



BRAND aktuell

BEURTEILT

Familienfreundlich mit
audit berufundfamilie
Seiten 6–7

BERICHTET

Lokale Bündnisse für
Familie
Seiten 8–10

BEARBEITET

Neuer Bildungsweg für
duale Berufsausbildung
Seite 13

BELEUCHTET

Reform der Instrumente
zur Arbeitsförderung
Seiten 18–19

BEWEGT

Europass setzt sich durch
und fördert Mobilität
Seite 25



Gut betreut ist halb gewonnen
Familienfreundlichkeit als Standortvorteil

Titelthema 4 – 11

Das Modellprojekt ‚Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit‘
Das audit berufundfamilie hilft bei einer familienbewussten Personalpolitik
Lokale Bündnisse für Familie im Land Brandenburg
Erfolgsfaktoren für Lokale Bündnisse für Familie
Kind und Karriere an Brandenburger Hochschulen

Förderinformationen 12 – 20

JobPerspektive: langfristiger Beschäftigungszuschuss
Verbundausbildung und Zusatzqualifikationen
Aufstiegsstipendium – begabte Berufstätige
Kompetenz für KMU – Förderrichtlinie in Kraft
Nach der Schule – Modell ‚erste Schwelle‘
JOBSTARTER CONNECT: Bildungsbausteine für die duale Berufsausbildung
Unterstützt wird gezielte individuelle Betreuung
LK Oberspreewald-Lausitz: Daten/Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt
Zeitreisen eG qualifiziert in alten Handwerksberufen
Fakten und Ergebnisse aus der Evaluation der INNOPUNKT-Kampagne 16
Interview mit Dr. A. Bläsche zu den Ergebnissen der 17. INNOPUNKT-Kampagne
Die Tagung des Netzwerks SGB II in Potsdam
Initiative Oberschule geht erfolgreich ins zweite Förderjahr

Rechteck 21

Arbeitsmobilität soll sicher sein – gute Vorbereitung ist oberstes Gebot

EU-Bulletin 22 – 27

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU für 2008 bis 2010
Die Offene Methode der Koordinierung
Die Pilotinitiative DECVET
Der Europass – Instrument setzt sich durch
Berlin und Moskau – eine lebendige Städtepartnerschaft
Europäisches Netzwerk für die Gleichstellung
Nationale Freiwilligendienste sollen sich für Europa öffnen

Prisma 28 – 29

Frauen schaffen sich eine – ihre Zukunft
Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

Lesezeichen 29

Tagungsdokumentation: Über ‚Hartz‘ hinaus

Editorial



Gut betreut ist halb gewonnen

Liebe Leserinnen und Leser,

die Lebensbereiche Familie und Beruf werden in Bezug auf die demografische Entwicklung nicht mehr nur mit Fragezeichen versehen. Inzwischen gibt es viele erfolgreiche Antworten, um den Geburtenrückgang in Deutschland zu stoppen. Die neuen Regelungen zum Kindergeld, zur Kinderbetreuung und dem Elternzeitgesetz sollen hier als Beispiele stehen. Auch für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Deutschland erfolgreich geworben. Am 30. Juni 2008 wurden in Berlin 231 Zertifikate vergeben an Unternehmen, Institutionen und Hochschulen, die in den vergangenen zwölf Monaten ein audit berufundfamilie durchführten. Insgesamt nutzen mehr als 600 Unternehmen und Einrichtungen das audit berufundfamilie als strategisches Managementinstrument zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Ein messbarer Erfolg aller Gesetzesänderungen und Initiativen stellt sich bereits ein. Das Bundesfamilienministerium konnte seit 18 Jahren endlich auch wieder für die neuen Bundesländer einen Geburtenanstieg melden. Was geschieht dazu im Land Brandenburg? Einen Überblick über die Projekte, Erfahrungen und Initiativen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie in Brandenburg soll Ihnen das Titelthema dieser Ausgabe verschaffen.

In der Rubrik Förderpanorama finden Sie einen Bericht von der fünften Tagung des Netzwerks SGB II. Sie diene vor allem der Information und Diskussion über die bevorstehende Reform der Instrumente der Arbeitsmarktpolitik im SGB III und SGB II.

Im EU-Bulletin wird Sie ein Artikel über die OMK, die Offene Methode der Koordinierung, unterrichten, um Sie mit weiteren Arbeitsinstrumenten auf EU-Ebene bekannt zu machen.

Einen Blick über den Brandenburger Tellerrand vermittelt Ihnen ein Artikel in der Rubrik Prisma auf S. 28. In Baden-Württemberg gibt es ein Förderprogramm zur Unterstützung von Frauen im ländlichen Raum, die mithilfe von EU- und Landesgeldern zur wirtschaftlichen Selbstständigkeit geführt werden sollen. Und das mit viel Erfolg!

Diesen wünschen wir Ihnen auch für Ihre Arbeit!
die Redaktion

Unternehmensnachfolge

Interessenten finden sich zu selten

Nach Schätzungen des Institut für Mittelstandsforschung (IfM) Bonn steht pro Jahr in 71.000 Familienunternehmen die Regelung der Nachfolge an. Familienexterne Nachfolgelösungen werden immer notwendiger. Das Zusammenfinden von Übergebern und Übernehmern (Matching) gestaltet sich dabei deutlich schwieriger als bei einer familieninternen Lösung. So sind die zur Nachfolge geeigneten Kandidaten i. d. R. nicht bekannt, weshalb nach einem geeigneten Nachfolger gesucht werden muss. Um die besonderen Probleme in dieser Phase näher zu beleuchten, hat das IfM Bonn eine Befragung im Umfeld von Suchenden durchgeführt, die ergab, dass das Finden nach einem familienexternen Nachfolger bzw. einem Unternehmen zwar problematisch, aber die anschließende Verhandlungsphase noch kritischer einzuschätzen ist. Die größten Probleme liegen in der Finanzierung sowie in der Einigung auf einen Kaufpreis. Zum Zeitpunkt der Befragung waren etwa 71 Prozent der suchenden Eigentümer schon mindestens einmal in konkreteren Verhandlungen gescheitert. Unter den noch suchenden Übernahminteressierten lag der Anteilswert mit 84 Prozent noch höher.

Infos

PDF-Datei auf den Internetseiten des IfM Bonn: www.ifm-bonn.org/index.php?id=677

Mitarbeiterkapitalbeteiligung Gesetz tritt 2009 in Kraft

Das Bundeskabinett hat das Gesetz zur steuerlichen Förderung der Mitarbeiterkapitalbeteiligung in die Verabschiedungsphase gebracht. Die Bundesregierung beabsichtigt damit, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine Möglichkeit für einen fairen Anteil am Erfolg des Unternehmens zu geben. Bisher sind nur in 2 Prozent aller Betriebe in Deutschland die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Kapital und nur in 9 Prozent am Gewinn beteiligt. Vorgesehen sind z. B. die Anpassung der Arbeitnehmersparzulage für vermögenswirksame Leistungen, eine Begünstigung bei der Einkommensteuer und die Förderung von



Gewinnbeteiligung, ein Stück vom Kuchen?



Auch Unternehmensnachfolgen brauchen Pflege

Mitarbeiterbeteiligungsfonds. Die steuerliche Begünstigung ist nur möglich, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers gewährt und nicht auf bestehende oder künftige Ansprüche angerechnet wird.

Das Gesetz wird am 1. April 2009 in Kraft treten. Die Anwendbarkeit der Neuregelung ist erstmals für den Veranlagungszeitraum 2009 vorgesehen, d. h. faktisch rückwirkend zum 1. Januar 2009.

Infos

Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <http://tinyurl.com/5r5s4p>

Arbeitsmigration Programm sichert Fachkräfte

Das Bundeskabinett hat den Entwurf für das Arbeitsmigrationssteuerungsgesetz beschlossen. Damit werden gesetzliche Maßnahmen zur Umsetzung des ‚Aktionsprogramms der Bundesregierung – Beitrag der Arbeitsmigration zur Sicherung der Fachkräftebasis in Deutschland‘ für eine Steuerung der Zuwanderung hoch qualifizierter Fachkräfte ergriffen.

Unter anderem soll der Arbeitsmarkt für alle ausländischen Akademikerinnen und Akademiker zum 1. Januar 2009 geöffnet werden, um kleinen und mittleren Unternehmen die Einstellung der dringend benötigten Fachkräfte zu ermöglichen.

Infos

Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales: <http://tinyurl.com/6kxsau>



Zivis sind im Gesundheitswesen eine feste Größe



Fachkräfte aus dem Ausland – das Aktionsprogramm

Zukunftstechnologie bmwi.tv informiert

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie präsentiert auf der Internationalen Funkausstellung (IFA) erstmals sein eigenes IPTV-Portal. Die Zukunftstechnologie IPTV steht für internetbasiertes Fernsehen. Es werden zunächst fünf Themenkanäle mit insgesamt 28 Video- bzw. Filmbeiträgen angeboten zu Themen wie Mittelstand, Existenzgründung, Technologie-, Energie-, Außenwirtschafts- und Europapolitik. Außerdem stehen im Programm Filme über die nachgeordneten Behörden, wie etwa das Bundeskartellamt. Voraussetzung für den Empfang des Fernsehens ist ein spezielles Endgerät (Set-Top-Box) oder das Betriebssystem Microsoft VISTA.

