regionale Kooperationen und fördert öffentlich-private Partnerschaften sowie innovative Ansätze.

Zur Umsetzung des ELER in den Jahren 2007 bis 2013 haben Brandenburg und Berlin den ge-

meinsamen Entwicklungsplan für den ländlichen Raum (EPLR) entwickelt.

Aufgaben des ELER und des ESF

Aufgabe des ESF ist es, die Humanressourcen sowie die Anpassungs- bzw. Beschäftigungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten zu verbessern. Soziale Aspekte der Ausgrenzung sollen überwunden und Geschlechtergerechtigkeit hergestellt werden. Das Brandenburger Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV) beabsichtigt, mit ESF-Mitteln u. a. gezielt Maßnahmen zur Berufsorientierung im Agrar- und Umweltbereich zu fördern. Die Mittel sollen insbesondere für Aktivitäten im Rahmen des Freiwilligen Ökologischen Jahres eingesetzt werden, da eine Förderung über den ELER aufgrund von Vorgaben der EU nicht möglich ist. Gleichzeitig fördert ausschließlich der ESF die Erstausbildung, auch in Berufen der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft.

Weiterbildungen und Qualifizierungen in der Land- und Forstwirtschaft werden dagegen über den ELER und nicht über den ESF gefördert. Zu den ELER-geförderten Maßnahmen gehören dabei spezielle Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen für Beschäftigte und

Unternehmer aus der Land- und Forstwirtschaft. Über den Schwerpunkt 3 des ELER können Weiterbildungen für andere Wirtschaftsakteure im ländlichen Raum gefördert werden mit dem Ziel, die Diversifizierung, also die Erweiterung der Produktion um neue Produkte, der ländlichen Wirtschaft zu unterstützen. Mithilfe der über den ELER geförderten Weiterbildungen sollen beispielweise wissenschaftliche Erkenntnisse und innovative Verfahren verbreitet werden. Die ELER-Maßnahmen zur Bildung und Qualifikation setzen also im Gegensatz zu den ESF-Interventionen direkt an den spezifischen Problemen und Standortbedingungen des ländlichen Raumes an. Die Tabelle auf Seite 5 zeigt die Abgrenzungen zwischen den Fördermöglichkeiten des ELER und des ESF.

Qualifizierungsrichtlinie für ländliche Entwicklung

Der ELER sieht im Schwerpunkt 1 Interventionen zur Förderung der Wettbewerbsfähigkeit der Land- und Forstwirtschaft vor. Dazu gehören auch Berufsbildungs- und Informationsmaßnahmen. Dazu hat das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz die Richtlinie zur Förderung der Ländlichen Berufsbildung in Kraft gesetzt. Die Richtlinie fördert Bildungsangebote, die

- ▶ die allgemeinen, produktionstechnischen und ökonomischen beruflichen Qualifikationen verbessern;
- ▶ Qualifikationen vermitteln, die benötigt wer-



Rapsblüte in Brandenburg



Die vier Schwerpunkte des ELER

den, um einen wirtschaftlich lebensfähigen Betrieb leiten zu können;

- ▶ für ein umweltbewusstes Verhalten sensibilisieren und Teilnehmer befähigen, Produktionsverfahren anzuwenden, die den Belangen der Landschaftserhaltung und der Landschaftverbesserung, des Natur- und Umweltschutzes, der Hygiene und des Tier-schutzes sowie der nachhaltigen Entwicklung Rechnung tragen;
- ▶ dabei unterstützen, die Vermarktung von land-, ernährungs- und forstwirtschaftlichen Erzeugnissen neu auszurichten.

Gefördert werden Vorbereitung und Durchführung von Qualifizierungen sowie die Erstellung von Informationsmaterial für diese Maßnahmen. Antragsteller sind in diesen Fällen die Träger der Bildungsangebote. Wenn in der Landwirtschaft Beschäftigte oder Leiter von Betrieben an speziellen Bildungsmaßnahmen teilnehmen wollen, die in Brandenburg nicht angeboten werden, können Kosten bis zur Höhe von 1.200 Euro in einem Jahr anerkannt und zu 85 Prozent geför-

dert werden. Auch der Erwerb des Führerscheins Klasse T durch Auszubildende in ‚Grünen Berufen‘ kann bis auf Ausnahmen gefördert werden. Der Führerschein Klasse T ist zwar Voraussetzung für die Erledigung vieler Arbeiten, aber nicht Bestandteil der Ausbildungsordnungen. Voraussetzung für die Förderung von Bildungsmaßnahmen ist immer, dass die Teilnehmer in einem landwirtschaftlichen Betrieb beschäftigt sind. In der vorangegangenen Förderperiode gab es bereits eine Richtlinie zur Förderung der ländlichen Berufsbildung. Damit wurde jährlich die Teilnahme von ca. 2.000 Personen an Bildungsmaßnahmen mit ca. 1 Mio. Euro pro Jahr gefördert. □

Dr. Silvia Rabold, Sabine Baum, MLUV

Infos

EPLR im Internet: <http://tinyurl.com/2e9hs5>;
 Maßnahmen des EPLR und Förderrichtlinien im Internet: <http://tinyurl.com/3aqbvq>;
 Richtlinie zur Förderung der Ländlichen Berufsbildung im Internet: <http://tinyurl.com/3bmhrr>; Bewilligungs-behörde: Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung, 15236 Frankfurt (Oder)



Erntezeit

Was fördert der ESF? Was fördert der ELER?

| | ESF | ELER |
|--|---|---|
| Berufliche Erstausbildung | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Förderung von überbetrieblichen Ausbildungsformen auch für den landwirtschaftlichen Bereich | <ul style="list-style-type: none"> ▶ keine Förderung von Maßnahmen im Rahmen der beruflichen Erstausbildung |
| Aus-, Fort- und Weiterbildung (Code 111) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Ausbildung erfolgt ausschließlich im Rahmen von ESF ▶ berufsorientierende Maßnahmen in anerkannten ‚Grünen Berufen‘ ▶ Ökologisierung relevanter Berufsbilder durch Einbeziehung entsprechender Qualifizierungselemente in Aus- und Weiterbildung ▶ Verbesserung der Qualität der Curricula durch Qualitätssicherung bei Bildungsträgern auch bei ‚Grünen Berufen‘ ▶ grundsätzlich keine Förderung der Fort- und Weiterbildung im land-, forst- und ernährungswirtschaftlichen Bereich | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Informations-, Fort-, Weiterbildungs- und Umschulungsangebote, einschließlich der Verbreitung wissenschaftlicher Erkenntnisse und innovativer Verfahren, für Personen, die in der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft tätig sind ▶ Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung und Qualifizierungsmaßnahmen in für die Diversifizierung der ländlichen Wirtschaft geeigneten Tätigkeiten (z. B. Tourismus, Freizeitgestaltung, Umweltdienste u. a.) ▶ Maßnahmen der Fort- und Weiterbildung lokaler Akteure im Zusammenhang mit der Umsetzung von Entwicklungsstrategien |
| Existenzgründung (Code 121, 311, 312) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ allgemeine Existenzgründungsberatung, insbesondere im Rahmen von Lotsendiensten | <ul style="list-style-type: none"> ▶ keine Beratung von Existenzgründern ▶ Investitionen in landwirtschaftlichen Unternehmen ▶ Gründung und Entwicklung von Kleinunternehmen mit ländlich-typischem Handwerk, Gewerbe oder Dienstleistungsangebot |
| Wissenstransfer (Code 124) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Förderung von Netzwerken zwischen Wissenschaft und Wirtschaft mit dem Ziel des verstärkten Wissenstransfers | <ul style="list-style-type: none"> ▶ Förderung der Zusammenarbeit bei der Entwicklung innovativer Produkte, Verfahren und Technologien in der Land-, Ernährungs- und Forstwirtschaft ▶ antragsberechtigt sind ausschließlich Unternehmen, die den Bereichen Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft und deren Erzeugnissen zuzuordnen sind |
| Regionale Netzwerke (Code 421, 431) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ regionale Qualifizierungsnetzwerke zwischen KMU zur Verbesserung des regionalen Weiterbildungsangebots ▶ regionale und lokale Projekte zur Beschäftigungsförderung und Stärkung des sozialen Zusammenhalts ▶ keine Förderung von regionalen Netzwerken im thematischen Bereich einer lokalen Entwicklungsstrategie im Rahmen von LEADER | <ul style="list-style-type: none"> ▶ innovative, modellhafte Projekte zur Verwirklichung der Ziele der Schwerpunkte 1, 2 oder 3 des EPLR ▶ LEADER-Management ▶ Vernetzung lokaler Partnerschaften in Brandenburg ▶ gegenseitiger Förderausschluss wird in den Richtlinien von MASGF und MLUV festgelegt |

LEADER und ILE – Ländliche Entwicklung in Brandenburg

In den Jahren 2007 bis 2013 werden ILE und LEADER gemeinsam umgesetzt

Seit 1991 erprobt die Europäische Union mit der Gemeinschaftsinitiative LEADER einen gebietsbezogenen Ansatz, um ländliche Regionen zu entwickeln. LEADER soll den Akteuren im ländlichen Raum dabei helfen, das langfristige Potenzial ihres Gebietes zu entwickeln. Es fördert qualitativ hochstehende und originelle Strategien für eine nachhaltige Entwicklung. Dabei legt LEADER den Schwerpunkt auf Partnerschaften und Netzwerke. Seit 2004 gibt es im Land Brandenburg mit der ‚Integrierten ländlichen Entwicklung‘ (ILE) einen weiteren gebietsbezogenen Förderansatz. Neu ist, dass in den Jahren 2007 bis 2013 ILE und LEADER in Einheit umgesetzt werden.

Brandenburg ist durch vielfältige, überwiegend dünn besiedelte Regionen mit kleinen Dörfern und Kleinstädten geprägt. Rund zwei Drittel der Landesfläche zählen zum ländlichen Raum. Wenn einer auf dem Dorf zu Hause ist, dann meint er diese Gegenden, die in Jahrhunderten durch den Menschen zu unserer heutigen Kulturlandschaft umgestaltet worden sind. Auch heute hängt das ländliche Leben wesentlich von den natürlichen Ressourcen in der unmittelbaren Umgebung ab. Das Vereinsleben, die dörfliche Infrastruktur und die regionale Wirtschaft haben sich aus dem Zusammenspiel der Generationen entwickelt. Doch der demografische Wandel droht in weiten Teilen Brandenburgs zu tiefgreifenden Veränderungen zu führen. Deshalb muss Ziel der ländlichen Entwicklung sein, diese Regionen für künftige Generationen attraktiv zu halten. Es gilt, Arbeitsplätze und Einkommen zu schaffen, die Lebensqualität sowie den Freizeit- und Erholungswert zu erhöhen, die Versorgung der Bevölkerung zu verbessern und das Natur- und Kulturerbe zu erhalten.

In erster Linie sind die Menschen selbst gefragt, die Probleme vor ihrer Haustür zu lösen. Ohne sie wird kein noch so gutes Förderprogramm sein Ziel erreichen. Daher wird Landentwicklung in Brandenburg bereits seit dem Jahr 2004 als Integrierte ländliche Entwicklung (ILE) umgesetzt. ILE basiert auf der Zusammenarbeit zwischen den Kommunen sowie dem gemeinsamen Engagement von Verwaltung und Politik, von Wirtschaft und Bürgerinnen und Bürgern. Sie schafft Verbindungen zwischen Land- und Forstwirtschaft, Handwerk, Handel und Gewerbe, Siedlungsentwicklung und Naturschutz, Tourismus, Versorgung und Sozialem sowie Kultur und Bildung. Die Beteiligung der Menschen in den Regionen und eine klare räumliche Schwerpunktsetzung bestimmen sie.

Der Brandenburger Weg: Integrierte ländliche Entwicklung

ILE unterstützt in ausgewiesenen Schwerpunktregionen Projekte und Betriebe, die Arbeitsplätze schaffen oder erhalten und die Wertschöpfung stärken, sowie Vorhaben, die die Lebensverhältnisse verbessern. Den Rahmen für die Förderungen bildeten bis zum Jahr 2007 die

Integrierten ländlichen Entwicklungskonzepte (ILEK) dieser Regionen. Die Konzepte gaben die Entwicklungsrichtung und Förderschwerpunkte vor und wurden in den Regionen gemeinsam mit allen Beteiligten erarbeitet. In jeder Schwerpunktregion begleitete ein Regionalmanagement die Umsetzung der Vorhaben.

Für innovative Ansätze: LEADER

LEADER steht für ‚Liaison entre actions de développement de l'économie rurale‘ (Verbindung zwischen Aktionen zur Entwicklung der ländlichen Wirtschaft). LEADER legt den Schwerpunkt auf Partnerschaften und Netzwerke, in denen die Akteure ihre Erfahrungen austauschen. Gemeinsam sollen sie modellhaft neue Ansätze entwickeln und testen. Basis für die Arbeit der LEADER-Region sind die Lokalen Aktionsgruppen. In ihnen kommen Vertreterinnen und Vertreter der Kommunen sowie des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Lebens zusammen. Die Lokalen Aktionsgruppen legen die Entwicklungsziele und Förderinhalte fest. Die Umsetzung der Ziele und Förderinhalte begleitet auch in den LEADER-Regionen ein Regionalmanagement.

Parallel zu ILE wurde bis zum Jahr 2007 die Gemeinschaftsinitiative LEADER+ in 13 Lokalen Aktionsgruppen umgesetzt. LEADER+ war in der EU-Förderperiode 2000 bis 2006 die Fortsetzung der ursprünglichen Gemeinschaftsinitiative LEADER. Mit LEADER+ wurden Vorhaben unterstützt, die innovativ waren und zur partnerschaftlichen Entwicklung der Region beigetragen haben. Brandenburg hat dabei deutliche Akzente im Hinblick auf die Arbeitsplatzrelevanz gesetzt. Für ILE und LEADER+ wurden von 2000 bis 2007 Fördermittel in Höhe von rund 473 Mio. € durch die EU, den Bund und das Land zur Verfügung gestellt. Zusammen mit den Eigenanteilen betrug das Gesamtinvestitionsvolumen rund 660 Mio. €. Allein im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative LEADER+ konnten über 500 Einzelvorhaben mit erheblichen Effekten für lebendige ländliche Räume umgesetzt werden.

Die neue EU-Förderperiode

Das Land Brandenburg hat für die neue EU-Förderperiode von 2007 bis 2013 seine Förderpo-

litik neu ausgerichtet und dabei drei Grundsätze für die ländliche Entwicklung festgelegt: das Primat von arbeitsplatzschaffenden Maßnahmen, Entwicklung von räumlichen und inhaltlichen Handlungsfeldern in den Regionen und breite Beteiligung der Akteure. Da sowohl ILE als auch LEADER diese Zielstellungen gleichermaßen verfolgen, werden beide Programme in der Zeit von 2007 bis 2013 in einer gemeinsamen Richtlinie umgesetzt. Außerdem wird es in den Regionen ein gemeinsames Regionalmanagement für ILE und LEADER geben.

Im Dezember 2006 hatte das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV) den Wettbewerb zur Auswahl der LEADER-Regionen in Brandenburg auslobt. Es konnten sich abgegrenzte, homogene ländliche Gebiete als LEADER-Regionen bewerben. Die Regionen sollten dazu in Gebietsbezogenen lokalen Entwicklungsstrategien (GLES) die lokalen Stärken herausarbeiten. Sie sollten darstellen, mit welcher Strategie, welchen Schwerpunkten und Vorhaben zukünftig ein Beitrag zur ländlichen Entwicklung geleistet werden kann.

Der Verzahnung der Integrierten ländlichen Entwicklung mit der LEADER-Methode zu einem innovativen Entwicklungsansatz nach den Prinzipien ‚Eigeninitiative – Kooperation – Innovation‘ kommt dabei eine entscheidende Rolle zu. Wesentliche Elemente der LEADER-Methode:

- ▶ lokale öffentlich-private Partnerschaften,
- ▶ der Bottom-up-Ansatz, bei dem die lokalen Akteure selbst die Entwicklungsziele für die Region vorgeben,
- ▶ die multisektorale Umsetzung der Strategie,
- ▶ die Umsetzung innovativer Konzepte,
- ▶ Kooperationen zwischen den Akteuren sowie die Vernetzung der lokalen Partnerschaften.

Im November 2007 hat der gemeinsame Begleitausschuss des Landes Brandenburg für den EFRE, den ESF und den ELER die LEADER-Regionen im Land Brandenburg offiziell bestätigt. Dabei konnten alle 14 eingereichten gebietsbezogenen lokalen Entwicklungsstrategien anerkannt werden. Somit ist für die Lokalen Aktionsgruppen der Weg frei, die Entwicklung in ihrer Region auf der Grundlage ihrer Entwicklungsstrategien zu unterstützen und zu steuern. Es ist Aufgabe dieser Gruppen, die endogenen Kräfte des ländlichen Raums zu aktivieren, das Selbstwertgefühl der dort lebenden Menschen zu stärken, den Zusammenhalt und die Zusammenarbeit in den Dörfern zu fördern und neue und vor allem hoch qualifizierte Arbeitsplätze zu schaffen.

Der übergreifende Planungs- und Entwicklungsansatz einer Integrierten ländlichen Entwicklung

in Verbindung mit LEADER unterstützt

- ▶ Betriebe aus verschiedenen Branchen dabei, im Wettbewerb zu bestehen; dazu gehören land- und forstwirtschaftliche Unternehmen, lokales Handwerk und verarbeitendes Gewerbe sowie Unternehmen aus der Dienstleistungsbranche;
- ▶ Dörfer und ländliche Gemeinden bei ihrer Entwicklung;
- ▶ den Land- und Naturtourismus;

- ▶ Akteure, die Möglichkeiten zur Freizeitgestaltung und Erholung entwickeln;
- ▶ Akteure, die das natürliche und kulturelle Erbe erhalten.

Schon der athenische Staatsmann Perikles, der bedeutendste Redner seiner Zeit (um 495 bis 429 v. Chr.), sagte: „Es ist nicht unsere Aufgabe, die Zukunft vorauszusagen, sondern auf sie gut vorbereitet zu sein.“ □

Tobias Wienand, MLUV

Infos

Links zur Umsetzung von LEADER im Land Brandenburg: www.mluv.brandenburg.de/cms/detail.php/167913;

Der LEADER-Ansatz im Internet: http://ec.europa.eu/agriculture/publi/fact/leader/2006_de.pdf;
Informationen des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz zur ländlichen Entwicklung in Brandenburg im Internet: www.mluv.brandenburg.de/cms/detail.php/107497

LEADER-Regionen und Lokale Aktionsgruppen (LAG) in Brandenburg 2007 bis 2013

| Region | LAG/Träger |
|---|---|
| Spreewald-Plus | Spreewaldverein e. V., Am Neuhaus 7, 15907 Lübben |
| Havelland | LAG Havelland e. V., c/o Tourismusverband Havelland e. V., Märkischer Platz 3, 14712 Rathenow |
| Spree-Neiße-Land | LAG Spree-Neiße-Land, c/o Kreisbauernverband des Spree-Neiße-Kreises e. V., Chausseestr. 2, 03058 Cottbus |
| Elbe-Elster – Die Region mit gutem Klima | LAG Elbe-Elster, c/o Vors. Uwe Schaefer, Geschäftsstelle, Schillerstr. 1, 04910 Elsterwerda |
| Uckermark | LAG Uckermark i. G., Grabowstr.18, 17291 Prenzlau |
| Storchenland Prignitz | LAG Storchenland Prignitz, Freyensteiner Chaussee 4, 16928 Pritzwalk |
| Obere Havel | LAG Obere Havel e. V., Karl-Marx-Platz 16b, 16775 Löwenberger Land |
| Fläming-Havel | LAG Fläming-Havel e. V., Schlossstr.1, 14827 Wiesenburg/Mark |
| Barnim – Zukunft durch Vielfalt und Kooperation | LAG Barnim, c/o Landkreis Barnim, Paul-Wunderlich-Haus, Am Markt 1, 16225 Eberswalde |
| Oderland | LAG Oderland, c/o Landkreis Märkisch-Oderland, Puschkinplatz 12, 15306 Seelow |
| Rund um die Flaeming-Skates | LAG ‚Rund um Flaeming-Skate‘ e. V., Hauptstr. 48/49, 15936 Dahme/Mark |
| Energierregion | LAG ‚Energierregion im Lausitzer Seenland e. V.‘, Schulstr. 4, 01998 Schipkau/OT Klettwitz |
| Märkische Seen | LAG Märkische Schweiz e. V., Rathausstr. 1, 15372 Müncheberg |
| Ostprignitz-Ruppin | LAG Ostprignitz-Ruppin, c/o Landkreis Ostprignitz-Ruppin, Virchowstr. 14 – 16, 16816 Neuruppin |



Legende zu den LAG/Gebieten:



Grafik: Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz

LEADER-Region Fläming-Havel

Region setzt weiter auf ländlichen Tourismus – neues Thema ist der demografische Wandel

Sie ist größer geworden und hat dadurch die Schönheiten der Havellandschaft im Landkreis Potsdam-Mittelmark dazubekommen. Die LEADER-Region Fläming-Havel löst in der neuen EU-Förderperiode die alte LEADER+-Region ab und möchte in der Arbeit Kontinuität bewahren. Dabei werden alle Aktivitäten noch stärker auf das Entwicklungsziel ‚Förderung des ländlichen Tourismus‘ ausgerichtet. Als zweites Ziel hinzugekommen ist die ‚Bewältigung des demografischen Wandels‘.

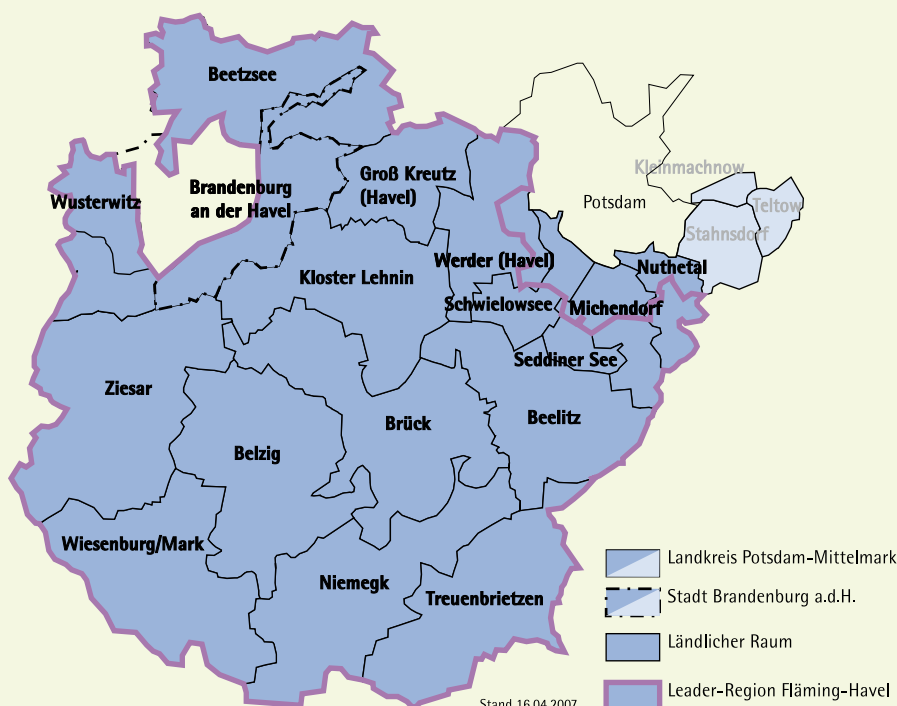
Mit den Havelgebieten werden die peripheren Gebiete der LEADER-Region an den Ballungsraum von Berlin angebunden. „Der Austausch innerhalb der größeren Region soll den entlegeneren Gebieten wirtschaftliche Impulse geben“, sagt Eveline Vogel. Sie ist Leiterin der Stabstelle Wirtschaftsförderung, Tourismus und Regionalentwicklung in der Kreisverwaltung Potsdam-Mittelmark und Vorstandsvorsitzende

der Lokalen Aktionsgruppe (LAG), dem regionalen LEADER-Verein. Der Reichtum der LEADER-Region Fläming-Havel liegt in der Natur und in deren Gegensätzen. Der Hohe Fläming ist dicht bewaldet und mit 200 Metern Höhe der markanteste Landrücken in Norddeutschland. Das tiefliegende Land an der Havel ist durch die Wiesen auf beiden Seiten des Flusses geprägt. Mehr als die Hälfte der LEADER-Region ist

Landschafts- beziehungsweise Naturschutzgebiet. Drei Naturparks liegen ganz oder teilweise im Gebiet der Region. Diese Gegebenheiten haben die Akteure der LAG dazu bewogen, den ländlichen Tourismus zu fördern. Gleichzeitig ist die Entwicklung des Tourismus auch ein Ziel des Landkreises Potsdam-Mittelmark, in dem weite Teile der LEADER-Region liegen. „Es ist uns sehr wichtig, die LEADER-Ziele mit anderen Programmen abzustimmen“, sagt Heiko Bansen, Regionalmanager der LEADER-Region. In die Gebietsbezogene lokale Entwicklungsstrategie der LEADER-Region (GLES) sind deswegen unter anderem das Integrierte ländliche Entwicklungskonzept (ILEK) des Landkreises und die Ziele des Regionalbudgets eingeflossen. Damit die Akteure eng zusammenarbeiten, ist das LEADER-Regionalmanagement in der Steuerungsgruppe des Regionalbudgets vertreten, um Projekte und Kofinanzierungen abzustimmen.

