



BRAND aktuell

WEITBLICK

Fachkräftesicherung in
Brandenburg
Seiten 4 - 11

RÜCKBLICK

Bilanz des Programms
'Aktiv für Arbeit'
Seite 15

RUNDUMBLICK

EU-Programme zur
Fachkräftesicherung
Seiten 22 - 23

AUSBLICK

Neue Servicestelle
'Elternzeit' in der LASA
Seite 26

DURCHBLICK

'De-minimis' -
Was ist zu beachten?
Seiten 28 - 29



Früh übt sich, wer Fachkräfte sichern will
Qualifizierung schafft Kompetenzen

Titelthema

4 – 11

Fachkräftesicherung in Regionalen Wachstumskernen
Zwei Jahre Regionalbüros für Fachkräftesicherung
„Fachkräftesicherung geht alle an“
Ausbildungsförderung – Bund und Land im Gleichklang
Qualität rückt bei der Fachkräftesicherung weiter in den Mittelpunkt
Bildung und Berufsorientierung
EXAM – Für mehr Ausbildungsplätze
Iris Helbeck wirbt um Lehrlinge und das Image ihrer Branche
Neues Informationssystem zur Fachkräftesituation

Förderinformationen

12 – 17

Regionalbudget – Elf Projekte setzen es um
Cottbus: Daten/Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt
Projekte der KUNST.FABRIK Cottbus nützen Stadt und Künstlern
Junge Frauen – Perspektiven in Brandenburg
WeGebAU – Geförderte Weiterbildung
Positive Bilanz des Förderprogramms ‚Aktiv für Arbeit‘ 2007
Antragsverfahren für das Programm Kommunal-Kombi

EU-Bulletin

18 – 23

Neue Akzentuierungen der integrierten Leitlinien
Ergebnisse der ‚EU-Mobilitätsstudie‘
EU-Aktionsprogramme zur Fachkräftesicherung nutzen
Polens Erfahrungen bei der Fachkräftesicherung
Eurobarometer – Europäische Strukturpolitik

Prisma

24 – 27

Die Arbeitsmarktreformen erhöhten die Erwartungen enorm
Neuruppin: Vereine, Stadtteilbüro und Mehrgenerationenhaus
Neue Servicestelle: Hilfe bei der Elternzeit
Brandenburger Familienpass
audit berufundfamilie in Brandenburger Unternehmen

Rechteck

28

Regionalbudget und die EU-Beihilfevorschriften

Lesezeichen

29

Fallmanagement – Wie setzt das SGB II es um?

Editorial



Früh übt sich, wer Fachkräfte sichern will

Liebe Leserinnen und Leser,

die Sicherung des Fachkräftebedarfs ist in den kommenden Jahren nicht nur eine enorme Herausforderung für Brandenburg. Der aus dem Mangel an Fachkräften resultierende Wertschöpfungsverlust betrug nach Berechnungen des DIHK im Jahr 2007 für die Republik ca. 23 Milliarden €. Grund für uns, dieses Thema in dieser Ausgabe zum Schwerpunkt zu machen. Neben Förderprogrammen zur Berufsorientierung, Ausbildung und zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen unterstützt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie die Bemühungen der Akteure vor Ort. Mit der Einrichtung von sechs regional agierenden ‚Büros für Fachkräftesicherung‘ sind die Beraterinnen und Berater der LASA mitten im Geschehen, wie Sie im Titelthema auf S. 5 lesen können. Nichtsdestoweniger ist die Initiative der Unternehmen, selbst für ihren Nachwuchs zu sorgen, dringend notwendig. Viele organisieren mithilfe von Netzwerken und Partnern regionale Job-Messen, um sich zu präsentieren. Wie man sich in Brandenburg außerdem noch ‚übt‘, um keine Nachwuchssorgen zu haben, lesen Sie im Titelthema der Zeitung.

Im EU-Bulletin wird u. a. die Problematik des Titelthemas – Fachkräftesicherung – in unserem Nachbarland Polen untersucht. Viele Parallelen zu Deutschland werden in Sachen Fachkräftebedarf und -sicherung deutlich. Im Gegensatz zum Bemühen, Fachkräfte hierzulande zu sichern, wird in einem anderen Artikel auf das Qualifikationspotenzial der Mobilität für junge Fachkräfte und Auszubildende innerhalb Europas hingewiesen. Also, wir denken, dass das Heft Ihnen viel Diskussionsstoff zum Thema Fachkräftesicherung im Spannungsfeld von Qualifizierung, Abwanderung – Mobilität bietet.

In der Rubrik Fördertopf haben wir versucht, das Antragsverfahren zum ‚Kommunalkombi‘, der Bundesinitiative gegen die Langzeitarbeitslosigkeit, für Sie etwas aufzuschneiden. Außerdem sehen sie, welche Landkreise schon besonders weit sind und können sich dort Rat holen. Im Förderpanorama möchten wir Sie besonders auf die Bilanz des Förderprogramms ‚Aktiv für Arbeit‘ hinweisen. Dieses mehrfach verlängerte Programm wird im September 2008 enden und kann auf sehr gute Ergebnisse verweisen.

die Redaktion

Brandenburgs Landwirtschaft Weniger Arbeitskräfte

Nach Ergebnissen der im Mai 2007 durchgeführten Agrarstrukturerhebung waren rund 38.600 Personen in den 6.700 landwirtschaftlichen Betrieben Brandenburgs beschäftigt. Nach Informationen des Amtes für Statistik Berlin-Brandenburg bedeutete dies einen Rückgang gegenüber 2005 um 1.100 Personen bzw. 3 Prozent. Die Arbeitsleistung lag im Jahr 2007 bei 1,6 vollbeschäftigten Personen je 100 Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche. Von den in der Landwirtschaft insgesamt Beschäftigten waren 8.400 Familienarbeitskräfte und 30.200 familienfremde Arbeitskräfte, darunter 12.800 Saisonarbeitskräfte. Während sich die Zahl der Familienarbeitskräfte gegenüber 2005 um fast 2 Prozent erhöhte, ging die der ständig und nicht ständig Beschäftigten um 4 Prozent zurück. Fast 78 Prozent der 17.400 ständig beschäftigten Arbeitskräfte (2005: 17.900) waren vollbeschäftigt. Der Anteil der männlichen Personen an der Vollbeschäftigung betrug rund 70 Prozent.

Infos

Amt für Statistik Berlin-Brandenburg, Tel.: (03 35) 5 60-23 22, E-Mail: agrar@statistik-bbb.de

KfW-Kommunalkredit Neues Programm

Über das Programm KfW-Kommunalkredit stellt die KfW-Bank Kommunen Direktkredite für Investitionen in die kommunale Infrastruktur zur Verfügung. Diese Mittel können auch dafür genutzt werden, den Auf- und Ausbau der betrieblichen Infrastruktur lokaler Mikrofinanzierer in Ihrer Kommune zu finanzieren. Hierbei handelt es sich um Initiativen, wie z. B. gemeinnützige Vereine zur Gründungsförderung, die Existenzgründer vor Ort begleiten sowie Banken bei der Einschätzung der mit der Mikrokreditvergabe verbundenen Kreditrisiken unterstützen. Die Weitergabe der aus dem KfW-Kommunalkredit aufgenommenen Darlehen an lokale Mikrofinanzierer kann bspw. über die Vergabe von Zuschüssen an diese Institutionen durch die Kommune erfolgen.

Infos

KfW-Kreditbank, Tel.: (0 18 01) 33 55 77, E-Mail: infocenter@kfw.de



Geld für den 1. Spatenstich – Kommunalkredit



Weniger Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Jobperspektive erweitert Anträge auch durch Unternehmen

Seit dem 1. April 2008 stehen die Leistungen zur Beschäftigungsförderung nach § 16a SGB II auch allen Arbeitgebern zur Verfügung. Wegen der daraus eventuell resultierenden Wettbewerbsvorteile musste die EU-Kommission prüfen, ob die Initiative gegen Artikel 87 EG-Vertrag verstößt. Sie entschied, dass es sich bei dieser Initiative der Bundesregierung zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit um eine allgemeine Maßnahme handelt, die keine staatliche Beihilfe darstellt. Damit können die am Markt agierenden Unternehmen die ‚Jobperspektive‘ in Anspruch nehmen. Der Beschäftigungszuschuss bietet bis zu 100.000 Menschen wieder Arbeit. Die Arbeitsagentur kann den Zuschuss nach einer Befristung auch dauerhaft gewähren. Für die geförderte Beschäftigung fällt keine Arbeitslosenversicherung an.

Infos

Handlungsempfehlung der Bundesagentur im Internet: <http://tinyurl.com/4p3fsl>

BIWAQ Bundesprogramm Soziale Stadt

Das ESF-Bundesprogramm ‚Soziale Stadt – Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier‘ – BIWAQ wurde Anfang April 2008 mit Veröffentlichung der Förderrichtlinie gestartet. BIWAQ ist ein das Programm ‚Soziale Stadt‘ ergänzendes arbeitsmarktpolitisches Instrument, das vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung mit Mitteln des ESF und Mitteln des Bundes von 2008 bis 2015 durchgeführt wird. Damit können



Besser leben in der Stadt – BIWAQ



Demografie und Tourismus – neues Leitbild gefordert

sozial-integrative Projekte bis zu vier Jahren gefördert werden. Zielgruppe des Programms sind Langzeitarbeitslose und Jugendliche.

Infos

Internet: www.biwaq.de

Demografie und Tourismus Neues Leitbild gefordert

Die Koalitionsfraktionen des Bundestages wollen die Chancen des demografischen Wandels im Tourismus nutzen. In einem Antrag fordern sie die Bundesregierung auf, ein Leitbild für den Deutschlandtourismus unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung zu erstellen. Außerdem soll eine Strategie zur ‚Seniorenwirtschaft‘ erarbeitet werden, die die Nachfrage- und Angebotsseite für den Tourismus analysiert sowie beim zukünftigen Programm ‚Wirtschaftsfaktor Alter‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend auch die Tourismusbranche berücksichtigt. Die Fraktionen begründen ihren Antrag damit, dass der demografische Wandel bis zum Jahr 2035 zu substantiellen Veränderungen in der Konsumstruktur führen würde.

Infos

Pressemitteilung des Bundestages, HIB Nr. 105 im Internet: <http://tinyurl.com/3u4cno>

15. April ist Equal Pay Day Neuer Jahrestag

Der vom Bundesfamilienministerium geförderte erste ‚Equal Pay Day‘ ist eine Aktion der Business and Professional Women (BPW) Deutschland und der sie unterstützenden Vereine und Verbände. Der neue Jahrestag soll in Erinnerung rufen, dass es noch größerer Anstrengungen von Politik und Sozialpartnern bedarf, um die bestehende Entgeltungleichheit zu überwinden. Zu diesem Anlass veröffentlichte das Bundesministerium eine Studie zur Analyse der Lohnsituation zwischen Männern und Frauen. Sie zeigt u. a., dass in Deutschland das Lohnniveau bei Hochschulabsolventen besonders weit auseinanderklafft.

Infos

Internetseiten des Bundesministeriums für Frauen: <http://tinyurl.com/4ua893> und www.equalpayday.de

Kluge Köpfe als Standortvorteil Fachkräftesicherung in Regionalen Wachstumskernen

Sie sollen ins Umland ausstrahlen und die Wirtschaft in strukturschwächeren Regionen mitziehen. Auf den Regionalen Wachstumskernen in Brandenburg liegen viele Hoffnungen. Umso wichtiger ist es, dass die Unternehmen dieser Kerne gut qualifizierte Fachkräfte bekommen. Aufgeweckt durch bereits bestehende Fachkräftemängel in einzelnen Berufen, arbeiten inzwischen in vielen Wachstumskernen Initiativen zur Fachkräftesicherung, in anderen sind solche Initiativen geplant.

Die Initiative Nachwuchs- und Fachkräftesicherung in Fürstenwalde, die Kooperationen in der Westlausitz, in Luckenwalde und in Cottbus, sie alle haben das gleiche Ziel: Sie wollen die Effizienz derjenigen Maßnahmen steigern, die helfen sollen, den Fachkräftebedarf in der Region zu decken. In unterschiedlichen Konstellationen arbeiten verschiedene Politikbereiche auf regionaler Ebene übergreifend zusammen. Im Barnimer Netzwerk für Fachkräftesicherung gingen beispielsweise die Agentur für Arbeit, die Stadt Eberswalde, der Landkreis, die Fachhochschule Eberswalde, die Handwerks- und die Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder) und andere ein Bündnis ein. Ihre Themen sind Berufsorientierung, Beschäftigungsaufbau und Sicherung des Know-how-Potenzials für die Region durch Zusammenarbeit mit Hochschulen.

Dabei machen die Konzepte, Maßnahmen und Partner der Initiativen nicht an den Grenzen der Wachstumskerne halt. Die Initiativen kooperieren mit Unternehmen und Akteuren aus dem Umland, denn die Unternehmen in den eng definierten Kernen könnten ohne die Betriebe und die Menschen im Umland nicht existieren.

Regionale Wachstumskerne tragen besondere Verantwortung

Das Land Brandenburg konzentriert einen großen Teil seiner Mittel für die Wirtschaftsförderung auf Regionale Wachstumskerne. Dahinter steckt die Idee, dass sich damit nicht nur die Kerne kräftigen, sondern sich auch ihre wirtschaftliche Ausstrahlung ins Umland verstärkt. Die angestrebten Effekte sind jedoch an bestimmte Bedingungen gebunden:

- ▶ Wettbewerbsfähige Unternehmen in den Kernen, die Arbeits- und Ausbildungsplätze auch für Menschen aus dem Umland bereitstellen.
- ▶ Unternehmen, die innerhalb der regionalen Wirtschaft und mit anderen Know-how-Trägern kooperieren wollen und dadurch Wertschöpfungsketten mit Beschäftigungseffekten aufbauen.
- ▶ Standortvorteile, die Investoren stimulieren, sich in der Nähe der Kerne anzusiedeln. Dazu gehört auch der Bestand an Fachkräften.
- ▶ Eine konsistente Entwicklungsstrategie, die Wirtschaft, Bildung, Arbeitspolitik und Verwaltung anregt, sich auf neue Formen der Zusammenarbeit einzulassen.

Soweit das Allgemeine. Die Praxis, das Besondere, ist ungleich komplizierter.

Konkrete Ziele für ergebnisorientiertes Arbeiten

Es ist eine Binsenweisheit, dass, wenn man Fachkräftebedarfe decken will, man diese Bedarfe kennen muss. Dies betrifft zum einen die aktuellen, kurzfristigen Bedarfe, die u. a. die Unternehmen den Arbeitsagenturen melden, in Stellenausschreibungen signalisieren oder die in Unternehmensbefragungen erhoben werden. Auch die Reflexion von regionalen Entwicklungstendenzen, die aus der Wirtschaftsstruktur, der Bevölkerungsentwicklung, der Altersstruktur oder der Geschlechterzusammensetzung ableitbar sind, gehört dazu. Erst daraus lassen sich wirkliche Probleme identifizieren und die Frage beantworten, ob die oft durch die Medien multiplizierten Problemstellungen auch für die eigene Region gelten. Hier bieten sich Fachkräfteanalysen an.

Ressourcen bündeln

Natürlich kosten Analysen immer Geld und Zeit. Die Praxis hat aber bewiesen, dass diese Kosten doppelt wieder eingespielt werden, weil auf Basis der Ergebnisse zielgenauere Maßnahmen entwickelt werden können, etwa zur Aus- und Weiterbildung.

Ein gutes Beispiel ist die Fachkräfteanalyse im Wachstumskern Luckenwalde. Sie brachte einen Mehrwert sowohl für die Arbeits- als auch für die Wirtschaftsförderung. Auch hatte das Beispiel verdeutlicht, dass es für den Erfolg regionaler Bündnisse wesentlich ist, entscheidungsmächtige Akteure einzubinden. Es ist problematisch, wenn zwar ein gemeinsames Problembewusstsein vorhanden ist, aber die Bündnispartner nicht entscheiden können und nicht ordnungspolitisch legitimiert sind. Denn wichtig in der gemeinsamen Arbeit ist, dass Kompetenzen gebündelt und Ressourcen gemeinsam eingesetzt werden. So entstehen Synergien.

Routinen aufbrechen

Der Austausch von Wissen und Erfahrungen in den Kooperationen kann dynamische Lernprozesse ermöglichen, die oft zu innovativen

Lösungen führen. Für den Erfolg ist meist entscheidend, in welchem Maße die Kooperationspartner bereit sind, ihre Zuständigkeiten den Erfordernissen entsprechend flexibel wahrzunehmen, um den gemeinsamen Handlungsspielraum zu erhöhen. Das zeigte sich bisher beispielsweise in der unkonventionellen Finanzierung von gemeinsamen Veranstaltungen. Kooperationen unterliegen Entwicklungsphasen. So zeigt sich die Qualität in den Bündnissen vor Ort gegenwärtig darin, dass das Verständnis für die Partner und deren institutionelle Möglichkeiten erheblich gewachsen ist. Der Austausch, die gemeinsame Ideenentwicklung, das Ringen um Lösungen hat eine andere Qualität bekommen. Der nächste Schritt ist, gemeinsam Projekte zu entwickeln, die dann tatsächlich synergetische Qualität haben werden.

Zuständigkeiten ändern sich

Der Fachkräftebedarf kann nur im Zusammenspiel verschiedener Partner gesichert werden. Beispielgebend zeigt sich dieses bei dem Thema Fachkräftenachwuchs. Die These, dass die Wirtschaft allein den Fachkräftenachwuchs sichern kann, stimmt nicht. Hier ist Dr. Michael Behr vom IPRAS e. V. beizustimmen. Er weist darauf hin, dass knapper werdende Humanressourcen durch ein besseres Matching zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem, bedarfsorientierte Berufswahlorientierungen und verlustarmen Übergängen von Schule zu Ausbildung oder vom Studium in den Arbeitsmarkt zu kompensieren seien. Auch erfolgreiche Unternehmen können dieses Problem nicht allein schultern.

Dabei geht es nicht mehr nur darum, Ausbildungsplätze bereitzustellen. Plätze bleiben frei, weil der Nachwuchs nicht den Erwartungen der Unternehmen entspricht. Sollen die Jugendlichen in der Region gehalten werden, müssen sie die Möglichkeiten und Anforderungen der regionalen Unternehmen kennen. Hier ist koordinierte Arbeit ein Muss. Auch werden sich die Regionalen Wachstumskerne junge Menschen über die Ortsgrenze hinaus anwerben müssen, wollen sie ihren Fachkräftenachwuchs sichern. Dazu müssen die Unternehmen attraktive Arbeitsbedingungen und ein Lohnniveau bieten, welches ein selbst bestimmtes Leben gewährleistet. Auch das Wohn- und Lebensumfeld muss für qualifizierte, junge Menschen attraktiv sein. Im Standortwettbewerb um kluge Köpfe müssen die Regionen ein wahrnehmbares Profil entwickeln, das den dort Lebenden und Zuzugswilligen die Zukunftschancen der Region verdeutlicht. □

Dr. Karin Rau, Stephan Bloesy
Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Regional Mögliches erschließen

Zwei Jahre Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Bei diesem Thema sind sich Politik und Wirtschaft einig: Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist in den kommenden Jahren eine enorme Herausforderung für Brandenburg. Neben Förderprogrammen zur Berufsorientierung, Ausbildung und zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen unterstützt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) die Akteure vor Ort durch sechs regional agierende ‚Büros für Fachkräftesicherung‘. Dr. Karin Rau, Leiterin der Regionalbüros für Fachkräftesicherung bei der LASA Brandenburg GmbH, bilanziert die bisherige Arbeit und stellt die zukünftigen Schwerpunkte vor.

Der Fachkräftemangel ist gegenwärtig ein Topthema, mit dem wir inzwischen voll im Trend des gesellschaftlichen Problembewusstseins liegen. Das spüren wir tagtäglich in unserer Arbeit vor Ort. Zu Beginn unserer Tätigkeit vor zwei Jahren ging es wesentlich darum, regionale Akteure und Unternehmen auf das Problem aufmerksam zu

in Fürstenwalde, in Spremberg, in der Region Ostprignitz oder in der Uckermark feste Kooperationsstrukturen entwickelt. Unser aktives Mitwirken in diesen Netzwerken wird durch unsere Präsenz vor Ort sehr befördert. Netzwerke leben durch Kommunikation und Vertrauen, kurze Wege sind dafür die Basis. Regionale Bedarfe, Probleme und Gestaltungsmöglichkeiten sind besser erfahrbar und wir können uns zielgenauer einbringen. Netzwerkarbeit ist zeitintensiv und langfristig ausgerichtet. Es ist aber eine Investition in die Zukunft, die Nachhaltigkeit generiert.

Neben der regionalen Kooperation haben die Mitarbeiter der Regionalbüros in den vergangenen zwei Jahren 1.800 Gespräche mit Vertretern aus der Wirtschaft und dem Arbeitsmarkt geführt. Von unseren Büros wurden 260 Veranstaltungen initiiert oder maßgeblich mitgestaltet. Für diese Veranstaltungen haben unsere Mitarbeiter des Monitoring-Bereiches konkrete Daten und Entwicklungsverläufe für die betreffenden Regionen zur Verfügung gestellt (siehe Seiten 10 und 11, die Red.).



Dr. Karin Rau,
Leiterin der Regionalbüros für Fachkräftesicherung

machen. Das haben wir mithilfe von Prognosen zur Bevölkerungsentwicklung und zum Fachkräftebedarf geschafft. Damals erschwerte die paradoxe Situation eines drohenden Fachkräftemangels bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit die Wahrnehmung. Das hat sich geändert, der Aufschwung am Arbeitsmarkt war in den Jahren 2006 und 2007 erfreulich kräftig. Angesichts der guten Auftragslage spüren viele Unternehmen das Fachkräfteproblem. Auch für die Agenturen für Arbeit wird es schwieriger, in bestimmten Berufen den Bedarf an Fachkräften decken zu helfen. Und auch die Prognosen zu sinkenden Schulabgängerzahlen steigerten das Problembewusstsein.

Partner der Regionen

Das schlägt sich in konkreten Aktivitäten in den Regionen nieder. In den vergangenen zwei Jahren sind regionale Initiativen zur Fachkräftesicherung entstanden, in denen wir aktiv mitarbeiten. So haben sich beispielsweise im Barnimer Netzwerk Fachkräftesicherung, im Fachkräftenetzwerk Ostbrandenburg, in der Westlausitz,

Partner der Unternehmen

Die Regionalbüros haben darüber hinaus mehr als 4.000 Unternehmen und regionale Akteure zu öffentlichen Fördermöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und zu Einstellungshilfen beraten. Wir sind aktiver Partner beim ‚Brandenburger Servicepaket für Ansiedlung und Erweiterung‘. Die Partner des Servicepakets werben Investoren für Brandenburg. Gemeinsam mit der Zukunfts-Agentur Brandenburg GmbH, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und den Arbeitsagenturen vor Ort arbeiten wir in einer konzertierten Aktion daran, schnell qualifizierte Fachkräfte bereitzustellen, für neu angesiedelte Unternehmen und für Erweiterungsinvestitionen. Ich bin davon überzeugt, dass sich diese Zusammenarbeit auch zukünftig bewähren wird.

Wir alle erhoffen uns mit dem Ausbau des Flughafens Schönefeld zum zentralen Airport Berlin-Brandenburg International (BBI) bis 2011 einen bedeutenden Wirtschaftsschub für unser Land und auch einen weiteren Fachkräftebedarf. Das für die Landkreise Teltow-Fläming und Dahme Spreewald zuständige Regionalbüro ist

nach Schönefeld umgezogen und arbeitet in räumlicher Nähe mit der ZukunftsAgentur Brandenburg und BerlinPartner zusammen.

Die Arbeit der Regionalbüros ist komplex. Unsere Mitarbeiter informieren, sensibilisieren und geben Hilfestellung für Unternehmen. Zusätzlich bauen wir ein Brandenburger Fachkräfteinformationssystem auf, das die Transparenz der Brandenburger Arbeitsmarktstrukturen erhöht. Bei allem arbeiten wir mit regionalen Partnern aus verschiedenen Bereichen zusammen: beispielsweise mit Wirtschaftsvertretern, kommunalen Ämtern, Hochschulen. Das Vermögen, in komplexen Systemen konstruktiv handeln zu können, macht einen Teil unserer Kompetenz aus. Und wir sehen darin die Chance, konkret auf die einzelnen Regionen eingehen zu können. Welche Schnittstelle jeweils im Vordergrund steht, etwa Schule-Wirtschaft, Wissenschaft-Wirtschaft oder Wirtschaftsnetzwerke, hängt von den Konstellationen in den Regionen ab.

Drei Arbeitsschwerpunkte

Bei aller Vielfalt haben wir derzeit drei wesentliche Schwerpunkte in unserer Arbeit:

- ▶ Information und Beratung von Unternehmen und regionalen Akteuren. Betriebliche Weiterbildung ist für Unternehmen unerlässlich. Doch ist eine Kultur des kontinuierlichen Lernens in zu wenigen Unternehmen ausgeprägt. Hier wollen wir Veränderungen bewirken.
- ▶ Netzwerkarbeit in regionalen Initiativen. Der Ansatz ist hier: Kompetenzen und Ressourcen der lokalen Akteure aus dem öffentlichen und privaten Sektor bündeln. Angesichts der gegenwärtig – erfreulichen – Vielfalt der Aktivitäten zur Fachkräftesicherung ist ein regional abgestimmtes Konzept von bildungs-, wirtschafts- und arbeitspolitischen Aktivitäten erforderlich. Nicht selten werden Politikfelder noch bestenfalls parallel und von unterschiedlichen Akteurskreisen innerhalb des Netzwerkes bearbeitet, aber nicht innerhalb eines Prozesses gebündelt.
- ▶ Fachkräftemonitoring. Regionale Visionen und Entwicklungsstrategien setzen eine Problemanalyse und Daten voraus. Wir wollen das Fachkräfteinformationssystem, das u. a. über die LASA-Homepage zu erreichen ist, sukzessiv komplettieren und fortlaufend aktualisieren. Gleichzeitig unterstützen wir die Erarbeitung von Fachkräftebedarfsanalysen, besonders in Regionalen Wachstumskernen. Es liegen also noch viele Aufgaben vor uns. □

Dr. Karin Rau, LASA Brandenburg GmbH

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftesicherung.573.0.html

„Fachkräftesicherung geht alle an“

Interview mit Ute Tenkhof, Brandenburger Arbeitsministerium

Mit dem Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung (LAK) ist es dem Land gelungen, ein breites Bündnis herzustellen. Der Landesarbeitskreis gibt regionalen Verantwortungsträgern Impulse, um Betriebe, Hochschulen, Jugendliche, Eltern, Lehrer, Arbeitssuchende und Beschäftigte dafür zu gewinnen, die Herausforderungen des demografischen Wandels aktiv zu bewältigen.