Infos

Internetseiten des Bundeswirtschaftsministeriums: <http://tinyurl.com/6rm9ak>

Wehrrechtsänderungsgesetz Mehr Bildung für Zivis

Mit der Änderung des Wehrrechtsgesetzes soll der Zivildienst als Lerndienst weiterentwickelt werden. Dazu gehören der Erwerb von Schlüsselqualifikationen im Dienst und die qualitative Verbesserung von Lehrgängen. Das hat das Bundeskabinett im August beschlossen. Der Bundestag muss dem Gesetz noch zustimmen. Es besteht nunmehr nach § 11 Abs. 4 Nr. 3c des Zivildienstgesetzes die Möglichkeit, für einen dualen Bildungsgang (Studium mit studienbegleitender betrieblicher Ausbildung) vom Zivildienst zurückgestellt zu werden. Weiterhin wurde mit § 11 Abs. 6 des Zivildienstgesetzes die Möglichkeit für Eltern oder Arbeitgeber bzw. Dienstbehörden geschaffen, wegen Unentbehrlichkeit selbst Anträge auf Zurückstellung zu stellen.

Für 2008 werden rund 88.000 Einberufungen erwartet. 66.517 Zivildienstleistende waren am 1. September im Dienst. Im Jahr 2007 gab es mehr als 84.000 Einberufungen.

Infos

Internetseiten des Bundesamtes für Zivildienst: <http://tinyurl.com/6gw907>

Die Zeit danach

Das Modellprojekt ‚Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit‘

Direkt nach dem Mutterschutz, nach einem halben Jahr oder erst nach mehreren Jahren Auszeit zurück an den Arbeitsplatz? Zwölf Monate Elternzeit plus zwei ‚Partnermonate‘ oder ‚Halbe-Halbe‘? Vor solchen Fragen stehen alle berufstätigen Mütter und Väter irgendwann. Fragen, die oftmals entscheidende Folgen für das weitere Berufsleben haben. Auch für Arbeitgeber sind die Schwangerschaft einer Mitarbeiterin und die Elternzeit von Beschäftigten mit einer Reihe von Fragen verbunden, die den betrieblichen Ablauf belasten können.

Wenn ein Baby geboren wird, braucht es in der ersten Zeit die ganze Aufmerksamkeit. Das Thema Berufstätigkeit tritt in den Hintergrund. Viele Mütter wollen die kompletten drei Jahre Elternzeit nehmen, für andere, die vor der Geburt noch fest davon überzeugt waren, schnell wieder in den Beruf zurückzukehren, sieht die Welt ganz anders aus, wenn das Kind da ist. Ohnehin gibt es nicht den einen richtigen Zeitpunkt zur Rückkehr an den Arbeitsplatz. Vielmehr hängen eine ganze Reihe von Faktoren und Umständen mit der Entscheidung zusammen. Was sich aber sagen lässt: Je früher sich werdende Mütter und

kann sich auch nachteilig auf die grundsätzlichen Erwerbschancen auswirken, bedingt durch eine Abwertung der beruflichen Qualifikation. Probleme ergeben sich auch häufig unmittelbar nach der Rückkehr an den Arbeitsplatz, die häufig nicht reibungslos verläuft.

Auswirkungen auf Unternehmen

Beim Arbeitgeber weicht die anfängliche Freude mit der Beschäftigten über die Schwangerschaft oftmals schnell der Besorgnis über damit zusammenhängende betriebliche Belastungen.

erfreulicherweise nutzen immer mehr Väter ihren Anspruch auf Elternzeit. Als Möglichkeit, sich rechtzeitig auf die Elternzeit und die Rückkehr an den Arbeitsplatz vorzubereiten, bietet sich für beide Seiten die Phase vor dem Mutterschutz an.

Die Servicestelle unterstützt den Interessenausgleich

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) möchte Arbeitgeber, werdende und junge Eltern im Land Brandenburg bei dieser Vorbereitung unterstützen und so dazu beitragen, dass die Wünsche von Müttern und Vätern mit den unternehmerischen Interessen eine gute Balance finden. Hierzu wurde vor kurzem die ‚Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit‘ im Rahmen eines aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg geförderten Modellprojektes bei der LASA Brandenburg GmbH eingerichtet. Die umfassenden Serviceangebote richten sich an Arbeitgeber und Beschäftigte gleichermaßen. Die Servicestelle berät zu rechtlichen Ansprüchen, gesundheitlichen Aspekten und finanziellen Folgen, die für Mütter und junge Eltern zu beachten sind. Sie hilft, die Zeit nach der Geburt zu planen und informiert über Möglichkeiten, welche die Rückkehr an den Arbeitsplatz erleichtern, wie zum Beispiel Qualifizierungsmaßnahmen. Arbeitgeber unterstützt die Servicestelle in Zusammenarbeit mit den Agenturen für Arbeit dabei, eine Vertretung zu finden, welche die Ausfallzeiten während Mutterschutz und Elternzeit überbrückt (siehe Artikel auf S. 5, die Red.). Auf Wunsch und in Absprache mit allen Beteiligten können die Mitarbeiterinnen der Servicestelle auch moderierend tätig werden, wenn im Betrieb Konflikte im Zusammenhang mit Mutterschutz und Elternzeit entstehen. Besondere Angebote stellt die Servicestelle auch für Väter und deren Arbeitgeber zur Verfügung, denn gerade Paare, die Beruf und Familie gleichberechtigt miteinander vereinbaren wollen, stehen in einem besonderen Spannungsfeld von Arbeitswelt und Familie.

Obwohl die berufliche Realität den Erfordernissen von jungen Familien mit Kindern immer noch vielfach entgegensteht, erkennen immer mehr Unternehmen auch in Brandenburg, dass sich Familienbewusstsein rechnet: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind motivierter und leistungsbereiter, die Stressbelastung sinkt. Eine geringere Fluktuation sowie ein verbessertes Firmenimage stärken zudem die Wettbewerbsfähigkeit. Und eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtert die Entscheidung zur Familiengründung. Auch hierzu will das Angebot der Servicestelle beitragen. □

Harald Klier, MASGF



Die Anzahl der Väter, die Elternzeit nehmen, steigt stetig

junge Eltern damit beschäftigen, wie es beruflich nach der Geburt weitergehen soll, desto besser können die einzelnen Beweggründe abgewogen werden. Und noch etwas gibt es zu bedenken: Je schneller die Berufsrückkehr erfolgt, desto leichter gelingt der Anschluss an die vorherige Tätigkeit.

Berufsunterbrechung für Mütter, seltener für Väter

Die Unterbrechung durch Mutterschutz und Elternzeit stellt in der Berufsbiografie von Frauen ein wichtiges Moment dar, denn auch wenn die Anzahl der Väter, die Elternzeit in Anspruch nehmen, stetig steigt, überwiegt die Zahl der Frauen in Elternzeit immer noch eindeutig. Eine Auswirkung der Erwerbsunterbrechung zeigt sich im niedrigeren Einkommen, das Frauen gegenüber Männern und Mütter gegenüber kinderlosen Frauen erzielen. Eine Erwerbsunterbrechung

Dies trifft insbesondere auf kleine Unternehmen zu. So gilt es, für die Zeit der Abwesenheit durch Mutterschutz und Elternzeit eine geeignete Ersatzkraft zu finden. Viele Personalverantwortliche fürchten auch, dass die Leistungsfähigkeit einer Mitarbeiterin während der Schwangerschaft eingeschränkt ist. Die Elternzeit bringt für viele Unternehmen insbesondere dann arbeitsorganisatorische Probleme mit sich, wenn eine Vertretung nicht ausreichend geplant wird oder planbar ist. Wenn es also zu keiner frühzeitigen Verständigung über die Dauer und den Umfang der Elternzeit und etwaig angestrebter Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit kommt. Dabei ist es häufig so, dass es auf Arbeitgeberseite noch nicht genügend Erfahrung zur frühzeitigen Vorsorge und Planung von Ausfallzeiten gibt. Oftmals sind auch beide Seiten nicht ausreichend über die rechtliche Lage informiert. Doch früher oder später wird in den meisten Unternehmen eine Mitarbeiterin schwanger und

Mutterschutz – Elternzeit – und zurück in den Beruf

Die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit bei der LASA berät Arbeitgeber, Schwangere und Eltern

Je früher, desto besser. Eine umfassende Beratung hilft Arbeitnehmerinnen und Unternehmen den Mutterschutz, die Elternzeit und den Wiedereinstieg in den Beruf zu planen. Seit Juli 2008 können sie sich dafür an die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit wenden. Die Mitarbeiterinnen beraten zu rechtlichen Regelungen, geben Tipps, wie die Rückkehr in den Beruf am leichtesten organisiert werden kann, und helfen den Unternehmen dabei, eine Vertretung zu finden. Und natürlich beraten die Mitarbeiterinnen der Servicestelle auch (werdende) Väter.