LEADER-Region Fläming-Havel

(Karte: LAG Fläming-Havel)



Lage: Die Region liegt südwestlich von Berlin und umfasst fast den gesamten Landkreis Potsdam-Mittelmark. Zu der ehemaligen LEADER+-Region Fläming-Havel sind folgende Gemeinden und Ämter hinzugekommen: Teile der Gemeinden Nuthetal, Michendorf, Seddiner See, Schwielowsee, Werder (Havel) und die Gemeinde Groß Kreuz (Havel) sowie die Ämter Beetzsee und Wusterwitz.

Einwohner: 117.000 (LEADER+-Region Fläming-Havel: 73.400 Einwohner)

Größe: rund 2.450 Quadratkilometer (LEADER+-Region Fläming-Havel: 1.957 Quadratkilometer)

Förderzeitraum: 2007 – 2013 (LEADER+-Region Fläming-Havel: 2002 – 2006)

Infos

Lokale Aktionsgruppe Fläming-Havel e. V., Regionalbüro, Schlossstraße 1, 14827 Wiesenburg/Mark; Heiko Bansen, Tel.: (03 38 49) 79 85-1, Fax: -2, E-Mail: lag@flaeming.net, Internet: www.flaeming-havel.de; unter dem Link ILE/LEADER ab 2007 finden Sie die ‚Gebietsbezogene lokale Entwicklungsstrategie‘ als PDF-Datei.

Neu: drei Schwerpunktgebiete

Neu ist, dass in der Entwicklungsstrategie jetzt drei Schwerpunktgebiete ausgewiesen sind: Naturpark Hoher Fläming, Naturpark Nuthe-Nieplitz und die Havelregion. So soll der Hohe Fläming als Wander- und Reitregion weiterentwickelt, in der Havelregion soll der Wassertourismus vorangebracht werden. Die Förderung des Tourismus ist eng verknüpft mit der Landwirtschaft und der Dorfentwicklung, damit die Region ihre touristischen Potenziale behält. Fast die Hälfte der LEADER-Region Fläming-Havel wird landwirtschaftlich genutzt. Modellprojekte sollen eine Landwirtschaft unterstützen, die attraktive Naturräume erhält. Auch attraktive und lebendige Dörfer gehören zu einem ländlichen Gesamtbild, das Touristen anzieht. An diesem Punkt ist deutlich zu sehen, wie die Förderung des ländlichen Tourismus in das zweite Thema übergreift, die Bewältigung des demografischen Wandels. Dabei werden Bevölkerungsrückgang und alternde Bevölkerung vor allem die berlinfernen Regionen treffen. Eine Prognose besagt, dass beispielsweise in der Gemeinde Wiesenburg/Mark im Jahr 2030 40 Prozent aller Einwohner älter als 65 Jahre sein werden. Die Entwicklungsstrategie zielt in zwei Richtungen: Der demografischen Entwicklung entgegenzusteuern und junge Familien zu gewinnen, die neu hinzuziehen. Um mit diesem Ansatz Erfolg zu haben, muss den jungen Familien ein attraktives Lebensumfeld geboten werden. Darüber hinaus sollen Lösungen entwickelt werden, wie die kommunale Daseinsfürsorge an die demografische Entwicklung angepasst werden kann. Ein Aspekt, der das Leben in den Dörfern für junge Familien attraktiver machen soll und eine Antwort auf die Versorgung einer geschrumpften und gealterten Bevölkerung sein

kann, ist bürgerschaftliches Engagement. Die Entwicklungsstrategie setzt vor allem darauf, Ehrenamt mit professionellen Dienstleistungen zu kombinieren.

Tourismus als Motor für die regionale Wirtschaft

Ein Problem, das die Region Fläming-Havel mit vielen anderen ländlichen Regionen gemein hat, ist, dass wohnortnahe Arbeitsplätze fehlen. Dennoch lag die Arbeitslosigkeit mit 13 Prozent im Mai 2006 unter dem Brandenburger Durchschnitt, weil viele Menschen aus der Region zur Arbeit nach Berlin oder Potsdam pendeln. Von denjenigen, die in der Region beschäftigt sind, arbeiten rund vier Prozent im Gastgewerbe. Nun besteht die Tourismuswirtschaft nicht nur aus dem Gastgewerbe, doch mit vier Prozent der Beschäftigten ist das Gastgewerbe nicht so beschäftigungsstark wie beispielsweise das verarbeitende Gewerbe und das Baugewerbe mit jeweils 11 Prozent. Warum die lokale Entwicklungsstrategie dennoch wirtschaftlich auf den Tourismus setzt, erklärt Eveline Vogel: „Die Tourismuswirtschaft strahlt auf die regionale Wirtschaft aus. Ein Arbeitsplatz im Tourismus zieht vier andere Arbeitsplätze in der Region nach sich.“ Mit rund sechs Prozent der Beschäftigten in der Region arbeiten in der Land- und Forstwirtschaft und der Fischerei etwas mehr Menschen als im Gastgewerbe. Beiden Branchen gemeinsam ist, dass die Betriebe inzwischen einen Mangel an Arbeitskräften zu spüren bekommen. Der Mangel wird in der Entwicklungsstrategie benannt, explizite Ziele als Antwort sind nicht definiert. „Der Landkreis fördert Projekte, um den Fachkräftemangel abzumildern“, sagt Eveline Vogel. Und Regionalmanager Heiko Bansen ergänzt: „Es ist aber auch möglich, solche Projekte über die LEADER-Region zu fördern, wenn sich Akteure finden, die sich dem Thema widmen. Die Entwicklungsstrategie gibt den Rahmen vor, den die Akteure vor Ort ausfüllen müssen.“

LEADER und ILE – gemeinsam für ländliche Entwicklung

Ab diesem Jahr gibt es für LEADER und für die Integrierte ländliche Entwicklung (ILE) eine gemeinsame Richtlinie. Dabei werden über den LEADER-Teil Modell- und Kooperationsprojekte gefördert und über den ILE-Teil die ‚normale‘ ländliche Entwicklung sowie Betriebe in ländlichen Regionen, die sich zusätzliche Standbeine aufbauen wollen. In der LEADER-Region Fläming-Havel, zu der auch Teile der Stadt Brandenburg an der Havel gehören, werden überall auch ILE-Förderungen möglich sein. „Unsere LEADER- und ILE-Region ist jetzt flächendeckend“, sagt Eveline Vogel. Auch ein gemeinsames Regionalmanagement, wie es ab diesem Jahr vorgeschrieben ist, wurde in der Region schon vor drei Jahren eingeführt. □ (jac)

VON HIER ... weil das Arbeit schafft

Die neue Regionalmarke aus Brandenburg und Berlin

Wer Produkte der Regionalmarke ‚VON HIER‘ kauft, bekommt weit mehr als nur den Saft, die Wurst oder den Käse. VON HIER steht für regionale Produkte aus Brandenburg und Berlin. Statt weiter Transportwege unterstützen die Käufer Arbeit vor Ort und eine Produktion nach festgelegten sozialen und ökologischen Kriterien. Rund die Hälfte der Produkte sind Bioprodukte. Seit Oktober 2007 gibt es die Produkte der Regionalmarke VON HIER in den Supermärkten von Kaiser’s und MEMA.

Regionalmarken sind als innovatives Mittel zur Förderung des ländlichen Raums wieder im Gespräch. Unter ihren Logos entwickeln sich regionale Wertschöpfungsketten und neue Partnerschaften zwischen Landwirten, Verarbeitern, Handel und Verbrauchern. Regionalmarken ebnen für die meist kleineren Produzenten den Weg zu neuen Vermarktungswegen. Es entstehen neue Produkte, die Wertschöpfung und Arbeitsplätze in den Regionen fördern. Wirkt eine Regionalmarke bei Verbrauchern und Produzenten identitätsstiftend, verbessert sie ihre Erfolgsaussichten. Das zeigen Erfahrungen aus anderen Re-



Logo der Regionalmarke VON HIER

gionen, etwa mit der bayerischen Regionalmarke UNSER LAND, die es schon seit zehn Jahren gibt. Die Regionalmarke VON HIER verkauft deshalb mit ihren Produkten drei Botschaften:

- ▶ ... weil man sehen kann, wo's herkommt!
- ▶ ... weil das Arbeit schafft!
- ▶ ... weil das natürlich erzeugte und gesunde Produkte sind.

Qualität und Glaubwürdigkeit

Landwirte und Produzenten, die ihre Produkte über die Regionalmarke VON HIER vermarkten, müssen bestimmte Kriterien einhalten. Eine Voraussetzung ist, dass ihre Produkte aus der Region kommen und dort auch verarbeitet worden sind. Für Fleisch- und Milcherzeugnisse müssen die Tiere artgerecht gehalten werden und die Produktion muss sich an hohen Standards zum Natur- und Landschaftserhalt orientieren. Grundlage ist ein Kriterienkatalog, den die Unternehmen durch den Kooperationsvertrag anerkennen. Dass diese Kriterien eingehalten werden, darüber wacht die gesellschaftliche Allianz der Regionalmarke. Derzeit gehören die

Vereine Berlin 21 und Brandenburg 21, pro agro sowie die LEADER-Gruppen der Allianz an.

Erweiterung erwünscht

Die Marke VON HIER wird von zwei Gruppen getragen: der gesellschaftlichen Allianz und der Gruppe der Wirtschaftsunternehmen, der bisher elf Erzeuger und Veredler aus Brandenburg angehören. Die Zusammenarbeit der beiden Gruppen koordiniert pro agro, Verband zur Förderung des ländlichen Raumes in Brandenburg e. V.

Noch steht VON HIER am Anfang der Entwicklung. Es ist ausdrücklich erwünscht, dass sich weitere Erzeuger, Produzenten und Vertriebspartner anschließen. Auch regional und zivilgesellschaftlich Aktive sind herzlich willkommen, beispielweise Verbraucherverbände, Kirchen, Schulen, regionale und Naturschutzfördervereine, Natur- und Regionalparks.

Chance für kleine Erzeuger

Die gesellschaftliche Allianz ermutigt besonders kleine Erzeuger, sich der Regionalmarke anzuschließen und so ihre Produkte über die großen Handelsketten zu vermarkten. Auch möchte die Allianz mehr Betriebe dazu anregen, landwirtschaftliche Produkte weiterzuverarbeiten. Denn solche Betriebe gibt es in Brandenburg noch zu wenige. Weiterverarbeitende Betriebe bringen aber Wertschöpfung und Arbeitsplätze in die Regionen und erweitern das Angebot der Regionalmarke.

Derzeit bedient die Regionalmarke vor allem den Berliner Verbraucher mit rund 50 Brandenburger Produkten. Mit den Produkten vermittelt VON HIER ‚beiläufig‘ Informationen über die Herkunftsregion. Die gesellschaftliche Allianz sieht darin Anknüpfungspunkte für neue Stadt-Land-Kooperationen, beispielsweise Partnerschaften zwischen Berliner Kiezen und Brandenburger Dörfern oder zwischen Schulen beider Länder. □ Dr. Gerd Lehmann, Geschäftsführer pro agro e. V., Marion Piek, LASA Brandenburg GmbH

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Marion Piek,
E-Mail: marion.piek@lasa-brandenburg.de;
pro agro e. V. im Internet: www.natuerlich-brandenburg.de/content/proagro/user/index.html

Es gibt sie doch: Lebendige Dörfer

Der erste ‚Tag der Dörfer‘ zeigte Erfolgsgeschichten und Ideenreichtum in Brandenburg

Der einzige Laden hat dicht gemacht, die Jugend zieht mangels beruflicher Perspektiven weg und der Arzt ist weit entfernt. Viele der Dörfer in den ländlichen Regionen von Brandenburg sind durch den Strukturwandel mit massiven Problemen in der Daseinsvorsorge konfrontiert. Aber manche Dörfer schaffen es, sich neue Identitäten aufzubauen, Neubürger zu gewinnen und deren Ideen in die Dorfentwicklung zu integrieren.

Die meisten Dörfer sind seit der Gemeindegebietsreform Ortsteil einer Stadt oder Großgemeinde. Die örtliche Gemeinschaft, das Dorf, gibt es aber nach wie vor, im äußeren Entwicklungsraum Brandenburgs sind es mehr als 1.000 Dorfgemeinschaften. Und viele von ihnen müssen um ein lebenswertes Umfeld kämpfen.

‚Tag der Dörfer‘ in Brandenburg

Am 6. Oktober 2007 fand der erste Tag der Dörfer im Land Brandenburg statt. Rund 50 Akteure aus Dörfern, Multiplikatoren und Verantwortliche aus Politik und Verwaltung trafen sich in der Gemeinde Frauendorf, Oberlausitz. Veranstalter des landesweiten Dorfforums war die Arbeitsgemeinschaft (AG) Lebendige Dörfer des Vereins Brandenburg 21 e. V. Der Verein möchte mit neuen Formen der Kommunikation dazu beitragen, dass Verflechtungen zwischen Dörfern größer werden, um Synergien zu nutzen. Thema des ersten Tages der Dörfer war die Dorfökonomie. Auch in diesem Jahr wird es wieder einen Tag der Dörfer geben, der diesmal in der Prignitz ausgerichtet werden wird. Schwerpunktthema wird das Miteinander der Generationen im Dorf sein und wie Dorfgemeinschaften dem demografischen Wandel innovativ begegnen können.

Zusammen mit der Fachhochschule Potsdam erstellt die AG Lebendige Dörfer eine Wanderausstellung ‚Lebendige Dörfer in Brandenburg – Beispiele für Bürgerengagement im Bereich der Dorfökonomie‘. Die Ausstellung soll innovative Ansätze in der lokalen Ökonomie im ländlichen Raum sichtbar machen. Sie soll Anregungen geben, wie regionale Wirtschaftsbeziehungen gestärkt werden können und wie die Zivilgesellschaft in die wirtschaftliche Entwicklung einbezogen werden kann. Die Ausstellung wird am 12. April 2008 in Wulkow, Stadt Lebus, eröffnet und danach interessierten Dörfern angeboten. Sie wird aus Mitteln des Brandenburger Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz, Konzessionsabgabe Lotto, gefördert.

Infos

Silke Stöber, Koordination AG Lebendige Dörfer,
Verein Brandenburg 21 e. V.,
E-Mail: silke.stoerber@agrar.hu-berlin.de

Aber es gibt auch die lebendigen Dörfer, die mit Eigeninitiative ihr Kulturgut erhalten und ihre Zukunftsfähigkeit gestalten. Von ihnen können die anderen, die noch nicht so weit sind, lernen. Und auch die Aktiven aus den lebendigen Dörfern können voneinander lernen. Sie haben Gemeinsamkeiten, gehen aber unterschiedliche Wege. Denn sie wissen nicht immer voneinander und haben wenig Möglichkeiten, sich auszutauschen. Als Nachbarorte sind solche Dörfer oftmals gar Konkurrenten. Sie rivalisieren um potenzielle Zuzügler, um junge Familien, um Kinder im Kindergarten und um Mitglieder in Vereinen.

Am ersten Tag der Dörfer im Land Brandenburg trafen sich rund 50 Akteure in der Gemeinde Frauendorf in der Oberlausitz. Schwerpunktthema war die Dorfökonomie. Eine lebendige Dorfökonomie stimuliert die lokalen Wirtschaftskreisläufe und berücksichtigt dabei die Möglichkeiten der Metropolenregion Berlin-Brandenburg. Ausgangspunkt für die Entwicklung einer lebendigen Dorfökonomie ist das, was das Dorf aus sich selbst heraus leisten kann.

Dorfökonomie in der Theorie

Dr. Heinz Koch aus dem Dorf Lohmen in Mecklenburg-Vorpommern versteht das Dorf als ‚Beutegemeinschaft‘: In einem oder mehreren Dörfern wird gewinnorientierter Handel lokal verankert durch Verflechtungen zwischen Kleinunternehmen, Vereinen und Individuen sowie der Politik und der Verwaltung. Arbeit und Einkommen entstehen am Ort und werden auf die Bedürfnisse des Ortes ausgerichtet. Dabei werden endogene Potenziale mobilisiert, insbesondere die Kenntnisse und Fähigkeiten der unterbeschäftigten Menschen und der älteren Generation. Auch die Möglichkeiten der Zugezogenen werden effektiv erschlossen. Das Akteursspektrum der Dorfökonomie ist weit gefasst. Es können Unternehmer sein, die sich für das Gemeinwesen engagieren, oder Vereine, die Unternehmen mit einbeziehen. Informelle Gruppen und Nachbarschaftshilfeformen gehören selbstverständlich dazu.

Dorfökonomie in der Praxis

„Wir reden nicht mehr übereinander, sondern miteinander“, resümierte Günter Thiele aus Pretschen, Gemeinde Märkische Heide, den

Erfolg des Wirtschaftsstmmtisches. Einmal im Monat treffen sich Unternehmer, Vereine und interessierte Bürgerinnen und Bürger und hecken neue Ideen aus. Bio-Eis und Chicoréeschnaps sind nur die ersten neuen Produkte, die in Pretschen produziert und an Spreewald-Touristen vermarktet werden.

Tourismus und Kreativwirtschaft bilden die Säulen der Dorfökonomie in Annenwalde, das inzwischen ein Ortsteil der Stadt Templin ist. „Der lokale Landfrauenverein spinnt die Fäden für das Netz zwischen 106 Alt- und Neubürgern und 16 Gewerbetreibenden, die sich in der Glashütte, dem Trabergestüt, dem Hofladen, der Gaststätte und im Kunsthandwerk engagieren“, erzählte der stellvertretende Ortsbürgermeister Oliver Sajons. Über einen drahtlosen DSL-Internetanschluss werden die Produkte und Dienstleistungen inzwischen online vermarktet.

Wulkow, inzwischen ein Ortsteil der Stadt Lebus, ist ein wachsendes Dorf nahe der schrumpfenden Stadt Frankfurt (Oder). Martin Merk vom Ökospeicher e. V. erzählte, was den Erfolg von Wulkow ausmacht. Für junge Familien ist die Kita mit ihrer naturpädagogischen Ausrichtung ein Magnet. Jährlich stattfindende internationale Workcamps bereichern das Dorfleben. Und die Bürgerinnen und Bürger sind aktiv an der Entwicklung des Dorfes beteiligt: So konnte ein Speicher saniert werden, weil die Wulkower Bürgerinnen und Bürger dem Dorf Kredit gegeben haben. Und an einem Tag im Jahr engagieren sich alle Wulkower ehrenamtlich für ihr Dorf.

Ins Gespräch kommen

Soviel Ideenreichtum begeisterte die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Tages der Dörfer. „Wir sind mit vielen Ideen nach Hause gefahren und mit dem angenehmen Gefühl, dass es viele aktive Dörfer gibt“, fasste eine Teilnehmerin ihre Erfahrungen zusammen. Eine Umfrage unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern zeigte, dass es den meisten am wichtigsten war, mit Gleichgesinnten ins Gespräch zu kommen. Für mehr als 80 Prozent der Teilnehmerinnen und Teilnehmer war das das wichtigste Ziel des Tages. 30 Prozent der Befragten hatten entsprechende Kontakte für Kooperationen mit anderen Dörfern geknüpft. Auch bei erfolgreichen Veranstaltungen gibt es etwas zu verbessern. „Es sind immer die gleichen Leute und fast alle älter als 50 Jahre, die bei solchen Veranstaltungen zusammenkommen“, kritisierte eine Teilnehmerin und schlug vor, im nächsten Jahr den Tag der Dörfer jünger, bunter und aktionsreicher zu gestalten. □

Silke Stöber, AG Lebendige Dörfer

Berufe mit Zukunft – und keiner weiß es?

Der Deutsche Bauernverband rührt auf der Grünen Woche in Berlin die Werbetrommel

Für die Torfrau der deutschen Handballnationalmannschaft und Junglandwirtin Clara Woltering ist es ein Traumberuf. Für Johannes Scharl, den Vorsitzenden des Bundes der deutschen Landjugend, ist Landwirt der schönste Beruf überhaupt. Gemeinsam mit Ministern, hochrangigen Vertretern des Berufsstandes und Auszubildenden warben sie vor einem jugendlichen Publikum auf der Grünen Woche für Berufe in der Landwirtschaft. Veranstalter der Imageaktion war der Deutsche Bauernverband (DBV).

Das Engagement des Verbandes kommt nicht von ungefähr. Die deutsche Landwirtschaft sucht Auszubildende, aber es müssen die richtigen sein. „Es gibt genug Bewerber, aber viele erfüllen nicht die Anforderungen“, sagt Martin Lambers vom Deutschen Bauernverband (DBV). Gleiches gilt auch in Brandenburg. Die Betriebe reagieren darauf auf ihre Weise. „Derzeit neigen sie dazu, lieber einen Ausbildungsplatz offen zu lassen, als schwache Schüler zu nehmen“, erzählt Dr. Ramona Rügen vom Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung. Das Landesamt ist für grüne Berufe die ‚Zuständige Stelle für berufliche Bildung‘, erkennt Ausbildungsbetriebe an und nimmt die Prüfungen ab. Lange werden sich die Betriebe diese Haltung nicht mehr leisten können. Noch zehren viele von einem Bestand an Fachkräften, der aber kleiner wird. Ramona Rügen rät deshalb dringend, rechtzeitig junge Nachwuchskräfte aufzubauen. Weil auch die Schulabgänger weniger werden und der Wettbewerb um gute Absolventen härter wird, müssen die Betriebe jungen Menschen attraktive Bedingungen bieten. „Dazu gehören ein ordentliches Einkommen und Entwicklungschancen“, sagt Ramona Rügen. Und: Um junge Menschen für landwirtschaftliche Berufe zu begeistern, sei es wichtig, dass die Betriebe Kontakte zu den Schulen aufbauen. Auch Praktika und die Einstiegsqualifizierung hätten sich bewährt, um herauszufinden, ob jemand sich für den Beruf eignet – und ob jemand Interesse an dem Beruf hat. Denn Martin Lambers bemängelt vor allem, dass vielen Bewerbern Grundinformationen und Zielklarheit fehlten und sie manchmal nicht wüssten, warum sie einen landwirtschaftlichen Beruf lernen wollen. Zudem fehle oft die Fähigkeit, Verantwortung zu übernehmen. Vor allem aber in kleineren Betrieben müssten die Lehrlinge sehr schnell Verantwortung übernehmen.