Frau Tenkhof, wie ist der Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung zustande gekommen?

Den Landesarbeitskreis hat Arbeitsministerin Dagmar Ziegler 2006 ins Leben gerufen. Sie hat damit auf den Koalitionsauftrag reagiert, zusammen mit den gesellschaftlichen Akteuren Strategien gegen den prognostizierten Fachkräftemangel zu entwickeln. Zuvor gab es schon die Interministerielle Arbeitsgruppe Fachkräftesicherung, in der mehrere Ressorts der Landesregierung vertreten sind.

Welche inhaltlichen Schwerpunkte hat der Landesarbeitskreis?

Der Arbeitskreis hat Handlungsfelder identifiziert, die für die Fachkräftesicherung wichtig sind. Dazu gehören Berufsorientierung und Erstausbildung, Qualifizierung von Beschäftigten und Arbeitssuchenden, Existenzgründung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft. Zu diesen Themen entwickelt der Arbeitskreis Handlungsempfehlungen, die wir beispielsweise an die Regionalbüros für Fachkräftesicherung weitergeben. Diese tragen die Empfehlungen dann in die Regionen. Denn Aktivitäten, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern, müssen von den Akteuren in den Regionen, vor allem von den Unternehmen, ausgehen.

Gibt es Aktivitäten, die durch Anregungen des Landesarbeitskreises angestoßen wurden?

Der Arbeitskreis sensibilisiert. Er sensibilisiert auch seine Mitglieder und gibt ihnen Impulse. So ist beispielsweise Berufsorientierung im Landeselternrat als wichtiges Thema angekommen. Und die Hochschulen planen weitere Projekte zusammen mit der Wirtschaft. Ein wichtiges Thema in letzter Zeit war auch die Durchlässigkeit zwischen einzelnen Ausbildungen. Diese Diskussion wird sicher weitere Anstöße geben.

Landesarbeitskreis Fachkräftesicherung

Im Landesarbeitskreis kommen verschiedene gesellschaftliche Akteure zusammen. Vertreten sind dort:

die Sozialpartner, unter anderem mehrere Gewerkschaften; die Kammern, der Landeselternrat, die Lehrerschaft, die Schulämter, die Hochschulen, die Agentur für Arbeit und die Kommunen. Auch das Land Berlin ist vertreten.

Der Landesarbeitskreis arbeitet seit knapp zwei Jahren zusammen. Hat sich die Zusammenarbeit in dieser Zeit verändert?

Am Anfang stand die Sensibilisierung im Vordergrund. Themen waren: „Warum ist Fachkräftesicherung notwendig?“, „Wer muss sich kümmern?“ Heute kommen Impulse von allen Partnern, die Kooperationsbereitschaft ist gewachsen.

Das Land Brandenburg arbeitet im Landesarbeitskreis mit Berlin zusammen. Warum?

Brandenburg und Berlin haben einen gemeinsamen Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Deshalb ist es wichtig, dass Berlin darüber informiert ist, was wir in Brandenburg machen. Und wir möchten auch über die Gespräche hinaus mit Berlin zusammenarbeiten. Bei der Flughafenentwicklung klappt das sehr gut. Hier ist ja auch Fachkräftesicherung ein wichtiges Thema.

Wie beurteilen Sie derzeit die Fachkräftesituation in Brandenburg?

Es gibt hier und da schon einen Bedarf. Aber weit häufiger als mit einem tatsächlichen haben wir es derzeit noch mit einem gefühlten Fachkräftemangel zu tun. Wir hatten lange Jahre einen Fachkräftewohlstand. Deswegen sind es viele Unternehmen nicht mehr gewohnt, um gute Mitarbeiter zu werben und Zeit und Mühe in die Personalentwicklung zu investieren. Dabei ist es ganz normal, wenn ein Unternehmen eine gewisse Zeit braucht, eine passende Fachkraft zu finden. Für Investitionen beispielsweise in Fertigungsanlagen nimmt sich jedes Unternehmen Zeit, den Markt zu sondieren. Um wie viel notwendiger sollte dann der Aufwand sein, wenn es um die Investition in Köpfe geht.

Außerdem sind viele Unternehmen gut beraten, den versteckten Fachkräftewohlstand im eigenen Unternehmen aufzuspüren. Nur werden viele Kräfte unter ihrer Qualifikation beschäftigt und bezahlt. Hier tut sich ein weites Feld für die Unternehmen auf, diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu qualifizieren und zu halten. Darüber hinaus haben die Unternehmen große Chancen, junge Fachkräfte zu binden, wenn sie diese in der Familienphase unterstützen, denn das ist den jungen Menschen wichtig. Auch Karrierechancen für junge Frauen stärken die Bindung und verhelfen Unternehmen zu Fachkräften. Gerade der Mittelstand sollte sich auf seine Fähigkeit zurückbesinnen, gute Mitarbeiter langfristig an das Unternehmen zu binden. □

(jac)

Ausbildungsförderung

Bund und Land im Gleichklang

Zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen und regionale Ausbildungsstrukturen zu verbessern, das sind die Ziele des Programms ‚JOBSTARTER‘. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hatte das Programm zum Jahreswechsel 2005/2006 initiiert. Die gleichen Ziele verfolgen auch die INNOPUNKT-Kampagnen zur Ausbildungsförderung des Landes Brandenburg. Somit ergänzen sich Bundes- und Landesausbildungspolitik gewinnbringend.

Das war ein Ergebnis der zweiten Fachtagung ‚Synergien zur perspektivischen Fachkräftesicherung‘ Ende April in Potsdam. Die Tagung gehört zu einer Veranstaltungsreihe, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gemeinsam mit der LASA durchführt, um den Austausch zwischen bundesweiten und regionalen Akteuren weiter zu vertiefen und die Inhalte der Landes- und Bundesförderung transparenter zu machen. Katharina Kanschak, Leiterin der Programmstelle Jobstarter beim BIBB, begrüßte diese Transparenz. Manfred Kremer, Präsident BIBB, nannte die Schwerpunkte des Bundes: Priorität der betrieblichen Ausbildung, Durchlässigkeit im beruflichen Bildungssystem, individuelle Wege, damit Jugendliche geeignete Ausbildungsplätze finden. Hierfür seien neue Kooperationsformen zwischen den Akteuren nötig, wie beispielsweise in Brandenburg die neuen Verbünde zwischen Schulen, Bildungsträgern und Betrieben.

Bisher haben 13 Jobstarter-Projekte dem Land Brandenburg wichtige Impulse gegeben. Auch umgekehrt fließen Brandenburger Erfahrungen in die Bundespolitik ein: Mit der 11. INNOPUNKT-Kampagne hatte Brandenburg ein Lotsensystem für benachteiligte Ausbildungsplatzsuchende getestet. „Denn Herkunft und soziale Benachteiligung dürfen die Berufswegeplanung nicht hemmen“, sagte Michael Zasko vom Brandenburger Arbeitsressort. Die Ergebnisse der Kampagne seien so überzeugend, dass das Lotsensystem jetzt mit der aktuellen Novelle in das SGB III als ‚Berufseinstiegsbegleitung‘ aufgenommen wird.

Einen wichtigen Baustein in der Ausbildungsstruktur stellt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) mit den Kompetenzagenturen. Diese Agenturen begleiten benachteiligte Jugendliche zur Ausbildung. Auf der Tagung vertrat Thomas Suchan das BMFSFJ. Er kennt die Brandenburger Ausbildungspolitik noch aus seiner Zeit als Mitarbeiter im Brandenburger Arbeitsressort. „Die Agenturen sind für Brandenburg sehr wichtig“, sagte Michael Zasko. Auch von Jobstarter erhofft er sich weitere Impulse durch die neuen Projekte der vierten Förderrunde in Brandenburg. □

(jac)

Qualität rückt bei der Fachkräftesicherung weiter in den Mittelpunkt

Brandenburg braucht leistungsfähige wirtschaftsorientierte Bildungsdienstleistungsangebote

Laut Richtlinie zur Förderung von Kooperationen zwischen kleinen und mittleren Unternehmen in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschlüssen im Land Brandenburg muss der Träger des externen Netzwerkmanagements über ein überprüfbares und überwacht System zur Sicherung der Qualität verfügen. Welche Anforderungen damit verbunden sind und welche Absichten das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) damit verfolgt, lesen Sie im nachfolgenden Interview mit Dr. Swen Hildebrandt, Referent im Ministerium.

Herr Dr. Hildebrandt, ein QM-System als Voraussetzung für eine Förderung – ist das neu für die Träger im Land Brandenburg?

Ja und nein. Ja, weil es zum ersten Mal in einer Förderrichtlinie als Voraussetzung festgeschrieben wurde und wohl in weiteren Richtlinien ebenfalls gefordert wird. Nein, weil das MASGF bereits seit 2002 erklärt, dass die Anforderung der Qualitätssicherung bei wirtschaftsorientierten Bildungsdienstleistungen immer wichtiger wird. Mit verschiedenen Projekten wurden Angebote gemacht, sich auf diesen Weg zu begeben. Es bestand somit genügend Vorlaufzeit. So hat sich z. B. das Stufenmodell nach PAS 1037, was als kleine Qualitätsmanagementinitiative hier in Brandenburg und später gemeinsam mit Berlin entwickelt wurde, inzwischen zu einem internationalen Referenzmaßstab für eine neue DIN-Norm 'Educational Services' etabliert. Wir wollen mit mehr Qualität auf Anbieterseite mehr Qualität bei geförderten Bildungsangeboten schaffen. Deshalb wird auch die nächste Richtlinie des MASGF, die die Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen vorsieht, diese Fördervoraussetzung enthalten. Insgesamt hat Qualitätsentwicklung

Gruppe selbstständiger Bildungsanbieter und Kleinsträger, für die ein etabliertes Qualitätsmanagementsystem wie ISO 9001, LQW oder EFQM zu überdimensioniert ist. Für die wurde jedoch gemeinsam mit der TÜV Rheinland Bildung und Consulting GmbH und dem Institut für berufliche Bildung und EDV Schulung GmbH ein Pilotprojekt entwickelt, bei dem sich Interessierte zu einem TÜV-zertifizierten Bildungsmanager oder Bildungsmanagerin ausbilden lassen können. Das neue Zertifikat soll langfristig etabliert werden, woraus auch sein hoher Stellenwert resultiert.

Was ist das Besondere an diesem Projekt?

Mit diesem Modellprojekt soll eine Lücke im Angebot von Qualitätssicherungssystemen geschlossen werden. Das Besondere an diesem Projekt ist der konzeptionelle Ansatz, der Prozessorganisationskompetenz und Trainerkompetenz innovativ verbindet. Damit sollte die Steigerung der Qualität der vom MASGF geförderten Qualifizierungsnetzwerke, Arbeitgeberzusammenschlüsse, Qualifizierungsmaßnahmen und Personalchecks gesichert sein. Denn für die immer notwendiger werdende Fachkräftesicherung sind Bildungsanbieter mit hoher Qualitätskompetenz notwendig. Dies gilt insbesondere für die Weiterbildungseinrichtungen als Einzelunternehmen oder mit wenigen Beschäftigten, für die dieses Projekt insbesondere gedacht ist.

Bleibt das Projekt eine einmalige Chance?

Nein, die TÜV Rheinland Bildung und Consulting GmbH hat erklärt, dieses Personalzertifizierungssystem über den Förderzeitraum hinaus anzubieten. Damit wäre die Nachhaltigkeit des Projektes

gesichert. Durch die Entwicklung einer solchen Personalzertifizierung, an der Experten aus Wirtschaft, Verwaltung und Bildung mitarbeiten, kann das neue Zertifizierungssystem sogar eine bundesweite Bedeutung erlangen.

Im Moment handelt es sich um eine praktikable und kostengünstige Lösung für einen nicht

Pilotprojekt Qualifizierung zur Bildungsmanagerin bzw. zum Bildungsmanager

Mit sechs Modulen werden Inhalte aus Weiterbildung und Erwachsenenbildung und Qualitätsmanagement vermittelt. Darüber hinaus entwickeln die Teilnehmerinnen und Teilnehmer handlungsorientierte Kompetenzen im Management von Qualifizierungsnetzwerken.

Termine:

- 12. Juni bis 13. Juni 2008
- 10. Juli bis 11. Juli 2008
- 12. September bis 13. September 2008
- 10. Oktober bis 11. Oktober 2008

Prüfung:

Klausur, schriftliche Projektarbeit und mündliche Projektpräsentation

Abschluss:

TÜV Rheinland geprüfte Qualifikation
Bildungsmanagerin bzw. Bildungsmanager

Ort:

Urania Wilhelm Foerster e. V.,
Gutenbergstraße 71-72, 14467 Potsdam

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

Infos

TÜV Rheinland Bildung und Consulting GmbH,
Dr. Carmen Giese, Tel.: (0 30) 43 66 32 51,
E-Mail: carmen.giese@de.tuv.com

unwichtigen Teil der Brandenburger Bildungsdienstleistungslandschaft.

Haben Sie für die großen Bildungsträger, die sich jetzt schnell um ein QM-Zertifikat bemühen müssen, noch einen Tipp?

Ja, die Weiterbildungsdatenbank der LASA hat eine ausgezeichnete Internetseite zum Qualitätsmanagement zusammengestellt. Dort sollten sich Interessierte über die vielen Modelle informieren.

Vielen Dank für das Interview! □ (kr)

Infos

Auf der LASA-Internetseite: www.lasa-brandenburg.de/Netzwerke.735.0.html finden Sie: Hinweise zum Qualitätssicherungssystem (PDF-Datei) und Qualitätsstandards der Arbeitgeberzusammenschlüsse (PDF-Datei);
QM im Internet: www.wdb-brandenburg.de/Qualitaet-in-der-Weiterbildung.137.0.html



Dr. Swen Hildebrandt, Referent im MASGF, während des Gesprächs in der Redaktion BRANDaktuell

im Arbeitsministerium einen hohen Stellenwert, was sich z. B. auch in der Schirmherrschaft von Ministerin Dagmar Ziegler für die Qualitätsinitiative Berlin-Brandenburg widerspiegelt.

Das heißt, es gibt für einige Träger jetzt Probleme, diese Voraussetzung zu erfüllen?

Ja, Schwierigkeiten sehe ich vor allem bei der

Bildung und Berufsorientierung

Ein Plädoyer für ein systematisches Übergangsmanagement

Brandenburger Schülerinnen und Schüler können zuversichtlich in die Zukunft schauen. Bald schon eröffnet die demografische Entwicklung Schulabgängern berufliche Aussichten, die ihre Vorgänger des vergangenen Jahrzehnts nicht hatten. Damit die Jugendlichen diese Chancen richtig nutzen, ist eine systematische Berufsorientierung wichtig.

Einer der vertrauten Anblicke meiner Kindheit ist ein Steinberg im Tierpark, auf dem ein Rudel schwarzer Ziegen steht. Mein erster Berufswunsch im Alter von sieben Jahren lautete jedoch Eiskverkäuferin werden und nicht Tierpflegerin. Auch meine Schulfreundin plante diesen Weg. Begonnen habe ich dann ein Studium der Veterinärmedizin, um später in Soziologie und



Zukunftstag in der LASA Brandenburg GmbH

Empirischen Methoden zu promovieren. Geht man davon aus, dass der Lebensverlauf eine Abfolge von Ereignissen ist, in dem frühere Erlebnisse und Erfahrungen spätere mitbestimmen, so sind einige vorhersehbar, andere jedoch wiederum nicht.

Inzwischen ist das Thema Berufsorientierung in aller Munde. Noch nie gab es so viele und umfassende Angebote für Jugendliche wie heute. Neben einer Vielzahl von Internetseiten bieten Agenturen für Arbeit, Schulen, Träger, Kammern, die Wirtschaft und viele andere Institutionen ein breit aufgestelltes Berufsberatungsangebot. Positiv ist dabei die Breite der Zugangswege zu Informationen, sei es das klassische Falblatt aus Papier, die Internetseite oder der WebBlog im World Wide Web. Das Thema ist in den Köpfen fest verankert. Dazu haben zahlreiche Aktivitäten des Landes Brandenburg beigetragen:

- ▶ Schulversuche;
 - ▶ aus Mitteln des ESF und des Landes geförderte Projekt-Initiativen; ein Beispiel ist die 18. INNOPUNKT-Kampagne 'Systematisierung der Arbeitswelt- und Berufsorientierung';
 - ▶ Programme wie die Initiative Oberschule;
 - ▶ Schülerfirmen und Ausbildungsmessen;
 - ▶ der Zukunftstag im Land Brandenburg.
- Zunehmend sind jedoch auch kritische Stimmen zur Unübersichtlichkeit der Angebote zu vernehmen (Kohlmeier/Schuldt 2008).

Systematisches Übergangsmanagement

Die Brandenburger INNOPUNKT-Initiative 'Systematisierung der Arbeitswelt- und Berufsorientierung' knüpft an diese Überlegungen an und orientiert mit sieben Modellprojekten darauf, Schülerinnen und Schüler frühzeitig und systematisch an die Anforderungen und Möglichkeiten der Arbeitswelt heranzuführen. Hauptziel ist es, den Berufsfindungsprozess zu systematisieren. Praxisnahes Lernen soll beim Übergang zwischen Schule und Berufswelt unterstützen. Dabei gilt es, an Erreichtes anzuknüpfen und Bewährtes zu verstetigen. Zentraler Lernort ist die Schule. Die Projekte binden aber auch die Eltern als Ratgeber bei der Ausbildungs- und Hochschulsuche ein. Insgesamt sollen die Projekte bis Ende 2008 ca. 3.000 Schülerinnen und Schüler erreichen. Eine systematische Berufsorientierung ist dabei als längerfristig angelegte, kooperative Aufgabe im Lebensverlauf zu verstehen. Sie erfordert ein langfristiges Konzept, das

- ▶ Allgemein- und Berufsbildung innerhalb verschiedener Lernstufen und Fächer verzahnt;
- ▶ formales, nicht formales und informelles Lernen einbindet;
- ▶ regionale Aspekte und sozioökonomische Lebenslagen berücksichtigt.

Demografische Chancen nutzen

Die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Brandenburg wird wesentlich davon abhängen, ob es gelingt, rechtzeitig motivierte und gut ausgebildete Nachwuchskräfte für Brandenburger Unternehmen zu gewinnen. Für kommende Schulabgängerinnen und -abgänger stehen die Zeichen günstig: Die Brandenburger Fachkräftestudie prognostiziert, dass bis zum Jahr 2015 voraussichtlich mit einem Bedarf von bis zu 200.000 qualifizierten Fachkräften zu rechnen ist, wenn die Rahmenbedingungen gleichbleiben. Die Zahl der Schulabgängerinnen und -abgänger wird sich halbieren und die Zahl der Renteneintritte wird zunehmen. In den Hochschulen wird sich das zahlenmäßige Verhältnis von Dozenten und Studierenden verbessern. Hochschulen und Ausbildungsbetriebe legen immer mehr Wert auf die Qualität der Ausbildung. Die beruflichen Chancen für junge Menschen werden steigen. Für die Berufsorientierung gilt: die demografischen Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt müssen genutzt werden – für die Jugendlichen und für die Unternehmen.

Zukunftstag: Theorie trifft Praxis

Damit die Chancen und Möglichkeiten auf dem Brandenburger Ausbildungs- und Arbeitsmarkt weiter bekannt werden, veranstaltete das Land Brandenburg Ende April zum sechsten Mal den Zukunftstag für Mädchen und Jungen. An diesem Tag stellen Brandenburger Unternehmen Praktikumsplätze für Schülerinnen und Schüler bereit, damit diese die Unternehmen und die Arbeit kennenlernen können. Insbesondere geht es darum, geschlechtsuntypische Möglichkeiten der Berufs- und Studienorientierung vorzustellen. So haben Schülerinnen in Tätigkeitsfelder hineingeschnuppert, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, wie beispielsweise technisch-gewerbliche oder naturwissenschaftliche Berufe. Jungen haben Einblicke in Pflegeberufe erhalten.

Insgesamt haben sich am sechsten Zukunftstag 548 Unternehmen mit 11.473 Plätzen beteiligt. 5.052 Schülerinnen und Schüler hatten sich über das Internet angemeldet. Viele Schülerinnen und Schüler wurden aber auch selbst aktiv und suchten sich Praktikumsplätze direkt bei ihrem Wunschbetrieb. Am aktivsten waren die Unternehmen in der Ostprignitz. Hier hatten sich 92 Betriebe angemeldet, davon 81 über den Arbeitskreis Schule-Wirtschaft. Bei den Schüler-Anmeldungen war der Landkreis Prignitz Spitzenreiter: 1.554 Prignitzer Schülerinnen und Schüler meldeten sich für den Zukunftstag an.

Das Leben als Wissenschaftler/in

Das Astrophysikalische Institut in Potsdam besuchten am Zukunftstag 40 Mädchen und Jungen der Jahrgangsstufen 5 bis 11. Auf der Website wurden insgesamt 23 Plätze angeboten, davon 20 Plätze für Mädchen und 3 für Jungen. 17 Schülerinnen waren über den Berliner Girls'Day angemeldet. Die Mitarbeiter des Instituts stellten sechs Berufsbilder vor: Elektrotechniker/in, Feinmechaniker/in, Physiker/in (Optik), Bibliothekar/in, Astronom/in und Astrophysiker/in. Sie zeigten den Jugendlichen die Laborräume und führten eine Computersimulation vor. An diesem Tag lernten die Jugendlichen das Leben als Wissenschaftler kennen. Auch im nächsten Jahr wird das Astrophysikalische Institut wieder dabei sein. Anknüpfend an das Vorangestellte frage ich mich heute: Hätte ich ein Praktikum in einem Lebensmittelunternehmen gemacht, wäre ich dann doch in die Speiseeisherstellungsindustrie gegangen? □

Dr. Sandra J. Wagner, MASGF

Infos

Kohlmeier/Schuldt: 'Brücken bauen, Weichen stellen' (LASA-Studie Nr. 45). Potsdam 2008. Preis: 12 Euro, Bestellungen unter Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00

EXAM

Für mehr Ausbildungsplätze

Unternehmen haben es teilweise selbst in der Hand, ob sie in Zukunft genügend Fachkräfte haben. Denn mit fundierter Ausbildung können sie ihren Nachwuchs für morgen aufbauen. Das Brandenburger Arbeitsministerium fördert deswegen externe Ausbildungsmanager bei den Kammern, die neue Ausbildungsplätze in den Betrieben erschließen. EXAM, so der Name des Förderschwerpunktes im Rahmen des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses, wird aus ESF- und Landesmitteln finanziert.

„Wir wollen Betriebe, die bisher nicht ausgebildet haben oder ausbilden konnten, an eine Ausbildung heranführen“, sagt Michael Zaske vom Arbeitsministerium. Die EXAM-Manager suchen aber auch bei Betrieben, die bereits ausbilden, nach weiteren Kapazitäten. Dabei sollen sie vor allem Ausbildungsplätze in zukunftsfähigen Berufen erschließen. Und auch Investoren, die sich im Land Brandenburg niederlassen, sind eine wichtige Zielgruppe. „Gerade Investoren aus anderen Kulturkreisen, beispielsweise aus den USA, kennen unser Ausbildungssystem nicht“, erzählt Michael Zaske. Bei der Betreuung der Investoren arbeiten die Ausbildungsmanager eng mit den Regionalstellen für Fachkräftesicherung der LASA zusammen. Die Ausbildungsmanager beraten zu Fördermöglichkeiten und treffen auf Wunsch eine Vorauswahl der Lehrstellenbewerber. Vor allem aber entwickeln sie Ausbildungsverbände. Diese ermöglichen auch jenen Betrieben eine Ausbildung, die allein nicht alle Ausbildungsinhalte abdecken können, denn in den Verbänden kooperieren mehrere Betriebe miteinander. Häufig ist auch ein Bildungsträger mit dabei.

Seit 2004 fördert das Arbeitsministerium die Ausbildungsmanager, zunächst nur bei den drei Industrie- und Handelskammern. Seit 2007 haben auch die drei Handwerkskammern EXAM-Manager. „Wir haben die Manager bei den Kammern angesiedelt, weil wir dadurch Synergien bekommen, etwa durch die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern der Kammern“, sagt Michael Zaske. Zwei bis drei Manager hat jede Kammer, jährlich soll jeder 50 neue Ausbildungsplätze akquirieren, die Hälfte davon in Betrieben, die bisher nicht ausgebildet haben. „Das Ziel ist immer erreicht worden. EXAM ist ein preiswertes Programm, um zusätzliche Ausbildungsplätze zu erschließen“, sagt Michael Zaske. Deswegen prüft das Arbeitsministerium, EXAM ab 2009 in die Regelförderung zu übernehmen. □

(jac)

Infos

Nähere Informationen gibt es auf den Internetseiten der Industrie- und Handelskammern sowie der Handwerkskammern in Brandenburg.

„Schmutz gibt es immer“

Iris Helbeck wirbt um Lehrlinge und das Image ihrer Branche

Seit 1991 hat Iris Helbeck ein kleines Imperium aus fünf mittelständischen Unternehmen aufgebaut. Die in Forst ansässige Firmengruppe bietet Gebäude- und Industriereinigung sowie verwandte Dienstleistungen an. Eine Branche mit Zukunft, denn „Schmutz gibt es immer“, sagt Iris Helbeck. Sie setzt in ihren Unternehmen auf qualifizierte Fachkräfte und kämpft dafür, das Image des Reinigungsgewerbes zu verbessern, vor allem auch, um weiterhin qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu gewinnen.

„Mit dem Putzen zu Hause haben die Leistungen meiner Unternehmen nichts gemein“, erzählt Iris Helbeck. Am deutlichsten wird der Unterschied bei der Sprengreinigung in Kohlekraftwerken und Müllverbrennungsanlagen. Aber auch die chemische Umlaufreinigung von Wasserfiltern, Kondensatoren und Klimaanlage erfordert ganz spezielles Fachwissen. Deswegen beschäftigt Iris Helbeck in ihren Betrieben neben Facharbeitern und angelernten Arbeitern auch Meister und Ingenieure. Und sie bildet aus. Von den rund 450 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in ihren Unternehmen sind 15 Auszubildende, 12 davon

neue für Lehrer und Berater der Arbeitsagentur vorzustellen. Denn: „Die Lehrer und Mitarbeiter der Arbeitsagentur wissen nicht, wie anspruchsvoll unser Beruf ist“, sagt Iris Helbeck.