Bisher haben sich in der Servicestelle vor allem Eltern gemeldet, die bereits im Mutterschutz und in der Elternzeit sind, oder Eltern, die direkt vor dem Wiedereinstieg in den Beruf stehen. Die meisten von ihnen haben vor allem rechtliche oder finanzielle Fragen. Denn die gesetzlichen Regelungen bieten Gestaltungsmöglichkeiten, aus denen sich Fragen ergeben, beispielsweise:

- ▶ Ist das Elterngeld an die Elternzeit gekoppelt?
- ▶ Auf welcher Grundlage errechnen sich Elterngeld und Mutterschaftsgeld?
- ▶ Welche Zeiten werden wie angerechnet?
- ▶ Ist der Arbeitgeber verpflichtet, Teilzeit zu gewähren?
- ▶ Wie kann generell der Wiedereinstieg zeitlich geregelt werden?

Frühzeitige Beratung von Arbeitgebern und (werdenden) Eltern

Die Mitarbeiterinnen der Servicestelle möchten aber mit ihrer Unterstützung schon früher ansetzen, bevor das Kind da ist. Denn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sollten gemeinsam und frühzeitig alle Möglichkeiten ausloten, um Mutterschutz und Elternzeit für alle Seiten gewinnbringend zu gestalten und den Wiedereinstieg in den Beruf vorausschauend zu planen.

Deswegen richtet sich das Beratungsangebot an werdende Eltern und an Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber. Nur wenn beide Seiten die Beratung nutzen, können die Mitarbeiterinnen der Servicestelle auch beide Seiten unterstützen. Dabei sollten die Beteiligten aufeinander zugehen und miteinander vor und während der familienbedingten Auszeit das Gespräch suchen, um den Kontakt zu halten. Damit die Servicestelle beide Zielgruppen erreicht und beiden Zielgruppen helfen kann, kooperiert die Servicestelle mit dem Landesamt für Arbeitsschutz in Brandenburg (LAS) und den Agenturen für Arbeit.

Schon von der Servicestelle gehört? Das LAS informiert

Die Kooperation mit dem LAS stellt sicher, dass alle Schwangeren und ihre Arbeitgeber von der Servicestelle erfahren. Sowie eine Arbeitnehmerin die Arbeitgeberin oder den Arbeitgeber über ihre Schwangerschaft informiert, ist das

Unternehmen laut Mutterschutzgesetz dazu verpflichtet, dies dem Landesamt für Arbeitsschutz mitzuteilen (MuSchuG § 5). Daraufhin versendet das Landesamt für Arbeitsschutz mit einem entsprechenden Anschreiben zwei Faltblätter mit den Angeboten der Beratungsstelle für Arbeitgeber und für werdende Eltern an das Unternehmen. Beide Seiten haben dann voneinander unabhängig die Möglichkeit, das Angebot in Anspruch zu nehmen.

Vertretung gesucht? Die Arbeitsagentur hilft

Häufig benötigen Unternehmen eine Vertretung, wenn eine Mitarbeiterin durch Mutterschutz und Elternzeit ausfällt. Deshalb arbeitet die Servicestelle mit den örtlichen Arbeitsagenturen zusammen. Meldet sich ein Unternehmen bei der Servicestelle, das eine Vertretung sucht, leiten die Mitarbeiterinnen der Servicestelle das Unternehmen an eine persönliche Ansprechperson bei der Arbeitsagentur weiter. Diese versucht, eine passende Vertretung zu vermitteln. Dabei kann die Arbeitsagentur dem Unternehmen über das arbeitsmarktpolitische Instrument 'betriebliche Trainingsmaßnahme' eine achtwöchige Einarbeitungszeit finanzieren, wenn dies erforderlich ist. Arbeitslose, die für Vertretungen in Betracht kommen, können nach der Eignungsfeststellung bis zu acht Wochen Praktika in Betrieben absolvieren. Während dieser Zeit zahlt die Arbeitsagentur ihnen weiterhin das Arbeitslosengeld. Wenn sich der Arbeitgeber frühzeitig bei der Servicestelle meldet, bevor die Schwangere in den Mutterschutz geht, gibt es für ihn einen weiteren Vorteil. Dann kann die schwangere Arbeitnehmerin die Vertretung selbst einarbeiten. Bisher kommen die meisten Anfragen erst ganz kurz vor der Mutterschutzfrist.

Praxisnah und anwendungsorientiert: Das Info-Paket

Wer sich über Mutterschutz und Elternzeit informieren möchte, kann es bei der Servicestelle auf unterschiedlichen Wegen tun:

- ▶ auf den Internetseiten,
- ▶ über den Newsletter,
- ▶ über die Info-Pakete für Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie für Arbeitgeber,
- ▶ in einer telefonischen Beratung.

Ein Kernstück des Beratungsangebotes sind die Info-Pakete für Arbeitnehmerinnen und -nehmer sowie für Arbeitgeber. In den Info-Paketen haben die Mitarbeiterinnen der Servicestelle alle Informationen zielgruppenspezifisch und praxisorientiert aufbereitet. Die Info-Pakete geben Auskunft zu den einzelnen Phasen der familienbedingten Auszeit. Das Material enthält einen informativen Teil zu den Themen rund um Familienfreundlichkeit und Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Chronologisch strukturiert werden die Phasen Schwangerschaft, Mutterschutz und Elternzeit gesondert dargestellt und erläutert, was zu erledigen ist und welche rechtlichen Vorgaben zu beachten sind.

Im anschließenden Serviceteil erhalten die Nutzerinnen und Nutzer einen Gesprächsleitfaden bzw. eine Checkliste zum Herausnehmen. Tabellarisch übersichtlich wird auf Gesprächstermine zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aufmerksam gemacht, es werden Empfehlungen gegeben und gesetzliche Regelungen benannt. Die Nutzerinnen und Nutzer können alles, was sie erledigt haben, mit Notizen und Datum in den Checklisten festhalten. Ebenfalls zum Herausnehmen ist ein Zeitstrahl, der auf einen Blick über Zeiten, Fristen und finanzielle Gegebenheiten informiert.

Perspektiven

Zukünftig wird die Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit zusätzlich thematisch unterschiedliche Veranstaltungen anbieten, wie z. B. Workshops, Seminare oder Informationsabende.

Darüber hinaus sind Netzwerkveranstaltungen mit Kooperationspartnern, wie z. B. den Lokalen Bündnissen für Familie, geplant. Ziel ist es, in den Gesprächen verschiedene Möglichkeiten zu erörtern, denn nicht nur für die werdenden Eltern, auch für Unternehmen bedeutet die familienbedingte Auszeit eine organisatorische Herausforderung. So profitieren beide Seiten durch Planungssicherheit, Qualifikationserhalt und -ausbau, der Sicherung betrieblicher Abläufe, dem Arbeitsplatzzerhalt und der Senkung der finanziellen Belastung. □

Gerlinde Grass, Sylke Hofmann, Dagmar Terbeznik, Servicestelle Arbeitswelt und Elternzeit

Infos

Die Servicestelle im Internet: www.lasa-brandenburg.de/Arbeitswelt-und-Elternzeit.812.0.html
Die Beraterinnen Gerlinde Grass, Sylke Hofmann und Dagmar Terbeznik erreichen Sie unter der Telefon-Hotline: (03 31) 60 02-2 66,
Mo. – Do. 7:30 Uhr bis 16:30 Uhr, Fr. 7:30 – 14:00 Uhr

Strategisches Managementinstrument nicht nur für Unternehmen

Das audit berufundfamilie hilft bei einer familienbewussten Personalpolitik

Das audit berufundfamilie

Das audit wurde von der gemeinnützigen Heri-Stiftung initiiert und wird durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert. Umgesetzt wird es durch die berufundfamilie gemeinnützige GmbH.

Das Land Brandenburg hat bis Ende September 2008 kleinen und mittleren Unternehmen im Land einen Zuschuss zu den Kosten gewährt: 70 Prozent der Kosten für Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigten und 50 Prozent für Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten. Die Förderung wurde über die LASA abgewickelt. Eine Anschlussförderung ist geplant. Die Konditionen werden in Kürze bekannt gegeben.

Infos

Internetseiten der berufundfamilie gemeinnützige GmbH: www.beruf-und-familie.de/index.php?c=44

Das audit berufundfamilie unterstützt Unternehmen dabei, eine familienbewusste Personalpolitik nachhaltig umzusetzen. Es ist einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen. Darüber hinaus gibt es das audit auch für Hochschulen und Behörden.

Gemeinsam mit den Beschäftigten erfassen die Auditorinnen und Auditoren bereits angebotene Maßnahmen zur besseren Balance von Beruf und Familie im Unternehmen. Anhand von acht Handlungsfeldern ermitteln sie das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial und entwickeln aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu einer umfassenden Gesamtstrategie. Dabei geht es nicht darum, möglichst viele, sondern passgenaue Lösungen zu finden. Diese berücksichtigen die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Möglichkeiten des Unternehmens.