Ausbildungsbegleitende Hilfen – Chance für schwächere Bewerber

Deshalb ist es gerade für die kleineren Betriebe schwer, leistungsschwächere Lehrlinge auszubilden. Doch auch die Landwirtschaft kann sich nur die Bewerber aussuchen, die es gibt. Ein Instrument, das hilft, leistungsschwächere Lehrlinge zu integrieren, seien die ausbildungsbegleitenden Hilfen der Bundesagentur für Arbeit, sagt Martin Lambers. Wenn, so die Einschränkung, diese Hilfen sich an den Belangen der Betriebe

ausrichten und unbürokratisch zu beantragen sind. „Das wird aber von Regionaler Agentur zu Regionaler Agentur unterschiedlich gehandhabt.“ Ausbildungsbegleitende Hilfen, das bedeutet sozialpädagogische Betreuung und begleitende Lehrgänge für die Azubis, Tipps, Beratung und methodische Hilfen für die Betriebe.



Die angehende Tierwirtin Karina Wewior und ihre Azubi-Kollegen stellen auf der Grünen Woche in Berlin ihre Ausbildungsberufe vor

Ist die Landwirtschaft also ein Berufszweig, der wie altbackene Semmeln an Auszubildende gebracht werden muss? Eigentlich nicht. Denn bundes- wie landesweit sind die Aussichten auf Arbeit gut. „Wer einen ordentlichen Abschluss hat, hat große Chancen in Brandenburg, aber auch woanders, eine Arbeit zu bekommen“, sagt Ramona Rügen. Somit bietet die Landwirtschaft jungen, qualifizierten Kräften in Brandenburg eine berufliche Perspektive. Diese Möglichkeiten jungen Brandenburgerinnen und Brandenburgerinnen frühzeitig aufzuzeigen, ist Aufgabe und persönliches Anliegen von Friedgunde Just. „Es gibt nichts Schöneres, als junge Tiere und Pflanzen wachsen zu sehen“, schwärmt sie. Sie ist selbst auf einem Bauernhof aufgewachsen, hat Agrarpädagogik studiert und war 30 Jahre Ausbildungsleiterin der Landwirtschaft Golzow Betriebs-GmbH im Oderbruch. Jetzt arbeitet sie für LANDaktiv, einer Brandenburger Initiative für den ländlichen Raum. Sie geht in die Schulen und will bei Schülerinnen und Schülern das Interesse für ihre Region schüren, berufliche

Perspektiven in der Region aufzeigen und sie erleben lassen, was die landwirtschaftlichen Berufe so schön macht. Dazu besucht sie mit ihnen Landwirtschaftsbetriebe. Grundschüler können beim Ernten helfen und Kälber füttern. Für die größeren Schüler ab der 7. Klasse geht es um Ausbildungsinhalte und darum, die Arbeit und verschiedene Betriebe kennenzulernen.

Die 21-jährige Karina Wewior hat solche Hilfestellung nicht gebraucht. Sie wollte immer etwas mit Tieren machen. Neben ihrem Elternhaus waren die Mutterkühe des Agrarbetriebes Damsdorf Wessels GbR untergebracht. „Ich habe mich dort

beworben und ein Praktikum gemacht“, erzählt sie. Inzwischen lernt sie im zweiten Lehrjahr Tierwirtin. „Die Arbeit ist anstrengend, aber alles ist machbar“, sagt sie. Wenn sie ausgelernt hat, will sie unbedingt in der Landwirtschaft bleiben. Ihr Chef Timo Wessels hat derzeit fünf Lehrlinge, denn er ist überzeugt: „Wer ausbildet, bekommt die besten Fachkräfte.“ Gute Lehrlinge zu finden, sei zwar nicht leicht, aber nicht unmöglich.

Eine gute Möglichkeit, Nachwuchskräfte für Leitungspositionen zu gewinnen, bietet im Land Brandenburg der Ausbildungsgang Landwirt mit Fachhochschulreife, den es auch für Forstwirte gibt. „Die Betriebe müssen die Auszubildenden zwar häufiger für die Schule freistellen, bekommen dafür aber engagierte junge Leute“, sagt Ramona Rügen. Für die jungen Menschen ist diese Ausbildung ein guter Grundstein für eine Karriere in der Landwirtschaft oder auch woanders. 50 Prozent der Absolventen studieren im Anschluss an die Ausbildung. □

(jac)

Das Bundesprogramm Kommunal-Kombi

Für Brandenburg bedeutet es 11.309 Chancen

Zwischen dem 1. Januar 2008 und dem 31. Dezember 2009 sollen sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsmöglichkeiten in Regionen mit besonders hoher Arbeitslosigkeit geschaffen werden. Dies sieht das ‚Bundesprogramm Kommunal-Kombi‘ vor, dessen Eckpunkte im Juni 2007 im Kabinett vorgestellt wurden. Eine Förderrichtlinie wurde am 29. Dezember 2007 im Bundesanzeiger veröffentlicht und erläutert die Förderbedingungen. Förderfähig sind bundesweit insgesamt 79 Regionen mit einer durchschnittlichen Arbeitslosenquote von mindestens 15 Prozent. Das Programm richtet sich an Menschen, die seit mindestens einem Jahr Arbeitslosengeld II beziehen und seit zwei oder mehr Jahren arbeitslos sind. Es ist seit dem 1. Januar 2008 in Kraft.

Ziel des geplanten Bundesprogramms ist die Schaffung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen in Regionen mit erheblichen Arbeitsmarktproblemen durch Förderung von befristeter Beschäftigung. Der Kommunal-Kombi richtet sich an 79 Landkreise/kreisfreie Städte in der Bundesrepublik, davon zwölf im Land Brandenburg. Insgesamt sollen – bei einem schrittweisen Aufbau des Programms – 100.000 Arbeitsplätze für jeweils drei Jahre gefördert werden. Die Verteilung der Fördermittel des Bundes auf die einzelnen Regionen erfolgt entsprechend dem Anteil der Arbeitslosen in den Regionen. Auf das Land Brandenburg entfällt danach insgesamt ein Kontingent von 11.309 Plätzen.

Als Arbeitgeber sollen in erster Linie Institutionen und Einrichtungen auf kommunalen Ebene oder

der Kreisebene fungieren. Gefördert werden nur Arbeitsplätze für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten der Kommunen zur Wahrnehmung kommunaler Aufgaben. Die Beschäftigungsverhältnisse sollen in der Regel für drei Jahre begründet werden und eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden haben. Die Kommune bestimmt, welche Arbeiten verrichtet werden sollen und beantragt als Arbeitgeber die Förderung dieser Tätigkeiten beim Bundesverwaltungsamt. So erhalten die Kommunen die Möglichkeit, genau dort zusätzliche geförderte Arbeitsplätze einzurichten, wo sie Bedarf sehen. Dadurch kann z. B. die kommunale Infrastruktur gestärkt werden, oder es können zusätzliche Leistungen gerade in jenen Bereichen erbracht werden, die auf Kontinuität in den persönlichen Beziehungen angewiesen sind (z. B. Jugend- und Altenhilfe). Wenn Einvernehmen mit den Kommunen besteht, kommen jedoch auch andere Arbeitgeber (z. B. die Wohlfahrt) in Betracht. Allerdings müssen auch hier die Arbeitsplätze zusätzlich sein und im öffentlichen Interesse liegen.

Der Bund stellt für die Gesamtlaufzeit rund 1,7 Mrd. Euro bereit. Der Zuschuss an die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber beträgt bundeseinheitlich 50 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts, jedoch maximal 500 Euro. Er kann drei Jahre lang gewährt werden. Zusätzlich übernimmt der Bund die Sozialversicherungsbeiträge des Arbeitgebers in einer Höhe von bis zu 200 Euro. Dieser wird aus Bundesmitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert, die der Bund zusätzlich zur Verfügung stellt. Ältere Arbeitnehmer über 50 werden in besonderer Weise gefördert, indem der Zuschuss zum Bruttoarbeitsentgelt um 100 Euro aufgestockt wird. Anträge auf Förderung können

vom 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 durch förderfähige Arbeitgeber beim Bundesverwaltungsamt gestellt werden.

Die Umsetzung des Bundesprogramms erfolgt zentral durch das Bundesverwaltungsamt. Antragsformulare und weitere Erläuterungen finden sich auf der Website des Bundesverwaltungsamtes.

Besonderheiten in Brandenburg

Das Land Brandenburg stellt für bis zu zwei Drittel der o.g. Plätze eine ergänzende Finanzierung der Personalausgaben in Höhe von 150 Euro je Teilnehmer und Monat zur Verfügung. Die Landeszuschüsse werden von den Landkreisen und kreisfreien Städten verwaltet. Die Landkreise und kreisfreien Städte sind auch befugt, die Zuwendungen des Landes gegenüber dem Bundesverwaltungsamt als Bewilligungsstelle zuzusichern. In Brandenburg nehmen die regionalen Gebietskörperschaften damit eine wichtige Steuerungs- und Regiefunktion im Rahmen des Förderprogramms ‚Kommunal-Kombi‘ wahr. Sie sind auch die zentrale Anlaufstelle für die Gemeinden oder von ihnen beauftragte Dritte.

Ein besonderes Interesse des Landes besteht darin, dass die Umsetzung des Kommunal-Kombis nicht zu Konflikten mit der regionalen Wirtschaft führt. Daher sind die Landkreise und kreisfreien Städte zu einer gewissenhaften Prüfung der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses bei den vorgeschlagenen Projekten angehalten. Sie sollten sich in diesem Zusammenhang der auch ansonsten z. B. bei der Bewilligung von Arbeitsgelegenheiten und Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen üblichen Verfahren wie etwa Beiratsentscheidungen oder Unbedenklichkeitsbescheinigung bedienen.

Darüber hinaus legt das Land Wert darauf, dass die angestrebte wöchentliche Arbeitszeit von im Regelfall 30 Stunden nicht unterschritten wird und die zu begründenden Arbeitsverhältnisse regelmäßig auch auf die Dauer von drei Jahren ausgelegt werden, wobei mögliche Übergänge in reguläre Beschäftigungsverhältnisse selbstverständlich Vorrang genießen. □

Hartmut Siemon, LASA Brandenburg GmbH

Übersicht der Regionen und Plätze in Brandenburg 2008 und 2009

| Landkreis bzw. kreisfreie Stadt | Plätze |
|---------------------------------|--------|
| Uckermark | 1.344 |
| Oberspreewald-Lausitz | 1.091 |
| Elbe-Elster | 941 |
| Brandenburg a. d. Havel | 614 |
| Prignitz | 665 |
| Ostprignitz-Ruppin | 884 |
| Cottbus | 822 |
| Spree-Neiße | 851 |
| Frankfurt (Oder) | 489 |
| Oder-Spree | 1.259 |
| Märkisch-Oderland | 1.249 |
| Barnim | 1.100 |



Infos

Bundesverwaltungsamt Köln,
Projektgruppe Kommunal-Kombi,
Tel.: (02 28) 9 93 58-57 00,
E-Mail: kommunal-kombi@bva.bund.de,
Internet: <http://tinyurl.com/28ddrk>,
Servicezeiten: Montag bis Freitag von 8:00 Uhr bis 16:30 Uhr.

Bundesprogramm ‚JobPerspektive‘

Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II

Die JobPerspektive ist ein Anreiz für Arbeitgeber, um Menschen mit besonders schweren Vermittlungshemmnissen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren. Bei Bedarf kann ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sogar dauerhaft gefördert werden. Damit eröffnet das Programm längerfristige oder gar dauerhafte berufliche Perspektiven für Menschen, die ansonsten keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben. Nachdem das Gesetz am 21. September 2007 auch den Bundesrat passiert hat und am 15. Oktober 2007 im Bundesgesetzblatt verkündet wurde, konnte es rückwirkend zum 1. Oktober 2007 in Kraft treten.

Wer bekommt die Förderung?

Förderberechtigt sind Arbeitgeber nach § 70 Abs. 1 SGB II. Aus beihilferechtlichen Gründen werden bis zum 31. März 2008 nur Arbeiten gefördert, die gemäß § 260 Abs. 1 Nr. 2 und 3 SGB III zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen und bei Trägern im Sinne des § 21 SGB II durchgeführt werden.

Was sind die Voraussetzungen?

Die Hilfebedürftigen müssen das 18. Lebensjahr vollendet haben, mindestens seit einem Jahr arbeitslos sein und ihre Erwerbsmöglichkeiten durch mindestens zwei in ihrer Person liegende Vermittlungshemmnisse (z. B. Migrationshintergrund, fehlende schulische oder berufliche Qualifikationen, gesundheitliche Einschränkungen oder Sucht- und Schuldenprobleme) besonders schwer beeinträchtigt sein.

Die Hilfebedürftigen wurden bereits auf der Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung für einen Zeitraum von mindestens sechs Monaten betreut und erhielten bereits Eingliederungsleistungen.

Eine Erwerbsmöglichkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ist voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate ohne diese Förderung nicht möglich.

Zwischen dem Arbeitgeber und dem Hilfebedürftigen wird ein Vollzeitarbeitsvertrag (ausnahmsweise Teilzeit von mindestens 50 Prozent) unter Vereinbarung des tariflichen oder ortsüblichen Arbeitsentgelts geschlossen.

Wie hoch ist der Zuschuss?

Die Höhe des Beschäftigungszuschusses richtet sich gemäß § 16a Abs. 2 SGB II nach der Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und kann bis zu 75 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen. Die geförderten Arbeitsverhältnisse sind nach § 27 Abs. 1 Nr. 6 SGB III versicherungsfrei, sodass keine Anwartschaftszeit für den Anspruch auf Arbeitslosengeld I entsteht.

Darüber hinaus kann gemäß § 16a Abs. 3 SGB II ein Zuschuss zu sonstigen Kosten erbracht werden. Möglich ist ein pauschalierter Zuschuss bis zu 200,- Euro monatlich zu den Kosten einer begleitenden Qualifizierung. In besonders begründeten Ausnahmefällen ist ein einmaliger Zuschuss für weitere notwendige Kosten des Arbeitgebers für einen besonderen Aufwand beim Aufbau von Beschäftigungsmöglichkeiten möglich, wobei eine Übernahme von Investitionskosten ausgeschlossen ist.

Wie lang wird gefördert?

Die Förderdauer beträgt für den Beschäftigungszuschuss bis zu 24 Monate, für den Zuschuss zu den sonstigen Kosten 12 Monate nach § 16a Abs. 4 SGB II. Der Beschäftigungszuschuss soll anschließend ohne zeitliche Unterbrechung unbefristet erbracht werden, wenn eine Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ohne diese Förderung voraussichtlich innerhalb der nächsten 24 Monate nicht möglich ist. Dann aber kann die gewährte Förderung um bis zu 10 Prozent gekürzt werden, soweit die Leistungsfähigkeit des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen zugenommen hat und sich die Vermittlungshemmnisse verringert haben.

Hinweis

Der Arbeitgeber kann für die Dauer des Beschäftigungszuschusses mit dem Hilfebedürftigen einen befristeten Arbeitsvertrag abschließen, weil der § 16a Abs. 7 SGB II als sachlicher Grund im Sinn des § 14 Abs. 1 TzBfG anzusehen ist. Bekommt der Hilfebedürftige eine zumutbare Arbeit auf dem regulären Arbeitsmarkt, besteht fristloses Kündigungsrecht auf beiden Seiten. □ (kr)

Infos

Internet: www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA-Internet/A06-Schaffung/Publication/Arbeitshilfe-zu-P16a-SGB-II.pdf

Ankündigung!

Neue Landesförderrichtlinie

Die neue aus dem ESF geförderte ‚Kooperationsrichtlinie‘ löst die Förderung von Weiterbildungsverbänden innerhalb der alten Richtlinie zur ‚Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU‘ ab und wird voraussichtlich Mitte Februar 2008 veröffentlicht. Da der Zeitraum zwischen Veröffentlichung und Antragstellung nur sechs Wochen beträgt, möchten wir hier auf wichtige Modalitäten hinweisen.

1. Fördergegenstand

Gefördert werden Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschlüssen (AGZ) im Land Brandenburg.

Qualifizierungsnetzwerke:

Unter Beachtung von vorgegebenen thematischen, regionalen und sektoralen Schwerpunkten sind folgende Fördervarianten möglich:

- a) Variante ‚Netzwerkaufbau‘
- b) Variante ‚Netzwerkconsolidierung‘

Arbeitgeberzusammenschlüsse:

Gefördert werden Leistungen eines externen Netzwerkmanagements zur Unterstützung des Aufbaus von Arbeitgeberzusammenschlüssen.

2. Höhe und Dauer der Förderung

Für das externe Netzwerkmanagement sind Tagessätze bis zu 400 Euro (Vollzeit, inkl. Sachausgaben), für ein Jahr max. 108 Tagewerke, möglich. Die Förderung kann bis zu 24 Monate erfolgen. Der Zuschuss gestaltet sich nach dem ersten Jahr degressiv.

3. Hinweise zum Förderantrag

Erste Anträge können bis sechs Wochen nach der Veröffentlichung der Richtlinie (im Amtsblatt für Brandenburg) eingereicht werden. Sie sind über das Internet-Portal der LASA Brandenburg GmbH zu stellen. Antragsschluss (Posteingang) ist jeweils der 2. Januar bei Maßnahmebeginn zwischen dem 1. März und dem 31. August des laufenden Jahres. Bei Maßnahmebeginn zwischen dem 1. September des laufenden Jahres und dem 28. Februar des folgenden Jahres ist Antragsschluss am 1. Juli.

Ein Auswahlgremium erarbeitet eine fachliche Stellungnahme als Entscheidungsgrundlage für die Bewilligungsstelle. □

Karin Friedrichs, LASA Brandenburg GmbH

Infos

Dr. Karin Rau und Karin Friedrichs,
LASA, Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
Internet: www.lasa-brandenburg.de

Regionalbudget

will Fachkräftebedarf sichern

In den bundesweiten Rankinglisten, die die wirtschaftlichen Entwicklungsdaten der Kreise bewerten, liegt der Landkreis Teltow-Fläming regelmäßig an der Spitze aller ostdeutschen Kommunen. Ziel des Regionalbudgets ist es, diese positive Entwicklung zu unterstützen. Welche Schwerpunkte dabei gesetzt werden, darüber sprach BRANDaktuell mit Wilfried Henschel, dem Wirtschaftsförderungsbeauftragten des Landkreises.

Herr Henschel, welche Schwerpunkte möchten Sie mit dem Regionalbudget setzen?

Ausgehend von den Empfehlungen einer SWOT-Analyse, die für unseren Kreis durchgeführt wurde, haben wir für das Regionalbudget vier Handlungsfelder aufgestellt. Dazu gehört u. a., dass der Arbeitsmarkt gestärkt und die Integrationschancen von Jugendlichen mit Vermittlungshemmnissen verbessert werden sollen. Außerdem wollen wir die Akteurskooperationen unterstützen und lokale Initiativen fördern.

Der wichtigste Schwerpunkt ist für uns aber die Fachkräftesicherung. In unserem Landkreis sind 10 der 14 für Brandenburg ausgewiesenen Branchenkompetenzfelder angesiedelt. Aufgrund der guten konjunkturellen wirtschaftlichen Entwicklung herrscht in einigen dieser Branchen eine erhöhte Nachfrage nach gut ausgebildeten Fachkräften. Wir glauben, dass Arbeitslose, insbesondere Jugendliche und junge Frauen, wenn sie gezielt qualifiziert werden, ein Reservoir bieten, mit dem die Nachfrage teilweise gedeckt werden kann.

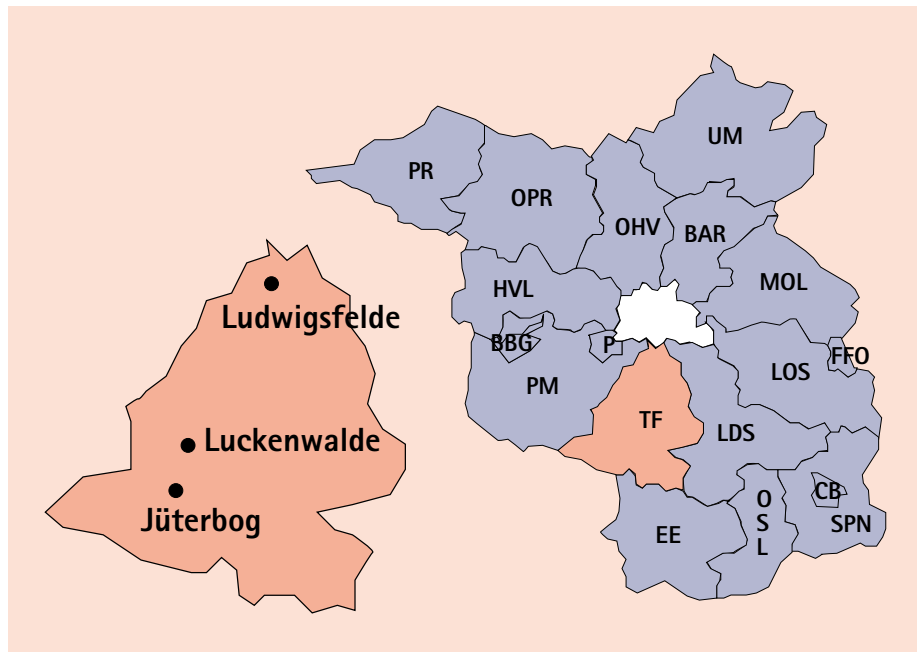
Wie wollen Sie die Schwerpunkte umsetzen?

Wir wollen insgesamt 14 Projekte mit 400 Teilnehmern, unter denen 50 Prozent Langzeitarbeitslose und 50 Prozent Frauen sind, durchführen. Davon richtet sich ein Projekt direkt an die ortsansässigen KMU. Die in den Unternehmen durch Renteneintritte freigewordenen Stellen wollen wir mit arbeitslosen Bewerbern besetzen, die eine gezielte Anpassungsqualifizierung erhalten. Ein anderes Projekt richtet sich an Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen. Sie sollen den Schul- und Berufsabschluss nachholen und werden dabei mit familienbegleitenden Angeboten unterstützt.

Außerdem haben wir vor, eine Praktikums- und Mini-Job-Börse einzurichten. Interessant bei diesem Projekt ist, dass es nicht wie die anderen von der ARGE kofinanziert wird, sondern über die Arbeitsagentur. Geplant ist darüber hinaus, die sich noch in den Anfängen befindenden Netzwerke für Fachkräftesicherung sowie für Chancengleichheit und Generationsprojekt auszubauen und zu stabilisieren. □ (em)

Landkreis Teltow-Fläming

Daten und Informationen zur Bevölkerung und Arbeitsmarkt



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

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 31.12.2007) 162.342 Personen, davon weiblich: 81.889, männlich: 80.453
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2007) Altersgruppen:
 1. 0 bis unter 25-Jährige: 39.384 (= 24,2 % der Gesamtbev.)
 2. 25- bis unter 50-Jährige: 60.081 (= 37,0 % der Gesamtbev.)
 3. 50- bis unter 65-Jährige: 30.942 (= 19,1 % der Gesamtbev.)
 4. 65-Jährige und älter: 31.935 (= 19,7 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 30.06.2007) 47.047 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Dez. 2007) 8.979 Personen davon SGB III: 2.798 davon SGB II: 6.181
- ▶ **Arbeitslosenquoten** (Stand: Dez. 2007) Insgesamt 10,8 % Frauen: 47,9 % Männer: 52,1%
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes** Das Regionalbudget des Landkreises Teltow-Fläming lässt sich in vier Handlungsfelder zusammenfassen:
 1. Absicherung von Fachkräften in regionalen Branchenkompetenzfeldern und Unterstützung von Vorhaben zur Verbesserung der Infrastruktur.
 2. Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von benachteiligten jungen Menschen.
 3. Unterstützung relevanter Netzwerke zur Verbesserung der Ausbildungs- und Berufsfähigkeit sowie der Stärkung sozialer und gesundheitlicher Kompetenzen.
 4. Unterstützung von sozioökonomischen Projekten.