Das Regionalbüro – ein Partner, der alle Möglichkeiten kennt

Die Teilnahme an der Berufsorientierungstournee hatte das Regionalbüro für Fachkräftesicherung in Cottbus in die Wege geleitet. Iris Helbeck hatte die Regionalstelle kontaktiert, weil „wir einen Partner brauchen, der alle Anlaufstellen



Gewerbliches Reinigen in luftiger Höhe



Unternehmerin Iris Helbeck

Gebäudereiniger. Die Azubis haben nach ihrer Lehre gute Chancen, in der Helbeck-Gruppe zu bleiben – und aufzusteigen. „Wir bezahlen unseren Mitarbeitern die Meisterschulung“, sagt Iris Helbeck.

Ende April hatte die Firmengruppe noch zwei offene Lehrstellen. Mit Aushängen bei Kaufland und in Einkaufszentren werde sie die wohl besetzen können, glaubt Iris Helbeck. Doch wer nichts kann und nichts will, hat in ihren Unternehmen keine Chance. „Reinigungsfachkräfte müssen Chemie, Mathe und Physik beherrschen und sie müssen sich für die Arbeit interessieren“, sagt sie. Und so liebäugelt sie auch, wie viele andere Unternehmer, mit Abiturienten oder Abgängern von den Gymnasien. Weil sie gute und motivierte Arbeitskräfte braucht, liegt ihr das Image der Branche am Herzen. Deswegen hatte sie im vergangenen Jahr sofort die Chance genutzt, ihre Unternehmen auf der Berufsorientierungstour-

und Möglichkeiten kennt“. Auch die Kammern will sie in eine Offensive für Ausbildung in der Region einbinden. Denn viele Schulabgänger gingen gleich in die alten Bundesländer, ohne die Möglichkeiten in der Region zu kennen, so Helbeck: „Wir müssen die Schüler und die Bevölkerung darüber informieren, dass unsere kleinen und mittelständischen Handwerksbetriebe krisensichere Jobs bieten.“ Und, wie im Falle der Helbeck-Unternehmen, tarifliche Bezahlung für Facharbeiter von 8,34 Euro die Stunde und den gesetzlich festgelegten Mindestlohn von 6,58 Euro die Stunde für Angelernte.

Für den Mindestlohn und das Entsendegesetz habe sie gekämpft, erzählt Iris Helbeck. Der Mindestlohn unterstütze Unternehmen wie ihre, die auf qualifizierte Kräfte setzen. Und nur mit qualifizierten Kräften seien qualitativ hochwertige Leistungen möglich. □

(jac)

Puzzlespiel

Fachkräfteinformationssystem zeichnet detailliertes Bild der Arbeitsmarktsituation

Gute Arbeitsmarktchancen für Krankenschwestern und -pfleger und ein sprunghafter Anstieg der Beschäftigten in der Luftfahrtbranche – das Fachkräfteinformationssystem der LASA Brandenburg GmbH gibt Auskunft zur Fachkräftesituation in Brandenburg: Für Unternehmen, die ihre Personalpolitik planen. Für Akteure, die Beschäftigungsmaßnahmen initiieren. Für die Träger der Grundsicherung und die Arbeitsagenturen, die Qualifizierungsmaßnahmen durchführen. Für Jugendliche, die einen aussichtsreichen Beruf suchen, und für deren Eltern und Lehrer. Sie alle können das neue System nutzen, das die Mitarbeiter des Brandenburger Fachkräftemonitorings bei der LASA entwickelt haben.

Das Informationssystem markiert einen Meilenstein des Brandenburger Fachkräftemonitorings. Es gibt Hinweise auf akute und mittelfristig zu erwartende Fachkräftebedarfe. Damit hat Brandenburg eine zusätzliche Grundlage, auf der arbeitsmarktpolitische Initiativen geplant werden können, etwa Förderung von Aus- und Weiterbildung sowie Umschulungsmaßnahmen.

Wo liegen die Chancen des Brandenburger Arbeitsmarktes? Das Informationssystem gibt Auskunft: Beispielsweise zeigt der Blick auf die Beschäftigtenstatistik für Krankenschwestern und -pfleger (Abb. 1), dass es in Brandenburg zu einem starken Beschäftigungsaufbau innerhalb des Berufs gekommen ist. Zwischen 1999 und 2007 hat die sozialversicherungspflichtige (SV) Beschäftigung um 8,4 Prozent zugenommen, während die gesamte sozialversicherungspflichtige

tige Beschäftigung in Brandenburg im gleichen Zeitraum um 12,7 Prozent zurückgegangen ist. Entsprechend nimmt die Arbeitsmarktrelevanz des Berufs Krankenschwester/-pfleger in Brandenburg beständig zu. 2007 waren bereits drei von 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in diesem Berufsfeld tätig. Und auch zukünftig wird der Beruf gute Arbeitsmarktchancen bieten, und das, obwohl die Krankenhäuser rationalisieren. Denn die Brandenburger Wohnbevölkerung wird in den nächsten Jahren weiter altern, 2020 werden voraussichtlich mehr als 35 Prozent der Bevölkerung älter als 60 Jahre sein.

Der Blick auf die Arbeitslosenstatistik unterstreicht diese Einschätzung. Im Juni 2007 lag die berufsspezifische Arbeitslosenquote bei 1,4 Prozent, womit berechtigterweise von Vollbeschäftigung innerhalb dieses Berufsfeldes gesprochen werden kann. Gleichzeitig steigt die Zahl gemeldeter offener Stellen. Seit März 2007 liegt das Verhältnis zwischen Arbeitslosen zu offenen Stellen durchgängig bei unter drei zu eins. Dieses ist als deutlicher Hinweis für einen sich abzeichnenden Fachkräfteengpass zu werten.

Sprunghaftes Wachstum

Auch der Blick auf die Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in den Branchenkompetenzfeldern

zeigt arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf auf. In Kernbereichen des Branchenkompetenzfeldes Luftfahrttechnik beispielsweise ist es Ende 2005 zu einem sprunghaften Anstieg der Beschäftigtenzahlen gekommen, dem ein beständiges Wachstum folgte. Diese Entwicklung kann sich nur weiter entfalten, wenn die Unternehmen auch weiterhin ihren Fachkräftebedarf decken können.

Das Informationssystem gibt noch weitere Hinweise auf einen Handlungsbedarf. Denn die differenzierte Datenauswertung macht es möglich, wesentliche Strukturmerkmale der Branche herauszustellen: So zeigt sich, dass der Anteil der über 55-Jährigen im Branchenkompetenzfeld Luftfahrttechnik im Jahr 2005 mit 18,2 Prozent überdurchschnittlich hoch war. Zum Vergleich: In Brandenburg lag der Anteil dieser Altersgruppe bezogen auf die sozialversicherungspflichtige Gesamtbeschäftigung im gleichen Jahr bei 11,4 Prozent (Abb. 2). Der Frauenanteil in der Branche ist demgegenüber mit 11,3 Prozent gering. Auch wenn sich diese Strukturen seit Ende 2005 vermutlich verschoben haben, weisen sie auf potenzielle Handlungsbedarfe und Gestaltungsfelder hin. Zu prüfen ist etwa, inwieweit Rentenabgänge dazu führen, dass betriebliche Schlüsselpositionen nicht mehr besetzt werden (können) und so einen schädlichen Know-how-Verlust bedingen. Hier bedarf es innovativer Übergabemodelle, damit es den Betrieben der Luftfahrttechnik gelingt, die Herausforderung des demografischen Wandels erfolgreich zu meistern. Der geringe Frauenanteil lässt vermuten, dass hier Fachkräftepotenziale noch nicht im vollen Maße genutzt werden. Es wäre zu prüfen, ob gerade auch für hoch qualifizierte Tätigkeiten mehr Frauen gewonnen werden können.

Neues Informationssystem zur Fachkräftesituation

Seit Ende Februar 2008 bietet die LASA Brandenburg GmbH ein umfassendes Informationsangebot zur Fachkräftesituation im Land Brandenburg an. Das Portal ist öffentlich zugänglich und kostenfrei zu nutzen. Gefördert wird das System durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Brandenburg. Ziel ist es, Strukturdaten zu regionalen sowie branchen- und berufsbezogenen Entwicklungen des brandenburgischen Arbeitsmarktes darzustellen. Im Fokus des Portals stehen Informationen zu den Themen Demografie, Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Branchenkompetenzfelder (BKF) und Regionale Wachstumskerne (RWK). Da Prognosen für eine gestaltende Arbeitsmarktpolitik von herausragender Bedeutung sind, ist diesem Themenfeld eine extra Rubrik gewidmet. Das Fachkräfteinformationssystem ist Bestandteil des Projektes Regionalbüros für Fachkräftesicherung und wird im Rahmen des Brandenburger Fachkräftemonitorings sukzessive weiterentwickelt. Infos

Internet: www.fachkraefte-brandenburg.de oder unter www.lasa-brandenburg.de

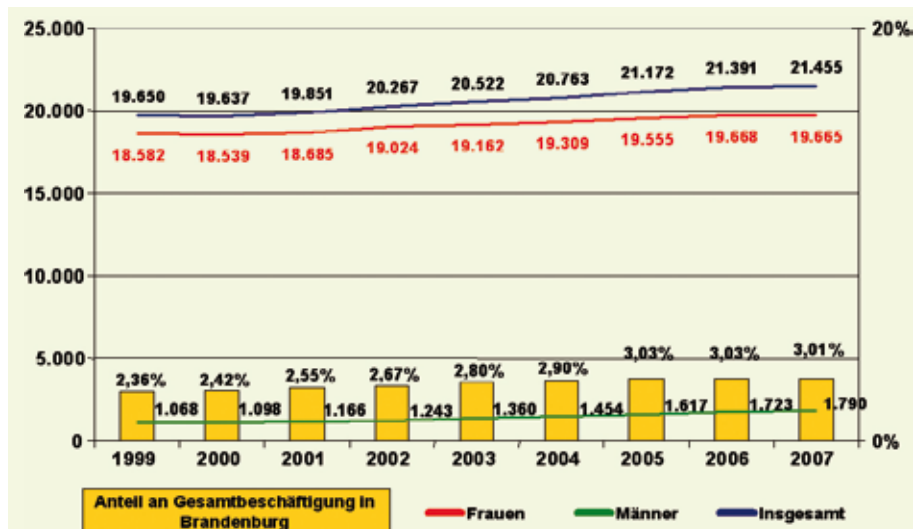


Abb. 1: Beschäftigung bei Krankenschwestern und -pflegern; Grafik: LASA; Zahlen: Bundesagentur für Arbeit

Spezifische Daten für jede Region

Für Betriebe, Arbeits- und Ausbildungssuchende sowie regionale Akteure der Arbeitsmarktförderung sind landesweite Daten nicht differenziert genug. Welche Beschäftigungschancen die regionalen Arbeitsmärkte bieten und in welchen Wirtschaftsbereichen Beschäftigungsinitiativen ansetzen können, lässt sich häufig nur auf Basis von Kreisdaten beantworten. Auch hier gibt das Informationssystem Auskunft. Die Daten zeigen, in welchen Wirtschaftsbereichen in den Landkreisen und kreisfreien Städten Beschäftigung generiert oder abgebaut wurde. So zeigt sich etwa für den Barnim, dass öffentliche und private Dienstleistungen für den regionalen Arbeitsmarkt von herausragender Bedeutung sind. Weitere Wachstumsbranchen in der Region sind die Unternehmensdienstleistungen und die öffentliche Verwaltung. Diese Aussagen geben Hinweise darauf, wie sicher die Arbeitsplätze in den Branchen sind. So können die Informationen Unentschlossenen bei der Suche nach Ausbildungs- und Arbeitsplätzen helfen.

Die Datenaufbereitung des Brandenburger Fachkräfteinformationssystems soll fortlaufend verfeinert werden, um konkrete Maßnahmen einer gestaltenden Arbeitspolitik ableiten zu können, etwa zielgenaue Förderung von Aus- und Weiterbildung, Berufsfrühorientierung, Unterstützung der Betriebe bei der Personalentwicklung. Dazu sollen Betriebe befragt und Kreisdaten berufsspezifisch differenziert werden. Beispielsweise hat die Agentur für Arbeit Eberswalde ausgewählte Berufe auf Kreisebene exemplarisch ausgewertet. Die Auswertungen zeigen, dass die berufsspezifische Arbeitslosenquote bei Bürofachkräften im Barnim überdurchschnittlich hoch ist und zwischen 1999 und 2006 deutlich über der allgemeinen Arbeitslosenquote im Barnim und im Land Brandenburg lag. Bemerkenswert ist, dass die Arbeitslosenquote von Bürofachkräften in Brandenburg unter dem

Landesdurchschnitt der allgemeinen Arbeitslosenquote liegt. Auch die absoluten Arbeitslosenzahlen für Bürofachkräfte im Barnim verweisen auf das hohe Arbeitskräfteangebot in der Region. Somit ist eine Herausforderung für die regionale Arbeitsmarktpolitik, diese Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu reintegrieren. Ziel muss es sein, durch passgenaue Weiter- und Anpassungsqualifizierung die Vermittlung zu verbessern.

Betriebsbefragungen ergänzen

Akute und mittelfristige Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfe in Unternehmen lassen sich nur auf Basis von Betriebsbefragungen ermitteln. Auch hier liegen erste Erfahrungen vor. So wurde etwa zur Vorbereitung einer Analyse des Innovationspotenzials in Luckenwalde der Fachkräftebedarf in den Betrieben der Stadt erhoben, die den Branchenkompetenzfeldern zugeordnet sind. Solche Befragungen zeigen konkrete Handlungsbedarfe in den Betrieben auf. Sie ergänzen damit die Strukturanalysen des Fachkräfteinformationssystems. Auf dieser Basis kann ein handlungsfähiges Netzwerk aus Arbeitsmarktakteuren offene Stellen und Ausbildungsplätze kurzfristig besetzen oder bedarfsgerechte Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen initiieren.

Es hat sich gezeigt, dass Betriebsbefragungen zur Fachkräftebedarfsanalyse als arbeitsmarktpolitisches Instrument wirken, wenn sie in eine breit angelegte Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrategie eingebettet sind und durch wesentliche Arbeitsmarkt- und Branchenakteure getragen werden. In den Luckenwalder Betrieben haben die Befragungen und deren Ergebnisse zu einem Umdenken geführt. Ihre Bereitschaft, personalpolitisch initiativ zu werden, ist gestiegen: Sie intensivierten unter anderem die Abstimmungen mit der Bundesagentur für Arbeit oder schafften Ausbildungsstellen, obwohl die Betriebe vorher skeptisch waren. Darüber hinaus haben die

regionalen Akteure Kooperationsprojekte zur Fachkräftesicherung initiiert. Erste Ergebnisse sind die Ausbildungsbroschüre ‚Luckenwalder Betriebe‘ sowie eine gemeinsame Öffentlichkeitskampagne, die Arbeitslose motivieren soll, sich auch in fremden Berufen zu orientieren.

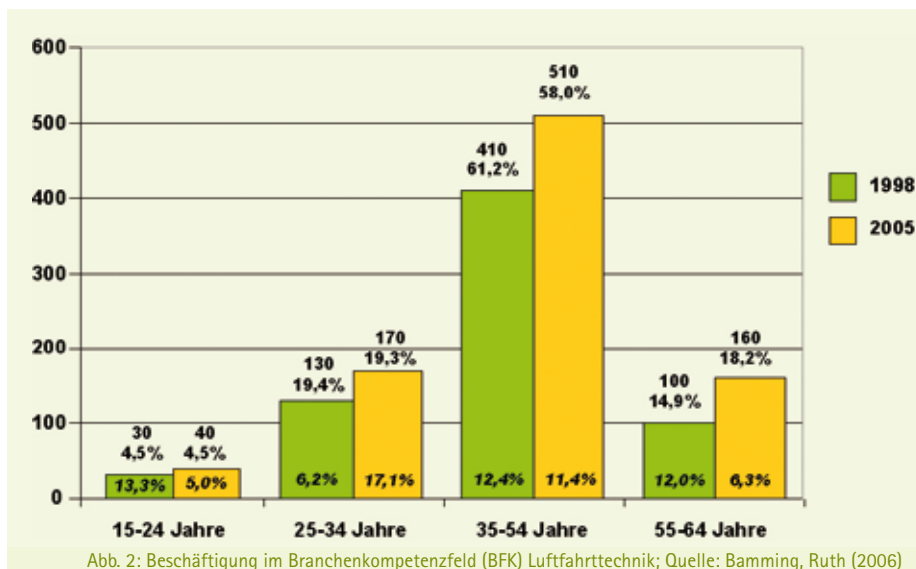
Da berufsspezifische Kreisanalysen und Betriebsbefragungen es ermöglichen, regionale Initiativen zur Fachkräftesicherung noch zielgenauer als bisher auszurichten, sollen derartige Untersuchungen weiter intensiviert werden. Das Brandenburger Fachkräftemonitoring wird im Jahr 2008 mehrere Fachkräftebedarfsanalysen in Regionalen Wachstumskernen und Kernbranchen Brandenburgs unterstützen. Dazu sollen sowohl hoch differenzierte Strukturanalysen als auch Betriebsbefragungen durchgeführt werden. Durch die aktive Beteiligung der Regionalbüros für Fachkräftesicherung kann eine Vergleichbarkeit zwischen den Einzelstudien sichergestellt werden. Ziel ist es, die vielfältigen Arbeitsmarktinformationen wie Puzzleteile zusammenzufügen. Je mehr Puzzleteile vorliegen, desto detaillierter wird das im Brandenburger Fachkräfteinformationssystem dargestellte Bild des Brandenburger Arbeitsmarktes sein.

Die Nutzer des Systems

Nutzer des bundesweit einmaligen Systems sind unter anderem:

- ▶ Betriebe, die Informationen über potenzielle Fachkräfteengpässe als Basis ihrer Personalpolitik in Anschlag bringen können und durch die regionalen Partner aktiv in der Personalentwicklung unterstützt werden.
 - ▶ Aus- und Weiterbildungsträger, die sich die Analysen als Basis für bedarfsgerechte Angebote zunutze machen.
 - ▶ Agenturen für Arbeit sowie die Träger der Grundsicherung, die Trainingsmaßnahmen und Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung noch zielgenauer planen können.
 - ▶ Schülerinnen und Schüler, Studierende sowie Beschäftigte und Arbeitssuchende, die über Zukunftsbranchen und -berufe informiert werden. Unentschlossenen wird Orientierungshilfe bei der Berufswahl geboten.
 - ▶ Fachhochschulen und Universitäten, die Trendanalysen zum zukünftigen Akademikerbedarf als Planungsgrundlage für universitäre Ausbildung in Anschlag bringen können.
 - ▶ Die Politik und die Wirtschaftsförderung, die mit den Informationen eine weitere Basis für eine vorausschauende und gestaltende Arbeitspolitik zur Verfügung gestellt bekommen.
- Um diese Zielgruppen noch besser mit Arbeitsmarkt-Know-how versorgen zu können, ist eine dynamische Datenbanklösung geplant, die es erlaubt, branchen- und regionalspezifische Informationen noch bedarfsgerechter auszuweisen. □

Markus Höhne, Carsten Kampe,
Anja Walter, LASA Brandenburg GmbH



Regionalbudget – Elf Projekte setzen es um

Fachkräftesicherung, Begleitung des Stadtumbaus und Ausbau der Tourismusangebote: Auf diesen drei Säulen fußt das Regionalbudgetkonzept der Stadt Cottbus. Mit welchen Projekten diese Schwerpunkte inhaltlich umgesetzt werden sollen, darüber sprach BRANDaktuell mit Karin Kasch, Leiterin des Regionalbudgets.

Frau Kasch, wie wollen Sie die drei Säulen umsetzen?

Insgesamt fördern wir 11 Projekte. Wir wollen 231 Teilnehmer integrieren, davon 126 Langzeitarbeitslose. Außerdem werden 45 Personen über das Ehrenamt einbezogen. Bei den Übergängen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung sind 70 vorgesehen, was ich für ein sehr ehrgeiziges Ziel halte.

Wie setzen die Projekte die Vorgaben inhaltlich um?

Bei dem Schwerpunkt Menschen setzen wir vor allem auf Fachkräftesicherung, die wir mit drei Projekten umsetzen wollen. Erstens sollen 20 junge Frauen und Mütter für den Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt qualifiziert werden, zweitens unterstützen wir den Aufbau des Arbeitgeberzusammenschlusses Cottbus und drittens fördern wir ein Projekt, das den Fachkräftebedarf über eine verringerte Abwanderung bzw. über eine gezielte Rückholinitiative sichern soll. Die drei Projekte arbeiten außerdem in einem Netzwerk zusammen, sodass sie Synergieeffekte nutzen können. Grundsätzlich denke ich, dass wir in diesem Schwerpunktbereich mit unseren Projekten gut aufgestellt sind, weil wir Unternehmen aus unterschiedlichen Branchen ein Personalangebot bieten können, von dem auch Arbeitslose profitieren.

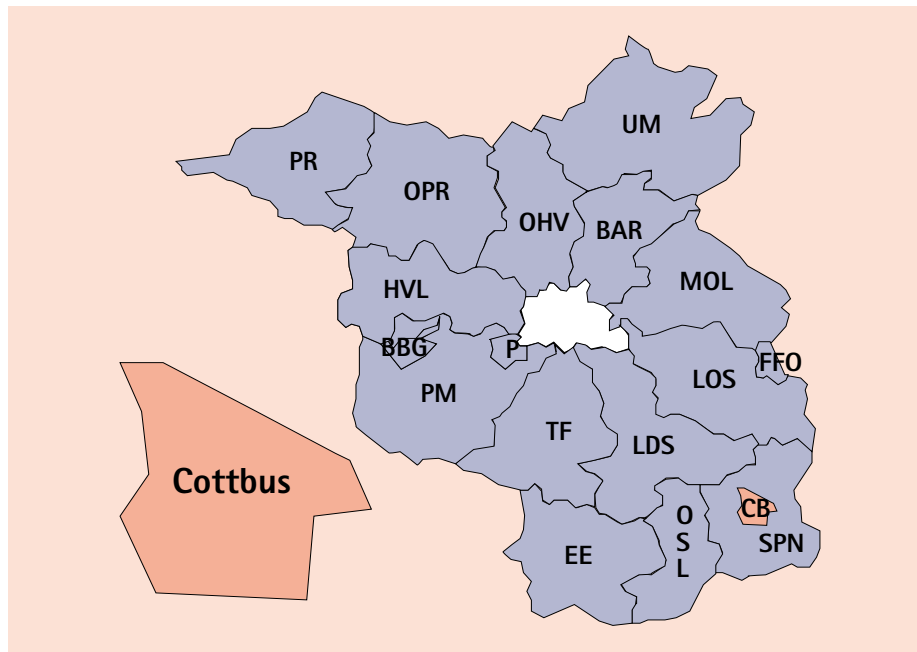
In der Säule Stadtumbau ist unser Ziel, den sozialen Zusammenhalt, insbesondere in den Stadtgebieten, die zurückgebaut werden, zu begleiten. Dazu sollen Tätigkeiten im Rahmen der Arbeitsförderung mit Ehrenamtlichen verbunden werden. Das Projekt ZiNS – Zukunft in Neu Schmellwitz, das vom MASGF als Bonusprojekt ausgewählt wurde, ist für diesen Ansatz typisch. Insgesamt fördern wir in dieser Säule fünf Projekte.

Im Schwerpunkt Tourismus wird neben den Projekten der Kunstfabrik (s. S. 15, Anm. der Red.) eine Gästebefragung der Radtouristen durchgeführt, die sich an den Fragebogen des Spree-Neiße-Kreises anlehnt. Als Ergebnis erhoffen wir uns bei den Angeboten nicht nur eine bessere Vernetzung mit dem Nachbarkreis, sondern langfristig auch eine bessere Qualität. □

(em)

Kreisfreie Stadt Cottbus

Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation der kreisfreien Stadt Cottbus vor.

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 30.12.2007) 101.448 Personen
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2007) Altersgruppen:
 1. 0 bis unter 25 Jahre: 22.810 (= 22,5 % der Gesamtbev.)
 2. 25- bis unter 50-Jährige: 36.123 (= 35,6 % der Gesamtbev.)
 3. 50- bis unter 65-Jährige: 20.547 (= 20,3 % der Gesamtbev.)
 4. 65-Jährige und älter: 21.968 (= 21,6 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 30.06.2007) 46.001 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: März 2008) 8.500 Personen davon SGB III: 2.420
 davon SGB II: 6.080
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: März 2008)

Insgesamt:	16,8 %	(abhängige zivile Erwerbspersonen)
Frauen:	16,0 %	Männer: 17,6 %
unter 25 Jahre:	15,7 %	
- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes**

Das Regionalbudget der kreisfreien Stadt Cottbus, das aus ESF-Mitteln gefördert wird, hat drei operative Ziele:

 1. Menschen: Verbesserung der Integration Arbeitsloser/ Anregung von Akteurskooperationen – Netzwerkbildung;
 2. Umbau: Verbesserung der sozialen Teilhabe Arbeitsloser – Lokale Initiativen für Gemeinwesenarbeit;
 3. Tourismus: nachhaltige Stärkung der Regionalentwicklung durch Arbeitslose.

▶ Infos

Stadtverwaltung Cottbus, Zentrales Controlling und Unternehmensförderung, SB Grundsatzfragen kommunaler Arbeitsmarktpolitik/Regionalbudget, Neumarkt 5, 03046 Cottbus;
 Karin Kasch, Tel.: (03 55) 6 12-28 57, Fax: (03 55) 6 12-28 03,
 E-Mail: Karin.Kasch@neumarkt.cottbus.de

Tourismus – Jugend – Sponsoren

Projekte der KUNST.FABRIK Cottbus nützen Stadt und Künstlern

Cottbuser Krebsgang, Cottbuser Ostsee, Kunst-Jugend: Innerhalb dieser drei Projekte initiiert die KUNST.FABRIK Kunstwerke und Attraktionen, damit die Stadt Cottbus für Touristen und Einwohner aufgewertet wird. Da die Projekte gleichzeitig als ‚Werkstatt für Kreativberufe‘ konzipiert wurden, profitieren von diesen Projekten auch 20 Künstler und Kreative, die meist am Anfang ihrer Karriere stehen und ohne festes Einkommen bzw. arbeitslos sind.

Künstler ‚Fit für den Markt‘ zu machen, das ist das Ziel der Werkstatt, die als Projekt des Regionalbudgets gefördert wird. Damit ist gemeint, die Teilnehmer so zu unterstützen, dass sich ihre Eingliederungschancen bei der Arbeitssuche erhöhen oder sie dazu befähigt werden, eine eigene Existenzgründung vorzunehmen. Bei der sechsmonatigen Maßnahme ist neben einer theoretischen Kernqualifikation auch die praktische Arbeit in einem der drei Teilprojekte vorgesehen.