Das audit berufundfamilie ist ein kontinuierlicher Prozess. In der Regel ist die Auditierung nach zwei Monaten abgeschlossen und das Unternehmen erhält ein Zertifikat. Jährlich überprüft die berufundfamilie gGmbH die praktische Umsetzung der festgelegten Ziele und Maßnahmen. Drei Jahre nach Erteilung des Zertifikats

wird im Rahmen einer Re-Auditierung überprüft, inwieweit die Ziele erreicht wurden und welche weiterführenden Ziele zu vereinbaren sind. Ist die Re-Auditierung erfolgreich, wird das Zertifikat bestätigt, bis zur nächsten Überprüfung nach weiteren drei Jahren.

Handlungsfelder sind: Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Arbeitsort, Informations- und Kommunikationspolitik, Führungskompetenz, Personalentwicklung, Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen, Service für Familie.

Angeboten wird das audit auch für Hochschulen und für Behörden. Ende August hat das Bundeskabinett beschlossen, dass sich alle Bundesministerien, das Bundeskanzleramt sowie das Presse- und Informationsamt der Bundesregierung bis Ende 2009 dem audit berufundfamilie unterziehen. □ (jac)

Ein wesentlicher Teil der Firmengeschichte

Das audit berufundfamilie setzt die Entwicklung in der DKB Wohnungsgesellschaft fort

Die DKB Wohnungsgesellschaft Berlin-Brandenburg mbH ist ein junges Unternehmen, das vor sechs Jahren mit einer jungen Belegschaft angefangen hat. Dann kamen die ersten Kinder und die ersten familienbedingten Auszeiten der jungen Mütter. Seitdem unterstützt das Unternehmen seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dabei, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Die DKB Wohnungsgesellschaft ist eine Tochtergesellschaft der DKB Immobilien AG. Die Gesellschaft vermietet fast 7.000 Wohnungen in Brandenburg und Berlin, die 44 Beschäftigten betreuen die Mieter im direkten Kundenkontakt. Wolfgang Schnurr ist Vorstandsvorsitzender der DKB Immobilien AG und führt die Geschäfte der DKB Wohnungsgesellschaft Berlin-Brandenburg. Für ihn ist klar: „Unsere Mitarbeiter können mit unseren Kunden nur dann gut umgehen, wenn wir mit ihnen gut umgehen.“ Deshalb hatte sich das Unternehmen schon frühzeitig darum bemüht, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Doppelbelastung durch Arbeit und Familie zu erleichtern. Seit drei Jahren kooperiert die Gesellschaft mit der Kita „Fridolin“ in Potsdam. Die Gesellschaft hat Belegrechte für Kinder der Mitarbeiter reserviert und übernimmt die Hälfte der Kosten für einen Platz. Die Kita hat eine Kernbetreuungszeit von 6:00 Uhr morgens bis 19:00 Uhr abends, bei Bedarf ist auch eine Betreuung über Nacht und am Wochenende möglich. Darüber hinaus flexibilisierte das Unternehmen die Arbeitszeit, bot Teilzeitarbeit

und Heimarbeit an. „Als Geschäftsführer musste ich umlernen“, erzählt Wolfgang Schnurr. Seine drei Töchter wuchsen in den 80er-Jahren auf, er selbst arbeitete damals in einer Bank: „Das war eine Männerwelt, flexible Arbeitszeiten waren damals unbekannt.“ Bei der DKB Wohnungsgesellschaft hingegen sei Familienfreundlichkeit ein wesentlicher Teil der Firmengeschichte. Und Wolfgang Schnurr musste sich darauf einstellen, dass leitende Mitarbeiter in Teilzeit oder zu Hause arbeiten oder früher gehen, um ihre Kinder abzuholen. Doch die DKB Wohnungsgesellschaft ist kein gemeinnütziger Verein, sondern ein Wirtschaftsunternehmen. Es gibt Grenzen. „Wir haben kein Krabbelzimmer eingerichtet, wir sind ja keine Ersatzfamilie.“ Und auch die flexiblen Arbeitszeiten müssen im Team abgesprochen werden, denn „die Teams müssen ihre Aufgaben erledigen“, so Wolfgang Schnurr. Auch kommen die flexiblen Arbeitszeiten dem Unternehmen nicht ungelegen. Zukünftige Mieter besichtigen ihre Wohnung in der Regel dann, wenn sie nicht arbeiten, also abends und am Wochenende. Außerdem möchte Wolfgang Schnurr motivierte

Mitarbeiter haben, die sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Die Rechnung geht auf: „Krankenstand und Fluktuation liegen bei uns weit unter dem Durchschnitt“, sagt Wolfgang Schnurr. Und auch die Wohnungsleerstände seien nachhaltig gesunken, ebenso wie Beschwerden der Mieter.

audit berufundfamilie bietet Raum für Ideen

Das audit berufundfamilie hat diese Entwicklung fortgesetzt. Im April 2008 hat die Wohnungsgesellschaft das Grundzertifikat erhalten. Wolfgang Schnurr hat das audit in guter Erinnerung: „Die Arbeitsgruppen waren ein geschützter Raum für unsere Mitarbeiter, in dem sie ihre Ideen einbringen konnten.“ Doch nicht jeden Wunsch wollte das Unternehmen umsetzen. So lehnt Wolfgang Schnurr ab, ein zusätzliches Kindergeld zu zahlen: „Wir erhöhen das Gehalt nicht für Kinder, sondern für gute Arbeitsleistungen.“

Dafür will Schnurr sich eines neuen Themas annehmen. Einige Mitarbeiter haben inzwischen betreuungsbedürftige Eltern. „Das ist ein Problem, auf das wir noch keine abschließenden Antworten haben. Wir werden in Zukunft daran arbeiten.“ □ (jac)

Weil die Verantwortung gewachsen ist

Das audit berufundfamilie bringt Vorteile: für die Mitarbeiter und für das Unternehmen

Personalleiter Ulf Riska ist sich sicher: Nur mit motivierten Mitarbeitern kann das Unternehmen seine Unternehmensziele erreichen. Deshalb nimmt die private Betriebsführungsgesellschaft des Wasserverbandes Lausitz (WAL-Betrieb) beim audit berufundfamilie teil. Denn die Vorteile, die ein familienfreundliches Unternehmen seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bietet, sollen auch Vorteile für das Unternehmen bringen.

Vor zwei Jahren hat die private WAL-Betrieb GmbH aus Senftenberg, eine Tochtergesellschaft der REMONDIS-Aqua aus Lünen, die Betriebsführung des Wasserverbandes Lausitz übernommen. Und mit ihr auch die 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des früheren kommunalen Betreibers.

Gute Arbeitsbedingungen sollen die Arbeit erleichtern

Mit der neuen Gesellschaft hat sich die Arbeit der Mitarbeiter verändert. Sie sind nicht mehr nur für den Wasserverband Lausitz tätig, sondern die Gesellschaft bietet auch anderen Kunden ihre Dienstleistungen im überregionalen Drittgeschäft an. „Die Anforderungen sind gewachsen, unsere Mitarbeiter müssen eine größere Verantwortung tragen“, sagt Ulf Riska, Leiter der Rechts- und Personalabteilung. Das Unternehmen beteilige sich an dem audit für berufundfamilie, denn mit sehr guten Arbeitsbedingungen könne das Unternehmen die Mitarbeiter dabei unterstützen, mit der gestiegenen Verantwortung umzugehen,

so Riska. Mit dem audit wollen die Geschäftsführung und der Betriebsrat mehrere Ziele erreichen:

- ▶ die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen an das Unternehmen gebunden werden;
- ▶ das Unternehmen soll auch attraktiv sein für neue Mitarbeiter;
- ▶ die Motivation der Mitarbeiter soll verbessert werden;
- ▶ die Mitarbeiter sollen spüren, dass sie im Mittelpunkt stehen;
- ▶ Mitarbeiter und Unternehmen sollen mehr Planungssicherheit erhalten;
- ▶ der Krankenstand im Unternehmen soll gesenkt werden.

Im Mai hatte es einen ersten Strategieworkshop zum audit gegeben. Auf dem Workshop hatten acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens zusammen mit der Auditorin drei Haupthandlungsfelder festgelegt:

- ▶ Arbeitszeit;
- ▶ Arbeitsorganisation;
- ▶ Service für Familien – also was kann das Unternehmen tun, um Familien zu unterstützen?

Dabei hat das Unternehmen bewusst eine weite Definition von Familie festgelegt. „Familie ist für uns, wenn Menschen füreinander Fürsorge tragen“, sagt Ulf Riska. Diese Definition ist eine Reaktion darauf, dass das Unternehmen viele ältere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, der Altersdurchschnitt liegt bei 46 Jahren, obwohl das Unternehmen auch junge Fachkräfte beschäftigt.