▶ Infos

Kreisverwaltung Teltow-Fläming, Am Nuthefließ 3, 14943 Luckenwalde; Margitta Lehmann, Tel.: (0 33 71) 6 08 10 83, Ralf Lorenz, Tel.: (0 33 71) 64 35 48, Internet: <http://tinyurl.com/2mry87>

Im Doppelpack zum Ausbildungserfolg

Projekt ‚TANDEM-Ausbildung‘: Coaches unterstützen Azubis

Als Ricardo Pellny von seiner zukünftigen Ausbilderin Karin Liefeldt per Telefon die Zusage zu seinem Ausbildungsverhältnis erhielt, hat er erstmal einen Luftsprung gemacht und „Juhu“ geschrien. „Ich wusste, dass das mit meinen 22 Jahren wahrscheinlich die letzte Chance gewesen ist, um einen Ausbildungsplatz zu erhalten“, begründet der Auszubildende seine spontane Begeisterung. Doch nicht nur Ricardo Pellny ist glücklich, sondern auch Anke Jäger. Als Coachin des jungen Auszubildenden hat die alleinerziehende Mutter nun ebenfalls wieder einen Arbeitsplatz gefunden. Zusammen mit der Bürokräft Loretta Bednarczyk bilden nun Ricardo Pellny, Anke Jäger und die Ausbilderin Karin Liefeldt das Team vom Landhaus Heinrichshof.

Bis es dazu kam, ist einiges an Vorarbeit geleistet worden. Nachdem die ‚TANDEM-Ausbildung‘ ins Regionalbudget aufgenommen wurde, haben die Initiatoren des Projektes zusammen mit der ARGE Jugendliche ausgewählt, die entweder bereits eine Ausbildung abgebrochen oder bisher keinen Ausbildungsplatz gefunden haben. „Wir haben diese Gruppe ausgewählt, weil ohne Berufsausbildung die Chancen auf eine dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt gering sind“, so Jörg Kräker von der LUBA, dem Projektträger. Um für diese Jugendlichen die Chancen auf einen Ausbildungsplatz zu erhöhen, wird ihnen während ihrer Ausbildung zusätzlich noch ein Coach zur Seite gestellt, der die Jugendlichen während der Zeit begleitet. Die Coaches, die auch aus den Arbeitslosengeld-II-Empfängern ausgewählt wurden, sollen sich über die Tätigkeit zusätzliche Qualifikationen aneignen, wodurch wiederum ihre Chancen für eine Beschäftigung steigen.

Neben den geeigneten Auszubildenden und den Coaches musste noch die dritte Gruppe gefunden werden: Unternehmer, die ausbilden. „Ich wollte eigentlich schon immer ausbilden, aber da ich auf dem Heinrichshof zurzeit noch eine Pension ohne Küche führe, war es schwierig, einen Ausbildungsberuf zu finden, den ich lehren kann. Nachdem mir bei der IHK dann geholfen werden konnte und ich von dem Projekt hörte,

habe ich mich sofort beworben. Ich halte es nicht nur für die Jugendlichen für eine gute Idee, sondern ich habe ja selbst auch Vorteile davon“, so Karin Liefeldt.

„Ich bin die zweite Mutti“

Ab Oktober 2007 ging es dann los: Ricardo Pellny begann im Heinrichshof eine Ausbildung als Kaufmann für Tourismus und Freizeit. Anke Jäger steht ihm dabei als Coach zur Seite. „Ich bin für ihn wie eine zweite Mutti, also ich helfe ihm, wenn er private Probleme hat oder wenn er, wie jetzt, eine neue Wohnung braucht“, so beschreibt Anke Jäger ihre neue Aufgabe. Für die junge Mutter, die nach der Insolvenz eines Call-Centers arbeitslos geworden war, bietet der neue Job eine gute Gelegenheit, wieder in ihrem gelernten Beruf als Gastronomiefachkraft tätig zu sein.

Doch sie ist nicht nur tätig, sondern sie erhält auch die Möglichkeit, sich weiterzuqualifizieren. Da in der zweiten Phase des Regionalbudgets, die ab März 2008 beginnt, die Mittel für das Projekt aufgestockt werden sollen, ist für die Coaches eine Zusatzqualifikation als Ausbilder eingeplant. „Das ist eine gute Sache, wenn es wirklich klappen sollte“, hofft Anke Jäger.

Also ein Projekt, bei dem eigentlich alle profitieren – nicht zuletzt die Pensionsgäste des Heinrichshofes in Jüterbog. Zurzeit sind wegen des schlechten Wetters zwar noch nicht so viele da, aber „wenn die Sonne etwas höher steht, dann geht es richtig los mit Skatern und Radfahrern, denn die Fläming-Skate ist eine richtige Attraktion geworden, die Gäste aus dem In- und Ausland anzieht“, so die Erfahrung von Karin Liefeldt. Obwohl die Pension im letzten Jahr um 15 Betten vergrößert wurde, ist sie zuversichtlich, dass sie mit den beiden neuen Kräften den Ansturm gut bewältigt: „Wir sind als Team zusammengewachsen“, so ihr Fazit. □ (em)

Projektinfo ‚TANDEM-Ausbildung‘

Das Projekt bietet Jugendlichen, die aus eigener Kraft keine Lehrstelle gefunden haben, eine Ausbildung an und begleitet sie während der Berufsausbildung, um so die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Berufsabschlusses zu erhöhen. Ein weiterer Effekt ist, dass für die Coaches ebenfalls ALG-II-Empfänger ausgewählt werden, die durch den Erhalt von Qualifikation und praxisnahen Einsatzbedingungen ihrerseits die Chancen für eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung verbessern.

Projektträger der Tandem-Ausbildung ist die Luckenwalder Beschäftigungs- und Aufbaugesellschaft mbH (LUBA). Das Projekt, das aus Landes-, ESF- und BA-Mitteln finanziert wird, hat im Oktober 2007 begonnen und ist mit der 2. Stufe des Regionalbudgets bis März 2009 verlängert worden. An dem Projekt nehmen derzeit sechs Coaches und neun Auszubildende teil, die in sieben Unternehmen beschäftigt sind.



Das Team des Landhauses Heinrichshof, Jüterbog



Der Innenhof wird auch für Feste genutzt



Das Tandem gemeinsam bei der Arbeit

Urteil des BVerfG

vom 20. Dezember 2007

„Hartz-IV-Arbeitsgemeinschaften mit Verfassung nicht vereinbar“ – diesen Urteilspruch hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) in seinem Urteil BVerfG, 2 BvR 2433/04; 2 BvR 2434/04 gefällt. Da dieses Urteil für die Umsetzung des SGB II folgenreich ist, veröffentlichen wir an dieser Stelle einen Auszug aus der Pressemitteilung des Bundesverfassungsgerichtes, der die wichtigsten Inhalte des Urteils enthält.

„Mit Urteil vom 20. Dezember 2007 hat der Zweite Senat des Bundesverfassungsgerichts Kommunalverfassungsbeschwerden von Kreisen und Landkreisen gegen organisatorische Regelungen des Sozialgesetzbuches Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitssuchende) teilweise stattgegeben. Soweit sich die Beschwerdeführer gegen die Zuweisung der Zuständigkeit für einzelne Leistungen der Grundsicherung für Arbeitssuchende („Hartz IV“) ohne vollständigen Ausgleich der sich daraus ergebenden finanziellen Mehrbelastungen gewandt hatten, wurden die Beschwerden zurückgewiesen. Die in § 44b SGB II geregelte Pflicht der Kreise zur Aufgabenübertragung der Leistungen nach dem Sozialgesetzbuch Zweites Buch (Grundsicherung für Arbeitssuchende) auf die Arbeitsgemeinschaften und die einheitliche Aufgabenwahrnehmung von kommunalen Trägern und der Bundesagentur für Arbeit in den Arbeitsgemeinschaften verletzt jedoch die Gemeindeverbände in ihrem Anspruch auf eigenverantwortliche Aufgabenerledigung und verstößt gegen die Kompetenzordnung des Grundgesetzes.

Die Arbeitsgemeinschaften sind als Gemeinschaftseinrichtung von Bundesagentur und kommunalen Trägern nach der Kompetenzordnung des Grundgesetzes nicht vorgesehen. Besondere Gründe, die ausnahmsweise die gemeinschaftliche Aufgabenwahrnehmung in den Arbeitsgemeinschaften rechtfertigen könnten, existieren nicht. Zudem widerspricht die Einrichtung der Arbeitsgemeinschaft dem Grundsatz eigenverantwortlicher Aufgabenwahrnehmung, der den zuständigen Verwaltungsträger verpflichtet, die Aufgaben grundsätzlich durch eigene Verwaltungseinrichtungen, also mit eigenem Personal, eigenen Sachmitteln und eigener Organisation, wahrzunehmen. Bis zu einer gesetzlichen Neuregelung, längstens bis zum 31. Dezember 2010, bleibt die Norm jedoch anwendbar. Dem Gesetzgeber muss für eine Neuregelung, die das Ziel einer Bündelung des Vollzugs der Grundsicherung für Arbeitssuchende verfolgt, ein der Größe der Umstrukturierungsaufgabe angemessener Zeitraum belassen werden.“ □
(Quelle: BVerfG Pressemitteilung vom 20.12.2007, Internet: <http://tinyurl.com/2p93yb>)

„Chancen auf dauerhafte Arbeit erhöhen“

Interview mit Matthias Vogel über neue INNOPUNKT-Initiative

Mit der neuen im Dezember 2007 gestarteten INNOPUNKT-Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung‘ soll die Integration von gering qualifizierten Arbeitslosen in den erwerbswirtschaftlichen Arbeitsmarkt modellhaft unterstützt werden. BRANDaktuell sprach mit Matthias Vogel, der als LASA-Themenverantwortlicher die Initiative begleitet, über Zielgruppen, Projektträger und angestrebte Ergebnisse.

Herr Vogel, was soll mit dem Vorhaben konkret unterstützt werden?

Da die Gruppe der Geringqualifizierten häufig von Arbeitslosigkeit betroffen und ihr Anteil an den Langzeitarbeitslosen sehr hoch ist, wollen wir Geringqualifizierte auf Arbeitsplätze in Unternehmen vermitteln. Eine zusätzliche Bedingung für die Arbeitsplätze ist, dass Arbeit und Lernen eng miteinander verknüpft werden. Denn die Zielgruppe der Geringqualifizierten hat nur eine Chance auf dauerhafte Arbeit, wenn sie eine angemessene Qualifizierung erhält.

Es geht also nicht nur darum, Beschäftigung zu fördern, sondern auch lernförderliche Rahmenbedingungen zu unterstützen, indem betrieb-

Erstmals sollen in eine INNOPUNKT-Initiative transnationale Erfahrungen mit einfließen. Wie wird dieser Ansatz umgesetzt?

Da sich auch andere europäische Nachbarländer mit dem Thema ‚Integration von Geringqualifizierten in den Arbeitsmarkt‘ seit längerem beschäftigen, haben wir diesen Aspekt als Teilziel für diese Initiative mit aufgenommen. Wir lassen den Trägern ‚freie Hand‘, ob sie dieses Ziel über konzeptionelle Kontakte, Recherchen oder Auswertungen von bereits durchgeführten transnationalen Projekten umsetzen. Die Länder, von denen Synergieeffekte genutzt werden sollen, sind unter anderem Dänemark, Irland und Niederlande. Interessant ist auch, dass ein Projekt plant, innovative Lösungsansätze erst in Brandenburg und anschließend in einem osteuropäischen Land zu testen.

Die Siegerprojekte

Aus 38 eingereichten Ideenvorschlägen wurde folgende fünf Projekte ausgesucht, denen in den nächsten drei Jahren rund 2,5 Millionen Euro aus Mitteln des Landes und des Europäischen Sozialfonds zur Verfügung stehen:

- ▶ INTEGRA 2010, Deutsche Angestellten Akademie
- ▶ Horizonte – Wege für Geringqualifizierte in Arbeitswelten Südbrandenburgs, Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz
- ▶ Einfacharbeitsplätze mit Pfiff, Bildungszentrum Hennigsdorfer INO gGmbH
- ▶ Arbeiten und Lernen mit Perspektive, Verein zur Jugendförderung des DGB
- ▶ IMPULS, Landkreis Dahme-Spreewald

liche Zugangswege mit Bildungsgelegenheiten für Geringqualifizierte gekoppelt werden.

Wie wollen Sie diese Ziele realisieren?

Mit den Siegerprojekten können wir auf ein breit gefächertes Trägerspektrum zurückgreifen. Es reicht vom Landkreis über eine Entwicklungsgesellschaft bis hin zu erfahrenen Bildungsträgern. Diese wollen gerade bei den qualifikatorischen Elementen vielfältige Lösungsansätze modellhaft erproben, wie arbeitsintegriertes Lernen, individuelle Fallorientierung oder beschäftigungsbegleitende Qualifikation. Welche Lernmodelle sich letztendlich für die Gruppe der Geringqualifizierten als erfolgreich erweisen, wird sich zeigen. Jedenfalls ist vorgesehen, die erfolgreichen Methoden später auch anderen Arbeitsmarktakteuren zu Verfügung zu stellen.

Welche Aufgaben übernimmt die LASA bei der Initiative?

Wir begleiten die inhaltliche Arbeit der Projekte und übernehmen das Ergebniscontrolling. Die transnationalen Aktivitäten unterstützen wir, indem wir Workshops für die Träger durchführen. Um die Nachhaltigkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, planen wir, Good-Practice-Beispiele in eine Datenbank zu überführen und eine Synopse zu transnationalen Erfahrungen bei der Förderung Geringqualifizierter zu erstellen. Da diese Initiative die Träger auffordert, weitere Fördermittel des Bundes, des Landes und der Kommunen zu nutzen, sind wir auch hier beratend tätig und geben unsere Erfahrungen z. B. aus der Verzahnungsrichtlinie weiter.

Bei welchen Ergebnissen würden Sie sagen, die Initiative war ein Erfolg?

Erfolg ist für mich in erster Linie, wenn es gelungen ist, Ansätze zu entwickeln, die es erstens ermöglichen, die Gruppe der Geringqualifizierten langfristig zu integrieren, die zweitens die Spezifika des Landes Brandenburg berücksichtigen und die drittens weitere Förderinstrumente und Kofinanzierungen einbinden. □ (em)

Infos

Internet: <http://tinyurl.com/38snkp>

Breiter Vorstoß gegen Langzeitarbeitslosigkeit in Brandenburg

Vielfalt der Instrumente und den konjunkturellen Aufschwung in 2008 ausnutzen

Die Zahl der Arbeitslosen in Brandenburg hat im vergangenen Jahr 2007 erfreulich deutlich abgenommen. Während im Januar 2007 noch 222.615 Menschen arbeitslos waren, reduzierte sich diese Zahl im Dezember auf 182.142. Im Rechtskreis des SGB III (Arbeitslosengeld I) waren davon im Januar 79.735 Personen arbeitslos, ihre Anzahl sank bis Dezember auf 55.695. Im Rechtskreis des SGB II (Arbeitslosengeld II) sank die Anzahl vom Januar bis Dezember von 141.168 auf 126.447 Personen.

Allerdings ist die Zahl der Langzeitarbeitslosen unter den arbeitslosen Personen 2007 nicht in gleichem Maße gesunken. Allein in den Kreisen, in denen das SGB II von ARGEen umgesetzt wird, betrug die Zahl Langzeitarbeitsloser im Januar 61.209, im Dezember noch immer 50.844. Das heißt, ihr Anteil an allen Arbeitslosen in diesen Kreisen ist in dieser Zeit von 41 Prozent sogar auf über 42 Prozent gestiegen. So wird es auch im Jahr 2008 vordringlich darum gehen, nicht nur die Bedingungen am Arbeitsmarkt insgesamt zu verbessern, sondern insbesondere alle Möglichkeiten zu nutzen, die Zahl der Langzeitarbeitslosen stärker als bisher zu senken.

Natürlich ist dies zuerst eine Aufgabe der Grundsicherungsträger in den Landkreisen und kreisfreien Städten, da der überwiegende Teil der Langzeitarbeitslosen Leistungsempfänger nach SGB II ist. Es ist zu erwarten, dass sich die Arbeit der Vermittler und Fallmanager weiter professionalisieren wird. So können vielfältige Möglichkeiten genutzt werden, um die Vermittlungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen zu verbessern und sie letztlich in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Regionalbudgetförderung

Das MASGF hat zudem mit der über ESF-Mitteln finanzierten Förderung von Regionalbudgets die Möglichkeit eröffnet, regionalspezifische Instrumente zur Verbesserung der Vermittlungschancen und der sozialen Teilhabe von arbeitslosen Männern und Frauen zu entwickeln, die über die Leistungen nach SGB II und III hinausgehen und eng mit der Regionalentwicklung verknüpft sein sollen. Das MASGF hat dazu mit allen Landkreisen und kreisfreien Städten Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die erste Phase dieser Förderung läuft von Juli 2007 bis Februar 2008.

Am 7. März 2007 hatte der Landtag beschlossen, dass die Maßnahmen, die mittels der Regionalbudgets gefördert werden sollen, sich besonders auf die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen orientieren. Dies wurde durch entsprechende Festlegungen in den Zielvereinbarungen gesichert, nach denen der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Teilnehmenden an Regionalbudgetmaßnahmen mindestens ihrem Anteil an allen Arbeitslosen in den jeweiligen Landkreisen entsprechen soll. Bei einer so

vereinbarten durchschnittlichen Beteiligung von 49 Prozent Langzeitarbeitsloser – von den in der ersten Phase angestrebten 4.000 Teilnehmern – ist zu erwarten, dass auch unter den mehr als 700 Menschen, die nach einer solchen Teilnahme eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufnehmen sollen, viele Langzeitarbeitslose sein werden. Insgesamt werden etwa 1.000 Menschen durch die Regionalbudgetförderung in Beschäftigung, Ausbildung oder Selbstständigkeit gebracht.

Ab März 2008 beginnt die zweite Phase der Regionalbudgetförderung, für die jetzt im Januar erneut Zielvereinbarungen abgeschlossen werden; auch in dieser Phase wird auf einen möglichst hohen Anteil Langzeitarbeitsloser geachtet. So werden vor Ort Möglichkeiten erschlossen, Langzeitarbeitslose angepasst an ihre jeweiligen Bedarfe und an die regionalen Bedingungen zu qualifizieren und zu beschäftigen.

Bekanntermaßen hat sich auch die Bundesregierung im vergangenen Jahr bemüht, zielgerichtete Angebote zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland zu entwickeln. Das Ergebnis sind zum einen die Einführung eines Beschäftigungszuschusses mit Einfügung des § 16a in das SGB II und zum anderen das Bundesprogramm zur Förderung von zusätzlichen Arbeitsplätzen, die in Regionen mit besonders hoher und verfestigter Langzeitarbeitslosigkeit durch Kommunen geschaffen werden – dem sogenannten ‚Kommunal-Kombi‘.

Beschäftigungszuschuss nach § 16a SGB II

Der Beschäftigungszuschuss ist ein Lohnkostenzuschuss für die Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen, die voraussichtlich in den nächsten 24 Monaten aufgrund mehrerer persönlicher Vermittlungshemmnisse nicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt integriert werden können. (Weitere Informationen zu diesem Instrument finden Sie auf Seite 13, Anm. der Redaktion.)

In seiner Ausrichtung auf erwerbswirtschaftliche Unternehmen ist dieses Instrument besonders interessant, auch wenn bis April 2008 dieser Beschäftigungszuschuss nur an Träger der Arbeitsförderung, die gemeinnützige und zusätzliche Tätigkeiten verrichten, gewährt werden kann. Es

wäre wünschenswert, dass die EU-Kommission einer Öffnung des Instruments für die Erwerbswirtschaft zustimmt.

Kommunal-Kombi

Der Kommunal-Kombi kann in den Landkreisen genutzt werden, in denen die Arbeitslosenquote im Zeitraum von August 2006 bis April 2007 durchschnittlich mindestens 15 Prozent betrug. Im Land Brandenburg sind das die Kreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Oder-Spree, Märkisch-Oderland, Ostprignitz-Ruppin, Spree-Neiße, Barnim, Prignitz und Uckermark. Dazu kommen die kreisfreien Städte Brandenburg an der Havel, Cottbus und Frankfurt (Oder).

Mit dieser Förderung sollen sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze für zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten der Gemeinden, Städte oder Kreise zur Wahrnehmung kommunaler Aufgaben geschaffen werden. Die Förderung erfolgt aus Bundes- bzw. Bundes-ESF-Mitteln in Höhe von bis zu insgesamt 700 Euro, bei der Einstellung von über 50-Jährigen erfolgt eine Aufstockung um weitere 100 Euro. Das Land gibt noch einen Zuschuss in Höhe von 150 Euro, wenn die Landkreise ihrerseits ihre Einsparungen in die Gesamtförderung einbringen. Damit können in den Jahren 2008 und 2009 Menschen eingestellt werden, die schon mindestens zwei Jahre arbeitslos gemeldet sind und in dem Jahr vor der Einstellung Arbeitslosengeld II bezogen haben.

Das Gute an diesem Instrument ist, dass hier – anders als bei den bisher bekannten Instrumenten – eine Einstellung für drei Jahre; also bis maximal 2012, erfolgen kann. Damit können endlich auch Tätigkeiten in sozial sensiblen Bereichen längerfristig ausgeübt werden, die unter einem häufigen Wechsel des Personals oft gelitten haben. Hoffentlich wird diese Möglichkeit der langfristigen Beschäftigung auch gut genutzt. Mit ihr kann vor allem älteren Beschäftigten, die keine Möglichkeit einer Integration in den regulären Arbeitsmarkt mehr finden, ein Übergang in die Rente erleichtert werden. Die Kommunen in Brandenburg, die das Instrument nutzen können, waren schon zum Jahresende 2007 im bundesweiten Vergleich sehr weit mit ihren Planungen für mögliche Maßnahmen, sodass davon auszugehen ist, dass die Förderung zügig vonstatten geht.

Alle drei Möglichkeiten von Bund und Land können – jede auf ihre Weise – insgesamt dazu beitragen, dass auch die Zahl der Langzeitarbeitslosen in Brandenburg im Jahresverlauf spürbar sinkt. □

Dr. Elke Mandel, MASGF

Wie können Qualitäts- und Prozessstandards gesichert werden?

Vierte Tagung des Netzwerkes SGB II thematisierte die Qualität der Umsetzung des SGB II

Welche Qualitäts- und Prozessstandards existieren und wie können sie nachhaltig gesichert werden? Wie wird Kundenorientierung umgesetzt? Diese Leitfragen standen im Mittelpunkt der vierten Tagung des Netzwerkes SGB II, die als follow up der Themen und Ergebnisse des SGB-II-Bundeskongresses Anfang Oktober (s. a. Brandaktuell Nr. 6, S. 14) angelegt war. Die Veranstaltung wurde von der REGE GmbH (Bielefeld) in Kooperation mit dem Verein Beschäftigungspolitik kommunal e. V. (Offenbach am Main) und dem Bundesnetzwerk ARGEn SGB II (Netzwerk der Landesarbeitsgemeinschaften von Arbeitsgemeinschaften gem. § 44b SGB II) durchgeführt. Die Thematik der Umsetzung des SGB II wurde anhand von neun Arbeitsgruppen durchgeführt.

Welche unterschiedlichen Qualitätsstandards es in der Praxis gibt, soll hier beispielhaft an der Diskussion und den Ergebnissen der Arbeitsgruppe 7 ‚Eingliederungsvereinbarungen‘ dargestellt werden.

Nach der Einführung in das Thema Eingliederungsvereinbarung (EinV) durch Anne Gollenbeck, GIB, welche sowohl den rechtlichen Rahmen, die Qualitätsanforderungen als auch die Probleme und Widersprüche darstellte, stellten die Teilnehmer der Arbeitsgruppe ihre Erfahrungen und Erwartungen dar. Das Spektrum der Erfahrungen reichte von „bei mir schaffen die Fallmanager 250 qualitative Eingliederungsvereinbarungen“ über „gute Eingliederungsvereinbarungen mit allen Kunden sind nicht zu schaffen“ bis zu „wir bereiten als Bildungsträger die Eingliederungsvereinbarung für das Fallmanagement vor“. Von allen wurde die EinV als sinnvoll und prozessfördernd angesehen. Doch für die erfolgreiche Umsetzung wird Zeit gefordert. Auch muss ausreichend geschultes Personal vorhanden sein, welches unter angemessenen Rahmenbedingungen handeln kann.