Akquise von Sponsoren

Wie kann ich Sponsoren finden und mit ihnen eine erfolgreiche Geschäftsverbindung eingehen? Die Frage steht im Mittelpunkt des Teilprojektes Akquise von Sponsoren – Cottbuser Ostsee. Am Beispiel des zukünftigen Naherholungsgebietes, das aus einem ehemaligen Tagebaugelände renaturiert wird, sollen die Teilnehmer das Sponsoringpotenzial untersuchen und entsprechende Konzeptansätze entwickeln. „Mit diesem Projekt möchten wir an die guten Erfahrungen anknüpfen, die wir mit dem Vorgängerprojekt Sport und Kunst gesammelt haben“, so Ines Schulz, Geschäftsführerin der KUNST.FABRIK. Bei dem vorhergehenden Projekt hat man eng mit dem Cottbuser LKT-Team Brandenburg zusammengearbeitet, das u. a. auch Radnachwuchssportler betreut. Sechs der zwölf Kunstwerke, die aus der Zusammenarbeit entstanden sind, konnten versteigert werden. Die Einnahmen erhielten je zur Hälfte die Nachwuchsförderung des Radsports und die Künstlerinnen und Künstler. „Da von der Zusammenarbeit beide Seiten profitiert haben, planen wir weitere Projekte“, berichtet Steffen Blochwitz, Koordinator des LKT-Teams. Der Silbermedaillengewinner von Seoul hat seine Olympia-Startnummer 162 und alle Medaillen seiner Radsportlaufbahn zur Verfügung gestellt, die zu einer Collage weiterverarbeitet wurden.

Bei dem Teilprojekt ‚Cottbuser Krebsgang‘, „soll Aufregendes mit Wissenswertem verbunden werden“, so Ines Schulz. Die historische Abenteuer-Route, bei der Ausschnitte aus dem

Leben von berühmten Cottbuser Bürgern nachgestellt werden, ist als erstes realisiert worden. Nun ist eine kulinarisch-kulturelle Tour und ein Einkaufsguide geplant. Die Touristen sollen mit farbigen Krebszeichen auf den Routen geführt werden. Krebszeichen deshalb, weil das Tier im Cottbuser Stadtwappen dargestellt ist. Da viele Schulen mittlerweile Interesse daran zeigen, Kunst- oder Musik-Workshops der KUNST.FABRIK durchzuführen und Künstler lernen sollen, solche Angebote zu entwickeln und umzusetzen, ist das Teilprojekt Kunst und Jugend entstanden. Hier werden neben Projekten wie ‚Funrecycling‘ oder ‚Atelier am Nachmittag‘ u. a. auch Graffiti-Workshops durchgeführt. Auf ausgewählten Übungsflächen können Jugendliche hier legal ihre Kunst ausprobieren. Ausgewählte Motive werden dann als Verschönerungsobjekte auf Hochhausblöcke oder Firmensitze übertragen.

Netzwerk ist hilfreich

Da neben diesen Projekten in der KUNST.FABRIK noch weitere Aktivitäten stattfinden, ist Dieter Thiel, einer der Gesellschafter, optimistisch, den Teilnehmern eine gute Plattform zu bieten, damit sie ihre beruflichen Perspektiven weiterentwickeln können. „Wir stützen uns auf ein stabiles Netzwerk, an dem rund 40 Unternehmen und etwa 90 Künstler gemeinsam Ideen entwickeln und in der Praxis erproben“, so Thiel. □ (em)

Infos

KUNST.FABRIK, Bahnhofstr. 24, 03046 Cottbus; Tel.: (03 55) 2 89 18 00, Internet: www.kunstfabrik-online.de

KUNST.FABRIK Cottbus

Kunst, Kultur und Wirtschaft erfolgreich zu vernetzen, ist Ziel der KUNST.FABRIK. Das private Unternehmen ist eines der Siegerprojekte des INNOPUNKT-Ideenwettbewerbes ‚Allianzen zwischen Kunst und Wirtschaft‘. Nach dem Auslaufen dieser Förderung werden nun drei Teilprojekte aus Mitteln des Regionalbudgets und des ESF gefördert. (Die aktuelle Maßnahme läuft vom 1. März bis zum 31. August 2008.) Außerhalb dieser Förderung gibt es weitere Aktivitäten, die während des INNOPUNKT-Wettbewerbes entwickelt und jetzt selbsttragend weitergeführt werden. Dazu gehören u. a. die Business-Markttage, an denen Künstler ihre Werke präsentieren, und der ‚Galerist für einen Tag‘, bei dem Unternehmen ihre Räumlichkeiten für eine Ausstellungspräsentation zur Verfügung stellen. Außerdem hat sich die KUNST.FABRIK als regionales Forum für etwa 90 Künstler und Kulturschaffende etabliert.



Es präsentieren die Collage: Steffen Blochwitz (Sportler), Marcel Leichtle (Künstler) und Helmut Bauer (Käufer)



Cottbuser Krebsgang: Abenteuer mit Ritterrüstung



Alexander Groß nutzt das legale Graffiti-Angebot

Junge Frauen Perspektiven in Brandenburg

Arbeitsministerin Dagmar Ziegler will junge Frauen in Brandenburg ermutigen, ihre beruflichen Chancen in der Region besser zu nutzen. Auf einer Fachtagung in Potsdam machte sie deutlich, dass Brandenburger Unternehmen bald dringend qualifizierte junge Fachkräfte brauchen werden. „Damit verbessern sich auch die Chancen auf Ausbildung und Jobs für junge Frauen“, so Ziegler. Gleichzeitig würden auch Unternehmen stärker gefordert. „Wer Fachkräfte an sich binden will, muss attraktive Bedingungen bieten. Unternehmen müssen gerade auch jungen Frauen Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten eröffnen“, sagte Ziegler.

Auf der Fachtagung wurden die Ergebnisse der INNOPUNKT-Kampagne des Arbeitsministeriums ‚Perspektiven für qualifizierte junge Frauen‘ vorgestellt und diskutiert. Mit der INNOPUNKT-Kampagne wurden im Zeitraum 2005 bis 2007 knapp 1.500 Brandenburger Unternehmen erreicht, davon mit rund 700 Betrieben intensiv zusammengearbeitet. Knapp 1.000 junge Frauen wurden beraten, qualifiziert oder in Arbeit gebracht.

Bei der Kampagne wurde deutlich, dass es vor allem darauf ankommt, das Selbstvertrauen junger Frauen zu stärken. Trotz guter beruflicher Qualifizierung und vielseitiger Kompetenzen fehlt ihnen oftmals das nötige Selbstbewusstsein. Dies mindert ihre Chancen sowohl beim Berufsstart als auch bei den Aufstiegsmöglichkeiten.

Worauf es ankommt

Es kommt darauf an, mehr Kontakte zwischen Unternehmen und jungen Frauen aufzubauen und die Vermittlung zu verbessern. Der Berufseinstieg gelingt durch eine intensive persönliche Vermittlung zwischen Unternehmen und jungen Frauen – am besten aus einer Hand.

Die Bedingungen für eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie nehmen einen hohen Stellenwert ein. Hier sind neben der Wirtschaft auch die Kommunen gefragt. Wenn Regionen der Abwanderung junger Frauen entgegenwirken wollen, dann heißt die Devise: Ressourcen bündeln statt Konkurrenz. □ (em)

Infos

In der Broschüre ‚Junge Frauen – berufliche Perspektiven in Brandenburg‘ sind Ergebnisse und Beispiele dargestellt. Bestellung: LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 60 02-2 00, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de, Internet: www.innopunkt.de

WeGebAU – Geförderte Weiterbildung BA unterstützt ältere und gering qualifizierte Arbeitnehmer

Mit dem Sonderförderprogramm der Bundesagentur für Arbeit (BA) ‚Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen‘ (WeGebAU) sollen Menschen über 45 Jahre und Geringqualifizierte ohne Altersbeschränkung fit für die neuen Anforderungen in ihren Berufen gemacht werden. Damit soll die Entstehung von Arbeitslosigkeit vermieden, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer verbessert und dem Fachkräftemangel entgegengewirkt werden. Doch zurzeit werde das Programm noch nicht optimal genutzt, so eine erste Bilanz der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA.

Das Programm, das seit 2006 von der BA aufgelegt worden ist, hat folgende Förderkonditionen:

- ▶ Gering qualifizierte Arbeitnehmer erhalten die Lehrgangskosten und einen Zuschuss zu den notwendigen übrigen Weiterbildungskosten auf der Grundlage des § 77 Abs. 2 SGB III.
- ▶ Arbeitgeber, die einen gering qualifizierten Arbeitnehmer für diese Qualifizierung freistellen, erhalten im Rahmen des § 235c SGB III einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt.
- ▶ Ältere Arbeitnehmer (über 45 Jahre) in Betrieben unter 250 Beschäftigten bekommen nach § 417 SGB III die Lehrgangskosten und in Einzelfällen einen Zuschuss zu anfallenden Fahrtkosten bzw. Unterbringungskosten.

Grundsätzlich bewertet die Bundesagentur WeGebAU als ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der präventiven Gestaltung betrieblicher Personalplanung. Da das Programm aber derzeit noch nicht optimal durch die Unternehmen genutzt wird, hat die BA seit Oktober 2007 externe Beratungsunternehmen mit dem Einsatz von Weiterbildungsberatern beauftragt.

Die bundesweit rund 220 Berater vor Ort werben bei Arbeitgebern für das Programm. Obwohl konkrete Daten über den Einsatz der Weiterbildungsberater erst Ende Mai vorliegen werden, bewertet die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA den Einsatz insgesamt als positiv.

WeGebAU in der Praxis

Der Einsatz der Weiterbildungsberater hat zwar zu einer besseren Nutzung von WeGebAU geführt, aber dennoch, so zeigt das Beispiel der FensterART GmbH aus Werneuchen, haben Unternehmen mit Hindernissen zu kämpfen, bis sie das Programm umsetzen können. Die Firma will mit dem Programm 14 Mitarbeiter qualifizieren. Sie sollen befähigt werden, Auftragsvergabe und Terminplanung elektronisch so zu bearbeiten, dass Reibungsverluste zwischen dem Unternehmenssitz und den Außendienstmitarbeitern vermieden werden. Dazu hat der Geschäftsführer Roman Zaszczynski bereits vor einem Jahr einen Antrag an die Arbeitsagentur in Bernau gestellt. „Von dort erhielt ich die Antwort, dass jeder

Arbeitnehmer den Antrag bei seiner zuständigen Agentur zu stellen hat. Aber als unsere Außendienstmitarbeiter in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen nachgefragt haben, wurde ihnen dort gesagt, dass über WeGebAU nur Arbeitslose gefördert würden“, berichtet Zaszczynski. Die Arbeitsagentur in Bernau versuchte als Koordinatorin bei den anderen Agenturen zu vermitteln, doch bisher ohne Erfolg. Doch nun soll ein neuer Anlauf gestartet werden und der Geschäftsführer ist optimistisch, dass das Ganze nun in Gang kommt.

Für den Erfolg des Programmes sind solche Hürden nicht förderlich. Für die Fachkräftesicherung in Brandenburg wäre es deshalb wünschenswert, dass über WeGebAU innerhalb und außerhalb der Arbeitsagenturen noch mehr informiert wird. □ (em)

WeGebAU in Brandenburg

In Brandenburg befanden sich insgesamt 294 Personen im Monat Dezember 2007 in einer Maßnahme des Programms WeGebAU. 174 Personen wurden im Dezember 2007 nach § 235c SGB III (gering qualifizierte Arbeitnehmer) gefördert, 115 nach § 417 SGB III (ältere Arbeitnehmer) und 5 Personen im Rahmen des § 10 SGB III (Freie Förderung).

Weiterbildungsberater

In Brandenburg sind folgende Berater zuständig:

- ▶ Arbeitsagenturbezirk Frankfurt (Oder)
Yvette Eschricht, Danuta Kölpin;
IHK Projektgesellschaft mbH Ost, Tel.: (03 35) 56 21-2 09
- ▶ Arbeitsagenturbezirk Eberswalde
Martina Felgenhauer;
IHK Projektgesellschaft mbH Ost, Tel.: (0 33 34) 25 37-24
- ▶ Arbeitsagenturbezirk Cottbus
Anja Bode, Andrea Brustmann, Thomas Schmidt,
Frieder Brender;
Mypegasus GmbH, Tel.: (03 35) 3 55 57 35
- ▶ Arbeitsagenturbezirke Potsdam und Neuruppin
Ines Bruns, Jörg Bothe, Helene Kubik, Renè Tzschoppe;
weitblick personalpartner GmbH, Tel.: (0 30) 29 36 29 74

Hohes Engagement und vielfältige Aktivitäten Positive Bilanz des Förderprogramms ‚Aktiv für Arbeit‘ 2007

Das Programm ‚Aktiv für Arbeit‘ (AfA) hat das Ziel, die individuelle Beschäftigungsfähigkeit von Langzeitarbeitslosen und Arbeitslosen, die keine Leistungen beziehen, wiederherzustellen, zu erhalten oder zu erhöhen. Außerdem sollen die Chancen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf Integration in reguläre Beschäftigung oder andere Wege aus der Erwerbslosigkeit verbessert werden. Das Programm Aktiv für Arbeit begann im April 2005 in allen 18 Landkreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs. Es wird vom Ministerium für Arbeit gefördert und aus Mitteln des ESF und des Landes finanziert wird. Im nachfolgenden Artikel wird eine Bilanz über den Förderzeitraum März bis Dezember 2007 gezogen.

‚Aktiv für Arbeit‘ wird seit März 2007 mit derselben Qualität weitergeführt wie zuvor. Aufgrund der ESF-Vorgaben für die Förderperiode 2007 bis 2013, wonach der Nordosten Brandenburgs stärker als der Südwesten zu fördern ist, werden im Nordosten 266 Teilnehmerinnen und Teilnehmer und im Südwesten 180 pro Landkreis bzw. kreisfreier Stadt betreut.

Es wendet sich an die Zielgruppe der Langzeitarbeitslosen und Nichtleistungsempfängenden. Durch hohes Engagement, eine gute Öffentlichkeitsarbeit und gute Kooperationsbeziehungen zu Vereinen und sozialen Einrichtungen, zu den Agenturen für Arbeit, den Einrichtungen zur Grundversicherung für Arbeitssuchende gelingt es den AfA-Akteuren, die Zielgruppe anzusprechen und für die Teilnahme zu gewinnen.

Angebote

Die Träger haben innovative und vielgestaltige Methoden der Information, Qualifizierung, Stabilisierung und Motivierung der Teilnehmenden entwickelt, die aus folgenden Bausteine bestehen:

- ▶ Ideen- und Wunschentwicklung, Selbstanalyse, Stärken-Schwächen-Analyse, Tiefenprofiling;
- ▶ Anleitung zur Reflexion und Selbstpräsentation, Rollenspiele, Persönlichkeitstraining;
- ▶ Unterstützung bei der Erarbeitung von Handlungsplänen zur Vorbereitung des beruflichen Wiedereinstiegs bzw. Erfüllung von Eingliederungsvereinbarungen;
- ▶ Anfertigung bzw. Aktualisierung von individuellen Bewerbungsunterlagen;
- ▶ Durchführung von Bewerbungstrainings und Unterstützung von Initiativbewerbungen;
- ▶ Einzelberatungen zum Berufswiedereinstieg;
- ▶ Übungen im Umgang mit modernen IuK-Technologien;
- ▶ Kommunikationstraining, Stil- und Outfitberatung;

- ▶ Sprachmodule, insbesondere Englisch-Grundkurs und Fortgeschrittenenkurs;
- ▶ Praktika zum Erwerb von Erfahrungen und Kenntnissen für den Berufswiedereinstieg und Überprüfung der eigenen Erwartungen und Möglichkeiten (Betriebsprobung: ‚Wie komme ich an?‘ ‚Kann ich das noch?‘)

Fazit

Der Erfolg des Projektes resultiert erstens aus der Strategie der Integration der Zielgruppe der

Die AfA-Bilanz März bis Dezember 2007

- ▶ **Teilnehmergebungung:**
Es konnten insgesamt 3.887 Teilnehmer (TN) für das Programm motiviert werden. Dies bedeutet eine 154-prozentige Erfüllung der Vorgaben.
- ▶ **Frauenanteil:**
Unter den TN waren 2.416 Frauen (62 Prozent).
- ▶ **Teilnehmervermittlung:**
511 TN sind in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und in die Selbstständigkeit vermittelt worden. Damit ist die Zielvorgabe weit übertroffen; es wurden über ein Fünftel der TN in Arbeit integriert.
- ▶ **Übergabe von Zertifikaten:**
3.439 Teilnehmer erhielten eine Zertifizierung (88 Prozent).
- ▶ **Abbrecherquote:**
Es haben insgesamt nur 95 Personen das Programm abgebrochen. Diese Quote beträgt nur 2 Prozent.

Langzeitarbeitslosen in den Arbeitsmarkt und zur sozialen Teilhabe an der Gesellschaft, zweitens aus der hohen Durchführungsqualität vor Ort sowie drittens aus einer stetigen Qualitätssicherung. Die Verankerung der Träger im regionalen Beschäftigungsmarkt und die Berücksichtigung aktueller Entwicklungen ermöglichen eine gezielte Unterstützung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der Eingliederung in Arbeit.

Insgesamt beweist das Programm auch im Jahr 2007, dass der Projekttitel ‚Aktiv für Arbeit‘ zu Recht gewählt wurde, weil durch aufeinander abgestimmte Inhalte und Methoden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer wirklich für Arbeit aktiviert wurden. □

Christian Wend, LASA Brandenburg GmbH



Ursula Klingmüller

Zum Programm ‚Aktiv für Arbeit‘ befragte BRANDaktuell Ursula Klingmüller, zuständige Referatsleiterin im Arbeitsministerium.

Frau Klingmüller, worauf führen Sie den Erfolg von AfA zurück?

Es besteht für das Programm ‚Aktiv für Arbeit‘ ein Bedarf. Die Teilnahme ist freiwillig und der Zugang ist ohne Erfüllung von Vorbedingungen möglich – im Fachjargon ‚niedrigschwellig‘. Des Weiteren wird das Programm von guten Trägern und engagierten und qualifizierten Trainerinnen und Trainern umgesetzt. Sie wissen, wo der Schuh drückt. Sie setzen sich ein, entwickeln immer wieder neue Methoden und Angebote, haben psychologische Kenntnisse und Fähigkeiten, kennen sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt aus und haben gute Kontakte zu allen Akteuren, die wichtig sind, um Arbeit zu finden. Das Programm verknüpft individuelle Betreuung mit Gruppenkursen und bietet bedarfsgerechte, regional abgestimmte Qualifizierung. Ein Grund mag auch sein, dass die Konzeption des Programms ausgereift und die Erfahrung vieler Jahre eingeflossen ist.

Wie wurde die Qualität kontrolliert?

Das ist aus meiner Sicht besonders wichtig. Die LASA begleitet die Durchführung. So finden z. B. Vor-Ort-Besuche statt. Außerdem werden Erfahrungsaustausche organisiert. Die AfA-Träger erstatten regelmäßig Bericht. Es erfolgt also eine laufende Qualitätskontrolle, an der die Beteiligten als Partner mitwirken.

Eine Befragung der Teilnehmer durch die prognos AG ergab, dass es durch AfA gelingt, die psychische und physische Verfassung zu verbessern und ihre Beschäftigungs- und Vermittlungsfähigkeit zu steigern. Diese Bestätigung einer neutralen Stelle freute uns besonders. Auf diese Weise leistet das Programm einen Beitrag zum sozialen Zusammenhalt, einem hohen Ziel unseres Grundgesetzes, und auch in der EU.

Dafür vielen Dank an alle Beteiligten, insbesondere bei den Trägern! □ (em)



Antragsverfahren für das Kommunal-Kombi Zusätzliche Arbeitsplätze im öffentlichen Interesse

Das Bundesprogramm ‚Kommunal-Kombi‘ fördert die Schaffung von zusätzlichen sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen, die der Stärkung kommunaler Strukturen insbesondere in Gemeinden, Städten und Kreisen dienen sollen. In BRANDaktuell Nr. 1/2008 gaben wir bereits Informationen zum Programm bekannt. Hier sollen jetzt die Konditionen und das Antragsverfahren, wegen seiner Besonderheiten, schematisch (s. S. 17) dargestellt werden. Anträge können Gemeinden, Städte und Kreise und, in deren Einvernehmen, auch andere Arbeitgeber, wie z. B. gemeinnützige Vereine, stellen.

- Wer wird gefördert?**
- ▶ mindestens 24 Monate arbeitslos gemeldet oder
 - ▶ mindestens 12 Monate Bezug von Arbeitslosengeld II (in besonderen Fällen kann von der ununterbrochenen Bezugsdauer des ALG II von 12 Monaten abgewichen werden) oder
 - ▶ zum Zeitpunkt der Stellenbesetzung arbeitslos gemeldet
- Fristen**
- ▶ erstmalige Besetzung eines geförderten Arbeitsplatzes 1. Januar 2008 bis 31. Dezember 2009 unter Berücksichtigung der kreislichen Beschlüsse sowie des Zuwendungsbescheides der LASA Brandenburg GmbH
 - ▶ Erstbesetzung nach Zugang des Zuwendungsbescheides innerhalb von 3 Monaten
 - ▶ Nachbesetzung innerhalb von 6 Wochen
- Förderdauer**
- ▶ grundsätzlich 3 Jahre, maximal bis zum 31. Dezember 2012 (bei kürzerer Förderdauer gibt es keinen Landeszuschuss)
- Arbeitszeit**
- ▶ in der Regel 30 Stunden pro Woche (bei Härtefällen bzw. besonderen Fällen geringere oder höhere Wochenarbeitszeit möglich)
- Höhe der Zuwendungen**
- ▶ bei einer Förderung z. B. von 1.200 Euro Arbeitgeber-Brutto kommen: 700 Euro vom Bund, 150 Euro vom Land und die restliche Kofinanzierung wäre kreis- und arbeitgeberabhängig, bei diesem Beispiel kommen dann 175 Euro vom Kreis und 175 von der Kommune
 - ▶ bei über 50-jährigen Arbeitnehmern können zusätzlich noch 100 Euro vom Bundes-ESF als Kofinanzierung beantragt werden

Bisherige Bilanz des Bundesprogramms ‚Kommunalkombi‘:

Nach Angaben des Bundesverwaltungsamtes (BVA) vom 24. April 2008 gingen aus 45 Förderregionen insgesamt 871 Anträge für 1.601 Stellen ein. Davon kamen aus Brandenburg mit Stand vom 18. April 2008 437 Anträge mit 768 Stellen, wovon bisher 113 Anträge mit 236 Stellen bewilligt wurden. Diese Zahlen verändern sich natürlich täglich. Brandenburgs Arbeitsministerin Dagmar Ziegler drückt weiterhin auf Tempo bei der Einrichtung der Arbeitsplätze, denn die hohe Zahl der Langzeitarbeitslosen, im April 2008 gehörten dazu rund 58.499 SGB-III-Empfänger, verlangt schnelles Handeln. □ (kr)	Landkreis	gestellte Anträge	Stellen
	Barnim	55	107
	Brandenburg a. d. H.	2	5
	Cottbus	1	1
	Elbe-Elster	76	144
	Frankfurt (Oder)	1	2
	Märkisch-Oderland	16	18
	Oberspreewald-Lausitz	43	80
	Oder-Spre	58	69
	Ostprignitz-Ruppin	12	23
	Prignitz	68	123
	Spree-Neiße	36	90
	Uckermark	69	106

Häufig gestellte Fragen zum Kommunal-Kombi:

Wie erfolgt die Prüfung der Zusätzlichkeit und des öffentlichen Interesses?

Die Prüfung dieser beiden inhaltlichen Merkmale erfolgt allein durch das Bundesverwaltungsamt (BVA). Es hat das Letztentscheidungsrecht über die Kriterien Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse. Problematisch in Bezug auf die Zusätzlichkeit und das öffentliche Interesse sieht das BVA Anträge für Maßnahmen zur Unterstützung der Doppik (steht für DOPPELte Buchführung in Konten Soll und Haben), von Archivierungsarbeiten, von Bautätigkeiten, von Tätigkeiten allgemein, die nur dem Antragsteller und nicht der Öffentlichkeit zugutekommen. Sofern im Landkreis hinsichtlich einzelner Anträge Bedenken zur Förderfähigkeit bestehen, sollten diese mit dem BVA vorher abgesprochen werden. Sicher ist sicher!

Einen kritischen Blick auf diese Kriterien sollten alle Antragsteller haben. Hilfe bei der Suche nach unstrittigen Einsatzfeldern bietet die vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie herausgegebene Praxishilfe (s. Infos).

Ist ein zusätzlicher Bescheid für Landes- und Landkreismittel erforderlich?

Nach Auskunft des BVA wird gemäß § 44 Bundeshaushaltsordnung (BHO) mit der Mitzeichnung des Finanzierungsplanes durch den Landkreis für die Landes- und gegebenenfalls für die Landkreismittel eine deutliche Kofinanzierungsabsicht erklärt. Mit der Bescheiderteilung durch das BVA über die Gesamtfinanzierung können auch alle kofinanzierenden Stellen ihre Mittel ausreichen. Deshalb werden Zuschüsse Dritter inzwischen gesondert im Zuwendungsbescheid des BVA ausgewiesen.