Hilfe für pflegende Mitarbeiter

Eine Folge des hohen Altersdurchschnitts ist, dass inzwischen mehrere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ältere Angehörige pflegen. „Wir haben dafür noch keine greifbare Lösung, wie Unternehmen und Mitarbeiter mit dieser Belastung umgehen können“, sagt Ulf Riska. Er hofft, mithilfe des audits neue Ideen zu finden, um die Doppelbelastung zu erleichtern. Auch für Mitarbeiter mit Kindern sucht das Unternehmen nach Angeboten. Damit das audit nicht an den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorbeigeht, gibt es eine Arbeitsgruppe, in der 18 Beschäftigte das audit begleiten. „Wir haben darauf geachtet, dass aus jedem Bereich unseres Unternehmens Mitarbeiter mit unterschiedlichem sozialen Hintergrund repräsentativ in der Arbeitsgruppe vertreten sind“, sagt Ulf Riska. □ (jac)

Miethke GmbH: klein, hoch spezialisiert, familienfreundlich

Das audit berufundfamilie bietet Möglichkeiten auch für kleine Unternehmen

Die Gründe, weshalb Unternehmen am audit berufundfamilie teilnehmen, sind unterschiedlich. Martina Ullrich von der Miethke GmbH & Co. KG hat für ihr Unternehmen eine ganz einfache Antwort: „Herr Miethke ist ein Familienmensch.“

Martina Ullrich ist in der Miethke GmbH die Projektleiterin für das audit berufundfamilie. Vor rund einem Jahr hat die Miethke GmbH das Grundzertifikat des audits berufundfamilie erhalten. Die Arbeit mit der Auditorin hat Martina Ullrich in guter Erinnerung: „Sie hatte das audit schon häufiger durchgeführt und vor allem konnte sie uns die Möglichkeiten aufzeigen, die kleinere Unternehmen haben.“ Die Miethke GmbH beschäftigt 35 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Unternehmen stellt Ableitungsventile her, welche bei Patienten mit Wasserkopf eingesetzt werden.

audit stärkt Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen

Während des audits haben Mitarbeiter des Unternehmens zusammen mit der Auditorin Ziele und Maßnahmen erarbeitet, die seitdem umge-

setzt werden. „Bei einigen geht es ganz leicht, andere sind schwieriger ins Unternehmen zu integrieren“, erzählt Martina Ullrich. So hat das Unternehmen beispielsweise einen Bügelservice organisiert, der die Wäsche der Mitarbeiter aus der Firma abholt. Wer den Service in Anspruch nimmt, muss allerdings selbst dafür bezahlen. Viele Maßnahmen zielen darauf ab, die Mitarbeiter stärker an das Unternehmen zu binden. Etwa die Weihnachtsfeier für die Kinder der Mitarbeiter. Drei Mitarbeiter hatten die Feier organisiert. „Solche Aktionen stärken die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen“, sagt Martina Ullrich. Dazu gehört auch, dass Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sich den VW-Bus der Firma ausleihen können, wenn sie größere Sachen transportieren möchten. Auch stellt die Miethke GmbH den Aufenthaltsraum für Familienfeiern zur Verfügung. All diese Maßnahmen waren einfach einzuführen.

Nicht alles einfach umzusetzen

Schwieriger gestaltet sich der Wechsel zur Vertrauensarbeitszeit. „Hier müssen wir Ängste der Mitarbeiter abbauen“, erzählt Martina Ullrich. Was ist, wenn es Unstimmigkeiten darüber gibt, ob die vertraglich festgelegte Arbeitszeit tatsächlich geleistet wird? Solche Fragen beschäftigen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Aber auch dafür wird es eine Lösung geben. „Wir richten eine Stelle ein, an die sich unsere Mitarbeiter wenden können, wenn es Probleme gibt“, sagt Martina Ullrich. Mit der Vertrauensarbeitszeit wird sich die Arbeitsorganisation ändern müssen. Bisher haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Produktion feste Arbeitszeiten. Bei einer flexibleren Vertrauensarbeitszeit müssen sie sich im Team absprechen, damit die Produktion gesichert ist. Und sie sollen bei der Einteilung ihrer Arbeitszeit auch die Auftragslage berücksichtigen. „Das kann man in einem kleinen Unternehmen gut im Auge behalten, hier weiß jeder Bescheid, wie viel produziert werden muss“, sagt Martina Ullrich. □ (jac)

Zahlreich und unverzichtbar

Lokale Bündnisse für Familie im Land Brandenburg

Ob längere Öffnungszeiten der Kitas, familienfreundliche Unternehmen, Familienbildungsangebote oder eine kindgerechtere Stadtplanung. Lokale Bündnisse für Familie wirken auf alle gesellschaftlichen Zusammenhänge und machen ihre Region attraktiv für Familien. Im Jahr 2004 startete die Bundesregierung eine Initiative, die solche Bündnisse bundesweit etablieren soll. Im Land Brandenburg ist diese Initiative zu einem Erfolgsmodell geworden und die Bündnisse erfüllen wichtige familienpolitische Funktionen.

32 Bündnisse haben sich in den vergangenen vier Jahren in Brandenburg etabliert, sieben weitere sind in Gründung. Damit liegt Brandenburg weit vor den anderen neuen Bundesländern. Was macht den Brandenburger Erfolg aus? Doris Kreinsen vom Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) nennt drei Gründe: Das Land unterstützt die Bündnisse. Besonders das Engagement von Ministerin Dagmar Ziegler habe zu der guten Entwicklung beigetragen. Dagmar Ziegler hatte vor drei Jahren die Schirmherrschaft über die Bündnisse übernommen. „Seitdem hat sie fast immer Zeit gefunden, bei den Gründungsveranstaltungen dabei zu sein“, sagt Doris Kreinsen. Zudem hat das zuständige Referat schon frühzeitig eine Impulsarbeitsgruppe für die Akteure eingerichtet. Hinzu kommt die gute Zusammenarbeit mit dem bundesweiten Servicebüro. Diese Stelle begleitet die Bündnisse bei ihrer Arbeit.

Inzwischen ist das Interesse an der Arbeitsgruppe so groß, dass sie geteilt werden musste. „Gerade der Erfahrungsaustausch untereinander ist für die Akteure wichtig“, sagt Doris Kreinsen. Das alles hätte jedoch wenig Wirkung, wenn die Akteure vor Ort nicht mitziehen würden. Oft hängt es an Personen, wenn die Bündnisse gut laufen. Der Landkreis Spree-Neiße etwa hat die meisten Bündnisse. „Hier hat sich der Landrat sehr dafür engagiert“, so Doris Kreinsen.

Allerdings könnte auch ein kleines Abweichen des Landes von dem Grundsatz der Ehrenamtlichkeit zum Erfolg mit beigetragen haben. Als einziges Bundesland hat Brandenburg den Bündnissen ihren Start mit einem Zuschuss erleichtert. In den Jahren 2006, 2007 und 2008 konnten und können Bündnisse in der Startphase bis zu 10.000 Euro für ihre Öffentlichkeitsarbeit erhalten. Damit hat sich das Land weit aus dem Fenster gelehnt, denn die Bündnisse sollen von Beginn an ehrenamtlich arbeiten, so die Philosophie der Bundesinitiative und des Landes. Doris Kreinsen betont deshalb, man wolle auf keinen Fall eine Fördermentalität bei den Akteuren erzeugen. Das Konzept geht auf. „Bisher hat sich noch kein Bündnis wieder aufgelöst“, sagt Doris Kreinsen. Wichtig sei, dass die Kommune von Anfang an dabei ist, „das stabilisiert“. Auch seien starke Unternehmen eine große Unterstützung. „In den alten Bundesländern funktionieren die Bündnisse häufig über Spenden, soweit sind wir

in Brandenburg noch nicht“, so Doris Kreinsen. Aber die Bündnisse haben in Brandenburg noch andere Möglichkeiten. Etwa die Bündnisse, die in einer Region agieren, in der die integrierte Stadtentwicklung gefördert wird. Deshalb hat das Familienministerium gemeinsam mit dem Brandenburger Ministerium für Infrastruktur und Raumordnung (MIR) eine Veranstaltung für die infrage kommenden Bündnisse durchgeführt, auf der die Richtlinie zur integrierten Stadtentwicklung vorgestellt wurde. Denn Familienfreundlichkeit ist ein Bestandteil der integrierten Stadtentwicklung, und entsprechende Projekte können über ESF- oder über EFRE-Mittel gefördert werden.

Flächendeckende Unterstützung

Für das Land erfüllen die Bündnisse eine wichtige Funktion. „Mit den Bündnissen haben wir aktive und gut funktionierende familienpolitische Strukturen bekommen“, sagt Doris Kreinsen. Sie denkt dabei vor allem an flächendeckende Beratungsangebote für Familien. Welche Hilfen gibt es für Alleinerziehende? Wo werden das Elterngeld und die Ferienzuschüsse für Familien beantragt? Die Bündnisse leiten die Ratsuchenden an die richtigen Ansprechpartner weiter. Das funktioniert inzwischen fast landesweit. Nur in den Landkreisen Elbe-Elster und Oberspreewald-Lausitz gibt es noch kein einziges Bündnis. Und das, obwohl Sallgast und Rückersdorf in Elbe-Elster sich um die Auszeichnung familienfreundliche Gemeinde beworben haben und der Ort Senftenberg in Oberspreewald-Lausitz sogar zu den Gewinnern gehörte. Doris Kreinsen hofft, dass diese Gemeinden zu Kernen für neue Bündnisse werden. Aber die Initiative muss von den lokalen Akteuren kommen. „Wir wollen und wir können nichts künstlich aufpfropfen.“

Ein wichtiges Thema für das Ministerium ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Deswegen legt Doris Kreinsen großen Wert darauf, dass die Bündnisse Unternehmen und auch die Kammern als Partner gewinnen. Aus diesem Grund veranstaltet das Ministerium im November gemeinsam mit der IHK Potsdam und dem Servicebüro des Bundes die Tagung ‚Familienfreundliche Wirtschaft bildet unsere Zukunft!‘ □ (jac)

Infos

Internetseiten des MASGF zu den lokalen Bündnissen: <http://tinyurl.com/5fzsb4>

Lokale Bündnisse für Familie

In den Bündnissen schließen sich verschiedene gesellschaftliche Gruppen einer Stadt bzw. einer Region zusammen. Die Zusammensetzung variiert, mit dabei sind etwa Kommunen, Unternehmen, Kammern, Vereine, Kirchen, Kitas, Polizei, Krankenhäuser, freie Wohlfahrtsträger.