Eingliederungsvereinbarung und Dokumentationspflicht

Angesichts dieser vielschichtigen Erfahrungen gab es eine rege Diskussion über den Begriff Qualität und die Relativierung des Begriffes Eingliederungsvereinbarung als ‚begleitendes Tool zur Dokumentation der Eingliederungsprozesse‘. Es war Konsens, dass Eingliederungsvereinbarungen als eigenständiges Verwaltungsinstrument neben der Beratung für alle erwerbsfähigen Hilfebedürftigen nicht zu schaffen seien. Bei einem geschätzten Aufwand von bis zu 5 Stunden im Jahr und bei Fallzahlen von 250 Hilfebedürftigen und mehr würde das alleine bis zu drei Viertel der Jahresarbeitszeit in Anspruch nehmen. Bezogen auf ca. 3 Millionen erwerbsfähige Hilfebedürftige wären dies bis zu 15 Millionen Arbeitsstunden im Jahr.

Die EinV müsse als prozessbegleitende Dokumentation über die Entwicklung des Kunden genutzt werden, in der die jeweiligen Entwicklungsschritte und Vereinbarungen festgehalten

werden. Hier gibt es noch deutlichen qualitativen Verbesserungsbedarf in der Gestaltung der Beratungsprozesse und bei der Nutzung der EinV als Förderinstrument. Beispiele aus dem internen Controlling aus mehreren Kommunen, die als interne Qualitätskontrolle und -entwicklung durchgeführt werden, stießen in der Arbeitsgruppe auf sehr positive Resonanz. Nach Einschätzung vieler AG-Teilnehmer wäre dieses ein Ansatz, den Integrationsprozess qualitativ weiterzuentwickeln.

Kontraproduktiv: Interventionen des Bundesrechnungshofes

Als sehr kontraproduktiv und sogar als sehr hindernd wurden die Interventionen und Bewertungen des Bundesrechnungshofes (BRH) gesehen, weil dieser ausschließlich quantitative Aspekte ins Feld führe und einen Druck erzeuge, der der Sache nicht gerecht werde. Der BRH und auch die Innenrevision des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales würden auf qualitative Aspekte wenig Wert legen und Träger dazu bringen, zwar 100 Prozent der Eingliederungsvereinbarungen zu erreichen, qualitativ aber potenziell dazu führen, dass EinV im schlimmsten Fall ‚am Fließband‘ in den ersten zehn Minuten des Erstgesprächs unterschrieben werden. Das hat eine Konzeptstudie des Soziologischen Forschungsinstituts Göttingen festgestellt. Dieses widerspricht zwar den Mindeststandards und den Intentionen des Gesetzgebers, ist aber anscheinend nicht die Ausnahme im SGB II.

Die regelmäßigen Handlungsanweisungen der Bundesagentur (BA) zum Thema gelten ebenfalls als wenig zielführend, da deren Autoren nach Meinung der Arbeitsgruppenteilnehmer wenig spezifische Kenntnisse über die realen Wirklichkeiten in den Jobcentern und deren Kunden haben. Deshalb favorisierte der Teilnehmerkreis der Arbeitsgruppe einen regionalen Bottom-up-Ansatz mit Good-Practice-Beispielen, der über Netzwerke und die BA für die überregionale Qualitätsentwicklung genutzt werden könnte.

Ein weiteres Thema war die Eingliederungsvereinbarung in Verbindung mit Sanktionsandrohungen. Hier hielt die Mehrheit der AG-Teilnehmer

Sanktionen grundsätzlich für sinnvoll, da bestimmte Zielgruppen (Jugendliche) sich häufig nur so aktivieren ließen. Warum allerdings die Rechtsfolgenbelehrungen für alle EinV zwingend notwendig sein sollen, konnte nicht überzeugend nachvollzogen werden.

Folgende Gründe sprechen dagegen:

- ▶ Die Dualität im Beratungsprozess – beraten und gleichzeitig sanktionieren – ist für die Vertrauensbildung sehr ambivalent.
- ▶ Gerade motivierte, ältere Kunden oder Kunden, die kurz vor dem Einstieg in Arbeit sind, fühlen sich durch die Rechtsfolgenbelehrung häufig missachtet und sogar gedemütigt.
- ▶ In mehreren Gerichtsurteilen wurden Sanktionen allein aus der EinV heraus verworfen, da sie oft nicht spezifisch genug auf den eingetretenen Sanktionsgrund hingewiesen haben.
- ▶ Daraus ergibt sich, dass rechtlich sichere Rechtsfolgenbelehrungen besser direkt an den jeweiligen Bescheid mit genauer Beschreibung der Aufgabe gebunden werden.
- ▶ Die meisten Sanktionsgründe sind Meldeverstöße, welche ohne EinV umgesetzt werden können.

Daher wäre zu überlegen, Rechtsfolgenbelehrungen zielgerichtet, aber nicht immer zwingend an die EinV zu binden. Diese nimmt im Rahmen des SGB II eine zentrale Stellung ein, an die erhebliche Personalkapazitäten gebunden sind. Umso mehr wunderte es, dass es immer noch keine Begleitforschung über die Prozesse und die Erfolge der Eingliederungsvereinbarung gibt.

Zusammenfassung

Eingliederungsvereinbarungen werden grundsätzlich als sinnvoll und zielführend gesehen. Für den Qualitätsprozess müssen Rahmenbedingungen hergestellt werden. Folgende Forderungen und Wünsche an die Politik, die BA und die Träger des SGB II wurden für die anschließende Vorstellung der Ergebnisse im Plenum formuliert und durch den Moderator vorgestellt:

1. Zeit für den Beratungsprozess inklusive EinV,
2. ausreichendes und qualifiziertes Personal,
3. Definition der EinV als Prozessdokumentation und nicht als eigenständiges Tool,
4. eigenes qualitatives Controlling vor Ort (Bottom-up-Ansatz),
5. weniger Druck durch den BRH, dafür mehr qualitatives Controlling mit Beratung,
6. Evaluierung der Prozessqualität bei der EinV – Begleitforschung. □ Hartmut Siemon, LASA

Infos

Die Tagungsdokumentation steht im Internet unter: <http://tinyurl.com/2gw7n3>

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz

Auswirkungen im Arbeitsverhältnis – letzter Teil

Der Arbeitgeber hat das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) auch im Beschäftigungsverhältnis zu beachten. Vergütungsregelungen, interne Beförderungsrichtlinien, Betriebsordnungen und alle sonstigen betrieblichen Regelungen dürfen nicht gegen das AGG verstoßen. Im letzten Teil der Serie werden Ihnen die Auswirkungen des Gesetzes auf das Arbeitsverhältnis beschrieben.

1. Vergütung und sonstige betriebliche Leistungen

Grundsätzlich besteht bei Fragen der Vergütung Vertragsfreiheit. Der Grundsatz ‚Gleicher Lohn für gleiche Arbeit‘ ist nicht ausreichend, um Ansprüche auf eine gleiche Bezahlung durchzusetzen. Der Arbeitgeber hat auch nach Inkrafttreten des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) das Recht, die Vergütung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer frei festzulegen, sofern er nicht an einen Tarifvertrag oder an betriebliche Regelungen mit dem Betriebsrat gebunden ist. Allerdings müssen Arbeitgeberinnen bzw. Arbeitgeber bei der Festlegung der Vergütung zukünftig das AGG beachten.

Für die Praxis sollte der Arbeitgeber prüfen, ob es Vergütungsregelungen, Sonderzahlungen oder sonstige Regelungen über betriebliche Leistungen gibt, die eine bestimmte Gruppe von Arbeitnehmern unzulässig benachteiligen. Eine betriebliche Regelung, die beispielsweise Mitarbeitern Sonderurlaub bei Hochzeit gewährt, aber nicht die gleichberechtigte Lebenspartnerschaft berücksichtigt, benachteiligt Mitarbeiter wegen

wie beispielsweise Gebetspausen von Muslimen, Rücksicht zu nehmen, soweit dies betrieblichen Belangen nicht entgegensteht. An dieser Rechtsprechung wird sich auch nach Inkrafttreten des AGG nichts ändern. Das Verbot der Benachteiligung zielt darauf ab, Nachteile, die den Beschäftigten wegen ihrer Religion entstehen können, zu beseitigen oder zu verhindern. Das Gesetz fordert nicht, Beschäftigten wegen ihrer Religion Vorteile einzuräumen.

In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, ob Arbeitgeber Arbeitnehmerinnen das Tragen eines Kopftuches untersagen können. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat 2002 schon entschieden, dass das alleinige Tragen eines Kopftuches nicht für eine Kündigung ausreicht; es müssen in jedem Fall konkrete betriebliche Störungen oder wirtschaftliche Einbußen vom Arbeitgeber vorgetragen werden. Unter der Geltung des AGG wird ein Kopftuchverbot nur dann möglich sein, wenn der Verzicht auf das Kopftuch eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt. Dies wird nur sehr selten der Fall sein. Kundenerwartungen werden wahrscheinlich keine entscheidende



Simone Burkard

- ▶ Entwicklung eines Schulungskonzeptes für Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter;
- ▶ Entwicklung eines effektiven Beschwerdesystems (internes Konfliktmanagementsystem) zur Prozessvermeidung;
- ▶ Entwicklung einer Antidiskriminierungs-Politik (Diversity-Policy), sofern noch nicht vorhanden.

Hierbei sollte jedoch entsprechend der Unternehmensgröße entschieden werden, welche Überprüfungen erforderlich sind.

Fazit

Nach 18 Monaten AGG ist festzustellen, dass die befürchtete Klagewelle bislang ausgeblieben ist. Bewerber, die sich nicht ernsthaft um eine Anstellung bemühen, sondern nur auf Entschädigungszahlungen von Arbeitgebern aus sind, sogenannte ‚AGG-Hopper‘, sind bislang noch eine Ausnahme.

Es ist aber davon auszugehen, dass die meisten Streitigkeiten von den Beteiligten nicht öffentlich ausgetragen werden. Unternehmen werden zunächst immer versuchen – so auch meine eigene praktische Erfahrung in der Beratung von Unternehmen –, einen Konflikt einvernehmlich zu lösen. Denn welches Unternehmen möchte schon gerne in den Medien stehen, mit dem Vorwurf, Frauen, ältere Arbeitnehmer oder behinderte Menschen zu benachteiligen? Die Bereitschaft der Unternehmen ist deshalb groß, sich außergerichtlich zu einigen.

Für die Praxis ist zu wünschen, dass alle Seiten einen vernünftigen Umgang mit dem AGG finden. □

Simone Burkard, Fachwältin für Arbeitsrecht

Infos

Simone Burkard, Tel.: (01 79) 7 56 45 19,
E-Mail: simone_burkard@web.de

Ein Jahr AGG – ein Anfang ist gemacht

„... Aber selbst wenn man unterstellt, Diskriminierung würde die Unternehmensgewinne steigern – wäre das ein Grund, Diskriminierung zu akzeptieren? Oder genauer gefragt: Was ist uns Gerechtigkeit wert? Und wenn Wirtschaft vor Menschenwürde geht, was opfern wir als Nächstes? ...“

Dr. Klaus Michael Alenfelder und Frank Jansen, Deutscher Antidiskriminierungsverband

Infos

Internet: www.dadv.de/ein_jahr_agg.html

deren sexueller Identität. Betriebliche Beförderungsregelungen, die Zeiten von Kinder- und Familienpause oder Teilzeitbeschäftigte nicht berücksichtigen, benachteiligen ebenfalls wegen des Geschlechts.

Bei internen Regelungen haben Arbeitgeber darauf zu achten, dass für alle Mitarbeiter ein diskriminierungsfreier Zugang zu betrieblichen Sozialleistungen und -einrichtungen besteht.

2. Ausübung von religiösen Bräuchen

Ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin ist nach der bisherigen Rechtsprechung nur verpflichtet, auf religiöse Belange der Arbeitnehmerschaft,

berufliche Anforderung darstellen, da sie nicht tätigkeitsbezogen, sondern umfeldbezogen sind.

3. Handlungsempfehlung

Es empfiehlt sich, alle betrieblichen Regelungen nach potenziellen Diskriminierungstatbeständen zu überprüfen:

- ▶ Überprüfung der Arbeitsverträge;
- ▶ Überprüfung der Betriebsvereinbarungen, Betriebsordnungen, Sozialpläne;
- ▶ Überprüfung der Vergütungsstruktur;
- ▶ Überprüfung der Einstellungs- und Beförderungspraxis;
- ▶ Dokumentation der wesentlichen Personalvorgänge (soweit noch nicht vorhanden);

Chancengleichheit – Querschnittsziel in der ländlichen Entwicklung

Wie können Brandenburger Akteure die Möglichkeiten nutzen?

Wie wirkt sich das geplante Projekt auf Frauen und auf Männer aus? Welche Ansätze in Fortbildungsseminaren können helfen, geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten aufzubrechen? Diesen und ähnlichen Fragen müssen sich künftig alle Akteure stellen, deren Projekte aus dem ‚Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums‘, kurz ELER, gefördert werden. Denn Chancengleichheit ist ein Querschnittsziel des neuen Fonds.

Die Gleichstellung der Geschlechter ist ein Grundrecht und ein gemeinsamer Wert der Europäischen Union. Gleichzeitig ist sie eine Voraussetzung, um die EU-Ziele für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt zu erreichen. Nur wenn sich die Potenziale von Männern und Frauen gleichermaßen entfalten können, sind die Folgen des demografischen Wandels zu bewältigen. ‚Chancengleichheit‘ findet sich daher als Querschnittsziel in allen Politikbereichen der EU und ihrer Förderpolitik wieder. Auch für die ländliche Entwicklung gewinnt es zunehmend an Bedeutung.

Was soll erreicht werden?

In der neuen Förderperiode richtet Brandenburg sein Augenmerk innerhalb des Querschnittsziels Chancengleichheit vor allem darauf, für Frauen die Zugangschancen zum Arbeitsmarkt zu verbessern und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für Frauen und Männer zu fördern. Das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV) unterstützt dazu:

- ▶ berufliche Qualifizierungen und Personalentwicklungen,
- ▶ Eigeninitiative bei der Gestaltung des sozialen und wirtschaftlichen Umfeldes,
- ▶ die Entwicklung neuer Geschäftsideen,
- ▶ die Schaffung neuer und Sicherung bestehender Arbeitsplätze,
- ▶ die Beteiligung von Frauen an betrieblichen und gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen.

Übergreifendes Ziel ist es, die Situation für Frauen, junge Menschen und für Familien zu verbessern, die ländlichen Regionen wirtschaftlich zu stärken und so die Abwanderung deutlich zu mindern.

Chancengleichheit im EPLR

Das MLUV will diese Ziele insbesondere durch Maßnahmen in den Schwerpunkten 1, 3 und 4 des ‚Entwicklungsprogramm für den ländlichen Raum‘ (EPLR) erreichen. Dabei setzt es auf die Motivation und auf die Innovationskraft der Akteure vor Ort. Die Förderprogramme des ELER werden diejenigen des ESF und EFRE ergänzen. In der interministeriellen ‚AG Chancengleichheit in den EU-Fonds des Landes Brandenburg‘ arbeiten die Verwaltungsbehörden des Wirtschafts-, Landwirtschafts- und Arbeitsministeriums eng zusammen und stimmen sich fachlich ab.

EPLR-Schwerpunkt 1: Wettbewerbsfähigkeit

Die Wettbewerbsfähigkeit der Land-, Forst- und Ernährungswirtschaft Brandenburgs soll gestärkt werden. Dazu soll der Bildungsstand, die beruflichen Kompetenzen und das Innovationspotenzial der Beschäftigten, einschließlich der Führungskräfte, Betriebsleiter und Multiplikatoren, erhöht werden. Umgesetzt wird dieser Schwerpunkt durch die Richtlinie zur Förderung der Berufsbildung im ländlichen Raum. Unter dem Aspekt Chancengleichheit ist relevant, dass nach Nr. 5.4. der Richtlinie grundsätzlich bei der Planung, Durchführung und Begleitung der Bildungsmaßnahmen das Gender-Mainstreaming-Prinzip anzuwenden ist. Die Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern müssen dargelegt werden. Weiterhin ist eine konkrete Anzahl von Teilnehmerinnen an den Maßnahmen gefordert.

Für Weiterbildungsträger ist interessant, dass sie in ihre Seminare geschlechtsspezifische Fragestellungen aufnehmen und erproben können. Denn auch die Entwicklung von neuen Bildungsinhalten wird gefördert. Bildungsträger können beispielsweise bei Lehrgängen zur Betriebsübernahme das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufnehmen und in Weiterbildungen versuchen, geschlechtsspezifische Berufswahlpräferenzen aufzubrechen. Oder sie können geschlechtsdifferenzierte Lehrmethoden erproben und so auf das unterschiedliche Lernverhalten von Frauen und Männern eingehen.

EPLR-Schwerpunkt 3: Lebensqualität und Diversifizierung

Ziel ist, Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten zu schaffen. Unterstützt werden Vorhaben, die neue wirtschaftliche Aktivitäten entwickeln, auch außerhalb der Landwirtschaft, sowie Vorhaben, die die Lebensqualität im ländlichen Raum steigern. Hierzu gehören Dienstleistungen der Grundversorgung, die Dorferneuerung und -entwicklung, die Entwicklung neuer Geschäftsideen, beispielsweise im Fremdenverkehr, bis hin zur Gründung von (Kleinst-)Unternehmen. Schulungen und Informationsveranstaltungen sollen Akteure in den ländlichen Regionen dabei unterstützen, neue Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten zu etablieren. Umgesetzt wird dieser

Schwerpunkt durch die Richtlinie zur Förderung der Integrierten ländlichen Entwicklung (ILE) und LEADER. Die Diversifizierung, also die Erweiterung der Produktion um neue Produkte, der ländlichen Wirtschaft wird über die Richtlinie über die Gewährung von Zuwendungen für einzelbetriebliche Investitionen in landwirtschaftlichen Unternehmen gefördert.

Um das Ziel, mehr Frauen in Beschäftigung zu bringen, tatsächlich zu erreichen, sind bei fast allen Maßnahmen Frauenquoten benannt worden. Auch hier ist auf allen Durchführungsebenen der Maßnahmen die geschlechtsspezifische Auswirkung auf Frauen und Männer zu berücksichtigen. Weiterhin sollen die geförderten Aktivitäten den Handlungsfeldern gebietsbezogener lokaler Entwicklungsstrategien entsprechen. Daraus ergibt sich die Chance, Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten sowohl auf die Bedarfe der Bevölkerung und Kunden als auch auf die Bedarfe der Beschäftigten/Selbstständigen abzustimmen und dies modellhaft zu erproben. Um Frauen, Familien und junge Menschen an ihre Region zu binden, sind unter anderem folgende Fragen für die Gleichstellung von Bedeutung:

- ▶ Wie sollte die Arbeitszeit gestaltet sein?
- ▶ Sind die geplanten Dienstleistungsangebote auch für die Zielgruppe zu erreichen?
- ▶ Wer sind mögliche Nutzer ungenutzter Gebäude?

EPLR-Schwerpunkt 4: LEADER

Das MLUV hat in einem Wettbewerb 14 LEADER-Regionen ausgewählt. Gefördert wird das Regionalmanagement der Regionalen Aktionsgruppen (LAG) sowie innovative und teilweise transnational ausgerichtete Modellvorhaben der LEADER-Regionen in den Schwerpunkten 1 bis 3. Umgesetzt wird Schwerpunkt 4 ebenfalls durch die Richtlinie zur Förderung der Integrierten ländlichen Entwicklung (ILE) und LEADER. Unter dem Chancengleichheitsaspekt ist interessant, dass Frauen und Männer in einem ausgewogenen Verhältnis an den Entscheidungs- und Managementstrukturen beteiligt werden sollen und eine bestimmte Anzahl von Frauenarbeitsplätzen zu erhalten bzw. zu schaffen ist. Außerdem sind bei allen Projekten, die die LAGs durchführen, Gleichstellungsbelange zu berücksichtigen. Anhand dieser Projekte kann das Regionalmanagement regionale Akteure schulen, wie das Gender-Mainstreaming-Prinzip anzuwenden ist. So können die Regionalmanagements einen nachhaltigen Beitrag zur Verbreitung dieses Ansatzes leisten. □ Ellen Pfeiffer, BBJ Consult AG Infos

BBJ Consult AG, Ellen Pfeiffer,
Tel.: (03 31) 7 21 29 34, E-Mail: pfeiffer@bbj.de

Von guten Beispielen lernen

Projektideen aus LEADER+ zur Chancengleichheit

Ländliche Räume können sich nur entwickeln, wenn sie den Menschen eine Arbeit und Lebensqualität bieten. Projekte, die auf Chancengleichheit abzielen oder wirtschaftliche Perspektiven eröffnen, unterstützen das eine oder andere, manche auch beides. Die vorgestellten vier Projekte zeigen einen kleinen Ausschnitt der Projektideen, mit denen engagierte Akteure ländliche Regionen ein Stückchen attraktiver gemacht haben. Alle Projekte wurden über LEADER+ gefördert.

Kompetenzwerkstatt für Frauen im ländlichen Raum

Projekt der LAG Mosel franken, Deutschland

Ziel des Projektes war es, die Abwanderung junger Menschen zu verhindern. Mosel franken ist geprägt von familiengeführten Klein- und Kleinstbetrieben, die Inhaber sind in der Regel männlich, ihre Ehefrauen arbeiten in den Betrieben mit. Da in der Region Beschäftigungsangebote fehlen, wandern viele jüngerer Arbeitnehmerinnen ins nahe gelegene Luxemburg ab. Zielgruppe waren benachteiligte Frauen im ländlichen Raum und Frauen in Kleinunternehmen. Für sie wurde mit dem Projekt ein Qualifizierungsangebot aufgebaut, das zwei Schwerpunkte hatte:

- ▶ Weiterbildungsmaßnahmen, die den (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben erleichtern, unter Umständen auch durch Gründung eines Unternehmens in der Haupt- oder Nebenexistenz.
- ▶ Qualifizierung von Unternehmerinnen und Unternehmerfrauen, um so die Kleinbetriebe für die Herausforderungen der Zukunft zu stärken.

Angesprochen wurden Frauen aus allen Arbeitsbereichen, beispielsweise Einzelhandel, Gastronomie, Weinbau, Landwirtschaft, Handwerk, Dienstleistung und Industrie. Die ‚Kompetenz-Werkstatt für Frauen‘ wurde von der Volkshochschule Saarburg konzipiert und organisiert. Träger der Maßnahme war der Kreis Trier-Saarburg.

Ergebnis: Es nahmen über 700 Frauen aus allen regional bedeutsamen Wirtschaftsbereichen teil. Stark besucht waren Praxiskurse zu den Themen EDV, Sprachen und Tourismus, beispielsweise Niederländisch für Touristikerinnen, eine Qualifizierungsreihe von Gästebegleiterinnen oder Seminare mit Tipps zur Gestaltung von Ferienwohnungen. Weniger gut angenommen wurden Seminare zur Persönlichkeitsbildung und zum Zeitmanagement. Erfolgsfaktoren waren die flexible Organisation der Veranstaltungstermine und die Flexibilität der Veranstaltungsinhalte durch Rückkopplung mit den ortsansässigen Firmen, Institutionen und Arbeitskreisen.