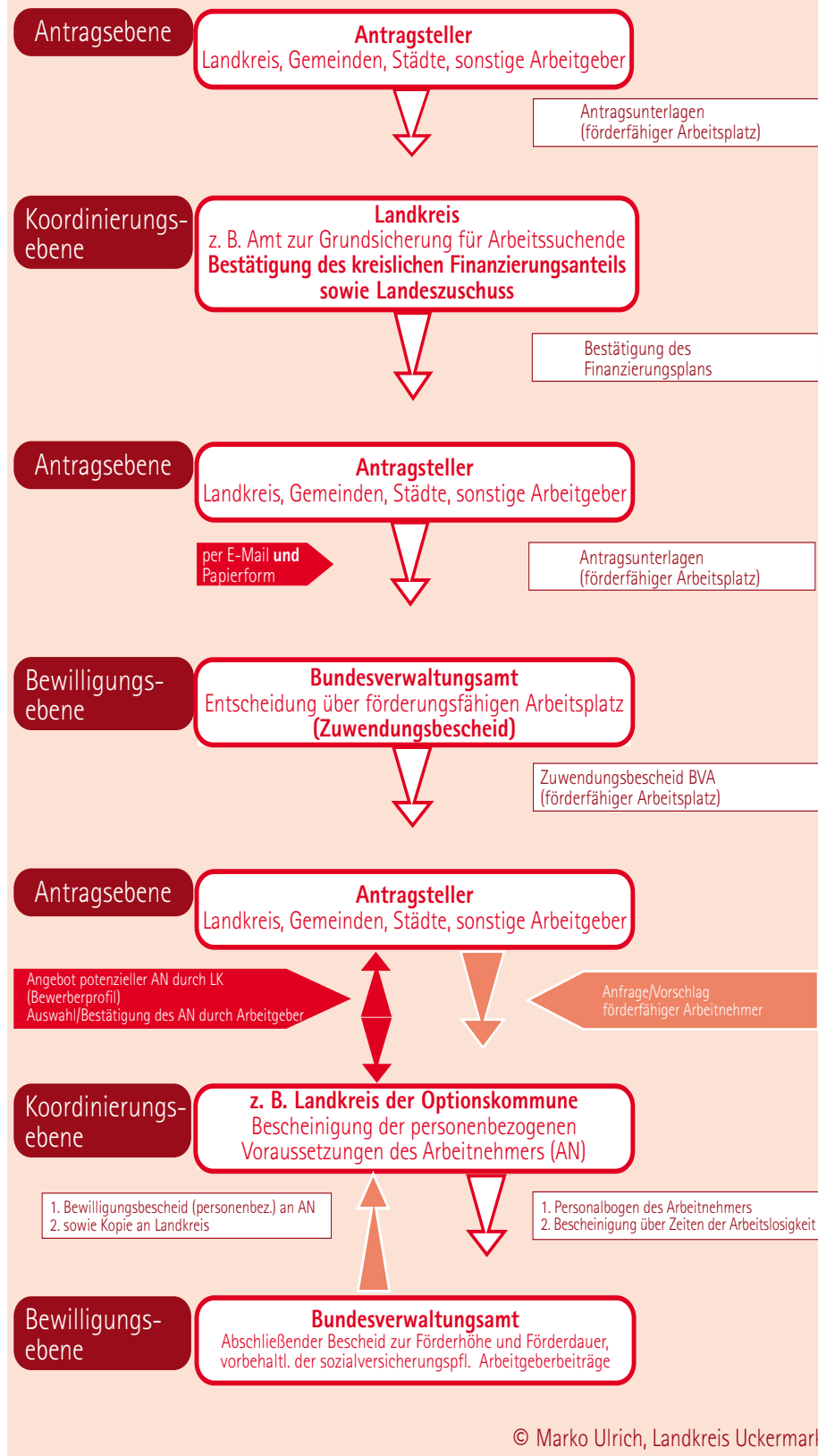
Wie erfolgt die Mittelausreichung an Arbeitgeber?

Das BVA stellt für die Mittelanforderung durch den Arbeitgeber ein Mittelanforderungsformular zur Verfügung. Die Mittelanforderung kann, bei 2-monatiger Auszahlung im Vorhinein, mit diesem Formular für ein Jahr gestellt werden. Im Zuwendungsbescheid des Landes ist keine Regelung zur Mittelanforderung für die Landesmittel enthalten. In den beigefügten Nebenbestimmungen (ANBest-G) ist sowohl die Auszahlung zum jeweils 1.4. und 1.10. des Jahres vorgesehen als auch die 2-monatige Auszahlung. Beide Optionen stehen dem Landkreis zur Verfügung. □

Infos

Bundesverwaltungsamt, 50728 Köln,
Tel.: (02 28) 9 93 58-57 00, Fax: (02 28) 9 93 58-57 47,
E-Mail: kommunal-kombi@bva.bund.de,
Internet: www.kommunal-kombi.bund.de oder
www.bundesverwaltungsamt.de; Praxishilfe des
MASGF im Internet: <http://tinyurl.com/5wvrrwh>

Handlungsablauf für die Beantragung und Bewilligung des Bundesprogramms 'Kommunal-Kombi'



Modellprogramm Schulverweigerung

Das Modellprogramm ‚Schulverweigerung – Die 2. Chance‘ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat bereits im ersten Jahr fast 1.800 Mädchen und Jungen, die über längere Zeit nicht mehr zur Schule gingen, so motiviert, dass diese doch einen Abschluss schafften.

Der Erfolg des Programms, so analysierte es das Bundesministerium, liegt in der Arbeit der sogenannten Fall-Manager. Sie kümmern sich an 73 Standorten in Deutschland als feste Begleiter um die Jugendlichen vor Ort. Sie bieten ihnen eine langfristige und maßgeschneiderte Einzelbetreuung sowie, falls erforderlich, zusätzliche Hilfen für die Reintegration an.

Bundesweit bleiben zwischen 300.000 und 500.000 Schülerinnen und Schüler regelmäßig dem Unterricht fern. Allein im Jahr 2008 werden 70.000 junge Männer und Frauen ohne Abschluss von der Hauptschule abgehen. Ein fehlender Schulabschluss ist eine der Hauptursachen von Jugendarbeitslosigkeit.

Infos

Auf der Website des Programms im Internet unter www.zweite-chance.eu stehen die Adressen der Koordinierungsstellen im Land Brandenburg: <http://tinyurl.com/498xzp>

Berufswahl erleichtert Programm zur Orientierung

Um den richtigen Ausbildungsberuf zu erlernen, ist ein rechtzeitiger Blick in die Berufswelt wichtig. Das Bundesbildungsministerium (BMBF) startete dazu ein neues Programm zur Berufsorientierung von Hauptschülerinnen und -schülern.

Im Rahmen eines Praktikums können interessierte Jugendliche in einer überbetrieblichen Bildungsstätte oder einer ähnlichen Einrichtung verschiedene Ausbildungsberufe kennenlernen. Bis 2010 werden jährlich 15 Millionen Euro zur Verfügung gestellt, um etwa 25 Prozent der für die nächsten Jahre prognostizierten Hauptschulabgänger zu erreichen. Während des Schulbesuchs sollen sie in einem zweiwöchigen Programm mindestens drei Berufe vor allem im Handwerk kennenlernen. Ein Zertifikat könnte einem Betrieb als Entscheidungshilfe für den Abschluss eines Ausbildungsvertrages dienen. Die Durchführung des Programms erfolgt durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Infos

Internet: www.bibb.de

Neue Akzentuierungen der integrierten Leitlinien

Politische Schwerpunkte für die Umsetzung des Lissabon-Prozesses für die Jahre 2008 bis 2010

Drei Jahre nach der Neuausrichtung der Lissabon-Strategie im Jahr 2005 sind erste positive Wirkungen festzustellen, gleichzeitig mache sich eine gewisse ‚Reformmüdigkeit‘ bemerkbar, konstatiert die EU-Kommission in ihrem im Dezember 2007 vorgelegten Fortschrittsbericht. Notwendig sei es, sowohl auf Gemeinschaftsebene als auch in den Mitgliedstaaten die Anstrengungen zu verstärken, um die anstehenden wirtschaftspolitischen Herausforderungen bewältigen zu können. Auf seiner Frühjahrstagung in Brüssel beschloss der Europäische Gipfel die Prioritäten der nächsten Phase des europäischen Reformprogramms.

EU-Staaten die Mittel im Sinne der Unterstützung der nationalen Reformprogramme und der Umsetzung der integrierten Leitlinien einsetzen. Eingebunden in die Kernbereiche der strategischen Ausrichtung wurden konkrete Maßnahmen vereinbart:

Für eine ‚fünfte Grundfreiheit‘

Die beschlossenen Maßnahmen sind unmittelbar auf das Ziel ausgerichtet, die öffentlichen und privaten Forschungs- und Entwicklungsinvestitionen bis zum Jahr 2010 auf drei Prozent des europäischen Bruttoinlandsprodukts zu erhöhen. Sie beinhalten unter anderem die Förderung nach dem Ausbau der E-Infrastruktur im Bereich der Wissenschaft und die Ausweitung des Hochgeschwindigkeits-Internets. Die Mitgliedstaaten sollen darauf hinwirken, dass das Hochgeschwindigkeits-Internet bis 2010 von allen Schulen genutzt werden kann und auch den Zugang der Privathaushalte zu diesem Netz beschleunigen.

Als notwendig wird die Förderung eines EU-weiten Risikokapitalmarktes eingeschätzt. Unterstützt werden sollen die gemeinsame Forschungsplanung und wissenschaftliche Kooperationen zwischen den Ländern. Hochschulen und Universitäten sollen die Möglichkeit haben, Partnerschaften zur Wirtschaft aufzubauen, um auf diesem Wege zusätzliche Finanzmittel erschließen zu können.

Besonders hervorgehoben wird durch den Rat die Bedeutung des freien Verkehrs von Wissen. Mit der Beseitigung der bestehenden Hemmnisse wird eine ‚fünfte Grundfreiheit‘ angestrebt, um den freien Verkehr von Menschen, Waren,

Dienstleistungen und Kapital zu vervollständigen. Gefordert werden die Verbesserung der grenzüberschreitenden Mobilität von Forschern, Studenten, Wissenschaftlern und Hochschullehrern, die Öffnung und wettbewerbliche Ausrichtung des Arbeitsmarktes für europäische Forscher, das Vorantreiben der Hochschul-

reformen sowie die Förderung der gegenseitigen Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen und Diplomen.

Trotz erster Erfolge sind weitere Anstrengungen erforderlich, um die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen, insbesondere der KMU, entscheidend zu befördern. Eine verbesserte Rechtssetzung soll zur maßgeblichen Senkung des Verwaltungsaufwandes beitragen. Vorgesehen



Seit 1975 gilt ‚Europäischer Rat‘ als Begriff für die regelmäßigen Gipfeltreffen der Staats- und Regierungschefs der EU. Auf diesen Gipfeln, die politisch richtungsweisend sind, werden Akzente für die weitere Entwicklung der EU gesetzt. Hier: Frühjahrsgipfel des Rates am 13. und 14. März 2008

Die seit Mitte des Jahrzehnts erfolgte Ausrichtung auf wirtschaftliche Modernisierung hat in den vergangenen zwei Jahren zur Schaffung von über 6,5 Millionen Arbeitsplätzen in Europa beigetragen. Die Arbeitslosenzahlen sind so niedrig wie seit 25 Jahren nicht mehr. Die obersten Staats- und Regierungschefs folgten in weiten Teilen dem Vorschlag der Kommission, die für eine weitere Gültigkeit der bisherigen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Ziele plädiert und eine Verstärkung der Reformen in den Mitgliedstaaten gefordert hatte. Der Rat bestätigte, dass die bestehenden integrierten Leitlinien (Grundzüge der Wirtschaftspolitik und beschäftigungspolitische Leitlinien) für den Zeitraum 2008 – 2010 weiter gelten sollen. Damit werden auch die in den beschäftigungspolitischen Leitlinien definierten Beschäftigungsziele bis 2010 fortgeschrieben:

- ▶ allgemeine Beschäftigungsquote von 70 Prozent,
- ▶ Beschäftigungsquote für Frauen von 60 Prozent,
- ▶ Beschäftigungsquote für ältere Arbeitnehmer von 50 Prozent.

Prioritäten forciert umsetzen

„Die Lissabon-Strategie zeigt Wirkung, konzentrieren wir uns jetzt darauf, dass ihre Ergebnisse spürbar werden!“, so Kommissionspräsident Jose

Manuel Barroso in seiner Rede zum Abschluss des Gipfeltreffens. In diesem Sinne bestätigte der Gipfel die in den Vorjahren getroffene strategische Ausrichtung und forderte für die kommende Periode eine forcierte Umsetzung der gesetzten Ziele auf allen Ebenen.

Im Zuge der Konzentration auf die vier Schwerpunkte der Lissabon-Strategie (s. Kasten) müssen die Synergien zwischen diesen Bereichen nunmehr verstärkt genutzt werden. Mitgliedstaaten

Die vier Prioritäten der erneuerten Lissabon-Strategie

- ▶ Mehr Forschung, Entwicklung und Innovation
- ▶ Ein dynamischeres Wirtschaftsumfeld
- ▶ In die Menschen investieren
- ▶ Eine umweltfreundlichere Wirtschaft

und Kommission sollen den Austausch vorbildlicher Verfahrensweisen intensivieren und die offene Methode der Koordinierung umfassend anwenden. Der Europäische Rat fordert dazu auf, die relevanten Akteure stärker einzubinden und verweist ausdrücklich auf die Bedeutung, die der lokalen und regionalen Ebene in Bezug auf Wachstum und Beschäftigung zukommt. Mit Blick auf die Europäischen Strukturfonds wird erwartet, dass die Verantwortlichen in den

ist, den durch europäische Rechtsvorschriften verursachten Verwaltungsaufwand bis zum Jahr 2012 um 25 Prozent zu verringern.

Bessere Bedingungen vor allem für KMU

Große Bedeutung für die Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Unternehmen hat ein funktionierender Binnenmarkt. Daher müssen bestehende Hemmnisse in Bezug auf die vertraglich fixierten Grundfreiheiten (freier Verkehr von Personen, Waren, Dienstleistungen und Kapital) beseitigt werden. Gefordert werden die Stärkung des Wettbewerbs in netzgebundenen Wirtschaftszweigen (Energie, elektronische Kommunikation) und die Durchsetzung der Dienstleistungsrichtlinie, um einen echten Binnenmarkt für Dienstleistungen zu schaffen. Hinsichtlich des elektronischen Binnenmarktes müssen grenzüberschreitend kompatible Lösungen für die elektronische Signatur bereitgestellt werden.

Klein- und Mittelunternehmen werden als Rückgrad der europäischen Wirtschaft gewürdigt. Für ihre Stärkung sind besondere Maßnahmen vorgesehen. Der Rat wird demnächst eine Initiative mit speziellen, für Kleinunternehmen förderlichen Richtlinien verabschieden. Außerdem ist geplant, KMU soweit wie möglich von administrativen Anforderungen der EU-Rechtsvorschriften zu entlasten. Der Zugang von KMU zu Finanzmitteln soll erleichtert und ihre Beteiligung an Clustern und öffentlichen Ausschreibungen gefördert werden.

Die Stärkung der externen Dimension der erneuerten Lissabon-Strategie zielt auf die Mitgestaltung der Globalisierung ab. Sie soll unter anderem zu offenen Märkten und einem soliden internationalen Umfeld als wichtige Rahmenbedingungen für die europäische Entwicklung beitragen.

Investieren in Menschen und Modernisieren der Arbeitsmärkte

Die Fortschreibung der 2005 beschlossenen beschäftigungspolitischen Leitlinien für den nächsten Dreijahreszyklus der Europäischen Beschäftigungsstrategie und die damit verbundene Kontinuität in der europäischen Beschäftigungspolitik waren wichtige Ergebnisse der Konferenz. Noch stärkeres Gewicht als bisher wird der

Bildung beigemessen. „Wenn wir Armut und Ungleichheit überwinden wollen, muss das Niveau in der allgemeinen und beruflichen Bildung EU-weit angehoben werden“, erklärte Präsident Barroso. In den Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Gipfels heißt es dazu: „Erstklassige Bildungsangebote sowie verstärkte und wirksamere Investitionen in Humankapital und Kreativität in allen Lebensphasen sind entscheidende Voraussetzungen für Europas Erfolg in einer globalisierten Welt.“ Ziel ist es, den Bürgern das Rüstzeug an die Hand zu geben, das sie brauchen, um ihre Potenziale voll auszuschöpfen. Die 2005 vereinbarten Ziele und Benchmarks behalten auch hier ihre Gültigkeit:

- ▶ Bis 2010 werden für mindestens 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden.
- ▶ Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 Prozent gesenkt.
- ▶ Bis 2010 sollten mindestens 85 Prozent der 22-Jährigen in der Europäischen Union eine Ausbildung im Sekundarbereich II abgeschlossen haben.
- ▶ Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25 bis 64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 Prozent betragen.

Verstärkt werden soll die soziale Komponente des Reformprozesses. In diesem Zusammenhang wird der Vorschlag der Kommission für eine neue Sozialagenda mit großem Interesse erwartet. Sie soll Themen wie Jugend, Bildung, Migration, demografische Entwicklung und Fragen des interkulturellen Dialogs behandeln. Der Kampf gegen Armut und soziale Ausgrenzung sowie die Förderung der aktiven Eingliederung der am Arbeitsmarkt am schwersten zu vermittelnden Personen sind ebenso im Blickpunkt wie der zunehmende Fachkräftemangel in verschiedenen Wirtschaftsbereichen. Die Mitgliedstaaten werden zu konkreten Maßnahmen mit folgenden Zielrichtungen aufgefordert:

- ▶ Senkung der Zahl junger Menschen mit unzureichenden Lesefähigkeiten und der Zahl der Schulabbrecher;
- ▶ Anheben des Qualifikationsniveaus von Ler-

nenden mit Migrationshintergrund oder aus benachteiligten Gruppen;

- ▶ Gewinnung von mehr Erwachsenen für Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung sowie Erleichterung der geografischen und beruflichen Mobilität;
- ▶ Förderung einer höheren Gesamterwerbsbeteiligung und Abbau der Segmentierung zur Beförderung der sozialen Eingliederung;
- ▶ Erhöhung der Kohärenz und Verbesserung der Abstimmung bei den wirtschafts-, beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen.

Zur Umsetzung der gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze aus dem Jahr 2007 sind die Mitgliedstaaten aufgefordert, im Rahmen ihrer nationalen Reformprogramme eigene Flexicurity-Regeln für ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt festzulegen. Flexicurity-Maßnahmen sollen integrierte Maßnahmen sein, die bei der Flexibilität der Arbeitsmärkte, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbeziehungen sowie der Beschäftigungssicherheit und der sozialen Sicherheit ansetzen.

Besondere Aufmerksamkeit ist erforderlich in Bezug auf die Solidarität zwischen den Generationen, die Unterstützung junger Menschen beim Übergang in das Erwerbsleben und die Beschäftigung von behinderten Menschen. Wichtige Ziele bleiben weiterhin, die Vereinbarkeit von Beruf mit Privat- und Familienleben zu verbessern, geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede zu verringern und die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen.

Ausblick

Bis 2010 wird der Schwerpunkt der Strategie darauf liegen, zu gewährleisten, dass Europa den wirtschaftlichen Turbulenzen widerstehen kann und flexibel genug ist, sich der Globalisierung anzupassen. Da es auch langfristig notwendig sein wird, sich auf EU-Ebene zu Strukturformen, zu nachhaltiger Entwicklung und sozialem Zusammenhalt zu verpflichten, forderten die Gipfelteilnehmer die Kommission, den Rat und die nationalen Lissabon-Koordinatoren auf, schon jetzt erste Überlegungen über die Zukunft der Lissabon-Strategie nach 2010 anzustellen. □

Birgit Krause, BBJ Consult AG

Infos

E-Mail: birgit.krause@bbj.de



Lehrjahre sind Wanderjahre

Mobilität in der Berufsausbildung – Ergebnisse der 'EU-Mobilitätsstudie'

Drei Jahre und ein Tag – so lange muss ein Handwerker auf die sogenannte ‚Walz‘ gehen, will er nach den Regeln traditioneller Handwerksvereinigungen seinen Meister machen. Heute ist der Anblick der wandernden Gesellen mit ihren großen schwarzen Hüten eher selten geworden, dabei reicht diese Tradition bis ins Mittelalter zurück. Die Gesellen sollten damals nicht nur fremde Orte, Regionen und Länder kennenlernen, sondern aus diesen vor allem neue Arbeitspraktiken, –techniken und –wissen mit in die Heimat bringen. Diese Idee der ‚wahren Schule des Lebens‘ verbirgt sich im Grunde bis heute hinter so sperrigen Begriffen wie ‚Mobilität‘, ‚Wissenstransfer‘ oder ‚Beschäftigungsfähigkeit‘. Eine im Auftrag der Europäischen Kommission erstellte Studie hat nun untersucht, wie es um die Mobilität der Auszubildenden in Europa steht – sind Lehrjahre immer noch Wanderjahre?

Die Studie mit dem Titel ‚Überwindung von Hemmnissen für die Mobilität von Lehrlingen und anderen jungen Menschen in der Berufsausbildung‘ wurde im Zusammenhang mit dem Europäischen Jahr der Mobilität 2006 erarbeitet. Untersucht wurden die bestehenden Berufsbildungssysteme in 33 europäischen Ländern und inwieweit diese den Auszubildenden Auslandserfahrungen ermöglichen – oder auch erschweren. Daraus leiten sich entsprechende Empfehlungen und Aktionspläne an die Verantwortungsträger auf europäischer und nationaler Ebene ab.

In der Studie werden Aktionspläne für Verbesserungen in fünf Bereichen vorgeschlagen: Qualität, Unterstützungsmechanismen, strategische Hemmnisse, Problembewusstsein, rechtliche und administrative Hindernisse. Darüber hinaus ent-

wirft die Studie Vorschläge für die Finanzierung von Mobilität während der Ausbildung und für praktische Instrumente und Lösungen.

Rechtssicherheit für die Lehrlinge

Langfristig, so eine der wichtigsten Empfehlungen, sollte zunächst der rechtliche Status von mobilen Lehrlingen definiert werden: Unter Umständen fallen diese weder unter die juristische Definition von ‚Auszubildender‘ noch ‚Arbeitnehmer‘, was eine Begrenzung der Aufenthaltsdauer auf drei Monate zur Folge hat. Das Förderprogramm Leonardo da Vinci ermöglicht aber Ausbildungsabschnitte im Ausland bis zu einer Länge von 9 Monaten. Für diese Unvereinbarkeit und die damit verbundenen versicherungsrechtlichen Probleme sollte, so die Empfehlung, langfristig eine Lösung gefunden werden.

Mittelfristig, so die Aufforderung an die Kommission, sollte auch die direkte Bewerbung von einzelnen jungen Menschen ermöglicht werden. Etablierte Partnerschaften in der Berufsausbildung sollten ein ‚Zuschusspaket‘ erhalten, um dann einen Vertrag mit den einzelnen Teilnehmern zu unterzeichnen. Hierzu schlägt die Studie auch konkrete Unterstützungsmaßnahmen vor, z. B. die Schaffung gemeinsamer Servicezentren, die kleinen und mittleren Unternehmen bei der Organisation von Praktikumsprojekten helfen. Um die Organisation von Auslandspraktika zu erleichtern, empfiehlt die Studie u. a. den kurzfristigen Aufbau von zentralen Internetseiten, auf denen wichtige Informationen und Handreichungen zusammengestellt werden: (noch zu schaffende) Vertragsrichtlinien und Vorlagen für Arbeitgeber, ein Überblick über aktuelle Visaverfahren, Instrumente zur Qualitätssicherung in der Lehre sowie Instrumente zur Vermittlung von Praktikastellen.

Anpassung der Verwaltungstechnik

Neben der Europäischen Kommission werden auch die nationalen Ministerien, die Wirtschafts- und Sozialpartner und Berufsbildungseinrichtungen aufgefordert, die berufliche Mobilität in

Mobilität basiert auf Tradition



„Reisen ins Ausland bieten jedem die vielfältigsten Möglichkeiten zum Lernen und zum Sammeln von Erfahrungen und sind für einen Handwerker und Gewerbetreibenden umso mehr unverzichtbar, dass er nur durch die eigene Beobachtung der Bedingungen und Umstände im Ausland den Vergleich mit den ihm vertrauten Bedingungen und Umständen vornehmen und somit ein richtiges Verständnis für Wahrheit, Schönheit und Nützlichkeit entwickeln und gleichzeitig sich selbst als Person und Fachmann weiterbilden kann. Ausnahmen von der Verpflichtung zu Aufenthalt im Ausland gibt es nur aus zwingenden Gründen.“

Infos

Auszug aus dem Entwurf eines ‚Allgemeinen Gesetzes für Handwerk und Handel‘, das der verfassungsgebenden Nationalversammlung in der Paulskirche am 15. August 1848 zur „aufmerksamen Untersuchung und sorgfältigen Prüfung“ vorgelegt wurde.

der Erstausbildung aktiv durch z. B. Anpassung von Ausbildungscurricula und eine stärkere Vernetzung zu fördern. Schließlich hat sich die EU-Kommission ein hohes Ziel gesteckt: Bis 2013 sollen jährlich 80.000 Auszubildende ein Unternehmenspraktikum im Ausland absolviert haben. Bis dahin ist es jedoch noch ein weiter Weg. Im Jahr 2005 absolvierten nicht einmal 17.000 Auszubildende ein Auslandspraktikum. Nach den im Rahmen der Studie erhobenen Daten absolvierten nur ca. 0,5 Prozent der Auszubildenden einen Teil ihrer Ausbildung in einem anderen europäischen Land. Von den deutschen Auszubildenden gingen nur 0,4 Prozent ins Ausland, am mit Abstand mobilsten zeigten sich die Zyprioten mit 4,4 Prozent bzw. die Finnen mit 3,3 Prozent. Lehrjahre sind heutzutage scheint's keine Wanderjahre mehr. Aber das kann sich in Zukunft ändern, schließlich müssen die jungen Menschen inzwischen längst nicht mehr so lange auf Wanderschaft gehen wie die Handwerker in früheren Zeiten – drei Jahre und ein Tag. □

Ulrike Amann, BBJ Consult AG

Infos

Informationen zu MoVE-iT im Internet:

www.europe-move-it.eu;

Informationen zu ECET CONNEXION, eine Durchführbarkeitsstudie zum ECET-System für Auszubildende:

www.ecvetconnexion.com;

E-Mail des Autors: amann@bbj.de



Zum Lernen soll auch heute wieder gewandert werden; wichtig ist, dass sie wiederkommen

Neue Wege erschließen EU-Aktionsprogramme zur Fachkräftesicherung nutzen

Interessiert sich ein Unternehmer für die neuesten Entwicklungstrends im IT-Bereich oder steht vor der Überlegung, wie er seine Mitarbeiter in neue Software-Anwendungen einarbeitet, geht der erste Griff oft zum Branchenbuch – Wissen kostet bares Geld. Umso wichtiger ist es für kleine und mittlere Unternehmen, das kreative Lern- und Wissenspotenzial ihrer Mitarbeiter zu nutzen und gezielt weiterzuentwickeln. Denn besonders in wissensintensiven Branchen und bei qualifizierten Tätigkeiten wird es für Unternehmen im Land Brandenburg in Zukunft schwieriger werden, geeignetes Fachpersonal zu finden. Die EU-Aktionsprogramme für Bildung können gezielt genutzt werden, um Personalengpässe zu vermeiden.