Lokale Bündnisse für Familie finden sich aus den Regionen heraus selbst zusammen und organisieren ihre Arbeit ehrenamtlich. Die Bundesregierung unterstützt die Bündnisse durch ein Servicebüro in Berlin, deren Beraterinnen und Berater die Bündnisse bundesweit begleiten.

Die Bündnisse schaffen ein familienfreundliches Klima und unterstützen Familien. Ihre Themen sind beispielsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie, flexible Ausgestaltung der Kinderbetreuung, Familienbildung, Ausbau der Freizeit- und Sportangebote sowie Ausbau der familiengerechten Infrastruktur, beispielsweise Spielplätze und Radwege.

Das Land Brandenburg hat die Bundesinitiative offiziell durch den Landtagsbeschluss ‚Brandenburg familienfreundlich gestalten‘ übernommen. Dagmar Ziegler, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, unterstrich das Landesinteresse an den Bündnissen für Familie, indem sie im Jahr 2005 die landesweite Schirmherrschaft übernahm.

ESF-Förderung für Regionalkonferenzen

Eine Brandenburger Besonderheit sind die Regionalkonferenzen ‚Familie hat Zukunft!‘. Das Familienministerium finanziert die Regionalkonferenzen aus Landesmitteln und aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Organisiert werden die Konferenzen von den lokalen Bündnissen, die in Abstimmung mit dem Brandenburger Familienministerium den thematischen Schwerpunkt festlegen.

Die Konferenzen sollen die Themen und Ziele des Brandenburger Familienprogramms ‚Die Brandenburger Entscheidung: Familien und Kinder haben Vorrang!‘ in den Regionen verankern. Bisher haben fünf Konferenzen stattgefunden: in Eisenhüttenstadt, in Belgiz, in Schwedt, in Kyritz und in Potsdam.

Mächtig aktiv

Das Lokale Bündnis für Familie in Fürstenwalde

In Fürstenwalde koordinieren zwei Mitarbeiterinnen der Stadtverwaltung das Lokale Bündnis für Familie. Diese Konstruktion sorgt dafür, dass Belange von Familien schneller in der Verwaltung wahrgenommen werden, ist sich Anne-Gret Trilling sicher.

Anne-Gret Trilling ist wie ihre Kollegin Kati Bauer neben ihren anderen Aufgaben für das Bündnis zuständig. „Wir tragen die Belange von Familien in die Verwaltung hinein.“ Dadurch, dass sie Teil der Stadtverwaltung sind, können sie auch das eine oder andere Projekt des Bündnisses mit Geld aus dem Stadtsäckel unterstützen, etwa das geplante Willkommenspaket für Neugeborene. „Wir haben dafür eine Kombilohnstelle beantragt und eine junge Mutter gefunden, die das macht“, sagt Anne-Gret Trilling. Für das Willkommenspaket werden wichtige Informationen für junge Familien zusammengetragen, etwa welche Krabbelgruppen es gibt und wo es Kinderärzte gibt. Die Mitarbeiterin bringt das Paket persönlich bei den Eltern vorbei. Andere Projekte werden von Unternehmen gesponsert, die Mitglied im Bündnis sind. So verteilt der Energieversorger E.ON edis an jeden Schulanfänger einen Bibliotheksausweis.

61 Mitglieder hat das Bündnis derzeit, im Juli kam die IHK als neues Mitglied hinzu, worüber sich Anne-Gret Trilling besonders freut: „Die IHK hat eine Vorbildfunktion für Unternehmen und sie hat viele Kontakte.“ Außerdem ist die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein wichtiges Thema im Bündnis. Seit der Gründung im Mai 2006 hat das Bündnis schon viele Projekte auf die Beine gestellt. So hat es die Ausstellung ‚Spielen,

lesen, gesund aufwachsen in der Familie‘ in Kooperation mit der Stadtbibliothek und der Kulturfabrik für drei Monate nach Fürstenwalde geholt. Zusammen mit der Barmer Ersatzkasse hat das Bündnis 2006 eine gesunde Brotbüchse zusammengestellt und allen Schulanfängern übergeben. Diese Aktion hatte das Bündnis in den nächsten Jahren nicht mehr verfolgt, weil sie sich mit einer gleichen Aktion des Bildungsministeriums überschneiden hat. Zu den ersten Ideen gehörte auch ein Großelternservice. Das Interesse bei den Eltern sei sehr groß, erzählt Anne-Gret Trilling. „Wir suchen aber verzweifelt nach Großeltern, die bereit sind, dauerhaft quasi familiäre Bindungen aufzubauen.“ Ein weiteres Projekt ist der Kinderturntag, der Anfang Oktober zum zweiten Mal stattfand. Das Bündnis lädt alle Kinder der ältesten Kitagruppen dazu ein. Die Barmer Ersatzkasse untersucht dabei das sportliche Leistungsvermögen der Kinder. „Die Kinder haben viel Spaß und die Eltern bekommen Hinweise, wie sie ihre Kinder fördern können.“ Auch das Mehrgenerationenhaus in Fürstenwalde hat das Bündnis initiiert und die AWO als Träger gefunden. Anfang September wurde das Haus eingeweiht. Eine kleine Besonderheit weist das Bündnis in Fürstenwalde auf: „Bei uns sind viele Privatleute aktiv. Die Leute wollen sich engagieren und aus diesem Potenzial schöpfen wir.“ □ (jac)

Ganz neu dabei

Das Lokale Bündnis für Familie in Forst (Lausitz)

Seit Ende Mai 2008 arbeitet das Lokale Bündnis für Familie in der Stadt Forst (Lausitz). Erste Aktivitäten sind geplant und vor allem wollen die Mitglieder zuerst die Bürgerinnen und Bürger fragen, was diese sich wünschen.

30 Mitglieder haben das Bündnis gegründet. Inzwischen ist ein weiteres Mitglied hinzugekommen. „Die Initiative für das Bündnis ging von der Stadt Forst (Lausitz), der Volkssolidarität und dem Paul Gerhardt Werk aus“, erzählt Simone Porzio. Aber dann sei es ganz einfach gewesen, Gründungsmitglieder zu finden. Simone Porzio leitet das Servicebüro des Bündnisses. Das Büro ist in Räumen der Stadtverwaltung untergebracht, sie selbst ist eine Mitarbeiterin der Stadtverwaltung. „Das Servicebüro ist ein Beitrag der Stadt für mehr Bürgernähe“, sagt sie. Auch sei es für die Mitglieder des Bündnisses einfacher, die Zusammenarbeit zu gestalten, wenn ein Servicebüro existiert. Mit dabei im Bündnis für Familie

sind neben der Stadt Krankenkassen, kirchliche Einrichtungen, die Polizei, Fraktionen der Stadtverordnetenversammlung, Unternehmen und sozial engagierte Vereine. Drei Projekte bearbeitet das Bündnis derzeit: Mitglieder erarbeiten einen Wegweiser, der alle Angebote für Familien in der Stadt auflistet. Es wird eine Fragebogenaktion vorbereitet, mit der die Bürgerinnen und Bürger gefragt werden, was sie sich vom Bündnis wünschen. Und das Lokale Bündnis möchte einen Adventskalender organisieren: In der Adventszeit soll täglich eine Einrichtung ihre Türen öffnen und über ihre Arbeit informieren. „Wir wünschen uns, dass wir dadurch einen direkten Kontakt zu Familien bekommen“, so Simone Porzio. □ (jac)

Sozial engagiert –

In Potsdam/Am Stern

Im Stadtteil Potsdam/Am Stern leben viele sozial schwache Familien. Das prägt die Arbeit des Bündnisses für Familie. Kurse wie ‚Auskommen mit dem Einkommen‘ für die Eltern und ‚Selbstbewusst von Anfang an‘ an Schulen und Kitas sind auf diese Gruppe zugeschnitten. Dabei geht es dem Bündnis nicht nur darum, neue Angebote zu entwickeln, sondern auch darum, bestehende Angebote aufeinander abzustimmen.