Quelle
LEADER+ in Deutschland –
Ausgewählte Projekte, 2006

Wettbewerb: Unternehmensgründungen und Betriebsübernahmen

Projekt der LAG Parc Naturel Régional de la Brenne, Frankreich, Loire

Mit dem Projekt sollte die Abwanderung junger Menschen verhindert werden. Im Naturpark der Region Brenne gibt es fast ausschließlich Handwerksbetriebe und kleine und mittlere Unternehmen. Im Durchschnittsalter der Inhaber und Geschäftsführer spiegelt sich die allgemeine Überalterung der Bevölkerung der Region wider. Nur wenige Unternehmen sind von neuen Besitzern übernommen worden und viele Ladengeschäfte finden kaum Mitarbeiter. Das Projekt hatte zwei Zielgruppen: junge Menschen unter 36 Jahren, die aufgefordert waren, Projekte im Regionalpark umzusetzen, und Studenten, die kreative Geschäftsideen entwickeln sollten.

Den Hauptpreis des Wettbewerbs gewann ein Projekt, das die Gründung eines Unternehmens zur Fertigung von Möbeln aus recyceltem Karton zum Gegenstand hatte. Durch dieses Projekt wurden 21 Unternehmen übernommen oder neu gegründet und 38 Arbeitsplätze geschaffen bzw. erhalten.

Quelle: Leader+ Vorbildliche Verfahren 1/2007

Gender-Kompetenz-Training

Projekt der LAG Redrange-Wiltz, Grenzgebiet Deutschland/Luxemburg

Ziel war, Gender Mainstreaming als Strategie noch besser bekannt zu machen und Hilfestellung für die Umsetzung zu geben. Das regionale Chancengleichheitsbüro ‚Gender-Haus‘ in Redange wird von sechs Gemeinden sowie über das LEADER-Programm Redange-Wiltz unterstützt. Im Rahmen des Projekts führte das Gender-Haus eine Fortbildungsreihe zum Thema ‚Chancengleichheit für Männer und Frauen – Einführung in das Gender-Mainstreaming-Konzept‘ durch. An den insgesamt acht Workshops bzw. Unterrichtsmodulen nahmen Verantwortliche der Gemeindepolitik sowie Frauen und Männer der Region teil. Die Seminarsprachen waren Deutsch und Luxemburgisch. Behandelt wurden u. a. folgende Themen:

- ▶ Grundlegende Information über Gender Mainstreaming: Woher kommt dieser Begriff?

Was bedeutet Gender Mainstreaming in der Realität?

- ▶ Chancengleich in unseren Gemeinden: die aktuelle Situation und die Herausforderungen der Zukunft.
- ▶ Was bedeutet Chancengleichheit für die Lebensqualität von Männern und Frauen? Was können wir alle ‚gewinnen‘?
- ▶ Neue Ideen für die Gemeindeverwaltung und -politik.

Quelle: LEADER-FORUM NR. 13 – Feb. 2006 der LAG

Regionale Qualitätsmarke

Projekt der LAG Asociación para el Desarrollo de la Comarca de „El Condado-Jaén“, Transnationales Projekt aus Spanien mit Partnern aus Italien, Frankreich, Griechenland

Ziel war es, zunächst eine regionale Qualitätsmarke für mehrere ländliche Gebiete zu entwickeln und in einer zweiten Phase eine gemeinsame Qualitätsmarke auf europäischer Ebene zu schaffen.

Die Menschen in den beteiligten spanischen LEADER-Regionen haben einen niedrigen Bildungsgrad und ein niedriges Einkommen und die Arbeitslosigkeit ist höher als im Landesdurchschnitt. Nur 17,4 Prozent der Frauen im erwerbsfähigen Alter sind tatsächlich erwerbstätig.

An der Entwicklung der Marca de Calidad Territorial, einschließlich der Qualitätsstandards für alle Unternehmen, Erzeugnisse und Dienste, beteiligten sich Akteure aus unterschiedlichen Sektoren – Agrar- und Lebensmittelindustrie, Fremdenverkehr, Handwerk, Industrie, Umweltschutz – und verschiedener ländlicher Gebiete. Es wurden Verfahren und Zuständigkeiten der beteiligten LAG definiert, Kriterien für die Mindestqualität von Erzeugnissen und Dienstleistungen vereinbart, ein übergeordnetes Logo gestaltet und neun regionale Qualitätsmarken eingeführt. Weiterhin wurde eine ‚gemeinsame Verordnung‘ erarbeitet, die Grundsätze u. a. für die Förderung der Chancengleichheit beider Geschlechter vorgibt. Werbematerialien und Internetauftritte wurden erstellt sowie Schulungen und Workshops durchgeführt.

In der noch laufenden zweiten, transnationalen Phase geht es darum, eine Verordnung für eine wettbewerbsfähige ‚europäische Qualitätsmarke‘ zu schaffen und wie diese auf europäischer Ebene eingeführt werden kann. Geklärt werden unter anderem die Gestaltung, künftige Handhabung, Kontrollmechanismen, gemeinsame Aktionen.

Quelle: Leader+ Vorbildliche Verfahren 1/2007

Neuer Aktionsplan für berufliche Mobilität

Damit mehr Menschen im europäischen Ausland arbeiten

Noch im Dezember 2007 legte die Europäische Kommission einen aktualisierten Aktionsplan zur Förderung der beruflichen Mobilität in der Europäischen Union vor. Mit dem Aktionsplan sollen Hindernisse abgebaut werden, mit denen sich Menschen konfrontiert sehen, die in einem anderen EU-Land arbeiten wollen.

Die Mobilität der Arbeitnehmer ist ein Grundrecht der EU-Bürger. Für die Kommission ist sie eine Grundvoraussetzung für einen europäischen Arbeitsmarkt. „Mit ihrer Hilfe können Arbeitskräfteangebot und -bedarf besser zur Deckung gebracht, Engpässe auf dem Arbeitsmarkt überwunden und mehr Menschen in die Lage versetzt werden, bessere Arbeitsplätze zu finden“, erklärte der zuständige Kommissar Vladimír Špidla bei der Vorstellung des neuen Plans.

Bisherige Bemühungen haben nicht zu einer wesentlichen Steigerung der Mobilität geführt.

Die Quote der Menschen, die in einem anderen Land leben und arbeiten, liegt heute noch immer EU-weit bei 2 Prozent, wobei sie von Mitgliedstaat zu Mitgliedstaat unterschiedlich aussieht. Fakt ist, dass es trotz Grundfreiheit nach wie vor viele Hindernisse rechtlicher und administrativer Art gibt. Dazu gehören z. B. Kosten und Verfügbarkeit von Wohnraum, mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten für Ehe- und Lebenspartner, die fehlende Übertragbarkeit von Renten sowie Sprachbarrieren bis zur Frage der Anerkennung von Qualifikationen in den anderen Mitgliedstaaten.

Handlungsbereiche

Mit dem neuen Aktionsplan schlägt die Kommission 15 teils neue, teils bekannte Maßnahmen vor, die in vier Handlungsbereiche unterteilt sind:

- ▶ Rechtsvorschriften und Verwaltungsverfahren verbessern, die die Systeme der sozialen Sicherheit koordinieren und die Übertragbarkeit von Zusatzrentenansprüchen regeln.
- ▶ Strategische Unterstützung durch staatliche Stellen auf allen Ebenen garantieren, zum Beispiel bei der Anwendung des Europäischen Qualifikationsrahmens.
- ▶ EURES (European Employment Services) als die zentrale Anlaufstelle für berufliche Mobilität ausbauen. Dienstleistungen für Zielgruppen wie Langzeitarbeitslose, junge Arbeitnehmer, ältere Arbeitnehmer, Frauen, Forscher, Selbstständige, Saisonarbeiter verbessern.
- ▶ Die breite Öffentlichkeit für die Vorteile der beruflichen Mobilität sensibilisieren. Hier sind beispielsweise die Veranstaltung von Europa-Stellenbörsen und die Unterstützung von Pilotprojekten vorgesehen. Neben EURES-Mitteln sollen etwa 2 Mio. Euro für innovative Mobilitätsprojekte im Rahmen des EU-Programms PROGRESS bis einschließlich 2013 zur Verfügung gestellt werden.

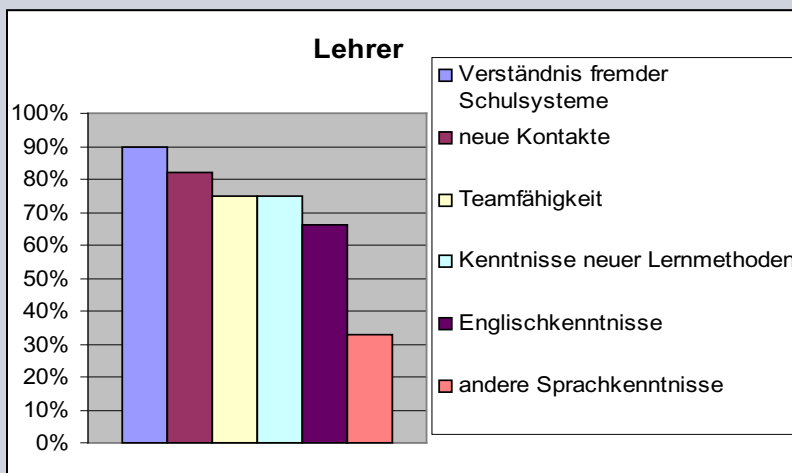
Wachsende Akzeptanz

Laut einer Eurobarometer-Umfrage zur geografischen und beruflichen Mobilität der Bürger sind die beiden größten Hürden der Mangel an Sprachkenntnissen (58 Prozent der Befragten) und Schwierigkeiten, eine Arbeitsstelle zu finden (29 Prozent). Den Ergebnissen sind auch neue Trends bei den Mobilitätsmustern zu entnehmen: Eine eindeutige Mehrheit der jungen Arbeitnehmer – mehr als 70 Prozent – sei sich heute darüber im Klaren, dass in ihrer beruflichen Laufbahn Mobilität in der einen oder anderen Form erforderlich sein werde. Generell scheint der positive Blick auf Mobilität zu wachsen. Laut Eurobarometer glauben 46 Prozent, dass sie nützlich für den Einzelnen und den Arbeitsmarkt ist, 40 Prozent, dass sie gut für die Wirtschaft ist und 57 Prozent vertreten die Ansicht, dass Mobilität zur europäischen Integration beiträgt. □

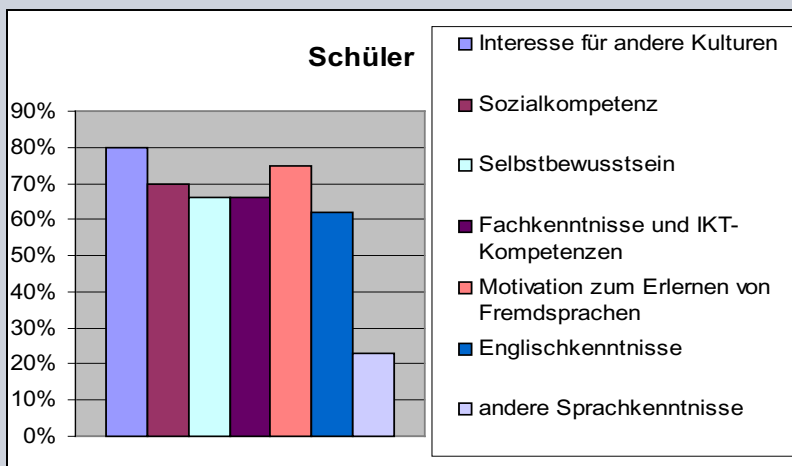
Dr. Silvia Schallau

Infos

Europäischer Aktionsplan für berufliche Mobilität (2007 – 2010): <http://tinyurl.com/yvpgq8>;
 Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage: <http://tinyurl.com/yyn8h3>;
 Informationen zur Freizügigkeit der Arbeitnehmer: <http://tinyurl.com/yypu6nm>;
 EURES, Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität, Stellen- und Ausbildungsangebote in ganz Europa: <http://ec.europa.eu/eures/home.jsp?lang=de>



Was sich Lehrer von einer Arbeit im europäischen Ausland versprechen. © BBJ Service gGmbH, Brüssel, 02/2008



Was sich Schüler von einer Arbeit im europäischen Ausland versprechen. © BBJ Service gGmbH, Brüssel, 02/2008

Mehr Quantität als Qualität

EU-Bericht bewertet Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit

Immer mehr Frauen in den Ländern der Europäischen Union arbeiten und die Frauenerwerbsquote kommt dem Lissabonziel der EU schon sehr nahe. Doch häufig besetzen Frauen schlechter entlohnte Arbeitsplätze und noch immer finden sich weit mehr Männer als Frauen in Führungspositionen. Damit Frauen und Männer gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit erreichen, will die Europäische Kommission in ihrer Beschäftigungsstrategie den Schwerpunkt verstärkt auf Qualität der Arbeit legen.

In ihrem Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der EU beschreibt die Europäische Kommission die positiven und negativen Aspekte der Beschäftigungssituation von Frauen.

Die neuesten Arbeitsmarktstatistiken von Eurostat zeigen, dass die Beschäftigungsquote von Frauen nicht mehr weit vom Lissabonziel entfernt ist, nach dem bis zum Jahr 2010 60 Prozent der Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen sollen. Derzeit liegt die Quote bei 57,2 Prozent, das sind 3,5 Prozentpunkte mehr als im Jahr 2000. Soweit sieht die Kommission die Entwicklung als positiv an. Trotzdem sind Frauen nach wie vor auf dem Arbeitsmarkt gegenüber den Männern benachteiligt: „Es scheint, dass die bedeutenden Anstrengungen, die im Rahmen der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung unternommen worden sind, um mehr und bessere Arbeitsplätze für Frauen zu schaffen, eher in quantitativer Hinsicht Früchte getragen haben als in qualitativer“, heißt es im Bericht.

Die Kommission macht dies an der Entlohnung, der Segregation des Arbeitsmarktes und an der Anzahl der Frauen in Entscheidungspositionen fest. Das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ist seit 2003 stabil bei 15 Prozent und seit 2000 nur um 1 Prozent gesunken. Die geschlechtsspezifische sektorale und berufliche Segregation nimmt nicht ab, sondern steigt in manchen Ländern sogar an. Das ist ein Anzeichen dafür, dass Frauen vor allem in Sektoren und Berufen unterkommen, die bereits durch einen hohen Frauenanteil gekennzeichnet sind. Die Zahl von Frauen in Führungspositionen stagniert in Unternehmen bei 33 Prozent und nimmt in der Politik nur sehr langsam zu – lediglich 23 Prozent der nationalen und 33 Prozent der europäischen Abgeordneten sind Frauen. Weitere Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern bestehen bei der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, bei der Arbeitsorganisation und in der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Gleichstellung ist Aufgabe in vielen Lebensbereichen

Die Ergebnisse machen deutlich, dass in der nächsten Phase der Beschäftigungsstrategie der Schwerpunkt auf Qualität liegen sollte. Im

Politikansatz der nächsten drei Jahre strebt die Kommission deshalb eine Garantie für qualitativ hochwertige Arbeitsplätze von Frauen und Männern an. Dazu sollen bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien die Themen Beschäftigungsförderung, Arbeitslosigkeit, Entlohnung sowie Segregation des Arbeitsmarktes intensiver bearbeitet werden. Im Themenfeld ‚Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben‘ fordert sie innovative und flexible Arbeitsorganisationsformen und Urlaubsarten. Die Kommission plädiert dafür, qualitativ hochwertige Betreuung für Kinder und andere abhängige Familienmitglieder bereitzustellen. Dazu hält sie folgende Aspekte für wichtig:

- ▶ Ausbau von Betreuungseinrichtungen für Kinder gemäß den Barcelona-Zielen und von Einrichtungen für betreuungsbedürftige abhängige Personen;
- ▶ fortlaufende Weiterbildung des Personals;
- ▶ angemessene Qualität der Dienste von allgemeinem Interesse, vor allem der Verkehrsdienste, der Behörden bzw. Arbeitsverwaltungen (z. B. lange Öffnungszeiten).

Last but not least sieht die Kommission weitere Prioritäten darin, geschlechtsspezifische Stereotypen zu bekämpfen. Das sollte schon bei kleinen Kindern beginnen und ein Verhalten fördern, das die individuelle Wahl von Bildungswegen respektiert und auf die Gleichstellung von Frauen und Männern abzielt, auch bei der Aufgabenverteilung in Haushalt und Familie. Auch lebenslange Bildung und berufliche Weiterentwicklung sollten frei von Stereotypen sein. Deshalb müssen auch Beschäftigte, die in der beruflichen Bildung und Orientierung sowie bei den Medien tätig sind, für die Thematik sensibilisiert werden. Im Sinne des Mainstreamings müssen nach Auffassung der Kommission Instrumente entwickelt werden, mit denen Maßnahmen unter dem Geschlechteraspekt besser abgeschätzt werden können.

Im März wird sich der Europäische Rat mit politischen Konsequenzen des Gleichstellungsberichts befassen. □

Ulrike Wisser, BBJ Servis gGmbH – Bruxelles
Infos
BBJ Servis gGmbH – Bruxelles, Tel.: (00 32) 26 09 57 54,
Internet: www.bbj.info;
Gleichstellungsbericht im Internet:
http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/com_2008_0010_de.pdf

Gleichstellungspläne für Großunternehmen

Das Europäische Parlament fordert verbindliche Gleichstellungspläne in Großunternehmen. Mitte Januar hatten die Abgeordneten einen Bericht zur Rolle und Lage der Frauen in der Industrie angenommen.

Die Abgeordneten fordern von den Mitgliedstaaten, alle erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um die Ausbeutung von Frauen am Arbeitsplatz zu bekämpfen. Gleichzeitig sollen die Staaten Bildungs- und Ausbildungsprogramme für Frauen in den Bereichen Wissenschaft und Technologie fördern. Derzeit sind in der EU 14 Prozent der Frauen in der Industrie beschäftigt, wobei Frauen 65 Prozent der Teilzeitkräfte stellen. Außerdem erwarten die Abgeordneten



Frauen in Wissenschaft und Technologie fördern

die Unterstützung für Unternehmerinnen in der Industrie und für Existenzgründerinnen. Kommission und Mitgliedstaaten sollen Großunternehmen dazu drängen, „eigene Gleichstellungspläne mit verbindlichem Charakter auf Verhandlungsbasis auszuarbeiten und umzusetzen“, heißt es in der Entschließung des Parlaments.

Das Europäische Parlament fordert weiter, Sozialdumping zu verhindern und hohe Normen zum Schutz der Gesundheit anzulegen. Die hohen Normen sollten insbesondere die geschlechtsspezifische Dimension und den Mutterschutz berücksichtigen. Damit reagieren sie auf die Tatsache, dass Haushalte mit einem einzigen Einkommen, vor allem wenn Frauen dieses Einkommen verdienen, besonders von Armut betroffen sind.

Mit einem nur knappen Nein sprach sich das Plenum gegen einen Vorschlag aus, der eine verbindliche Frauenquote bei staatlichen Unternehmen vorsieht. Analog zum Beispiel Norwegen sollten die Mitgliedstaaten angeregt werden, die Zahl der Frauen in den Vorständen staatlicher Unternehmen auf mindestens 40 Prozent zu erhöhen und per Gesetz eine 40-Prozent-Frauenquote für die Vorstände von Aktiengesellschaften vorzuschreiben. 296 Abgeordnete sprachen sich gegen und 294 für den Paragraphen aus. □

Daniel Schmidt,
BBJ Servis gGmbH – Bruxelles

Projektideen für ländliche Regionen

Gefördert über Grundtvig, Leonardo da Vinci und aus dem Europäischen Sozialfonds

Bürgerschulen und E-Learning in ländlichen Regionen, europäisches Lernen für landwirtschaftliche Ausbilder: Die Förderprogramme und Fonds der Europäischen Union bieten viele Möglichkeiten, gute Ideen für ländliche Regionen umzusetzen. Drei Projekte stellen wir Ihnen hier vor.

Neue Orte zum Lernen – Bürgerschulen

Das EU-Programm Grundtvig unterstützt Lernen im Erwachsenenalter für alle Bereiche und Niveaus der Erwachsenenbildung. So hat Grundtvig zwischen 2000 und 2006 mehr als 1.600 Lernpartnerschaften kofinanziert. Lernpartnerschaften waren kleine Kooperationsprojekte, an denen Einrichtungen für Erwachsenenbildung, ihre Lehrenden und Lernenden beteiligt waren. Ein erfolgreiches Projekt ist Landworker, das Bürgerschulen in ländlichen Regionen ins Leben gerufen hat.

Im Projekt LANDWORKER ging es darum, nachbarschafts- und gemeindeorientierte Zentren für Erwachsenenbildung in ländlichen Räumen – ‚Bürgerschulen‘ – ins Leben zu rufen. Die Landworker sind zentrale Personen in diesem Prozess. Sie haben die Räume zum Lernen beschafft, beispielsweise in alten Schulen oder verlassen öffentlichen Gebäuden. Sie haben den spezifischen Qualifikationsbedarf der Landbewohner analysiert und spezielle Erwachsenenlehrprogramme für die regionale Gemeinschaft entwickelt. An diesem Projekt nahmen Partner aus Deutschland, Estland, Ungarn, Portugal

sowie Vertreter aus fünf weiteren Ländern teil. Mit den Bürgerschulen wurden nicht nur Orte zum Lernen im herkömmlichen Sinne des Wortes geschaffen, sondern neue Mittelpunkte der Gemeinden, die den sozialen Zusammenhalt stärken. □ Ulrike Amann, BBJ Consult

Infos
Bildungs- und Entwicklungspartnerschaften mit europäischen Landgemeinschaften/Bürgerschulen im Internet: www.citizen-school.org;
Leitfaden: Landworker – Neue Bildungsorte für die Erwachsenenbildung/Kleine Ortschaften entwickeln ihre Zukunft: <http://tinyurl.com/32ne3u>

E-Learning im ländlichen Raum – ein polnisches Projekt

Wie kann die Bevölkerung im ländlichen Raum Zugang zu Weiterbildungsangeboten erhalten? Diese Frage war der Ausgangspunkt für das aus Mitteln des ESF geförderte Projekt ‚Fernbildungszentren in ländlichen Räumen‘.

Ziel des Projekts ist der Aufbau eines Netzes von ‚Zentren‘ in Gemeinden in ganz Polen. Teilnahmeberechtigt sind kleine und sehr kleine Gemeinden, die sich ausschließlich in ländlichen Räumen befinden. Die Zentren werden mit allen notwendigen Schulungs- und Büromaterialien bzw. -einrichtungen ausgestattet, wie z. B. Computerarbeitsplätze und kostenloser Internetzugang. Sie unterstützen das lebenslange Lernen und bieten deshalb für alle Altersgruppen Angebote. Bereits vorhandene Kurse und Bausteine werden gebündelt und durch E-Learning-Module ergänzt. Das Spektrum reicht von Informatikkursen über Personalwesen bis hin zu berufsspezifischen Weiterbildungsangeboten. Im Projektzeitraum vom 01.06.2007 bis 30.06.2008 werden landesweit in 379 Gemeinden entspre-

chende Fernbildungszentren eingerichtet und aktiv.

Der Projektträger ist das ‚Zentrum für Praxisaus- und Weiterbildung‘ (Centrum Kształcenia Ustawicznego i Praktycznego) im polnischen Grünberg (Zielona Gora). Neben den regionalen Partnern in den polnischen Wojewodschaften sind drei weitere strategische Partner, u. a. aus Deutschland, in das Projekt eingebunden. □ Ulrike Amann, BBJ Consult

Infos
Das Projekt im Internet (in polnischer Sprache): www.pcka.elearning.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=30&Itemid=48,
Ansprechpartnerin: Arleta Burka, Tel.: 00 48 (0) 6 84 53 01 62, E-Mail: arletab@cku.zgora.pl

Neue Ideen für den Unterricht

Mit frischen Ideen für ihren Unterricht sind 28 Lehrerinnen und Lehrer aus ihren europäischen Gastländern in die österreichische Steiermark zurückgekehrt. Die Land-, Forst- und Hauswirtschaftslehrer hatten an dem europäischen Austauschprogramm AGRI-EUROPE teilgenommen, das über Leonardo da Vinci gefördert wurde.