Der Europass-Lebenslauf und der Europass Mobilität erleichtern die Anrechnung und Anerkennung von Lernerfahrungen im Ausland

Bis 2010 wird für das Land Brandenburg ein Mangel an 100.000 Fachkräften prognostiziert. Rückläufige Bevölkerungszahlen und Abwanderungstendenzen gerade von gut qualifizierten Fachkräften, gleichzeitig eine hohe Anzahl von Langzeitarbeitslosen und immer noch nicht genügend betriebliche Ausbildungsplätze für Jugendliche – das bedeutet für kleine und mittlere Unternehmen vor allem eins: verstärkter Wettbewerb um ‚kluge Köpfe‘. Die EU-Aktionsprogramme können helfen, in diesem Wettbewerb zu bestehen. Sie können gezielt genutzt werden, um den eigenen Fachkräftebedarf regional zu kommunizieren, junge Menschen, Ausbildungs- und Arbeitssuchende frühzeitig für sich zu gewinnen und an sich zu binden, Arbeitskräfte bedarfsgerecht auszubilden und passgenau im Unternehmen einzusetzen.

COMENIUS – bringt Chancen

Im Programm COMENIUS werden Projekte von Schulen und die, die gemeinsam mit Schulen durchgeführt werden, gefördert, wobei auch das Thema ‚Verbindung mit der Arbeitswelt‘ eine wichtige Rolle spielt. Priorität haben u. a. Projekte zur Förderung der acht Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen – z. B. sprachliche bzw. fremdsprachliche, naturwissenschaftliche und Computer-Kompetenz, aber auch soziale und unternehmerische Kompetenzen. Viele Unternehmen beklagen, dass die Jugendlichen die Schule allzu oft mit großen Lücken in den Kulturtechniken Lesen, Schreiben, Rechnen verlassen. Auch die persönlichen Voraussetzungen, die sogenannten ‚Soft Skills‘, für eine Ausbildung seien oft nur mangelhaft, wie z. B. Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, Höflichkeit, Kommunikations- und Konfliktlösungsfähigkeit. Durch die Beteiligung an COMENIUS-Projekten haben die Unternehmen die Möglichkeit, den

Schülern frühzeitig zu vermitteln, welche Möglichkeiten, aber auch welche Anforderungen sie in der Arbeitswelt erwarten. Auf der Suche nach Auszubildenden lernen sie Kandidaten kennen und können versuchen, diese für eine Ausbildung zu motivieren und zu gewinnen.

LEONARDO DA VINCI im Verbund

Ähnliches ist im Rahmen des Programms LEONARDO DA VINCI möglich. Hier werden Projekte in der beruflichen Bildung gefördert. Auszubildende können z. B. einen Teil ihrer Ausbildung im Ausland absolvieren. Die Möglichkeit eines solchen Auslandspraktikums ist sicherlich nicht nur ein Plus, das Ausbildungskandidaten motivieren kann, sich für das Unternehmen zu entscheiden. Auch die Unternehmen profitieren davon, wenn die Auszubildenden sich für die künftige Entwicklung des Unternehmens weiterbilden. Aber nicht nur die Auszubildenden können Auslandspraktika machen, sondern auch die Ausbilder selbst können Praktika und Weiterbildungen beantragen. Wenn sich also Ausbilder z. B. aus der optischen Branche dafür interessieren, wie die Kollegen in einer Region mit vielen hoch spezialisierten Unternehmen wie in diesem Fall in Marseille ihre Auszubildenden unterrichten, könnten sie das mit einem LEONARDO-Praktikum tun. Das LEONARDO-DA-VINCI-Programm hat dabei den Vorteil, dass es sowohl einfache Praktika über ein unkompliziertes Antragsverfahren ermöglicht als auch größere, komplexe multilaterale Projekte auf europäischer Ebene fördert – z. B. für Unternehmen, welche gemeinsam mit europäischen Partnern aus ihrer Branche die An-

erkennung von Berufsabschlüssen in den jeweils anderen Ländern voranbringen möchten. Speziell für Brandenburger Unternehmen ist die Förderung einer grenzüberschreitenden Verbundausbildung interessant: So können Partnerschaften mit polnischen Partnern aufgebaut werden.

GRUNDTVIG

Das Programm GRUNDTVIG richtet sich an Beschäftigte in der Erwachsenenbildung, z. B. Fortbildungsleiter oder Trainer für Mitarbeiterschulungen. Auch diese können sich zu einem gezielt in ihren fachlichen und methodischen Kompetenzen weiterbilden durch europaweit stattfindende Kurse. Zum anderen ermöglicht GRUNDTVIG Partnerschaften zum Thema Erwachsenenbildung. Eine der Prioritäten ist z. B. die ‚Steigerung der Beteiligung älterer Lernender‘. In einem Projekt mit dieser Thematik könnte es beispielsweise nicht nur um die Frage gehen, wie ältere Mitarbeiter für eine Qualifizierung motiviert werden können, sondern auch um die Frage, auf welche Art und Weise diese Kenntnisse vermittelt werden, damit sie von der Zielgruppe angenommen werden. Neben diesen Partnerschaften besteht auch in GRUNDTVIG die Möglichkeit, komplexe Themen mit europäischen Partnern längerfristig innerhalb eines multilateralen Projekts oder Netzwerkes zu bearbeiten.

Rahmenprogramm „Lebenslanges Lernen“

Die europäischen Förderprogramme COMENIUS, LEONARDO DA VINCI und GRUNDTVIG vereinen sich unter dem Dach des Rahmenprogramms ‚Lebenslanges Lernen‘. Dieser Ansatz des lebenslangen Lernens bildet die Grundlage für eine ganzheitliche Betrachtung der Thematik ‚Fachkräftesicherung‘ – Unternehmen können sich hier Wissens- und Lernpotenziale erschließen neben den traditionellen Lernphasen, die offiziell durch eine Prüfung abgeschlossen werden. □

Ulrike Amann, BBJ Consult AG

Infos

Rahmenprogramm ‚Lebenslanges Lernen‘ und Beispiele guter Praxis finden Sie im Internet unter www.esf.brandenburg.de, E-Mail: amann@bbj.de



Unternehmen, die sich Lernpotenziale erschließen, gewinnen mehr als nur qualifizierte Fachkräfte

Polens Erfahrungen bei der Fachkräftesicherung

Die Wirkung von Migration und Mobilität der Arbeitskräfte auf die Fachkräftesituation

Im Jahr 2004 wurde Polen in die EU aufgenommen. Seitdem ist das Land im wirtschaftlichen Aufschwung und die Arbeitslosenquote von damals 20 Prozent sinkt kontinuierlich. Die EU-Kommission prognostiziert für 2008 eine Quote von acht Prozent. Neben den wachsenden Unternehmen und Neuansiedlungen wird dieser Trend mit einer gravierenden Auswanderungswelle begründet. Sie führt für die Unternehmen inzwischen bei nach wie vor hoher Arbeitslosigkeit zu dem ernsthaften Problem, qualifiziertes Personal zu rekrutieren. Die Folgen für die ganze Gesellschaft sind vielfältig. Sie reichen über Veränderungen im Lohngefüge über ein unterschiedliches Entwicklungstempo der Regionen bis hin zu Veränderungen in den sozialen, familiären Strukturen. In Polen wird dazu inzwischen intensiv diskutiert.

Seit dem Beitritt Polens zur EU ist das Thema Migration häufig auf den ersten Seiten der Tageszeitungen zu finden. Die Medien erzeugen teilweise das Bild eines Exodus von Millionen

Die Gründe, das Land zu verlassen, sind vielfältig. Viele junge Menschen wollen einfach die Welt kennenlernen und berufliche Erfahrungen sammeln. Sie halten sich die Entscheidung auf

Rückkehr bewusst offen. In anderen Fällen ist der Entschluss, ins Ausland zu gehen, von der Entmutigung angesichts der sozialpolitischen Situation in Polen oder von fehlenden Perspektiven für eine dauerhafte und gut bezahlte Anstellung begleitet. Darüber wird in der polnischen Öffentlichkeit erregt diskutiert. Häufig wird die Ausreise ins Ausland als unpatriotischer Akt dargestellt und mit Egoismus und Jagd nach materiellen Gütern in Verbindung gebracht. Diese Richtung der öffentlichen Diskussion zur Migration wie

auch einige Handlungsweisen der polnischen Behörden in Bezug auf im Ausland lebende Polen rufen unter letzteren Verdrossenheit hervor.

Ausmaß der Emigration ist nur zu schätzen

Noch nicht klar beantwortbar ist die Frage, in welchen Größenordnungen sich die Mobilität tatsächlich bewegt. Nach britischen Quellen betrug z. B. im Zeitraum von Mai 2004 bis Ende September 2006 in Großbritannien die Zahl der Arbeitssuchenden aus den neuen EU-Mitgliedsländern 510.000, davon war die Gruppe aus Polen die zahlenmäßig stärkste mit 310.000 Personen. In Irland wurde festgestellt, dass in diesem Zeitraum ca. 290.000 Personen aus den Ländern der EU-8 eingereist sind, während es aus Polen 174.000 Personen waren. Was steht hinter diesen Zahlen, wie bewertet man sie? In der Diskussion darüber wird in Polen zunehmend die Frage nach dem modernen Verständnis von Migration gestellt. Es sei wirklichkeitsfremd, Migration heute als untypische Erscheinung zu sehen. Wie kann man aber in einer hoch mobilen Welt die Migration aus Polen differenziert erfassen? Es gibt keine administrative Kontrolle der Mobilität und der Veränderung ihrer Formen

in Richtung einer zeitlich begrenzten Migration. Eine vernünftige Lösung wird in der Analyse der einzelnen Migrationsformen und Migrationsströme gesehen. Die Personen, die zum ständigen Aufenthalt ins Ausland reisen, und jene, die alljährlich dort nur ein paar Wochen verweilen, sind zu unterscheiden.

Qualitativ stellt die Erwerbsemigration, die mit der Aufnahme einer Berufstätigkeit im Ausland im Zusammenhang steht, die dominierende Form der Mobilität dar. Am häufigsten tritt sie als zeitlich begrenzte Migration auf. Festgestellt wird die allmähliche Veränderung der Zielländer: Deutschland verlor die Gunst der Polen, die sich jetzt eher für Großbritannien und Irland entscheiden. Wachsende Bedeutung gewinnen außerdem die Länder Nordeuropas.

In diesem Kontext lässt sich die moderne Migration der Polen nur bedingt als Verlust für die Wirtschaft und Gesellschaft betrachten. Sie bietet Potenziale, die Politik und Wirtschaft zunehmend für sich erschließen wollen.

Auswirkungen der Erwerbsemigration

Welche Erscheinungen sind in Polen – in unterschiedlichem Maße – mit der Erwerbsemigration nach 2004 in die EU-Länder verknüpft? Neben den Neueinstellungen der Unternehmen trägt die Arbeit im Ausland mit zum Sinken der Arbeitslosigkeit bei. Allerdings fehlt es deshalb auf dem Arbeitsmarkt inzwischen in einigen Berufen an (Fach-)Arbeitskräften, insbesondere an solchen, bei denen die Nachfrage im Ausland groß ist. Gravierende Personalengpässe sind z. B. im Bausektor spürbar, wo der Mangel an Arbeitskräften bereits für zwei Drittel der Firmen ein Geschäftshindernis darstellt. Mit Blick auf die Fußball-Europameisterschaft im Jahr 2012, die einen weiteren Ausbau der nationalen Infrastruktur erfordert, wird u. a. die Öffnung der polnischen Grenzen für osteuropäische und asiatische Arbeitskräfte diskutiert.

Die gut qualifizierten Arbeitskräfte bilden die größte Gruppe unter den Migranten. Wie Erfahrungen belegen, geraten die meisten von ihnen in den Zielländern – selbst wenn sie über hohe Qualifikationen verfügen – in Berufe und Bereiche typischer ‚Migrantentätigkeiten‘ (Bau, Landwirtschaft, Hotellerie, häusliche Dienstleistungen), in denen weder eine Hochschulbildung noch spezielle fachliche Qualifikationen verlangt werden. Migration führt hier zu einer Entwertung des Humankapitals. Andererseits schaffen es diejenigen, die in Wissenschaft und internationalem Business tätig sind, ihre Quali-



Oft geht es mit viel Elan und Optimismus in die ungewisse Zukunft

Menschen, die Polen verlassen – auf der Suche nach einem besseren Leben oder auf der Flucht vor der Wirklichkeit, in der sie leben. Nachfolgend werden einige Aspekte der Diskussion in Polen dargestellt.

Emigration trägt neue Charakterzüge

In der polnischen Geschichte gab es mehrere Auswanderungswellen. Die Emigrationswelle nach dem Beitritt Polens zur EU unterscheidet sich jedoch grundlegend von allen vorangegangenen. Die Kontakte zu den Familien und Bekannten, die in Polen zurückgeblieben sind, werden nur selten abgebrochen. Die zunehmende Zahl günstiger Verkehrsverbindungen, insbesondere die Flug- und Busverbindungen zwischen den Städten in Polen und in Westeuropa, trägt dazu bei. Im Zeitalter des Internets und kostengünstiger Telefongespräche ist nicht nur der schnelle Zugang zu Informationen möglich, sondern auch zeitnahe Kommunikation. Umfragen belegen, dass ausgewanderte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer das Interesse an der politischen Situation und an den kulturellen Ereignissen in ihrem Heimatland nicht verloren haben.

fikationen aufzuwerten und erfolgreich Karriere zu machen.

Qualifizierung wurde zum gesellschaftlichem Thema

Der Mangel an Fachkräften führt inzwischen dazu, dass die berufliche Qualifizierung zum gesellschaftlichen Thema wird. Was kann der Staat leisten und wofür sind die Arbeitgeber selbst verantwortlich. Die Arbeitgeber in den betroffenen Branchen versuchen, dem Fachkräftemangel vorzubeugen, indem sie die betriebsinterne Qualifizierung ausbauen.

Außerdem werden die finanziellen Anreize für die Arbeitnehmer erhöht. In der Folge kommt es zu gravierenden Veränderungen in der Tarifstruktur und für den Wirtschaftsstandort Polen. So sind heute in den Boombranchen und Regionen Polens die Tarife schon deutlich höher als z. B. in Tschechien und Ungarn.

Die Einnahmen der polnischen Familien steigen auch dank der Einkommen der im Ausland arbeitenden Verwandten. Diese Entwicklung hat jedoch nicht nur positive, sondern auch erhebliche negative Folgen, die gerade die Familien betreffen. So verlaufen Erziehung und Bildungswege der manchmal ‚Migrantenwaisen‘ genannten Kinder oft problematisch. Insgesamt wird in Polen die Zunahme von Unterschieden zwischen Familien, Regionen, Branchen beobachtet. Parallel wird der Verlust des sozialen Zusammengehörigkeitsgefühls auf lokaler und regionaler Ebene als Gefahr erkannt.

Europa verändert sich weiter

Im Mai 2006 fielen weitere Barrieren auf den Arbeitsmärkten des europäischen Wirtschaftsraums. Obwohl sich damit die Anzahl der Zielländer erhöhte, hat sich die Abwanderung von hoch qualifizierten Arbeitnehmern aus Polen nicht erhöht. Das wird nicht zuletzt auf die gestiegenen Löhne und Gehälter in den nachgefragten Berufen zurückgeführt. Mittelfristig wird deshalb generell eine nachlassende Motivation bei der Erwerbsemigration vermutet.

Andererseits hat die letzte Erweiterung der EU durch Bulgarien und Rumänien (EU-2-Länder) im Jahr 2007 auch nicht zu einem verstärkten Zustrom von Bürgern aus diesen Ländern nach Polen geführt. Polen gehört zur Minderheit jener Länder, die sich entschlossen haben, den Zugang für Bürger der EU-2-Länder zu ihrem Arbeitsmarkt zu liberalisieren. Befürchtungen, dass die Polen von den Arbeitsmärkten der ‚alten‘ Union durch billigere und weniger anspruchsvolle bulgarische und rumänische Arbeitskräfte ‚verdrängt‘ werden, gibt es kaum. Deren Hauptmigrationsströme gehen eher in die ihnen kulturell und sprachlich näher stehenden Mittelmeerlän-

der der EU. Perspektivisch wird nach polnischer Auffassung die Immigration nach Polen die Emigration überwiegen. Die Regierung hat die Notwendigkeit erkannt, eine ganzheitliche Immigrationspolitik zu entwickeln, wenngleich man sich bisher nicht zu entscheidenden Schritten durchringen konnte. Ein Ziel dieser Politik könnte sein, in den defizitären Sektoren Arbeitskräfte aus den Ländern Osteuropas heranzuziehen. Bereits seit 2006 sind für Bürger aus der Ukraine, Russland und Belarusland für Saisonarbeiten in der Landwirtschaft keine Arbeitserlaubnisse mehr notwendig. Allerdings sind die erhofften Entlastungseffekte noch nicht eingetreten.

Rückkehr unterstützen

Zunehmend wird darüber nachgedacht, was getan werden kann, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur ‚Re-Emigration‘ in das Heimatland zu bewegen. Handlungsbedarf besteht hinsichtlich einer stabilen Wirtschaftssituation, einer entwickelten Infrastruktur, eines unterstützenden Rechtswesens und eines gut funktionierenden Systems der Sozialversicherung.

Es wird durchaus gesehen, dass sich die ‚Re-Emigranten‘ in zwei Gruppen unterteilen. Vereinfacht gesagt, in die Erfolgreichen und die weniger Erfolgreichen. Trotzdem ist jedoch jeder willkommen. Von den Erfolgreichen erhofft man sich, dass sie Energie, Erfahrung und Kapital in die Wirtschaft wie in die soziale Gemeinschaft Polens aktiv einbringen und stimulierend wirken. Für sie sollen bessere Voraussetzungen zur Aufnahme gewerblicher Tätigkeiten geschaffen werden. Für die zweite Gruppe ist man sich bewusst, dass sie auf verstärkte Fürsorge vonseiten des Staates angewiesen sein wird, da meist materielle Sicherheiten fehlen. Hinzu komme häufig der Verlust der alten sozialen Bindungen und die Gefahr der sozialen Ausgrenzung. Die Institutionen des Wohlfahrtsstaates müssen darauf vorbereitet sein, dieser Gruppe bei der Integration Hilfe angedeihen zu lassen.

Prozessbegleitend wird eine Informationspolitik der Regierung, der lokalen Selbstverwaltungen und Sozialpartner notwendig sein, die sich in Kooperation mit den Medien und Nichtregierungsorganisationen sowohl an die im Ausland als auch an die in Polen lebenden Familien wendet. Sie soll darauf zielen, die sich verbessernde Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt darzustellen, wie die Arbeits- und Lebensbedingungen in den Städten und Regionen. Und es sollen mehr praktische Informationen im Zusammenhang mit der Gründung und Führung von Firmen sowie mit den sozialen und wirtschaftlichen Initiativen, die von den Selbstverwaltungen ausgehen, bereitgestellt werden. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

E-Mail: schallau@bbj.de

Eurobarometer Europäische Strukturpolitik

Das europäische Meinungsforschungsinstitut Eurobarometer hat eine Umfrage zur Regionalpolitik durchgeführt, um festzustellen, ob diese von den Bürgerinnen und Bürgern in der EU auch wahrgenommen werden.

Die im Januar in allen Mitgliedstaaten der EU durchgeführte Befragung ist Teil der Debatte der EU-Kommission um die Zukunft der europäischen Struktur- und Regionalpolitik. Die Hälfte der befragten Personen gab an, über die Unterstützung, die ihrer Region oder Stadt aus dem Kohäsionsfonds zugute kommt, Bescheid zu wissen. In den zwölf neuen Mitgliedstaaten (60 Prozent) ist dieses Wissen ausgeprägter als in den alten Mitgliedstaaten (47 Prozent). Am stärksten sei dieses Bewusstsein in Slowenien (66 Prozent), Litauen (65 Prozent), Österreich (64 Prozent) und Irland (64 Prozent), wohingegen es in Bulgarien (35 Prozent), Zypern (35 Prozent) und in den Niederlanden (30 Prozent) eher gering ist. Deutschland (46 Prozent), Frankreich (45 Prozent) und das Vereinigte Königreich (38 Prozent) liegen hier unter dem Gemeinschaftsdurchschnitt. Diejenigen, denen die Maßnahmen der Strukturpolitik bekannt sind, vertreten zu 70 Prozent die Ansicht, dass diese von Nutzen sind. Ein Fünftel der Befragten (22 Prozent) gab an, dass diese Politik ihrer Region nichts nutze, hier vor allem Franzosen, Niederländer, Bulgaren und Slowenen. Litauen und Irland hingegen sind Beispiele für Länder, in denen die positiven Auswirkungen europäischer Unterstützung nahezu einstimmig anerkannt werden. 85 Prozent der Befragten halten den Grundgedanken der Strukturpolitik für richtig; dass den ärmsten Regionen Vorrang eingeräumt wird, damit diese ihren Rückstand aufholen können. 58 Prozent der Bürger sind zudem der Meinung, dass die Strukturpolitik weiterhin alle Regionen Europas unterstützen sollte und nicht nur die ärmsten.

Die meisten der Befragten sprachen sich dafür aus, dass die EU durch die Strukturfonds hauptsächlich in Bildung, Gesundheit, soziale Infrastrukturen, Umweltschutz und Verhütung von Risiken investiert. Außerdem sind sie der Meinung, dass die Berufsbildung und Kleinunternehmen gefördert werden sollten. Eine Mehrheit der Europäer möchte, dass Strukturpolitik sich in Zukunft auch mit der Bekämpfung des Klimawandels, mit der Globalisierung und mit der Bevölkerungsentwicklung auseinandersetzt. 85 Prozent der Befragten sehen beim Klimawandel prioritären Handlungsbedarf, 54 Prozent bei der Globalisierung und 52 Prozent bei den demografischen Herausforderungen. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

E-Mail: schallau@bbj.de

Die Arbeitsmarktreformen erhöhten die Erwartungen enorm

Interview mit Prof. Dr. Günther Schmid

Mehr als 30 Jahre hat Prof. Dr. Günther Schmid am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), dem größten Forschungsinstitut der Sozialwissenschaften in Europa, gearbeitet, seit 1989 als Direktor der Abteilung ‚Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung‘. Neben einer immensen Zahl von Veröffentlichungen und der Mitarbeit in zahlreichen Gremien, u. a. der sogenannten ‚Hartz-Kommission‘, ist Prof. Dr. Günther Schmid seit vielen Jahren auch im Beirat der LASA Brandenburg GmbH tätig. Sein bevorstehender Übergang in den beruflichen (Un-)Ruhestand war Anlass für dieses Interview.

Herr Prof. Dr. Schmid, nur wenige Wissenschaftler sind wie Sie über so lange Zeit am Thema Arbeitsmarktpolitik „drangeblieben“. Was sind aus Ihrer Sicht rückblickend die größten Veränderungen der letzten 10 Jahre?
Ganz zweifellos haben wir in diesem Zeitraum einen Paradigmenwechsel erlebt, der Ende der 90er-Jahre in kleinen Schritten mit der Schaffung des SGB III begann und sich dann vor allem mit dem Job-AQTIV-Gesetz 2001 fortsetzte. Einige der hier eingeführten Regelungen treten in den späteren ‚Hartz-Reformen‘ der Jahre 2003 bis 2005 noch stärker hervor und wurden um weitere ergänzt.

Dieser Prozess lässt sich vor allem aber an der Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zur Grundsicherung für Arbeitslose, der sogenannten ‚Hartz IV‘-Reform, festmachen. Diese Reform hat die Inklusion erwerbsfähiger Menschen in den Wirkungsbereich der Arbeitsmarktpolitik wesentlich erhöht, wie uns nicht zuletzt die mit dem Wechsel dramatisch gestiegenen Arbeitslosenzahlen deutlich gemacht haben. Sie hat aus meiner Sicht damit auch die Erwartungen an Arbeitsmarktpolitik ganz enorm gesteigert.

Als Mitglied der damaligen ‚Hartz-Kommission‘ – wie sehen Sie heute speziell diese Reform?

Natürlich stehe ich noch immer zu der Intention der Reform, denn es kann ja nicht richtig sein, dass de facto ein großer Teil arbeitsloser Menschen von den Möglichkeiten der Arbeitsmarktpolitik ausgegrenzt sein soll, wie das zuvor der Fall war. Mein Urteil ist aber ansonsten durchaus differenziert.

Tatsache ist zum Beispiel, dass unsere heutigen Ambitionen bei der Reintegration sogenannter arbeitsmarktpolitischer Zielgruppen in reguläre Erwerbsarbeit, auch im internationalen Vergleich betrachtet, sehr hoch gesteckt sind. Solange wir nicht bereit sind, den Bereich der kommunalen Humandienstleistungen auszuweiten, ist die Arbeitsmarktpolitik überfordert. Nicht zu vergessen ist auch, dass sich die für die Kommission sehr wesentliche Idee bundesweit einheitlich arbeitender ‚Jobcenter‘ nicht hat verwirklichen lassen. Die seither regional dominierende Organisationsform der Arbeitsge-

meinschaften (ARGE) zwischen Agenturen für Arbeit und den jeweiligen Kommunen ist ja vom Bundesverfassungsgericht jüngst auch als nicht zukunftstauglich befunden worden.

Wagen Sie eine Prognose, welcher Entwicklungsweg hier letztlich zum Tragen kommen wird?

Nein, mit einer Prognose kann und will ich nicht dienen. Ich halte aber eine faktische weitere ‚Kommunalisierung‘ von Arbeitsmarktpolitik im Bereich des SGB II zumindest nicht für gänzlich ausgeschlossen. Aber egal auf welchem Weg man sich am Ende verständigen wird: Wichtig wäre aus meiner Sicht vor allem, die Anreizsysteme aller beteiligten Akteure im Hinblick auf den Kampf gegen Arbeitslosigkeit positiv auszubalancieren und eine effektive Gesamtsteuerung des Prozesses möglich zu machen.

Gemessen an den Intentionen, die Ihre Abteilung im WZB lange Jahre mit aktiver Arbeitsmarktpolitik verbunden hat, wo sehen Sie heute weitere Entwicklungsmöglichkeiten?

Manchmal hilft ja auch ein Blick zurück, um für die Zukunft etwas abzuleiten. Wenn ich in diesem Sinne noch einmal die Intentionen des Arbeitsförderungsgesetzes von 1969 rekapituliere, mit dem aktive Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik faktisch begonnen hat, so ergibt sich ein ambivalentes Bild. Ganz sicher haben die Arbeitsmarktreformen vor allem der letzten Jahre dazu beigetragen, dass heute in vielen Fällen mehr Wirkung erzielt werden kann, vor allem mehr Reintegration in Arbeit möglich ist. Im OECD-Vergleich hat Deutschland derzeit mit ca. 20 Prozent nur noch eine unterdurchschnittliche Aktivitätsrate der Arbeitsmarktpolitik (Anteil der Ausgaben aktiver Arbeitsmarktpolitik an den Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik – d. Red.) und kann gemessen daran keineswegs besonders gute Gesamtergebnisse bei der Arbeitslosigkeit vorweisen.