Vor zwei Jahren hat sich das Lokale Bündnis für Familie Potsdam/Am Stern gegründet. „Wir wollten die Aktivitäten bündeln und Untergruppen im Bündnis zusammenführen“, erzählt Kathrin Feldmann. Dies habe vielen Gruppen neue Anregungen verschafft und zu einer neuen Qualität in der Zusammenarbeit geführt. „Die Einrichtungen der Familienbildung stimmen sich mittlerweile selbstständig untereinander ab“, sagt Koordinatorin Kathrin Feldmann. In den Anfangszeiten liefen alle Abstimmungen über sie. Familienbildung ist ein Schwerpunktthema des Bündnisses. Die Einrichtungen bieten Kurse über Säuglingspflege für junge Mütter und Väter an oder bilden Kitaerzieherinnen weiter.

Gesundheitsförderung ist das zweite Thema. Hier kann das Bündnis auf Angebote aufbauen, die über das Förderprogramm ‚Soziale Stadt‘ initiiert wurden. Das Bündnis geht in der Arbeit von einem breiten Gesundheitsbegriff aus: „Gesundheit heißt auch, im Geist gesund zu sein“, sagt Kathrin Feldmann. Ein großes Problem sei, dass viele Kinder unkonzentriert sind. Deshalb zielen viele Angebote darauf ab, Konzentration und Durchhaltevermögen zu fördern. Etwa das Lehmbauprojekt. Hier schulen die Kinder ihre motorischen und taktischen Fähigkeiten, lernen aber auch spielerisch, am Ball zu bleiben. Darüber hinaus dient das Projekt auch der Familienförderung, denn mitmachen können hier Jung und Alt.

Rund 30 Mitglieder hat das Bündnis. Mit dabei sind fast alle sozialen Einrichtungen aus dem Viertel, die Wohnungsunternehmen, die Gleichstellungsbeauftragte sowie das Jugend- und Gesundheitsamt der Stadt, Unternehmen, eine Bibliothek, eine Musikschule und demokratische Parteien. Erst kürzlich dazu gekommen ist das Möbelhaus porta. „Wir haben das Unternehmen angesprochen, als es neu nach Potsdam gekommen ist. Und die Geschäftsführung hat sofort zugestimmt“, sagt Kathrin Feldmann. porta unterstützt das Bündnis mit Spenden und Ausstattung. Beispielsweise stellt porta für Veranstaltungen eine Fußballschule, also aufblasbare Banden und Tore, mitsamt Betreuern zur Verfügung. Und auch andere Unternehmen spenden Geld und Sachmittel. □ (jac)

Erfolgreich für Familien

Lokale Bündnisse für Familie – gründen, aufbauen und weiterentwickeln

Was macht ein Bündnis für Familie erfolgreich? Die richtigen Partner, Engagement und Ideen. Darüber hinaus gibt es kleine Tipps, wie die Bündnispartner ihre Arbeit in Fahrt bringen können, hier vorgestellt vom Servicebüro der Initiative Lokale Bündnisse für Familie.

Wie gründe ich ein Lokales Bündnis für Familie?

Ein Lokales Bündnis für Familie zu gründen, ist gar nicht so schwer. Zunächst empfiehlt es sich zu prüfen, ob es vor Ort schon Formen der Zusammenarbeit gibt, die einem Bündnis ähnlich sind. Wenn ja, könnte ein Lokales Bündnis in diesen bestehenden Strukturen organisiert werden. Es kann aber auch von Grund auf neu gebildet werden. Dabei ist es wichtig, sich vor Ort Partner zu suchen, die sich gemeinsam für ein familienfreundliches Arbeits- und Lebensumfeld stark machen wollen. Es gibt keine Regel, welche und wie viele Akteure dabei sein müssen, jedes Bündnis entscheidet vor Ort über seine Zusammensetzung. Es hat sich aber gezeigt, dass ein Bündnis nicht ausschließlich aus Privatpersonen bestehen sollte. Gemeinsam mit Unternehmen, kommunalen Einrichtungen, sozialen Trägern oder anderen einflussreichen starken Partnern lässt sich meistens mehr erreichen. Aber auch namhafte Persönlichkeiten, die zur lokalen Prominenz gehören, sind häufig eine große Hilfe, wenn ein Bündnis um Aufmerksamkeit und Unterstützung werben möchte.

Die Initiative

Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie wurde 2004 vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ins Leben gerufen. Inzwischen gibt es mehr als 500 Bündnisse, in denen sich mehr als 13.000 Akteurinnen und Akteure engagieren, darunter mehr als 4.000 Unternehmen. In den Kreisen, Städten und Gemeinden mit einem Lokalen Bündnis leben mehr als 48 Millionen Menschen. Die Initiative wird finanziert aus Mitteln des Bundesfamilienministeriums und des Europäischen Sozialfonds.

Auch über die Wahl der zu bearbeitenden Handlungsfelder entscheiden die einzelnen Bündnisse selbst. Schließlich sind die Wünsche an ein familienfreundliches Umfeld von Ort zu Ort verschieden und keiner weiß besser als die Bündnisakteurinnen und -akteure, wo genau der Schuh drückt. Bevor das Bündnis gegründet wird, sollten auch die lokalen Rahmenbedingungen geklärt werden. Auch sollte überlegt werden, wie das Familienbündnis organisiert und finanziert wird und wer die Bündniskoordination übernimmt.

Wenn diese Fragen beantwortet sind, steht einer Gründung nichts mehr im Wege. Der Start gelingt am besten mit einem Planungsworkshop oder einer öffentlichen Auftaktveranstaltung.

Wie bringe ich das Bündnis in Schwung?

Ist das Lokale Bündnis feierlich gegründet, geht es schon mit der gemeinsamen Arbeit los. Damit die Zusammenarbeit der Beteiligten auch auf lange Sicht funktioniert, sollte geklärt werden, in welchem Rhythmus Treffen stattfinden, wie der Kommunikationsfluss gewährleistet wird und wie die Ressourcen aller Beteiligten optimal genutzt werden können. Da vom Bundesprojekt her keine Fördergelder vergeben werden können, müssen Sachleistungen wie Räume, Informatik, Telefone sowie natürlich Arbeitskraft vor Ort bereitgestellt werden.

Gemeinsam sollte auch überlegt werden, wie das Bündnis von Dritten kontaktiert werden kann. Eine Internetseite ist sinnvoll. Daneben gilt es natürlich, konkrete Ziele festzulegen, die das Bündnis erreichen möchte. Auf dieser Basis können die nächsten Arbeitsschritte überlegt und umgesetzt werden. Dabei wird am besten schriftlich festgehalten, wer welche Aufgaben bis wann zu erledigen hat, wer welche Ressourcen bereitstellt und wer die Federführung hat. Auch an Presse- und Öffentlichkeitsarbeit ist rechtzeitig zu denken, schließlich sollen die Bürgerinnen und Bürger ja von Aktionen des Familienbündnisses erfahren! Ein erfolgreiches Bündnis lebt von engagierten Bündnisakteuren und starken Partnern: Deswegen sollte auch immer im Blick behalten werden, wie weitere strategische Partner für die Mitarbeit gewonnen werden können. Wenn das Lokale Bündnis für Familie schon einige Zeit besteht und arbeitet, haben viele Akteure das Bedürfnis, über die Zukunft des Bündnisses nachzudenken. Deshalb empfiehlt es sich, etwa ein Jahr nach der Gründung einen Workshop durchzuführen, in dem der Stand der Dinge, die weitere Entwicklung des Bündnisses sowie die eigene Arbeit reflektiert werden.

Wie wird ein Lokales Bündnis wirkungsvoll?

Die Lokalen Bündnisse für Familie sind so verschieden, wie die Orte, in denen sie aktiv sind. Dennoch haben sich in der Praxis einige Merkmale entwickelt, die ein Bündnis wirkungsvoll werden lassen. Ein wirkungsvolles Bündnis:



- ▶ wirkt: Es gestaltet vor Ort nachhaltig Familienfreundlichkeit, schafft Nutzen für alle Beteiligten und kann bereits Erfolge vorzeigen.
- ▶ wird gesehen: Es wird von lokalen und/oder regionalen Medien wahrgenommen, hat vielleicht sogar schon die Lokalzeitung als Bündnisakteur oder deren Chefredakteur für die Moderation einer Bündnisveranstaltung gewonnen.
- ▶ hat stabile Strukturen: Es hat starke und engagierte Partner, ist offen für weitere Akteure und Themen und verfügt über klare Strukturen, Verantwortlichkeiten und Kommunikationsabläufe.
- ▶ gehört zur Bündnisfamilie: Es vernetzt sich mit der bundesweiten Initiative und nutzt das Wissen und die Aktionen der Bündnisfamilie.

Wie unterstützt das Servicebüro?