Die Lehrer hatten in 13 Ländern der Europäischen Union Landwirtschaftsschulen besucht. Dabei konnten sie das Ausbildungssystem im Bereich der Land-, Forst- und Hauswirtschaft ihres jeweiligen Partnerlandes kennenlernen. Gegenstand des Austausches waren folgende Themen:

- ▶ Wie reagieren die Partnerländer in den Ausbildungssystemen auf die Veränderungen im agrarischen Bereich?
 - ▶ Inwieweit finden Qualifikationen in der Ausbildung Platz, die den Auszubildenden eine Beschäftigung außerhalb der Landwirtschaft ermöglichen?
 - ▶ Inwieweit werden in der Ausbildung neue Informations- und Kommunikationstechnologien, die Entwicklung des Unternehmergeistes und lebenslanges Lernens berücksichtigt?
- Sie besuchten land- und forstwirtschaftliche Unternehmen und bekamen einen Einblick in die wirtschaftliche Situation und in die Lebenssituation der Bäuerinnen und Bauern. Im Ergebnis haben die Lehrer methodisch-didaktische Anregungen für ihren Unterricht mitgenommen. Sie haben Informationen über Schulorganisation und -entwicklung erhalten, die ihren Schulen in der Steiermark wertvolle Impulse geben. Mit dem Austauschprojekt ist ein guter Beitrag zu einem besseren Verständnis der Menschen und Kulturen der Gastländer gelungen. Gleichzeitig bekamen auch die Gastregionen Anstöße für die Entwicklung. □ Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult

Infos
Leonardo da Vinci Projektdatenbank: www.leonardodavinci-projekte.org



Auf dem Weg zur europäischen Identität Das Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs

Was haben die Polen und die Iren gemeinsam? Was passiert, wenn Fußball und Hip-Hop aufeinandertreffen? Welche Märchenbücher lesen eigentlich Kinder in England – oder in Südafrika? ‚Vielfalt gemeinsam leben‘ – das ist das Motto des ‚Europäischen Jahrs des interkulturellen Dialogs 2008‘. Es sollen Antworten auf diese und viele andere Fragen gefunden werden, die sich dem einen oder andern bei mancher Begegnung mit dem Fremden vielleicht schon einmal gestellt haben.

Durch die EU-Osterweiterung, die Liberalisierung der Arbeitsmärkte und die Globalisierung im Allgemeinen wächst der Austausch zwischen den Menschen innerhalb und außerhalb Europas. In den Mitgliedstaaten leben und arbeiten immer mehr Menschen mit verschiedenen kulturellen, ethnischen und religiösen Hintergründen zusammen. Im Rahmen des ‚Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs 2008‘ will die Europäische Kommission mehr Aufmerksamkeit für die kulturelle Vielfalt erreichen. Vor allem Kinder und Jugendliche sollen sich intensiver mit dem reichen kulturellen Erbe Europas beschäftigen. Die Europäische Kommission zielt aber auch auf die öffentliche Auseinandersetzung um eine europäische Identität und die Sensibilisierung für die gemeinsamen Werte und Normen der Europäischen Union und ihrer Mitgliedstaaten.

Europäisches Jahr ist Teil der Kulturagenda

Das ‚Europäische Jahr des interkulturellen Dialogs 2008‘ ist Teil der ersten europäischen Kulturagenda, die im Mai 2007 von der Europäischen Kommission beschlossen wurde. Es ist dabei eines von mehreren sich ergänzenden Instrumenten, die innerhalb und auch außerhalb der Europäischen Union eingesetzt werden. Das Programm ‚Europa für Bürgerinnen und Bürger‘ fördert Städtepartnerschaften und Bürgerbegegnungen.

Im Rahmen des Programms ‚Jugend in Aktion‘ können sich junge Menschen aus verschiedenen Ländern zu ihren Zukunftsfragen austauschen oder ehrenamtlich in verschiedenen Ländern arbeiten. Das Programm ‚Lebenslanges Lernen‘ unterstützt u. a. internationale Schul-, Ausbildungs- und Studienaufenthalte. Das ‚Kultur‘-Programm der Europäischen Union finanziert den kulturellen Austausch nicht nur zwischen den europäischen Ländern, sondern auch mit den sogenannten ‚Drittstaaten‘, z. B. in Asien oder Afrika.

Im Rahmen der nach der EU-Osterweiterung 2004 entwickelten ‚Europäischen Partnerschaftspolitik‘ fördert die Europäische Union die kulturelle Zusammenarbeit mit ihren Nachbarländern. Das sind Länder, welche weder Mitglied noch Beitrittskandidat der EU sind. Im Rahmen von ‚EuropeAid‘ kooperieren und organisieren

die Mitgliedstaaten der EU und die Europäische Kommission weltweit ihre Entwicklungshilfe. Auch hier bildet die Unterstützung kultureller Vielfalt einen festen Bestandteil. Die EU-Kommission hat mehrere Arbeitsgruppen zum Thema eingesetzt, so z. B. die ‚Hochrangige Beratergruppe für den kulturübergreifenden Dialog im Mittelmeerraum‘, die ‚Reflexionsgruppe zur kulturellen und geistigen Dimension Europas‘, die sich mit den spirituellen, religiösen und kulturellen Werten Europas auseinandersetzt, sowie die ‚Strauss-Kahn-Gruppe‘, welche sich mit der Weiterentwicklung des europäischen Modells beschäftigt.

Im Laufe des Jahres werden auf europäischer Ebene ausgewählte beispielhafte Projekte vorgestellt, welche die Europäische Kommission aus über 300 Vorschlägen ausgewählt hat. In jedem Mitgliedsland unterstützt die Europäische Union ein nationales Projekt und ein Partnerprogramm. Mit der Ernennung zu internationalen bzw. nationalen Botschaftern des Jahres beteiligen sich bekannte Persönlichkeiten an den Aktivitäten des Europäischen Jahres des interkulturellen Dialogs.

Angebote in Brandenburg

Das Land Brandenburg beteiligt sich unter dem Motto ‚Interkulturalität als Motor für Bildung und Wissenschaft – Bildung und Wissenschaft als Motor für Interkulturalität‘. Neben zahlreichen Veranstaltungen und neun Laborfeldern, in denen sich Projekte zum interkulturellen Dialog präsentieren können, findet vom 6. bis 11. Oktober 2008 das einwöchige Festival ‚Zukunftslabor‘ u. a. mit Vorträgen, Lesungen, Theater und Musik statt. Ergänzt wird das Programm durch ein Filmangebot in Kooperation mit dem Film-museum Potsdam. Veranstaltungen, die Sie in Brandenburg planen und die sich mit kultureller Vielfalt und dem interkulturellen Dialog befassen, können in einen Veranstaltungskalender eingetragen und publik gemacht werden. □

Ulrike Amann, BBJ Consult AG

Infos

Veranstaltungen zum interkulturellen Dialog:
www.integrationsbeauftragte.brandenburg.de/;
Zum Europäischen Jahr des interkulturellen Dialogs 2008: www.interculturaldialogue2008.eu/;
Zur Good-Practice des interkulturellen Dialogs:
<http://tinyurl.com/2pesas>

Beauftragt: Dienstleister Technische Hilfe

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie hat im Ergebnis eines Ausschreibungsverfahrens die BBJ Consult AG (BBJ) erneut mit der Erledigung von Aufgaben der Technischen Hilfe (TH) zum ESF beauftragt. Finanzielle Mittel der TH werden für Maßnahmen der Vorbereitung, Verwaltung, Begleitung, Bewertung, Information und Kontrolle der Operationellen Programme der Länder zum Einsatz der EU-Fonds verwendet.

Im Operationellen Programm des Landes Brandenburg für den Europäischen Sozialfonds 2007 – 2013 (veröffentlicht unter www.esf.brandenburg.de) sind die im Rahmen der TH vorgesehenen Maßnahmen geregelt. Die Finanzierung erfolgt aus ESF- und Landesmitteln.

Bestimmte Aufgaben der TH hat das MASGF wiederum an die BBJ als externen Dienstleister vergeben. Dazu gehören die Beratung und Unterstützung der ESF-Verwaltungsbehörde bei der Umsetzung des ESF, bei der Berichterstattung gegenüber der EU-Kommission, bei der Öffentlichkeitsarbeit zum ESF-Einsatz (darunter die Pflege der ESF-Website www.esf.brandenburg.de und die Erstellung der EU-Seiten in BRANDaktuell) sowie die Bereitstellung und Verbreitung von Informationen zu sonstigen EU-Fördermöglichkeiten in den Bereichen Beschäftigung und Bildung.

Erfahrener Dienstleister

Als Dienstleister für das MASGF bei der Umsetzung des ESF in Brandenburg ist die BBJ ein wichtiger Ansprechpartner für regionale und kommunale Arbeitsmarktakteure zur Akquise von EU-Fördermitteln auch außerhalb des ESF.

Als TH-Dienstleister verfügt die BBJ über umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen bei der Umsetzung des ESF und im Bereich transnationaler Zusammenarbeit in Europa, kennt sich in den Verwaltungsstrukturen der EU-Kommission gut aus und ist Experte auf dem Gebiet von Coaching und Beratung.

Gegenwärtig unterstützt die BBJ die ESF-Verwaltungsbehörde bei der Vorbereitung der zur Mitte des Jahres gegenüber der Europäischen Kommission fälligen Durchführungsberichte zur Umsetzung des ESF in Brandenburg und bereitet auch die Teilnahme Brandenburgs an der diesjährigen Beschäftigungsmesse in Brüssel – die Employment Week 2008 – vor. □

Christel Langhoff, MASGF

Infos

Internet: www.esf.brandenburg.de

Flexicurity

Um Risiken abzufangen

Arbeitsmärkte sind durch eine Zunahme an Flexibilität, Mobilität und Qualifikationsanforderungen gekennzeichnet. Mit dieser Entwicklung werden Risiken einer schnellen Marktanpassung zunehmend auf die Erwerbsbevölkerung übertragen. Wie können diese Risiken abgefangen werden? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Jahrestagung ‚Arbeitsmarkt und Sozialpolitik‘, die von der Deutschen Vereinigung für Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung im Dezember letzten Jahres durchgeführt wurde.

Für die EU-Kommission dient das Konzept der Flexicurity dazu, Flexibilität auf den Arbeitsmärkten sowie Beschäftigungs- und soziale Sicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis zu bringen.

„Flexicurity ist für uns ein Instrument, mit dem wir Arbeitnehmern Sicherheit im Wandel bieten wollen“, so Johannes Kesters von der EU-Kommission. In seinem Referat betonte Kesters zudem, dass Flexibilität in den Arbeitsverhältnissen jedoch nicht zu einer Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse führen dürfe. Im Gegenteil, so Kesters, mit Flexicurity strebe die EU Arbeitsverhältnisse an, die sich durch flexible, zuverlässige Vertragsvereinbarungen und lebenslanges Lernen auszeichnen würden.

Grundsätzlich sollen in Deutschland Reformansätze stärker am Flexicurity-Ansatz ausgerichtet werden. Denn er integriert zwei bislang eher separat behandelte Politikbereiche. Die EU-Kommission legt dafür kein für alle Mitgliedstaaten verbindliches Konzept vor, sondern fordert die Mitgliedsländer auf, diese Prinzipien entsprechend den länderspezifischen Gegebenheiten zu untersetzen und den Erfordernissen entsprechend umzusetzen.

Vorbild Dänemark

Was liegt für Deutschland näher, als sich bei der Ausgestaltung am Flexicurity-Konzept Dänemarks, das auch der EU als Vorbild diente, zu orientieren. Hier rät Claudia Bogedan, Wissenschaftszentrum Düsseldorf, allerdings eher zur Vorsicht: „Wenn nach dem Motto verfahren wird, wir übernehmen einzelne funktionierende Instrumente und haben dann die gleichen Ergebnisse wie in Dänemark, ist das zu kurz gedacht.“

Dass es für ein deutsches Flexicurity-Konzept nicht ausreicht, erfolgreiche Instrumente aus europäischen Staaten zu kopieren, darüber waren sich auch die Teilnehmer des Abschlusspodiums einig: Wir brauchen eine konzeptionelle Gesamtidee der wohlfahrtstaatlichen Regulierung – so der Grundkonsens. □ (em)

Gender Mainstreaming: Was bleibt?

EQUAL hat es vorgemacht – nun ist der ESF gefragt



Das Abschlusspodium: Hildegard Jansen (ESF-Fondsverwalterin Bremen), Anke Nägele (EP AWOPe), Michael Heister (BMAS, Nationale EQUAL-Koordinierungsstelle), Christel Langhoff (Arbeitsministerium Brandenburg), Philipp Rogge (ESF-Koordinator beim BMFSFJ) und Renate Wielpütz (Frauen Computer Zentrum Berlin)

„Gleichstellungspolitik braucht einen langen Atem“ – diese Feststellung war Konsens unter den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops ‚Gender Mainstreaming – Lernen aus EQUAL für den ESF‘. Die im Dezember 2007 stattgefundenene Veranstaltung thematisierte die bisherigen Erfolge der Gleichstellungspolitik und verwies auf die Hürden, die immer noch bestehen und vielleicht mithilfe des Europäischen Sozialfonds überwunden werden können.

Das englische Wort equal – gleich, gleiches, angleichen, ausgleichen – deutet auf die Ziele der EU-Gemeinschaftsinitiative (GI) hin. Es sollten neue innovative Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt erprobt werden. Als EQUAL im Jahr 2000 die Gemeinschaftsinitiativen BESCHÄFTIGUNG und ADAPT ablöste, bestand ein verhältnismäßig günstiges Klima, um Gleichstellungspolitik durchzusetzen. Der Amsterdamer Vertrag (1997) war als Rechtsgrundlage für die Beschäftigungspolitik gültig und die EU-Kommission hatte das Gender-Mainstreaming-Prinzip als Strategie übernommen. Die gleichstellungspolitisch günstigen Voraussetzungen wurden in der GI EQUAL dadurch deutlich, dass die Herstellung von Chancengleichheit als eines der zentralen Querschnittsziele verankert war. Dies bedeutet, dass alle Entwicklungspartnerschaften verpflichtet waren, geschlechtsspezifische Aspekte bei der Projektplanung und -umsetzung zu berücksichtigen – soweit die Vorgaben.

Systematische Implementierung oder doch nur ‚Sex-counting‘?

Inwieweit diese Vorgaben in der Praxis umgesetzt wurden und sich bewährt haben, stand im Zentrum der Referate des Workshops. Egal aus welcher Perspektive die Referentinnen ihre Analysen durchgeführt haben, ihr Fazit stimmte im Wesentlichen überein: „Gender Mainstreaming hat sich als Instrument in EQUAL bewährt. Da es aber bei anderen Förderinstrumenten nicht verbindlich verankert war, war die Reichweite von Gender Mainstreaming begrenzt“, so exemplarisch die Aussage von Barbara Nägele, die an

der bundesweiten Programmevaluation der GI EQUAL mitgewirkt hat.

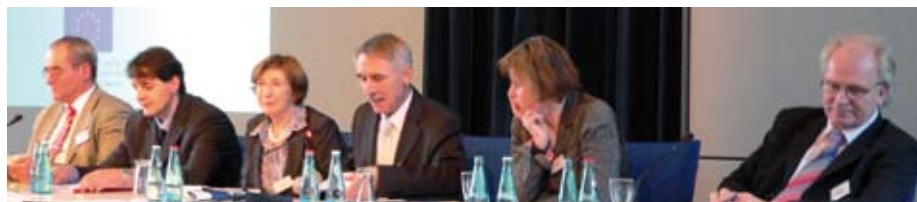
Damit die positiven Ansätze von EQUAL in den ESF hinübergeführt werden können, sei es wichtig, in die Operationellen Programme auf allen Ebenen das Querschnittsziel Gleichstellung mit dazugehörigen Indikatoren zu verankern, so die Forderung von Anne Rösgen, Beraterin beim OP von Baden-Württemberg. Bisher muss vielfach das umstrittene ‚Sex-counting‘, also die quantitative Häufigkeit an Maßnahmen, als Alibi für Gender-Mainstreaming-Implikationen herhalten. „Wird aber Sex-counting in ein richtiges Monitoring eingebettet, dann ist es ebenfalls eine gute Möglichkeit, Gleichstellungsaspekte in den ESF hinüberzuführen“, so Benno Savioli, ESF-Monitoringexperte.

Dass es schwierig sein wird, die gleichstellungspolitischen Ergebnisse und Standards von EQUAL in die ESF-OPs zu überführen, war Konsens des Abschlussforums. Michael Heister, der Leiter der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL, führte dies auf eingeschränkte finanzielle Mittel und auf eine konzeptionelle Änderung in der Gleichstellungspolitik zurück: „Gender Mainstreaming ist derzeit schwierig umzusetzen, weil mit dem Diversity-Konzept die geschlechterspezifische Gleichstellung durch einem allgemeinen Gleichstellungsansatz ersetzt wird.“ Einen möglichen Weg zeigt aber das Land Brandenburg auf, wo die EQUAL-Akteure an der OP-Erstellung im Rahmen des Partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses einbezogen wurden und so wichtige Erfahrungen der EPs mit eingeflossen wären, erläutert Christel Langhoff, MASGF. □ (em)

In Menschen investieren – Regionen stärken

Die Rolle der Partner bei der Umsetzung des Operationellen Programms 2007 bis 2013

Am 10. Dezember 2007 diskutierten auf Einladung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg 230 Akteure der Arbeitspolitik auf der ESF-Jahrestagung 2007 das neue Arbeitspolitische Programm des Landes Brandenburg. Schwerpunkt der Podiumsdiskussion am Nachmittag war die Rolle der Partner bei der Umsetzung des Operationellen Programms.



Die Teilnehmer der Podiumsdiskussion: Ralf-Michael Rath (UVB), Andreas Strohbach (EU), Sabine Hübner (MASGF), Volker Mayr (Moderator), Petra Meyer (DGB) und Hartmut Siemon (LASA)

Die Rolle der Partner bei der Erstellung, Durchführung, Begleitung und Bewertung von Operationellen Programmen (OP) ist durch die Strukturfondsverordnungen der Europäischen Kommission in der Förderperiode 2007 – 2013 deutlich verstärkt worden. Im gemeinsamen OP-Begleitausschuss für den ESF, den EFRE und den ELER sind nunmehr neben den Vertretern der Landes- und Bundesverwaltung auch die Wirtschafts- und Sozialpartner sowie Nichtregierungsorganisationen stimmberechtigt.

Warum Partnerschaft

Sabine Hübner, Abteilungsleiterin Arbeit und Gleichstellung im MASGF, dankte den Partnern für die Mitarbeit bei der Formulierung zukünftiger Ziele und Schwerpunkte des ESF-Einsatzes in Brandenburg, die unerlässlich für die Erarbeitung des ESF-OP gewesen sei. Im neuen ESF-OP werden keine konkreten Maßnahmen beschrieben, sondern strategische Ziele formuliert. Die Steuerung über Ziele und die auf Wirkungen abstellende Programmstruktur erfordere neue Formen der Programmsteuerung einerseits und neue Aufgaben für die Partner bei der Umsetzung des Arbeitspolitischen Programms andererseits. Zur Stärkung der Strukturfondskompetenz der Partner werden ESF-Mittel für Qualifizierungsangebote und Unterstützungsstrukturen bereitgestellt. Darüber hinaus werden gemeinsame Maßnahmen der Wirtschafts- und Sozialpartner in den Bereichen der Steigerung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen und des transnationalen Erfahrungsaustausches unterstützt.

Begleitstrukturen

Die Europäische Kommission sehe als zentrales Instrument der Beteiligung der Partner den OP-Begleitausschuss vor, so Andreas Strohbach, Europäische Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit.

Die Wirtschafts- und Sozialpartner (WiSo) sowie weitere Partner seien eingeladen, das erweiterte Kompetenzspektrum aktiv und kreativ auszufüllen. Neben dem OP-Begleitausschuss gebe es aber auch weitere Begleitstrukturen, in denen sich das Prinzip der Partnerschaft vollziehe, so Petra Meyer, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bezirk Berlin-Brandenburg, sodass „nicht nur zweimal im Jahr gearbeitet werde“. Zu erwähnen seien der SGB-II-Beirat, der Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung und die Gremien des INNOPUNKT-Programmes, in denen jeweils auch die WiSo-Partner vertreten seien.

Partizipation setze Information und Transparenz voraus, so Hartmut Siemon, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH. Die LASA gewährleiste mit der Umstellung des Beantragungs- und Zuwendungsverfahrens auf eine elektronische Basis effiziente Unterstützungsstrukturen für die Träger im Land Brandenburg. Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung und die Regionalberatung in allen Landkreisen und kreisfreien Städten böten die besten Voraussetzungen dafür, Informationen in die Regionen zu tragen und die Akteure vor Ort mit ihrem Wissen über die regionalen Potenziale und Probleme einzubeziehen.

Positionierung der Partner

Im zweiten Teil der Podiumsdiskussion wurden bereits inhaltliche Positionen der Partner ausgetauscht. Nach Auffassung von Ralf-Michael Rath, Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V., werde der ESF in Brandenburg immer noch zu traditionell eingesetzt. Es sei notwendig, sich auf die zentralen Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes, wie den Fachkräftemangel, zu konzentrieren. Petra Meyer erinnerte an die Europäische Beschäftigungsstrategie, die eine Ausgewogenheit bei dem Einsatz von Fördermitteln für Programme mit betriebsnaher und mit sozialer Ausrichtung vorsehe.

Fazit

Die Podiumsteilnehmer waren sich darin einig, dass das Prinzip der Partnerschaft entscheidend sei für die erfolgreiche Umsetzung des neuen Arbeitspolitischen Programms Brandenburg. Andreas Strohbach erinnerte zusammenfassend an die neue große Flexibilität bei der Umsetzung des ESF während der Förderperiode 2007 – 2013, die eine Anpassung des Programms während der Förderperiode möglich mache. Sabine Hübner ermunterte abschließend die Partner dazu, diese Flexibilität zu nutzen und Vorschläge einzubringen, wie die Ziele des OP am besten erreicht werden könnten. □

Matthias Veigel, LASA Brandenburg GmbH



Ministerin Ziegler und Helen Clark (EU) diskutieren mit Schülern über die Europäische Union



Helen Clark (EU) referiert über die ESF-Umsetzung



Aufmerksame Zuhörerschaft im Plenum

Ältere gehören ins Herz und nicht in die Peripherie des Unternehmens

Forum ermittelt Handlungsempfehlungen für den Arbeitsalltag älterer Beschäftigter

Ende November 2007 veranstaltete die LASA im Auftrag des MASGF ein internationales Forum zum Thema Ältere auf dem Arbeitsmarkt. Angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels geht es nicht mehr um das Ob, sondern nur noch darum, wie es Arbeitnehmern ermöglicht werden kann, an ihrem Arbeitsplatz alt zu werden. Dagmar Ziegler, Arbeitsministerin Brandenburgs, nannte dies ‚Politik des aktiven Alterns‘, der sich das Land verpflichtet fühlt. Diese Politik soll auch dazu beitragen, das EU-Ziel zu erreichen, die Erwerbstätigenquote Älterer bis 2010 auf mindestens 50 Prozent zu steigern. Zum Wie wurden Handlungsempfehlungen erarbeitet, die als Impulse den Umdenkprozess in den Unternehmen beschleunigen sollen. BRANDaktuell befragte Prof. Dr. Rolf G. Heinze von der Ruhr-Universität Bochum.

Herr Professor Heinze, in Ihrem Vortrag betonten Sie, dass „das Alter keine Bedrohung der Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft“ wäre. Trotzdem agieren einige Unternehmer als sei es so. Mit welchen Argumenten stützen Sie Ihre These?