Generell kann man, denke ich, sagen, dass der präventive Gedanke aktiver Arbeitsmarktpolitik heute noch immer viel zu kurz kommt. Das sollte auch ganz konkret auf Instrumente bezogen diskutiert werden. Ich plädiere z. B. dafür, die Frage des lebenslangen Lernens und der Absicherung beruflich bedingter Übergangsrisiken im Arbeitsleben eines Menschen zukünftig mit

einem neuen Instrument ‚Persönliches Entwicklungskonto‘ zu verbinden. Ein solches Konto könnte sich aus einem festgelegten Teil des von jedem zu entrichtenden Beitragssatzes der Arbeitslosenversicherung finanzieren, zuzüglich eines geregelten Bundeszuschusses zugunsten kleiner und mittlerer Einkommensbezieher. In Abhängigkeit zu bewältigender Übergänge im Berufsleben, nicht nur im Hinblick auf Phasen der Arbeitslosigkeit, stünde es jedem Beitragszahler dann weitgehend frei, Ansprüche (‚Ziehungsrechte‘) in Höhe seines erreichten Kontostandes zu realisieren, z. B. für notwendige Qualifizierungen oder Lohnergänzungen für notwendige Phasen von Teilzeitarbeit oder im Falle eines beruflichen Wechsels.

Wo sehen Sie im Kontext dieser Entwicklungen die Rolle der Länder in der Arbeitsmarktpolitik?

Ich sehe die Länder, gerade in Arbeitsteilung zur Rolle des Bundes, mit eigenen Aktivitäten vor allem in drei Bereichen sinnvoll verortet, die auch viel mit den Aspekten Prävention und Nachhaltigkeit zu tun haben.

Erstens sind die mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds umgesetzten betriebsnahen Förderungen von Beschäftigten unglaublich wichtig. Brandenburg zum Beispiel setzt diese Intention ja nicht allein nur mit entsprechenden Förderrichtlinien des arbeitspolitischen Programms um. Diese ‚Investition in Humankapital‘ wird in für mich sehr überzeugender Weise auch zusätzlich durch die Beratungstätigkeit der Regionalbüros für Fachkräftesicherung flankiert.

Zweitens, und auch hier kann Brandenburg ja auf langjährige Erfahrungen zurückgreifen, wird die noch zu verbessernde Verzahnung von Wirtschafts-, Struktur- und Arbeitsmarktpolitik mit regionalpolitischen Prioritäten vor Ort nach wie vor ein enorm wichtiges Handlungsfeld bleiben. Eine fachlich kompetente Moderation und Beratung dieser Verzahnungsprozesse ist aus meiner Sicht die Voraussetzung, um diesen Netzwerkprozess mit naturgemäß vielen Akteuren effektiv ablaufen zu lassen.

Schließlich denke ich drittens, dass man den Kommunen Förderungen für den Bereich des SGB II anbieten sollte, die ergänzende Angebote entlang regional zuvor festgelegter Prioritäten möglich machen. Die bisherige Umsetzung der Brandenburger ‚Regionalbudgets‘ hat da aus meiner Sicht sehr vielversprechende Ergebnisse hervorgebracht und ich gehe davon aus, dass dieses Instrument auch zukünftig weitere interessante Resultate zeitigen wird. □

Uwe Kühnert, LASA Brandenburg GmbH

„Wir fangen die Menschen ein Stück weit auf“

In Neuruppin arbeiten Vereine, Stadtteilbüro und Mehrgenerationenhaus eng zusammen

Ein sozialer Brennpunkt muss in den Augen der dort lebenden Menschen kein Problemviertel sein. Aber viele Menschen, die dort leben, können Probleme haben: weil sie älter und einsam sind, weil sie arbeitslos sind, weil sie ihre Kinder alleine erziehen oder weil Deutsch für sie eine Fremdsprache ist. Die staatlichen Sicherungssysteme, die Grundsicherung, die Arbeitslosen- und Rentenversicherung, fangen die Menschen finanziell auf. Staatliche Beschäftigungsförderung versucht, berufliche Perspektiven zu eröffnen. Doch weitergehende Beratung und ein Stück Lebenshilfe leisten oftmals Vereine, die ihre Büros in der Nachbarschaft haben, wie beispielsweise in der Neuruppiner Südstadt. Hier bieten ein Stadtteilbüro, sieben Vereine und ein Mehrgenerationenhaus Unterstützung und Freizeitangebote.

Nein, ein Problemviertel sei die Neuruppiner Südstadt nicht. Rosemarie Böhme ist Anfang der 70er-Jahre in die Südstadt gezogen, als der zweite von drei Wohnkomplexen fertiggestellt wurde. Die ehemalige Kindergärtnerin lebt gerne hier, sie sagt: „Die Randale findet anderswo statt.“ Auch beruflich ist sie mit der Südstadt eng verbunden. Sie ist Projektmanagerin des Mehrgenerationenhauses ‚Krümelkiste‘, das in dem gleichnamigen Bürgerhaus der Südstadt untergebracht ist. Der Name Krümelkiste stammt aus der Zeit, als in dem Gebäude eine Krippe und ein Kindergarten untergebracht waren. Auch Gerlinde Straka wohnt und arbeitet in dem Viertel. Gut 30 Jahre, mehr als ihr halbes Leben, hat sie hier gelebt, ihr Sohn ist hier aufgewachsen und in der Krümelkiste erst in die Krippe und dann in den Kindergarten gegangen. „Ich lebe hier gerne“, sagt sie. Sie sagt aber auch, die Südstadt ist ein sozialer Brennpunkt. In dem Viertel gibt es den höchsten Anteil an Arbeitslosen in Neuruppin und den höchsten Anteil alleinerziehender Mütter, gerade im Wohnkomplex 3. In dem jüngsten der drei Komplexe sind die Mieten noch moderat, weil die Mehrzahl Wohnungen nur teilsaniert sind. Deshalb wohnen dort viele einkommensschwache Menschen, darunter Spätaussiedler und Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft.

Gerlinde Straka befasst sich beruflich mit den sozialen Aspekten. Sie ist Quartiersmanagerin im Stadtteilbüro der Südstadt, die seit 1999 aus dem Programm ‚Soziale Stadt‘ gefördert wird. „Wir wollen das Leben hier lebenswert machen“, sagt sie. Das ‚wir‘ umfasst dabei mehr, als nur die Mitarbeiter des Stadtteilbüros. In der Krümelkiste bieten sieben Vereine ihre Leistungen an. Die Freiwilligen-Agentur beispielsweise unterstützt bei ehrenamtlichen Engagement, ‚Die Brücke‘ berät Arbeitslose, zwei Bildungsträger führen



Zwei aus der Neuruppiner Südstadt: Rosemarie Böhme (links) leitet das Mehrgenerationenhaus ‚Krümelkiste‘, Gerlinde Straka ist Quartiersmanagerin im Stadtteilbüro

überbetriebliche Ausbildungen durch und die Jugendhilfe Nordwestbrandenburg e. V. betreibt ein Freizeitzentrum und ein Familienbüro. Im Familienbüro basteln gerade fünf junge Mütter Papierschäfchen für Ostergestecke. Chantal und Collin, zwei zweijährige Mädchen, vergnügen sich in der Spielecke. „Die meisten Mütter, die zu uns kommen, sind arbeitslos“, erzählt Marion Honzik, die die Gruppe betreut.

Auch der demokratische Frauenbund, Landesverband Brandenburg e. V., der Träger des Mehrgenerationenhauses, ist schon länger in der Krümelkiste präsent. Das Mütterzentrum und die Beratungsstelle für Spätaussiedler gab es schon, bevor der Bund Ende 2006 den Förderbescheid für das Mehrgenerationenhaus bekam. Im Mehrgenerationenhaus fließen alte und neue Aktivitäten zusammen. Die wöchentlich stattfindende ‚Teatime‘ mit Lesungen, Gedächtnistraining und Infoveranstaltungen gab es schon vorher, ebenso wie das 14-täglich stattfindende Powerfrühstück mit wechselndem Programm: beispielsweise eine Frühlingsmodenschau, eine Outfitberatung ‚positive Veränderung im Alter‘ sowie eine Vorführung zur Porzellanmalerei durch eine japanische Künstlerin. „Wir haben unsere Stammgäste, aber je nach Thema kommen andere Interessierte hinzu“, erzählt Rosemarie Böhme. Vor allem Frauen nutzen die Angebote. „Männer kommen seltener.“ So ist der Multi-Kulti-Chor bisher ein Frauenchor. In Bezug auf Nationalität und Alter ist er jedoch bunt gemischt, die älteste Teilnehmerin ist 85 Jahre alt, die Chorleiterin ist Russin. Im vergangenen Sommer hatte das Mehrgenerationenhaus Projektstage ‚gemeinsames Singen‘ mit Schülerinnen und Schülern der umliegenden Schulen organisiert. Weitere gemeinsame Aktionen sind geplant. Beispielsweise ein Fotoprojekt mit Schülern für den Tag ‚demografischer Wan-

del‘, den das Bürgerhaus Krümelkiste veranstaltet. Neben den Kooperationen hat die Förderung für das Mehrgenerationenhaus neue Angebote ermöglicht. Dazu gehört ‚spielend Sprechen lernen‘ für Vorschulkinder oder ‚Deutsch für Aussiedler und Ausländer‘. „Ein sechswöchiger Deutschkurs reicht nicht aus, um eine Sprache zu beherrschen“, sagt Rosemarie Böhme. Deshalb begleitet die Mitarbeiterin der ‚Beratungsstelle für Spätaussiedler‘ Menschen aus der Ukraine und aus Russland zu Elterngesprächen in die Schulen oder bei Behördengängen.

Mit seinen Freizeit- und Hilfsangeboten trägt das Mehrgenerationenhaus dazu bei, die Menschen aus dem Viertel in Aktivitäten einzubeziehen. Diejenigen, die kommen, kommen freiwillig. „Arbeitslose, die sich in ihren Wohnungen verschließen, erreichen wir nicht“, sagt Rosemarie Böhme. Aber sie erreichen diejenigen, die für den Frauenbund und das Mehrgenerationenhaus befristet tätig sind, als ABM-Beschäftigte oder als Beschäftigte mit Mehraufwandsentschädigung (MAE). „Damit fangen wir diese Menschen ein Stück weit auf.“ □ (jac)

Mehrgenerationenhäuser

Der Bund fördert 500 Mehrgenerationenhäuser in ganz Deutschland. Sie sollen Anlaufstellen sein, in denen sich Menschen jedes Lebensalters begegnen. 28 Häuser werden im Land Brandenburg gefördert. Zu Beginn des Jahres 2008 haben alle 500 Häuser ihre Arbeit aufgenommen. Sie werden über einen Zeitraum von fünf Jahren mit jährlich 40.000 Euro gefördert.

Infos

Information des Bundes im Internet: <http://tinyurl.com/3bco4h>

Neue Servicestelle

Hilfe bei der Elternzeit

Ab 1. Mai 2008 hat bei der LASA die neue Servicestelle ihre Tätigkeit aufgenommen, deren Angebote sich an werdende Mütter, Frauen und Männer in Elternzeit und an Unternehmen richten. Sie sollen während der Schwangerschaft, des Mutterschutzes und der Elternzeit so unterstützt werden, dass diese Zeit nicht mehr als organisatorische Belastung empfunden, sondern als positive Zeit gestaltet werden kann.

Während die Schwangerschaft und die Erwartung eines Kindes für eine Beschäftigte in der Regel ein ‚freudiges Ereignis‘ darstellen, ist die Reaktion über eine Nachricht der Schwangerschaft auf Arbeitgeberseite oftmals deutlich gedämpfter. Die Aussicht, dass eine eingearbeitete Arbeitnehmerin für längere Zeit ausfällt, kann insbesondere für ein kleines Unternehmen eine echte Herausforderung darstellen.

Bei dieser Problematik will die Servicestelle der LASA Brandenburg GmbH unterstützend eingreifen. Folgende Beratungsschwerpunkte und Aufgaben stehen im Mittelpunkt:

- ▶ Beratung für werdende Mütter und Eltern in Elternzeit;
- ▶ Beratung für Arbeitgeber;
- ▶ Moderation in konflikthaltigen Situationen;
- ▶ Unterstützung bei der Vermittlung von Ersatzkräften;
- ▶ Entwicklung und Erstellung von zielgruppenspezifischen Informationsmaterialien;
- ▶ enge Zusammenarbeit mit den Kooperationspartnern: Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Landesamt für Arbeitsschutz, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, den kommunalen Arbeitsgemeinschaften, Familienberatungsstellen und den Lokalen Bündnissen für Familie.

Die Servicestelle wird ihre Beratungs-, Moderations- und Dienstleistungsfunktion landesweit und branchenübergreifend anbieten. Neu bei diesem Angebot ist die frühe Phase, in der die Beratung beginnt. Sie erfolgt nachdem der Arbeitgeber das Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) über eine Schwangerschaft in seinem Betrieb informiert hat. Das LAS verweist dann auf das Projekt bei der LASA. So können die Beratungstätigkeiten schon zu einem Zeitpunkt beginnen, an dem noch vorbeugend gehandelt werden kann. In der neuen Servicestelle sind vier Mitarbeiterinnen beschäftigt. □ (em)

Infos

LASA, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Gerlinde Grass, Tel. (03 31) 60 02-3 80, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de

Brandenburger Familienpass

Attraktive und preiswerte Angebote für die ganze Familie

Der Anspruch ist hoch: Brandenburg soll eine besonders familienfreundliche Region in Europa werden. So steht es im Programm für Familien- und Kinderfreundlichkeit der Landesregierung vom Oktober 2005, das durch fast 70 Einzelmaßnahmen umgesetzt wird. Bewährt hat sich der Familienpass. Die Broschüre im praktischen Taschenformat erfreut sich zunehmender Beliebtheit und erscheint im Juni 2008 zum dritten Mal. Der Pass kostet 5 Euro und ist ab 1. Juli wiederum zwölf Monate lang gültig.

Der Familienpass Brandenburg erscheint in einer Auflage von 10.000 Exemplaren. Gestaltung, Produktion und Vertrieb werden vom Familienministerium gefördert. Der Pass enthält Hunderte ermäßigte Kultur-, Sport-, Bildungs- und Freizeitangebote mit Rabatten von mindestens 20 Prozent auf den Normalpreis und zum Teil kostenfreiem Eintritt für Kinder (siehe ausgewählte Angebote).

Damit die Idee des Passes nicht verloren geht, müssen mindestens ein Erwachsener – neben Eltern und Großeltern auch betreuende Personen – und mindestens ein Kind bis zum vollendeten 18. Lebensjahr das Angebot nutzen. So soll der Pass dazu beitragen, dass die Familien und Generationen mehr Zeit miteinander verbringen, die Region kennenlernen und das zu obendrein erschwinglichen Preisen.

Tagestourismus profitiert

Wie attraktive Angebote für Familien auch das Geschäft beleben können, haben vor allem jene Unternehmen und Einrichtungen erfahren, die vom Tagestourismus profitieren. Die Zahl der Anbieter, die ihre Leistungen im Pass eintragen lassen, steigt von Jahr zu Jahr und sie verteilen sich allmählich immer gleichmäßiger über



alle Landkreise und Städte. Rabatte gewähren beispielsweise Bauernhöfe und Restaurants, Theater, Museen und Schlösser, Kirchen und Klöster, Bäder und Thermen, Tierparks und Gärten, Bootsverleihe, Reiterhöfe, Bowlingbahn- oder Minigolfanlagen.

Die Angebote sind in 10 Rubriken unterteilt. Das Spektrum reicht von ‚Actionhelden und Sportkanonen‘ bis hin zu ‚Wasserratten und Sonnenanbeter‘. Ein zusätzlicher Anreiz für den Erwerb des Familienpasses bietet ein Gewinnspiel, das mit attraktiven Preisen lockt.

Im Land Brandenburg leben 254.200 Familien mit Kindern unter 18 Jahren, von den Eltern sind 58.300 alleinerziehend (Mikrozensus 2006). Verstärkte Anstrengungen bei Werbung, Vertrieb und Verkauf sollen dazu beitragen, den Familienpass noch bekannter zu machen – beispielsweise durch die Mithilfe der Lokalen Bündnisse für Familie. Davon gibt es gegenwärtig 27, weitere 10 sind in Planung. Damit belegt Brandenburg in den neuen Bundesländern den Spitzenplatz. □

Thomas Wendt, MASGF

Infos

Internet: www.familienpass-brandenburg.de

Ausgewählte Angebote

- ▶ **Schloss Rheinsberg**
Für den Preis der Karte für einen Erwachsenen (6,00 €) erhalten 2 Erwachsene und bis zu 3 Kinder Eintritt. (Normalpreis: 27 €)
- ▶ **Fläming-Therme Luckenwalde**
Eine Familientageskarte kann zum Preis einer 4-Stunden-Familienkarte für 22,00 € erworben werden. (Normalpreis: 30 €)
- ▶ **AbenteuerPark Potsdam**
Ein Erwachsener und ein Kind zahlen 13,50 € bzw. 8,10 €. (Normalpreis: 28,00 €)

Familienbewusste Personalpolitik lohnt sich audit berufundfamilie in Brandenburger Unternehmen

Angesichts des zunehmenden Fachkräftebedarfs werden diejenigen Betriebe im Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte punkten, die familiengerechte Bedingungen anbieten können. Das Arbeitsministerium unterstützt deshalb Unternehmen bei der Einführung von familienbewusster Personalpolitik mithilfe des audit berufundfamilie. Und Brandenburger Unternehmen nutzen die Möglichkeit, weil sie die Potenziale, die in einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie liegen, erkannt haben. Auf einer Veranstaltung am 21. April würdigte das Arbeitsministerium das familienbewusste Engagement von zehn Unternehmen aus Brandenburg.



Es diskutierten über die Praxis: Christoph Miethke, Christoph Miethke GmbH; Karl Peter Forch, DKB Immobilien AG; Lucie Perrot, berufundfamilie gGmbH; Christian Seifert, Reha-Vita GmbH

Im Land Brandenburg haben bisher 14 brandenburgische Unternehmen, teils mit finanzieller Unterstützung des Arbeitsministeriums, das Zertifikat audit berufundfamilie erworben. Ziel war es, eine familienbewusste Personalpolitik durchzusetzen, Ideen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu entwickeln und umzusetzen und die Motivation der Beschäftigten zu steigern. Das kleinste auditierte Unternehmen, die Firma Kuhl-Augenoptik in Velten (s. Interview), hat fünf Beschäftigte, das größte, die Vattenfall Europe AG in Cottbus, 7.200 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Was bewegt nun Führungskräfte, sich für eine familienbewusste Unternehmenspolitik zu entscheiden? Auf der Veranstaltung, die gemeinsam vom MASGF, der IHK Potsdam, der LASA und der berufundfamilie gGmbH durchgeführt wurde, nannten die Unternehmer verschiedene Gründe. „Als junger Vater bin ich selbst an einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Familie in meinem Unternehmen interessiert“, „als Unternehmer bin ich auf engagierte und zufriedene Mitarbeiter angewiesen und bei jungen Vätern und Müttern kann das nur gelingen, wenn sie Beruf und Familie vereinbaren können“, „in den

Randregionen von Brandenburg ist familienbewusste Personalpolitik notwendig, weil nur so Fachkräfte gehalten und gewonnen werden“, so einige Antworten über die Motivation der Unternehmensführung, sich am Audit zu beteiligen.

Kleine Schritte, aber wirksame Ergebnisse

Das audit berufundfamilie hat gezeigt, dass es oft nur Anregungen bedarf und keine aufwändigen Investitionen, um gewinnbringende Ergebnisse

zu erzielen. Das Verfahren wird vom Arbeitsministerium mit einer Förderung aus dem Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg von bis zu 70 Prozent der Durchführungskosten, je nach Unternehmensgröße, unterstützt.

Die Aktivitäten der ausgezeichneten Unternehmen konzentrieren sich derzeit zwar überwiegend auf die Vereinbarkeit von Beruf und Kinder, aber das wird sich in Zukunft ändern, so ein Diskussionsergebnis. Denn es wird sich verstärkt die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf in den Vordergrund drängen. □ (em)

Ausgezeichnete Unternehmen

Unternehmen aus dem Land Brandenburg, die bisher mit dem audit berufundfamilie ausgezeichnet wurden:

- ▶ ArcelorMittal Eisenhüttenstadt GmbH, Eisenhüttenstadt
- ▶ Christoph Miethke GmbH, Potsdam
- ▶ DKB Immobilien AG, Potsdam
- ▶ E.ON edis AG, Fürstenwalde/Spree
- ▶ Fachhochschule Eberswalde, Eberswalde
- ▶ Familienferienstätte St. Ursula, Brandenburg a. d. Havel
- ▶ Kuhl-Augenoptik, Velten
- ▶ Lausitzer Rundschau Medienverlag GmbH, Cottbus
- ▶ Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, Potsdam
- ▶ Reha Vita GmbH, Cottbus
- ▶ Reha Zentrum Lübben, Lübben
- ▶ Technologie und Gründerzentrum Fläming GmbH, Belgig
- ▶ Universität Potsdam
- ▶ Vattenfall Europe Mining and Generation AG, Cottbus

Positives Image

Interview mit Ansgar Kuhl

Das Unternehmen Kuhl-Augenoptik wurde im Jahr 1907 gegründet und wird seit 2001 in der vierten Generation von Augenoptikermeister Ansgar Kuhl geführt. Die Firma ist das kleinste Unternehmen, das sich am audit berufundfamilie beteiligt hat und ausgezeichnet wurde. BRANDaktuell sprach mit dem Inhaber über familienbewusste Personalpolitik in Kleinstunternehmen.

Herr Kuhl, aus welchen Gründen haben Sie am Audit teilgenommen?

Ausschlaggebend war für mich das persönliche Erlebnis meiner Frau. Sie hat als Diplomandin an der Freien Universität eine Weiterbeschäftigung angeboten bekommen. Das Angebot wurde aber von dem Professor zurückgezogen, als sie ihm mitteilte, dass sie schwanger sei. Die Konsequenz, die ich daraus gezogen habe, ist, dass ich mein Unternehmen familienfreundlich führen will, um auch Mitarbeiterinnen mit Kindern eine Perspektive bieten zu können. Als ich auf das audit berufundfamilie angesprochen wurde, habe ich die Gelegenheit genutzt, mit professioneller Hilfe familiäre Strukturen einzuführen.

Welche Maßnahmen werden von Ihnen umgesetzt?

Generell geht es in unserem Unternehmen darum, Bedingungen zu schaffen, die es den Mitarbeitern ermöglichen, Beruf und Familie zu vereinbaren. Auch wenn von den vier Mitarbeiterinnen nur eine derzeit im Erziehungsurlaub ist, wollen wir mit unseren Aktivitäten Weichen für die Zukunft stellen. Eingeführt haben wir bereits eine Flexibilisierung der Arbeitszeit, die jedem Mitarbeiter, trotz der starren Ladenöffnungszeiten, einen freien Nachmittag pro Woche ermöglicht. Außerdem haben wir im Laden eine Eltern-Kind-Ecke eingerichtet. Für die Mitarbeiter, die im Erziehungsurlaub sind, haben wir eine Zeitplanung für den Wiedereinstieg aufgestellt, der auch Aushilfsmöglichkeiten während des Erziehungsurlaubs beinhaltet.

Würden Sie anderen kleinen Unternehmen eine Beteiligung am Audit empfehlen?

Jederzeit, zumal es ja auch noch geförderte Zuschüsse gibt. Denn neben den unmittelbaren umgesetzten Maßnahmen gibt es weitere positive Nebeneffekte. Bei uns hat das Auditierungsverfahren bewirkt, dass die interne Kommunikation verbessert wurde. Außerdem erhoffe ich mir eine bessere Mitarbeiterbindung durch das familienfreundliche Umfeld, denn unser Ziel ist, die Auszubildenden langfristig an das Unternehmen zu binden. Nicht unterschätzen sollte man auch den positiven Imagegewinn, den das Audit bringt, gegenüber den eigenen Mitarbeitern und den Kunden. □ (em)

Damit die Rechnung auch am Ende wirklich aufgeht

Regionalbudget und die EU-Beihilfavorschriften

Mit den Regionalbudgets stellt die Landesregierung ein flexibles Förderinstrument für arbeitspolitische Vorhaben zur Verfügung. Dessen Kennzeichen ist, dass die Landkreise und kreisfreien Städte Brandenburgs selbst über den Einsatz der aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanzierten Gelder im Rahmen der mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) getroffenen Zielvereinbarungen bestimmen können. Sie entscheiden über Förderungen zugunsten von Arbeitslosen und legen dabei ein besonderes Augenmerk auf die regionalen Erfordernisse. Die Verantwortlichen vor Ort haben weitreichende Gestaltungs- und Umsetzungskompetenzen, sie haben aber auch für die ordnungsgemäße Verwendung der Mittel zu sorgen. Dabei soll sie der nachfolgende Artikel unterstützen.

Die dabei zu berücksichtigenden Beihilfavorschriften der EU gehören zu den Bestimmungen, deren Einhaltung unerlässlich ist. Sie sollen gewährleisten, dass kein Unternehmen einen ungerechtfertigten Wettbewerbsvorteil gegenüber seiner Konkurrenz aus einer Förderung zieht. Bei den Beihilfavorschriften handelt es sich um ein komplexes Rechtsgebiet, das in einzelnen Fragen einer ständigen Rechtsfortbildung unterliegt. Die nachfolgende Betrachtung kann daher nur einem grundsätzlichen und einführenden Charakter besitzten.

1. EU-Beihilfavorschriften

Die Vorschriften der EU zu staatlichen Beihilfen sind Teil des europäischen Wettbewerbsrechts, mit dem ein möglichst unverfälschter Wettbewerb der Unternehmen im Europäischen Binnenmarkt durchgesetzt werden soll. In den Artikeln 87-89 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) sind die EU-Beihilfavorschriften verankert. Sie sind darauf ausgerichtet, Wettbewerbsverzerrungen durch staatliche Begünstigungen für bestimmte Unternehmen zu unterbinden. Allerdings existiert kein völliges Beihilfeverbot. Vielmehr gilt eine grundsätzliche Unvereinbarkeit staatlicher Beihilfen mit den EU-Vorschriften. Zugleich sind Ausnahmen für bestimmte Beihilfen vorgesehen. Zur Kontrolle der vorschriftsmäßigen Beihilfedurchführung wurde ein obligatorisches Verfahren eingerichtet. Danach sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, alle beabsichtigten staatlichen Beihilfen bei der Europäischen Kommission anzumelden, d. h. sie zu notifizieren, und sie von ihr genehmigen zu lassen, bevor sie sie ausführen. Etwas anderes kommt nur infrage, wenn eine Gemeinschaftsregelung die vorherige Anmeldung einer Beihilfe für nicht erforderlich erklärt.