Zunächst einmal haben Unternehmensführungen gleiche oder ähnliche Altersleitbilder wie die Gesamtbevölkerung. Und dies heißt, dass mit dem Alter bei vielen Menschen noch immer Belastungen assoziiert werden, z. B. Kostenexplosionen im Gesundheitswesen etc., anstatt auch Potenziale zu sehen. Dies liegt auch an der traditionellen kulturellen Orientierung, die ein eher passives Altersbild – wenngleich nachlassend – pflegt, die Ältere als Empfänger von Dienstleistungen sieht und nicht als aktive Bürger bzw. aktive Erwerbstätige und Konsumenten. Gerade in Deutschland haben sich Unternehmen daran gewöhnt, dass über öffentlich mitfinanzierte Frühverrentungsprogramme die Belegschaften ständig verjüngt werden konnten und die Auslese in Richtung ‚olympiareifer‘ Belegschaften ging. Andere Länder, vor allem skandinavische, trennten sich von der frühzeitigen Ausgliederung weitaus eher und haben deshalb inzwischen ältere und dennoch leistungswillige Erwerbstätige. Dieser Trend wird sich auch in Deutschland durchsetzen; es dauert nur etwas länger – auch bei den Unternehmensführungen.

Welche Beschäftigungspotenziale liegen nach Ihrer Meinung im Wachstumsmarkt ‚Alter‘?

Die Marktanteile auf dem Wachstumsmarkt ‚Alter‘ sind nicht automatisch vorhanden. Auf der Tagung brachte ich das Beispiel aus der Wohnungswirtschaft. Laut einer Umfrage wollten über 70 Prozent der Mieter, darunter

auch wohlhabende, keine Mieterhöhung für den altersgerechten Umbau ihres Zuhauses in Kauf nehmen. Deshalb möchte ich betonen, dass dieser Markt wie jeder andere auch erst entwickelt werden muss. Und zwar durch solche Angebote, die sich einerseits an den Bedürfnissen der Älteren orientieren und die andererseits auch z. B. von Menschen mit geringen Chancen auf dem ‚Normalarbeitsmarkt‘ bedient werden können. Um beim Beispiel zu bleiben, würden sich hier Kooperationen zwischen der Arbeitsmarktpolitik und der Wohnungswirtschaft anbieten. Oder der Nahverkehr in ländlichen Regionen – in nordbrandenburgischen Dörfern hat sich z. B. schon ein Bürgerbusverein gegründet, und zwar mit positiven arbeitsmarktpolitischen Effekt: Einige der meist arbeitslosen Fahrer haben dadurch schon eine neue Beschäftigung gefunden. Hier zeigen sich interessante Perspektiven zwischen einer aktiven und vor Ort aktivierenden Politik, die den Bevölkerungswandel nicht beklagt, sondern handelt und dabei Beschäftigungschancen auch für Ältere aufzeigt. Entscheidende Faktoren für die Entwicklung von Produkten und Dienstleistungen sind die Bedingungen der lokalen Umgebung.

Weitere Optionen ergeben sich an den Schnittstellen zwischen Wohnen, Gesundheit und Technik. Die wachsende Zahl zu Hause lebender Älterer macht die haushaltsnahen Dienstleistungen sicherlich zu einem Gestaltungsbereich mit guten Aussichten. Skeptisch stimmt allerdings, dass es bislang nur selten gelang, hier sich selbsttragende Angebote dauerhaft zu etablieren. Es wird also darauf ankommen, diese Wachstumfelder zu aktivieren und auch mit arbeitsmarktpolitischen Förderprogrammen zu

Forum ‚Ältere und Arbeit‘

22. und 23. November 2007 in Potsdam

Auf der ESF-geförderten Tagung diskutierten 185 Teilnehmer u. a. mit Dr. David Dion, EU-Kommission, Sylvia Francis, Großbritannien, Matti Sitho, Finnland, Herta Kindermann-Wlasak, Österreich. In fünf Arbeitskreisen wurden folgende Empfehlungen erarbeitet:

Handlungsempfehlungen

(Auszug)

- ▶ Personalmanagement muss für altersintegrierende Karriereplanung sorgen;
- ▶ lebenslanges Lernen sollte Unternehmenskultur werden;
- ▶ aktives Gesundheitsmanagement;
- ▶ Lohnniveau muss u. a. politisch gesteuert werden;
- ▶ Modelle sollten Vorbilder schaffen;
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit könnte durch regionale Netzwerke unterstützt werden;
- ▶ der § 16a SGB II und die Eingliederungsmaßnahmen nach SGB III müssen die Integration in den 1. Arbeitsmarkt fördern.

Infos

Handlungsempfehlungen im Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_1_2008_1.htm

verknüpfen. Der Gedanke, den ‚silver market‘ für wirtschaftliches Wachstum und neue Arbeitsplätze zu nutzen, ist auch international nicht neu. Deshalb sollten wir auch regelmäßig über den deutschen Tellerrand schauen. Dass die Seniorenwirtschaft eine Zukunftsbranche ist, davon können wir auf jeden Fall ausgehen. Es wird sich also lohnen, die Felder zu entdecken und zu bearbeiten, und zwar in beiderseitigem Interesse – in dem der Älteren wie in dem der unterschiedlichen Wirtschaftsakteure. Allerdings gilt es, auf einige Besonderheiten hinzuweisen. Doch das können Sie ja alles in den Tagungsunterlagen auf der LASA-Website nachlesen.

Vielen Dank für das Interview. □

(kr)



Das gutbesuchte Forum zeugt vom regen Interesse am Thema



Prof. Rolf Heinze während seines Vortrages



Viele Infostände umrandeten die Tagung

'Ausgewählter Ort 2007'

Prignitzer Initiative zur Fachkräftesicherung wird geehrt

Der Verein ‚Wachstumskern Autobahndreieck Wittstock/Dosse e. V.‘ ist im Rahmen des bundesweiten Wettbewerbs ‚365 Orte im Land der Ideen‘ als ‚ausgewählter Ort 2007‘ ausgezeichnet worden. Dieser Wettbewerb ist Teil der Standortinitiative ‚Deutschland – Land der Ideen‘ unter der Schirmherrschaft des Bundespräsidenten Horst Köhler. Jährlich werden 365 beispielgebende regionale Aktivitäten, die sich durch Innovation und Ideenreichtum auszeichnen, geehrt.

An der Festveranstaltung im Oktober 2007 in Pritzwalk nahm neben vielen Mitstreitern aus der Region auch Ministerpräsident Matthias Platzeck teil, der die Arbeit des Vereins würdigte. Die Prignitzer Initiative überzeugte die Jury mit ihren Aktivitäten für die Fachkräftesicherung in der Prignitz. Besonders hervorgehoben wurde vor allem das Konzept zur regionalen Bildungsmesse ‚jobstart‘, die der Verein seit 2006 jährlich organisiert und durchführt. Die Sprecher des Vereins Katrin Lange und Mike Blechschmidt machten auf der Festveranstaltung deutlich, dass die Auszeichnung als ‚ausgewählter Ort 2007‘ alle Beteiligten mit Stolz erfüllt und Ansporn für die weitere Arbeit sei. Zurzeit engagieren sich 36 Unternehmen und 5 Kommunen als Mitglieder des Vereins in der Region für die Standortentwicklung und die Fachkräftesicherung.



Vertreter des Vereins im Gespräch mit Bundespräsident Köhler

Breites Projektspektrum

Unter dem Credo ‚Think globally, act locally!‘ initiierten die Vereinsmitglieder in Abstimmung mit dem LASA-Regionalbüro für Fachkräftesicherung Neuruppin verschiedene Projekte zum Fachkräftemanagement. Sie sollen die Bildungskette in der Region von der Berufsorientierung bis hin zur Meisterausbildung und zum Fernstudiengang optimieren. Bei dem Empfang von Schirmherr Bundespräsident Horst Köhler am 14.01.2008 – er hatte die Gewinner des Jahres 2007 in Berlin eingeladen – bot sich Mitgliedern des Prignitzer Vereins die Gelegenheit, den Bundespräsidenten persönlich ihre Aktivitäten vorzustellen. Diese sind neben der Bildungsmesse ‚jobstart‘ weitere folgende Projekte:

- ▶ Private Berufsschule für Wirtschaft und Technik Prignitz: Die Bildungsgesellschaft mbH Pritzwalk gründete im Jahr 2007 die private Berufsschule in Pritzwalk. Zunächst werden in einer Klasse Werkzeugmechaniker theoretisch ausgebildet, im Ausbildungsjahr 2008/2009 kommt eine weitere Klasse im Beruf Konstruktivmechaniker hinzu. Die praktische Ausbildung erfolgt in den beteiligten Unternehmen.
- ▶ Berufsausbildungsinitiative Pritzwalk (BIP): Im Rahmen dieses Modellprojektes werden technisch interessierte Jugendliche in den Berufen Werkzeugmechaniker und Elektroniker überbetrieblich ausgebildet. Diese Ausbildung – finanziell unterstützt durch den Unternehmer Stefan Quandt, Unternehmen aus der Region, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg und dem europäischen Sozialfonds – zeichnet sich durch eine verkürzte Ausbildungszeit und durch die Erweiterung der Ausbildungsinhalte um weitere Zusatzmodule aus.
- ▶ Präsenzstelle der Fachhochschule Brandenburg: Durch die Initiative und das finanzielle Engagement der Vereinsmitglieder konnte im Jahr 2005 die Präsenzstelle Prignitz der Fachhochschule Brandenburg in Pritzwalk eröffnet werden. Ziel ist es, Bildungsinteressierten im Nordosten des Landes Brandenburg eine Bildungsperspektive vor Ort zu bieten und den Unternehmen über Kooperationen eine direkte Anbindung an die Brandenburger Forschungs- und Wissenslandschaft zu sichern. □ Anja Bergner, LASA



Neue LASA-Studie

Brücken bauen, Weichen stellen

Die Anforderungen an den Übergang Schule und Berufsbildung werden zunehmend komplexer. Hier ist eine qualitativ gute Berufsorientierung gefragt, denn sie kann Schüler frühzeitig an die Bedingungen der Arbeits- und Berufswelt heranführen.

Doch welche Angebote der Berufsfrühorientierung sind in Brandenburg vorhanden? Dieser Frage sind die Autoren der LASA-Studie ‚Brücken bauen, Weichen stellen‘ nachgegangen, indem sie mehr als 150 Schulen der Sekundarstufe I und der Sekundarstufe II, d. h. jede zweiten Schule im Land, befragt haben. Der Untersuchung gelingt eine Bestandsaufnahme von Angeboten und Strukturen der Arbeitswelt-, Berufs- und Studienorientierung. Den Untersuchungsergebnissen zufolge fehlt es in der Sekundarstufe I nicht generell an Angeboten. Konzeptionelle wie auch praktische Lücken gibt es demgegenüber bei der Sekundarstufe II. Dies gilt vor allem bei der Studienorientierung. Darüber hinaus bestehen im Land u. a. noch nicht ausgeschöpfte Reserven bei der abgestimmten Verantwortungswahrnehmung der Akteure, an Systematik sowie an der Qualitätssicherung der insgesamt vielgestaltigen Angebote. □ (em)

Bibliografische Angaben

Klaus Kohlmeyer u. a.: *Brücken bauen, Weichen stellen. Status quo und Entwicklungspotenziale von Arbeits-, Berufs- und Studienorientierung in Brandenburg aus arbeitspolitischer Perspektive (LASA-Studie Nr. 45)*. Potsdam 2008, 12 Euro, ISBN: 978-3-929756-60-9, Bestellungen unter Tel.: (03 31) 60 02-2 00 oder Internet: www.lasa-brandenburg.de

27.–29. Februar, Berlin

Professionelles Projektmanagement im Tourismus, Seminar; Gebühr: 240 € (ohne Unterbringung); Veranstalter: Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT), Berlin; Karen Brandt, Tel.: (0 30) 23 55 19-19, E-Mail: karen.brandt@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

Buchhaltung für Existenzgründer

Die IHK Potsdam bietet Existenzgründerinnen und -gründern ein Zwei-Tages-Seminar zur Buchhaltung an.

Termine: ▶ 25. – 26. April 2008
▶ 20. – 21. Juni 2008
▶ 19. – 20. September 2008
▶ 28. – 29. November 2008

Gebühr: 70 €

Ort: Bildungszentrum der IHK
Potsdam, Breite Straße 2 a-c,
14467 Potsdam

Anmeldung: Brit Pollack,
Tel.: (03 31) 27 86-6 78,
E-Mail: bildung@potsdam.ihk.de

7.–9. März, Potsdam

PotsdamBAU, Messe in Potsdam; über das Messebeteiligungsprogramm des Landes Brandenburg können sich kleine Firmen an Gemeinschaftsständen präsentieren; Ansprechpartner: HWK Potsdam, Regina Mollenhauer, Tel.: (03 31) 3 70 31 62, E-Mail: regina.mollenhauer@hwkpotsdam.de

12. März, Berlin

Forum ‚Jugend bewegt Europa‘, jeweils am zweiten Mittwoch eines Monats trifft sich das Forum zum Stammtisch im Café Aufsturz; Oranienburger Str. 67, 10117 Berlin; Veranstalter: Forum für europäische Begegnungen e. V., E-Mail: s.schott@jugend-bewegt-europa.de, Internet: www.jugend-bewegt-europa.de

12.–14. März, Nürnberg

15. Hochschultage der beruflichen Bildung; Fachkonferenz; Gebühr: 25 bis 65 € gestaffelt; Kontakt: Geschäftsführer der Hochschultage ist Dipl.-Hdl. Kai Hegmann, Lange Gasse 20, 90403 Nürnberg; Tel.: (09 11) 53 02-3 68, E-Mail: kai.hegmann@wiso.uni-erlangen.de, Internet: http://tinyurl.com/2b27nx

13.–14. März, Berlin

avanti! 8. Internationale Messe für Jobs, Bildung und Karriere im Ausland; Zielgruppe: Schüler und Schülerinnen der Abiturklassen; Beginn: 10:00 Uhr, Ende: 17:00 Uhr im Berliner Roten Rathaus; keine Anmeldung erforderlich; Eintritt frei; Internet: www.avanti-info.de

14.–16. März, Frankfurt (O.)

‚Bauen und Energie‘ – eine Messe; über das

Messebeteiligungsprogramm des Landes Brandenburg können sich auch kleinere Firmen an Gemeinschaftsständen präsentieren; Ansprechpartner: HWK Frankfurt (Oder), Christian Knauth, Tel.: (03 35) 5 61 91 27, E-Mail: christian.knauth@handwerkskammer-ff.de

Beratung der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB)

Die ILB Region Süd bietet zu den von ihr verwalteten Förderprogrammen und anderen Finanzierungsfragen für Unternehmerinnen und Unternehmer sowie Existenzgründerinnen und -gründer Beratungen an. Bei Bedarf sind Terminvereinbarungen auch außerhalb der angegebenen Daten möglich.

Termine: ▶ 25. Februar in Lübbenau
▶ 26. Februar in Cottbus
▶ 3. März in Herzberg

An folgenden Terminen führt die ILB die Beratungen zusammen mit der Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) durch:

▶ 28. Februar in Cottbus
▶ 6. März in Senftenberg
▶ 17. März in Finsterwalde
▶ 18. März in Cottbus

Gebühr: keine

Anmeldung: Heinrich Weißhaupt,
Tel.: (03 31) 6 60-22 11,

E-Mail: heinrich.weisshaupt@ilb.de,
Internet: www.lausitz.de/Wirtschaft/de/
Termine.html

16.–21. März, Wriezen

Rhetorik und Selbstaussdruck – ganzheitlich präsent sein heißt, mit Körper, Geist und Seele in allen rhetorischen ‚Angelegenheiten‘ voll zum Ausdruck zu kommen; Gebühr: 280 bis 390 €; Frauenbildungsstätte Franzenhof e. V., 16269 Wriezen; Tel.: (03 34 56) 7 15 22, E-Mail: info@franzenhof.de, Internet: www.franzenhof.de/2008/kurse.html

31. März, Hamburg

Finanzierung im Zeitalter von Basel II – Hotellerie und Gastronomie, Seminar; Gebühr: 100 €; Ort: InterCityHotel Hamburg; Deutsches Seminar für

Tourismus (DSFT), Berlin; Karen Brandt, Tel.: (0 30) 23 55 19-19, E-Mail: karen.brandt@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

5. April, Rathenow

Der Berufemarkt, organisiert von der IHK und den Wirtschaftsunioren des Landkreises, soll vor den Schülerinnen und Schülern Anregungen zur Berufswahl und -ausbildung in der Region geben; Gebühr: keine; Ort: Oberschule Altstadt, Schulplatz 3, 14712 Rathenow; IHK-RC Havelland, Wilfried Meier, Tel.: (0 33 81) 5 29 10, E-Mail: meier@potsdam.ihk.de

9. April, Berlin

Forum ‚Jugend bewegt Europa‘, jeweils am 2. Mittwoch eines Monats trifft sich das Forum zum Stammtisch im Café Aufsturz, Oranienburger Str. 67, 10117 Berlin; Veranstalter: Forum für europäische Begegnungen e. V., E-Mail: s.schott@jugend-bewegt-europa.de, Internet: www.jugend-bewegt-europa.de

11.–12. April, Frankfurt/M.

Arbeitskreis Bürgerstiftungen trifft sich zum Erfahrungsaustausch; Gebühren: keine; Internet: http://tinyurl.com/34mpda

22. April, Pritzwalk

Beratungstag mit Kredit- und Förderinstituten für Unternehmer und Existenzgründer zu Fördermitteln, Krediten, Ausbildung u. a.; Gebühr: keine; 16928 Pritzwalk; Thomas Jesse, Tel.: (0 33 95) 31 17 80, E-Mail: jesse@potsdam.ihk.de

23.–24. April, Berlin

EU-Fördermittel strategisch einsetzen, Seminar; Gebühr: 100 € für Mitglieder/120 € für Nichtmitgl.; Ort: BZ-Erkner; Anmeldung: 25. Feb. 2008, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., Tel.: (0 30) 6 29 80-6 05, E-Mail: veranstaltungen@deutscher-verein.de, Internet: www.deutscher-verein.de/03-events

26. April, Luckenwalde

Die AusBildungsMesse Teltow-Fläming, Veranstaltung der Wirtschaftsunioren und dem RegionalCenter Teltow-Fläming; Anmeldung bis 4. April; Schulzentrum, L.-Jahn-Straße, 14943 Luckenwalde; Anneliese Clemens, Tel.: (0 33 71) 62 92 13, E-Mail: clemens@potsdam.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/2tt5so



Wichtige ESF- und andere EU-Termine ...

... werden regelmäßig auf dem Portal des ESF in Brandenburg veröffentlicht.
Internet: www.esf.brandenburg.de

Noch mehr Termine und Veranstaltungen ...

... stehen im BRANDaktuell-Newsletter – alle 14 Tage wissen, was in Brandenburg so läuft!
Bestellung: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm

„Beruf und Pflege vereinbaren“

Informationen für Arbeitgeber und Beschäftigte



Eine neue Publikation des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) thematisiert die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege. Im Land Brandenburg werden viele Tausend pflege- und hilfsbedürftige Menschen durch nahe Angehörige gepflegt und betreut. Gut ein Drittel davon ist erwerbstätig und vollzieht tagtäglich einen Spagat zwischen den oftmals schweren Pflegeaufgaben und den be-

ruftlichen Anforderungen. Zur Entlastung können sowohl familiengerechtere Arbeitsbedingungen als auch eine Unterstützung durch professionelle Pflege- und Hilfsangebote beitragen.

Mit der im Juni 2007 gestarteten Pflegeinitiative ‚Später beginnt jetzt‘ geht das Land neue Wege zur Entwicklung der Pflegelandschaft Brandenburgs. Die beteiligten Partner haben sich zum Ziel gesetzt, die Lebenssituation hilfs- und pflegebedürftiger Menschen und ihrer Angehörigen zu verbessern. Dieses Ziel unterstützt auch die nun vorliegende Publikation.

Die Broschüre mit ihren zahlreichen Informationen, Praxisbeispielen und Handlungsempfehlungen richtet sich gleichermaßen an Beschäftigte und Arbeitgeber. Die Publikation enthält Hinweise, was zu tun ist, wenn ein Pflegefall eintritt, Anregungen für familiengerechtere Arbeitsbedingungen und eine Auswahl wichtiger Ansprechpartner.

Infos

Diese Publikation erhalten Sie kostenfrei entweder per Post (MASGF, Postfach 60 11 63, 14411 Potsdam) oder im Internet unter: www.masgf.brandenburg.de/media/1336/berufundpflege.pdf



Antje Kneppke
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... auch das Jahr 2008 wird spannend! Wenn uns das Jahr 2007 im Hinblick auf die neue EU-Förderperiode und insbesondere bei der neuen technischen Umsetzung der ESF-Förderprogramme des Landes vor neue Herausforderungen stellte, so gilt es in diesem Jahr, auf die gewonnenen Erfahrungen aufzubauen.

Gemeinsam mit Ihnen, den Trägern arbeitspolitischer Maßnahmen in Brandenburg, ist es gelungen, per 31.12.2007 3.141 unterschiedliche Projekte für insgesamt 36.479 Menschen zu realisieren.

Im Jahr 2008 spielen die Umsetzung der zweiten Förderrunde des Regionalbudgets in den Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes, die Förderung von Projekten nach der Richtlinie ‚Wissenschaft und Forschung‘ des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur sowie die ‚Initiative Oberschule‘ des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport eine wichtige Rolle in der Förderlandschaft.

Eine besondere Herausforderung werden im Jahr 2008 die Umstellung auf das Online-Verfahren in der Antragstellung, -bearbeitung und -abrechnung bei den Richtlinien zur Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen sowie zur Förderung der Verbundausbildung darstellen. Aufgrund der Vielzahl von Antragstellern für diese zwei Richtlinien wird es der LASA nicht möglich sein, Einführungsschulungen durchzuführen.

Vielmehr ist unser Call-Center als ‚Erste Hilfe‘ gefragt. Bereits im Jahr 2007 waren die Mitarbeiterinnen des Call-Centers eine kompetente Auskunftsstelle in Fragen der technischen Umsetzung des neuen Online-Verfahrens für viele Kunden. Fragen kostet nichts!

Infos

LASA-Callcenter, Tel.: (03 31) 60 02-2 00

Im nächsten Heft

Titelthema:

Sozialer Zusammenhalt in Brandenburg – Wie kann er verstärkt werden?

Förderinformationen:

Neue Kompetenzentwicklungsrichtlinie für Mitarbeiter in Unternehmen

EU-Bulletin:

Diskussionsbeiträge zu den Perspektiven der europäischen Kohäsionspolitik

Prisma:

Tagung zu spezifischen Ansätzen der Ethischen Ökonomie im Land Brandenburg

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 stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.

Bestellung

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm



Bernd Schlägel

Zum Tod von Bernd Schlägel

Völlig überraschend ist Bernd Schlägel am 30. Dezember 2007, einen Tag vor seinem 60. Geburtstag, gestorben.

Mit ihm verliert die brandenburgische Arbeitsmarktpolitik einen der profiliertesten und erfolgreichsten Geschäftsführer einer Arbeitsfördergesellschaft, dem AAFV Potsdam-Mittelmark. Er hat dessen Geschicke von seiner Gründung 1991 über 16 Jahre lang geleitet und dabei nicht nur Tausenden von Arbeitslosen geholfen, sondern auch Verbesserungen der Infrastruktur in den Gemeinden mittels Arbeitsförderung bewirkt. Bernd Schlägel managte maßgeblich das 1. Strukturförderprogramm für die Stadt Belzig und führte Großprojekte in die wirtschaftliche Selbstständigkeit. Bei allem professionellen Tun blieb er hilfsbereit, bescheiden und menschlich.

Alle, die ihn kennenlernen durften, werden ihn nicht vergessen und seiner mit Hochachtung und großer Sympathie gedenken.

LASA Brandenburg GmbH

BRANDaktuell 1 | 2008

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
E-Mail: 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;
Ewald Schürmann; Heinrichshof, Jüterbog

Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 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, Dr. Silvia Schallau
Der ESF für Brandenburg im Internet: www.esf.brandenburg.de

Redaktionsschluss für Nr. 2/2008: 7. März 2008

BRANDaktuell wird gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Familie 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 ‚Arbeitspolitischen Programm Brandenburg –
In Menschen investieren – Regionen stärken‘ steht Ihnen unter dieser
Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

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