In Artikel 87 Absatz 1 EGV ist festgelegt, welche Merkmale die vom EU-Reglement erfassten Beihilfen aufweisen müssen: „Soweit in diesem Vertrag nicht etwas anderes bestimmt ist, sind staatliche oder aus staatlichen Mitteln gewährte Beihilfen gleich welcher Art, die durch die Begünstigung bestimmter Unternehmen oder Produktionszweige den Wettbewerb verfälschen oder zu verfälschen drohen, mit dem Gemein-

samen Markt unvereinbar, soweit sie den Handel zwischen Mitgliedstaaten beeinträchtigen.“

Demnach sind folgende Kriterien, die kumulativ vorliegen müssen, entscheidend. Ist eines nicht erfüllt, greifen die EU-Beihilfavorschriften nicht.

► Staatliche Mittel

Erfasst werden lediglich solche Maßnahmen, die den Transfer staatlicher Mittel an ein Unternehmen beinhalten. Hierin eingeschlossen sind bundes-, landes- und kommunale Haushaltsmittel, Mittel öffentlicher Banken und Stiftungen und Strukturfondsmittel. Maßgeblich ist die Herkunft der Mittel und nicht die Form der Bereitstellung. Dabei ist nicht von Belang, ob der Staat selbst die Mittel ausreicht oder eine von ihm beauftragte Einrichtung.

► Wirtschaftlicher Vorteil

Durch die Beihilfe erhält ein Unternehmen einen geldwerten Vorteil ohne eine entsprechende marktgerechte Gegenleistung.

► Selektiver Charakter

In Auswirkung der staatlichen Maßnahme werden nur bestimmte Unternehmen und Produktionszweige begünstigt. Eine allen Marktteilnehmern gleichermaßen zugängliche Maßnahme, wie z. B. eine allgemeine Steuer-senkung, erfüllt dieses Kriterium nicht.

► Eignung zur Wettbewerbsverfälschung

Eine Maßnahme, die sonst alle Kriterien erfüllt, ist bereits dann als staatliche Beihilfe anzusehen, wenn sie den Wettbewerb zwischen den Unternehmen zu verfälschen droht.

► Handelsbeeinträchtigung

Beihilfen können nur unter die Bestimmungen des EGV fallen, sofern sie den Handel zwischen den EU-Mitgliedstaaten beeinträchtigen.

Die EU-Beihilfavorschriften gelten für Beihilfen an Unternehmen. Der Begriff des Unternehmens erfasst dabei jede eine wirtschaftliche Tätigkeit ausübende Einheit, unabhängig von ihrer Rechtsform und der Art ihrer Finanzierung.

Maßgeblich ist eine auf Dauer ausgerichtete wirtschaftliche Tätigkeit. Eine Gewinnerzielungsabsicht ist nicht erforderlich. Unerheblich ist, ob die wirtschaftliche Tätigkeit von einem privaten oder einem öffentlichen Unternehmen ausgeführt wird. Staatliche Beihilfen werden anhand ihrer Wirkungen auf den Wettbewerb und nicht hinsichtlich des Zwecks oder der Form ihrer Gewährung beurteilt. Verstöße gegen die geltenden EU-Bestimmungen können von der Europäischen Kommission noch Jahre später geahndet werden.

2. Auswirkungen auf das Regionalbudget

Bei der Durchführung der Regionalbudgets können die Landkreise und kreisfreien Städte mit der EU-Beihilfe-problematik konfrontiert sein, wenn sie die Fördermittel in Form einer Zuwendung an Unternehmen weiterleiten und dabei alle oben genannten Kriterien erfüllt werden.

Eine allgemeingültige beihilferechtliche Einordnung von Förderungen im Rahmen des Regionalbudgets ist jedoch aufgrund der Gestaltungsmöglichkeit beim Einsatz der Fördermittel nicht möglich. Letztlich ist immer eine Entscheidung im Einzelfall notwendig. Unzweifelhaft ist, dass es sich bei den Förderungen aus dem Regionalbudget um staatliche Mittel handelt. Unter Berücksichtigung der Ausgestaltungsmöglichkeit des Regionalbudgets durch die Landkreise und kreisfreien Städte und des Ermessensspielraums bei den Bewilligungen ist auch von selektiven Maßnahmen auszugehen.

Ob die Zuwendung zu einem wirtschaftlichen Vorteil bei einem Unternehmen führt, ist im Einzelfall festzustellen. Lohn- und Sachkostenzuschüsse an Unternehmen ohne marktgerechte Gegenleistungen werden dieses Kriterium in der Regel erfüllen. Ausnahmen bestehen insbesondere bei Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichen Interesse. Zudem ist genau zu betrachten, bei welchem Unternehmen und in welcher Höhe ein Vorteil eintritt. So wird eine Zuwendung an einen Bildungsträger für Qualifizierungen von Arbeitnehmern oder Beratungen von Unternehmen, sofern diese dem Marktwert entsprechen und somit beim Bildungsträger keine darüber hinaus liegende Begünstigung eintritt, in der Regel nur bei den dritten Unternehmen zu einem Vorteil führen, und zwar in der Höhe des jeweiligen Anteils an der Maßnahme. Insoweit ist das dritte Unternehmen dann Beihilfeempfänger und beihilferechtlich zu behandeln.

Da jede Zuwendung an ein Unternehmen dessen Situation im Wettbewerb verbessert, liegt in aller Regel auch eine Gefahr der Wettbewerbsverfä-

schung vor. An das Kriterium der Beeinträchtigung des Handels zwischen den Mitgliedstaaten werden von der Europäischen Kommission und vom Europäischen Gerichtshof (EuGH) sehr geringe Anforderungen gestellt. Eine Eignung zur Handelsbeeinträchtigung ist ausreichend. Der EuGH folgert im Ergebnis einer Begünstigung eines Unternehmens auf dessen verstärkte Wettbewerbsfähigkeit und damit auf eine Beeinträchtigung des innergemeinschaftlichen Handels. Dabei ist es nicht erforderlich, dass das begünstigte Unternehmen selbst am innergemeinschaftlichen Handel teilnimmt. Insoweit wird in der Regel immer eine Handelsbeeinträchtigung vorliegen. Sofern das Vorliegen einer staatlichen Beihilfe im Sinne des Artikels 87 Absatz 1 EGV nicht sicher auszuschließen ist, sollte die Zuwendung unter Beihilfeaspekten gehandhabt werden. Damit werden langwierige und aufwändige Beihilfeprüfungen vermieden und Sanktionen vorgebeugt, die einer späteren Feststellung von unangemeldeten und damit rechtswidrigen Beihilfen durch die Europäische Kommission folgen würden.

Die sogenannte ‚De-minimis‘-Verordnung der Europäischen Union erlaubt es, die beihilferechtlichen Anforderungen für Zuwendungen aus den Regionalbudgets mit vergleichsweise geringem Verwaltungsaufwand zu erfüllen.

3. ‚De-minimis‘-Verordnung

In der Verordnung (EG) Nr. 1998/2006 der Kommission über die Anwendung der Artikel 87 und 88 EG-Vertrag auf ‚De-minimis‘-Beihilfen sind die Bedingungen festgelegt, unter denen staatliche Beihilfen nicht alle Merkmale des Artikels 87 Absatz 1 EGV erfüllen. Ansatzpunkt hierbei ist, dass Beihilfen geringen Umfangs nicht geeignet sind, den Wettbewerb zu bedrohen oder den Handel zwischen den Mitgliedstaaten zu beeinträchtigen.

Die ‚De-minimis‘-Verordnung gibt einheitliche Abgrenzungsmerkmale vor und erhöht so die Rechtssicherheit bei allen Beteiligten. Mit der Verordnung können förderfähige Ausgaben einer Maßnahme bis zu 100 Prozent freigestellt werden. Dies bedeutet, dass selbst Projekte, deren förderfähige Ausgaben zu 100 Prozent aus dem Regionalbudget bezuschusst werden, freigestellt werden können.

Nach Artikel 2 Absatz 2 der Verordnung können Beihilfen von bis zu 200.000 Euro innerhalb von drei Steuerjahren je Unternehmen als ‚De-minimis‘-Beihilfen eingestuft werden. Diese unterliegen dann nicht der beihilferechtlichen Anmeldepflicht. Bei dem Höchstbetrag handelt es sich um einen Bruttobetrag, d. h. um einen Beihilfebetrags vor Abzug von Steuern oder sonstigen Abgaben. Er gilt für ‚De-minimis‘-Beihilfen gleich welcher Art und Zielsetzung und unabhängig davon, ob in ihnen Gemeinschafts-

mittel enthalten sind. In diesem Rahmen können Zuwendungen vollständig über die ‚De-minimis‘-Verordnung freigestellt werden. Ausgeschlossen sind jedoch Bereiche wie Fischerei, Aquakultur, Primärerzeugung landwirtschaftlicher Erzeugnisse, exportbezogene Tätigkeiten, Erwerb von Fahrzeugen für den Straßengütertransport oder Beihilfen an Unternehmen in Schwierigkeiten. Für den Straßengütertransport existiert eine spezifische ‚De-minimis‘-Grenze von 100.000 Euro in drei Steuerjahren je Unternehmen.

Entsprechend den Vorgaben der Europäischen Kommission zur Überwachung der ‚De-minimis‘-Beihilfen ist das Brandenburger Durchführungssystem gestaltet. Es hat sicherzustellen, dass der Gesamtbetrag an ‚De-minimis‘-Beihilfen für jedes begünstigte Unternehmen nicht den Höchstbetrag übersteigt. Dazu erhält jeder Empfänger von staatlichen Beihilfen vom Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt ein auch auf den Internetseiten der LASA Brandenburg eingestelltes Merkblatt. Vor der Bewilligung hat der Beihilfeempfänger eine ‚De-minimis‘-Erklärung einzureichen, aus der hervorgeht, dass die festgelegten ‚De-minimis‘-Grenzen eingehalten werden.

Der Beihilfeempfänger erhält nach erfolgter Verwendungsnachweisprüfung eine Bescheinigung über die gewährte ‚De-minimis‘-Beihilfe. Wenn ein aus dem Regionalbudget zu finanzierendes Vorhaben die ‚De-minimis‘-Grenze des betreffenden Unternehmens übersteigen sollte, so sind Alternativen für die beihilferechtliche Behandlung der Zuwendung zu prüfen. In Betracht kommen im Rahmen des Regionalbudgets die EU-Verordnungen zu Ausbildungsbeihilfen und zu Beschäftigungsbeihilfen. Allerdings sind im Vergleich zur ‚De-minimis‘-Verordnung deren Freistellungsvoraussetzungen deutlich umfangreicher, die notwendigen Verfahren erheblich aufwändiger und die möglichen freistellbaren Förderhöhen liegen je nach Maßnahmentyp derzeit in Brandenburg lediglich zwischen 22,5 und 80 Prozent. Insoweit sollte soweit wie möglich die ‚De-minimis‘-Verordnung Anwendung finden.

Nutzen Sie das Beratungsangebot der LASA

Für Fragen zur Umsetzung der Beihilfevorschriften steht den Landkreisen und kreisfreien Städten die LASA Brandenburg GmbH unterstützend zur Seite. Nutzen Sie dieses Angebot, damit der Erfolg dieses für die Brandenburger Regionen wichtigen arbeitsmarktpolitischen Vorhabens auch mit dem ordnungsgemäßen Einsatz der Mittel verbunden ist. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG
Eric Libowski, MASGF

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Call-Center, Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Internet: Merkblatt zu ‚de-minimis‘: www.lasa-brandenburg.de/Regionalbudget.522.0.html



Fallmanagement Wie setzt das SGB II es um?

Die von Christian Kolbe und Claus Reis herausgegebene Studie ‚Die praktische Umsetzung des Fallmanagements nach dem SGB II‘ untersucht am Beispiel von vier Standorten, wie das vorgesehene Fallmanagement für Arbeitslose eingeführt und organisatorisch ausgestaltet worden ist.

In der Studie wird anhand von drei ARGEn und einer Optionskommune untersucht, wie das Fallmanagement, das konzeptionell das ‚Herzstück‘ der Arbeitsmarktreform ist, in der Praxis umgesetzt wird.

Die Studie kommt dabei zu folgenden Ergebnissen:

- ▶ Fallmanagement gehört zwar mittlerweile zur rhetorischen Grundausstattung eines jeden Grundsicherungsträgers, wird aber, da keine gesetzlichen Vorgaben existieren, in einer jeweils anderen lokalen Form realisiert, wobei es Unterschiede zwischen den ARGEn und der Optionskommune gibt.
- ▶ Wie diese Formen ausgeprägt sind, ist stark davon abhängig, welchen Traditionen und ‚Pfadern‘ sich die jeweilige ARGE verpflichtet fühlt. Ist es mehr das Erbe der Arbeitsverwaltung oder mehr das der Sozialhilfeverwaltung, das sich durchgesetzt hat.
- ▶ Daraus resultiert in den untersuchten Standorten eine Marginalisierung des Fallmanagements als ‚Erbe‘ der Sozialhilfepraxis, weil der Aktivierungsauftrag fast ausschließlich arbeitsmarktpolitisch interpretiert wird. Auf soziale Integration zielende Praktiken werden dieser Interpretation untergeordnet oder besitzten bestenfalls in Nischen der Organisation noch eine gewisse Relevanz. □ (em)

Bibliografische Angaben

Christian Kolbe/Claus Reis (Hrsg.): Die praktische Umsetzung des Fallmanagements nach dem SGB II. Eine empirische Studie. Frankfurt am Main 2008, Preis: 17,00 Euro, ISBN: 978-3-940087-14-0



Sich den Veränderungen anpassen
– Europa zu einem

prosperierenden Arbeitsmarkt entwickeln

Das ist das Motto der diesjährigen Employment Week. ESF-geförderte Träger aus Brandenburg erhalten die Möglichkeit, sich an einem Gemeinschaftsstand Brandenburgs zu präsentieren.

Termin: 11. und 12. Juni 2008

Ort: Brüssel

Internet: www.employmentweek.com



Sozialer Zusammenhalt

Auf dieser LASA-Fachtagung diskutieren Expertinnen und Experten aus Wissenschaft, Politik und Praxis zusammen mit Ihnen, wie der soziale Zusammenhalt im Land gestärkt werden kann.

Termin: 5. Juni 2008

Ort: Dorint-Hotel Potsdam

Internet: www.lasa-brandenburg.de/Termine-und-Anmeldung.614.0.html



Alles auf Anfang!

Unter diesem Motto starten die Deutschen Gründer- und

Unternehmertage (deGUT) in diesem Jahr – Deutschlands Kongressmesse für Selbstständigkeit und Unternehmertum. Auch die LASA Brandenburg GmbH ist mit einem Stand vertreten.

Termin: 27. und 28. Juni 2008

Ort: 'The Station', Luckenwalder Str. 4/6, 10963 Berlin

Kontakt: pcma gmbh, Crellestr. 21, 10827 Berlin; Tel.: (0 30) 76 76 84-0, E-Mail: info@pcma.de, Internet: www.degut.de

5.–6. Juni, Wiesbaden

Messe 'Personal und Weiterbildung'; Veranstalter ist die DGFP – Deutsche Gesellschaft für Personalführung mbH; Gebühr: 10 bis 20 € inklusive Messekatalog; Niederkasseler Lohweg 16, 40547 Düsseldorf; Tel.: (02 11) 5 97 82 02, E-Mail info@dgfp.de, Internet: <http://tinyurl.com/2pqjyz>

6.–8. Juni, Geesow, Uckermark

Biogas und regionale Entwicklung, Fachseminar für Interessierte; Gebühr: 35 €; Salvey Mühle 3, 16307 Geesow, Uckermark; Veranstalter: HochVier Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e. V., Anmeldung: info@hochvier.org, Tel.: (03 31) 5 81 32 10, Internet: <http://tinyurl.com/38ol3x>

9.–10. Juni, Frankfurt/M.

'CSR als Bestandteil der Unternehmensstrategie', Fachtagung zur sozialen Unternehmensverantwortung; Gebühr: keine; Veranstalter ist die Hans-Böckler-Stiftung, Anmeldung: E-Mail: Beate-Feuchte@boeckler.de, Internet: <http://tinyurl.com/2m648h>

9.–10. Juni, Berlin

Mobbing – Erkennen, Verstehen, Gegensteuern, Seminar nicht nur für Betroffene; Gebühr: 233 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Katja Thal, Tel.: (0 30) 29 33 50-0, E-Mail: info@kbw.de, Internet: www.kbw.de/semi/458.htm

12.–13. Juni, Berlin

'Das neue Leistungsprinzip im öffentlichen Dienst' – Personaltage des Kommunalen Bildungswerkes zum neuen Tarifrecht, Fachtagung; Gebühr: keine; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Internet: <http://tinyurl.com/38qx7f>

13.–15. Juni, Berlin

Frauen und Macht – ein seltenes Paar; Wochenendseminar; Gebühr: 20 €; Veranstalter Bildungswerk Berlin der Heinrich-Böll-Stiftung, Kottbusser Damm 72, 10967 Berlin; Birgit Guth, Tel.: (0 30) 6 12 60 74, E-Mail: guth@bildungswerk-boell.de, Internet: <http://tinyurl.com/3373et>

16. Juni, Berlin

EU-Förderung und Zuwendungsrecht, Seminar; Gebühr: 135 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Tel.: (0 30) 29 33 50-0, E-Mail: info@kbw.de, Internet: www.kbw.de/semi/1967.htm

19. Juni, Berlin

Professionelles Networking, Seminar; Gebühr: 200 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Tel.: (0 30) 29 33 50-0, E-Mail: info@kbw.de, Internet: www.kbw.de/semi/2306.htm

19. Juni, Berlin

Stiftungsmanagement – Die Grundlagen, Seminar der Deutschen StiftungsAkademie in Berlin; Gebühr: 395 €; Haus Deutscher Stiftungen, Mauerstraße 93, 10117 Berlin; Internet: <http://tinyurl.com/2swky8>

21. und 28. Juni, Berlin

Soziale Marktwirtschaft in der Diskussion, Rhetorikseminar; Gebühr: 60 €; Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung, Tiergartenstraße 35, 10785 Berlin; Anmeldung: E-Mail: kas-berlin@kas.de, Internet: <http://tinyurl.com/2vdbyy>

23. Juni – 5. September, Berlin

Corporate Citizenship Partnerschaften, Seminar; Gebühr: 180 € bis 225 €; Bildungszentrum der Akademie für Ehrenamtlichkeit, Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: <http://tinyurl.com/2mkj4c>

25. Juni, München

Intensivseminar für kleine und mittlere Stiftungen, Einsteigerseminar; Gebühr: 99 €; Seminarort: Kongress Zentrum Messegelände, 81823 München; E-Mail: akademie@stiftungen.org, Internet: <http://tinyurl.com/2non7c>

25. Juni, Magdeburg

Der Betreute als Arbeitsloser, Spezialseminar für Betreuer; Gebühr: 115 €; Kommunales Bildungswerk e. V., Gürtelstraße 29a/30, 10247 Berlin; Tel.: (0 30) 29 33 50-0, E-Mail: info@kbw.de, Internet: www.kbw.de/semi/269.htm

4.–8. August, Duisburg

S.U.N.I. Bundesweite SommerUniversität für Natur- und Ingenieurwissenschaften – Studienwahlorientierung für Frauen ab 16 Jahren; Gebühr: 55 € inkl. Essen; Universität Duisburg-Essen, Internet: www.uni-due.de/sommeruni

25. August, Bonn

Stiftungsmanagement – Grundlagenseminar; Gebühr: 395 €; Wissenschaftszentrum Bonn, Ahrstraße 45, 53175 Bonn; Internet: <http://tinyurl.com/yro9o6>

25. August – 5. September, Bremen

Die Informatica Feminale – Sommeruni Bremen für Studentinnen aller Hochschulen und für Weiterbildungsinteressierte; Gebühr: keine; E-Mail: if@informatica-feminale.de, Internet: www.informatica-feminale.de

4.–5. September, Erfurt

Europapolitische Entwicklungen der Sozialdienstleistungen, Tagung; Gebühr: 110 € bis 132 €; Ort: Augustinerkloster; Anmeldung: 4. Juli 2008, Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V., Tel.: (0 30) 6 29 80-6 05, Internet: <http://tinyurl.com/37xfxm>



Wissen, was in Brandenburg so läuft!

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

Kulturkompass für Deutschland

Schlussbericht der Enquete-Kommission des Bundestages

Nach vierjähriger Arbeit hat die Enquete-Kommission ‚Kultur in Deutschland‘ dem Deutschen Bundestag ihren Abschlussbericht übergeben. Dieser enthält die umfangreichste Bestandsaufnahme zur Kultur in der Bundesrepublik und eine überparteilich abgestimmte Liste von 465 Handlungsempfehlungen an Politik, Verwaltung und Kulturorganisationen und -initiatoren.



Das Buch enthält alle Gutachten der Kommission sowie der Bundestagsdebatte im Dezember 2007 auf einer beiliegenden DVD. Folgende Fragestellungen standen im Mittelpunkt:

- ▶ Bedeutung von Kunst und Kultur für das Individuum in der Gesellschaft,
- ▶ Kultur als öffentliche und gesellschaftliche Aufgabe und Sicherung der kulturellen Infrastruktur,
- ▶ öffentliche und private Förderung und Finanzierung von Kunst und Kultur,
- ▶ wirtschaftliche und soziale Lage der Künstler,
- ▶ Kultur und Kreativwirtschaft,
- ▶ kulturelle Bildung,
- ▶ Kultur in Europa,
- ▶ Kulturstatistik in Deutschland und der EU.

Parteiübergreifend und im Sinn der Kultur in Deutschland präsentiert das Buch eine Art Entwicklungsplan, der für die kommenden

Jahre Basis aller kulturpolitischen Arbeit sein sollte – ein Kompass für alle, die hierzulande mit Kultur zu tun haben.

Infos

Deutscher Bundestag (Hrsg.), *Kultur in Deutschland*, Paperback, ConBrio Verlagsgesellschaft mbH, Tel.: (09 41) 9 45 93-0, E-Mail: info@conbrio.de; CB 1193, ISBN 978-3-932581-93-9, Preis: 35 Euro



Markus Höhne
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... seit über einem Jahr erhalten Investoren bei Neuansiedlungen und Erweiterungsvorhaben in Brandenburg mit dem Brandenburger Servicepaket Dienstleistungen aus einer Hand. Die serviceorientierte Ausrichtung der ständig aktualisierten Angebotspalette wird dabei durch die enge Zusammenarbeit der Brandenburger Akteure aus Wirtschaft und Arbeit – ZAB GmbH, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit und LASA Brandenburg GmbH – sichergestellt.

Zentrales Ziel des Servicepaketes ist es, in Kooperation miteinander effizient zur Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte für die Unternehmen beizutragen. Die Aktivitäten zur Erhöhung der Transparenz der regionalen Fachkräftesituation, der Rekrutierung und der bedarfsgerechten Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sowie deren öffentliche Förderung werden gemeinsam abgestimmt, entwickelt und umgesetzt. Seit Beginn der Zusammenarbeit am 21. November 2006 wurden bzw. werden von den Partnern über 50 Ansiedlungs- und Erweiterungsvorhaben betreut. Davon haben sich bereits 10 Unternehmen für ein Investment in Brandenburg entschieden und damit mehr als 1.500 neue Arbeitsplätze geschaffen. Durch die zukünftigen Vorhaben könnten weitere tausende neue Arbeitsplätze in den nächsten Jahren dazukommen.

Qualifizierte und kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind ein entscheidender Baustein für die Innovationskraft und die Zukunftsfähigkeit der Brandenburger Wirtschaft. Mit den gemeinsamen Aktionen unterstützt das Servicepaket indirekt und unbürokratisch Unternehmen insbesondere auf dem Gebiet der Fachkräftesicherung und trägt somit erfolgreich zur Stärkung der Standortqualität Brandenburgs bei. Die beeindruckenden Zahlen zeigen, dass das Brandenburger Servicepaket von den Unternehmerinnen und Unternehmern gut angenommen wird.

Im nächsten Heft

Titelthema:

Brandenburger Pflegeinitiative – Gesellschaftliche Verantwortung, Ziele und Instrumente

Förderinformationen:

Ziele, Vorhaben und Projekte des Landkreises Uckermark aus dem Regionalbudget, Bundesprogramm Mehrgenerationenhaus

EU-Bulletin:

Bericht von der Employment Week 2008 in Brüssel

Prisma:

Ausbildungsberufe in den Branchenkompetenzfeldern Brandenburgs

Newsletter und PDF

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

Bestellung

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

Weiterbildung Neuer Katalog

Gestützt auf das vorhandene Wissenschafts- und Innovationspotenzial der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus (BTU) bietet das Programm Veranstaltungen für die berufliche und nachberufliche Qualifizierung auf Hochschulniveau. Im Sommersemester 2008 sind dies insbesondere die Kompetenzschulungen für Fach- und Führungskräfte der Region sowie auf den Wissenstransfer ausgerichtete Angebote für Ingenieure und Fachkräfte.

Die Zentralstelle für Weiterbildung (ZfW) der Brandenburgischen Technischen Universität wendet sich mit ihren Veranstaltungen an interessierte Berufstätige, die ihr Fachwissen an aktuelle Qualifizierungsbedarfe anpassen möchten. Angesprochen sind hierbei vor allem auch kleine und mittlere Betriebe der brandenburgischen Wirtschaft und ihre Mitarbeiter. Über diese Angebote hinaus können Firmen und Verwaltungen auch firmenspezifische und bedarfsgerechte Weiterbildungsveranstaltungen als Inhouse-Schulung beauftragen.

Infos

Zentralstelle für Weiterbildung der BTU Cottbus, Erich-Weinert-Straße 1, Lehrgebäude 10, Raum 132/133, 03046 Cottbus; Internet: www.tu-cottbus.de/btu/de/weiterbildung/angebote

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;
Katrin, Daate, KUNST.FABRIK;
Firmengruppe Helbeck, Forst;
Website der slowenischen EU-Präsidentschaft:
www.eu2008.si/en/Media_Service/Photo_Archive/March/0313EC.html;
Leipziger Online-Zeitung „Lizzy“:
www.lizzy-online.de/bilder/artikel/0906/zimm1.jpg
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können
telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 18 – 23:
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. 4/2008: 27. Juni 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