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat im Rahmen der Initiative Lokale Bündnisse für Familie, die auch aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds unterstützt wird, ein Servicebüro mit einem umfangreichen Unterstützungsangebot in Berlin und Bonn eingerichtet. Alle, die ein Lokales Bündnis gründen oder eine bestehende Initiative weiterentwickeln wollen, können sich an dieses Servicebüro wenden. Es stellt allen Interessierten kostenlose Beratung zur Verfügung und unterstützt in allen Phasen des Bündnisprozesses von der Zielfindung über den Aufbau und die Organisation bis zur Weiterentwicklung. Auch in Sachen Presse- und Öffentlichkeitsarbeit hilft das Servicebüro weiter. Für Gründungsveranstaltungen oder Workshops zu Weiterentwicklung bietet das Servicebüro kostenlose Moderation an. Auf den Internetseiten der Servicestelle finden sich hilfreiche Materialien zum Download und viele Beispiele aus anderen Lokalen Bündnissen. Falls Sie Fragen haben, rufen Sie uns einfach an, wir unterstützen Sie gerne! □

Pressestelle,
Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie

Infos
Servicebüro Lokale Bündnisse für Familie,
Charlottenstraße 65, 10117 Berlin;
Tel.: (01 80) 5 25 22 12 (14ct./min), Fax: -13;
Postanschrift: Argelderstraße 1, 53115 Bonn;
E-Mail: info@lokale-buendnisse-fuer-familie.de,
Internet: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

TFH Wildau Familienfreundlich

Im Wettbewerb um Studenten und Wissenschaftler setzt die TFH Wildau auch auf Familienfreundlichkeit. Seit Mai läuft das Projekt ‚Familienfreundliche Hochschule TFH Wildau‘, das über die ‚Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem ESF‘ gefördert wird (siehe Artikel auf dieser Seite).

Im Rahmen der Förderung entwickelt die Technische Fachhochschule Wildau strategische Konzepte und Lösungsansätze für familienfreundliche Studienbedingungen und Arbeitsstrukturen. Die Hochschule möchte damit

- ▶ die Vereinbarkeit von Studium bzw. Arbeit und Familie verbessern,
- ▶ die Mitarbeitermotivation auf hohem Niveau halten,
- ▶ den Bildungs- und Studienerfolg fördern,
- ▶ das positive Image und die Ausstrahlungskraft der Hochschule stärken.

Wird gut angenommen: Eltern-Kind-Zimmer

Doch die familienfreundliche Hochschule ist bei der TFH Wildau nicht nur ein Projekt, sondern Programm. Im März 2008 hat die Hochschule ein Eltern-Kind-Zimmer eingerichtet, in dem Studierende und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten können, wenn sie ihre Kinder dabei haben. „Das Zimmer wird sehr gut angenommen“, sagt Michael Frey. Er koordiniert die familienfreundlichen Maßnahmen an der TFH Wildau. Es habe sich jedoch gezeigt, dass gerade Studierende eine Kinderbetreuung brauchen, wenn sie die Vorlesungen besuchen. Deswegen möchte die Fachhochschule eine Servicestelle einrichten, die Kindersitter vermittelt. Das könnten etwa andere Studierende sein. Mit der Arbeitsagentur prüft die Fachhochschule außerdem die Möglichkeit, eine langzeitarbeitslose Erzieherin zumindest stundenweise zu beschäftigen. Um für solche und ähnliche Maßnahmen eine finanzielle Unterstützung zu erhalten, beantragt die TFH Wildau Fördergelder, die das Brandenburger Wissenschaftsministerium im Rahmen des Qualitätsversprechens bereitgestellt hat (siehe Artikel auf dieser Seite). Geplant ist auch, beim audit berufundfamilie mitzumachen.

Doch warum bemüht sich die Fachhochschule um familienfreundliche Bedingungen? „Wir haben den Handlungsbedarf erkannt. Für uns ist Familienfreundlichkeit ein Wettbewerbsfaktor um Studenten und um Wissenschaftler“, sagt Michael Frey. □ (jac)

Infos

Internetseiten der TFH Wildau zum Thema Familienfreundlichkeit: www.tfh-wildau.de/familie/index.html

Kind und Karriere An Brandenburger Hochschulen

Auch in der Hochschulpolitik soll Familienfreundlichkeit zum Standortfaktor werden. Ziel ist, das Bundesland mit den familienfreundlichsten Hochschulen zu werden. Unter dem Motto ‚Wir sind sehr gut, aber wir wollen noch besser werden‘ wirbt das Land um Studierende. Für dieses Qualitätsversprechen stellt das Land bis 2009 2,4 Mio. Euro Landesmittel zur Verfügung. Auch die ‚Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds‘ des Brandenburger Wissenschaftsministeriums fördert Projekte, um die Hochschulen familienfreundlicher zu gestalten.

Qualitätsversprechen Kind und Karriere

Anfang August hatte Wissenschaftsministerin Prof. Dr. Johanna Wanka gemeinsam mit dem Vorsitzenden der Brandenburgischen Landesrektorenkonferenz Prof. Dr. Günter Schulz das ‚Qualitätsversprechen Kinder und Karriere‘ an Brandenburgs Hochschulen vorgestellt. Mit der Erklärung verpflichten sich die Hochschulen, in den kommenden Jahren die Bedingungen zur Vereinbarkeit von Familie, Studium und Wissenschaftsbetrieb noch weiter zu verbessern. Die

- ▶ campusnahe Kita-Betreuung,
- ▶ Still- und Wickelräume,
- ▶ Eltern-Kinderräume,
- ▶ kinderfreundliche Mensen,
- ▶ flexible Studier- und Arbeitsformen wie Gleit- oder Teilzeit,
- ▶ Wohnraumangebote,
- ▶ Netzwerkbildung,
- ▶ Beratungsstellen.

Hochschulen, die solche Maßnahmen bei sich umsetzen wollen, können vom Wissenschaftsministerium eine Unterstützung erhalten. Bis zum Jahr 2009 stellt das Ministerium dafür rund 2,4 Millionen Euro Landesmittel bereit.

Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und Forschung

Hinzu kommen rund 700.000 Euro EU-Mittel aus der ESF-Förderrichtlinie für die Jahre 2008 bis 2011. In der Richtlinie zur Förderung von Wissenschaft und ‚Forschung aus dem Europäischen Sozialfonds‘ gibt es einen Förderschwerpunkt

Mehr Frauen als Männer

Der Frauenanteil bei den Studierenden liegt im Land Brandenburg bei mehr als 50 Prozent und damit bundesweit im Spitzenfeld. Bei den Studienanfängern betrug der Frauenanteil im vergangenen Wintersemester 51,5 Prozent, das war bundesweit der höchste Wert.



Plakat der Qualitätsinitiative

Betonung liegt auf noch weiter: „Wir gehören schon zu den Besten“, sagt Holger Drews vom Brandenburger Wissenschaftsministerium. Beispielsweise hätte die Universität Potsdam schon drei Mal die bundesweite Auszeichnung ‚Total E-Quality‘ bekommen. Das Prädikat zeichnet Unternehmen, Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen. Mit dem Qualitätsversprechen sollen die Angebote an den Hochschulen zur Förderung von Frauen und Familien zügig flächendeckend ausgebaut werden. In der Selbstverpflichtung der Hochschulen festgeschrieben sind

‚Familiengerechte Hochschule‘. Gefördert wird hier zusätzliche Unterstützung für Studierende und Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler mit Kind. Hier ist vor allem an Teilzeit- oder an virtuelle Lernformen gedacht. Für Anträge gibt es eine Stichtagsregelung. Die Maßnahmen der ersten Förderrunde laufen. Die derzeitige Förderrunde hat im September 2008 begonnen. Das Brandenburger Wissenschaftsministerium prüft die Anträge inhaltlich und gibt ein Votum ab. Hochschulen, deren Antrag ein positives Votum erhalten haben, stellen dann einen elektronischen Antrag auf Förderung bei der LASA Brandenburg GmbH. □ (jac)

Infos

Das Qualitätsversprechen finden Sie im Internet unter: www.studium-in-brandenburg.de/index.php?kuk



Soziales Engagement wird belohnt

JobPerspektive: langfristiger Beschäftigungszuschuss

Das ist neu: Jetzt bekommen alle Unternehmen, die neue Beschäftigungsfelder erschließen und einem ALG-II-Empfänger bzw. einer Empfängerin eine Chance bieten, für die Dauer der Beschäftigung einen hohen Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Diese Erweiterung des § 16a SGB II trägt den Titel JobPerspektive und gilt seit April 2008. Sie ist mehr als der bekannte Eingliederungszuschuss und belohnt das soziale Engagement von Unternehmen.

Umfang des Programms

Die Förderung umfasst einen Beschäftigungszuschuss bis zu 75 Prozent des Arbeitsentgelts und eine Pauschale für Qualifizierung bis zu 200 Euro monatlich für maximal 12 Monate. Die Höhe des Zuschusses richtet sich nach dem Umfang der Leistungseinschränkung. Im Einzelfall können Kosten für den Aufwand zur Einrichtung des Arbeitsplatzes erstattet werden. Die Förderung ist in zwei Phasen geteilt. Die erste Förderphase beträgt längstens 24 Monate. Im Anschluss kann die Förderung in eine unbefristete umgewandelt werden, wenn keine Aussicht auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt besteht.

Fördervoraussetzung

Der oder die Arbeitssuchende muss:

- ▶ das 18. Lebensjahr vollendet haben,
- ▶ zuvor Arbeitslosengeld II bezogen haben,
- ▶ langzeitarbeitslos sein und mehrfache Vermittlungshemmnisse aufweisen,
- ▶ mindestens sechs Monate auf der Grundlage einer Eingliederungsvereinbarung erfolglos intensiv betreut worden sein,
- ▶ Eingliederungsleistungen erhalten haben und
- ▶ keine Aussichten haben, in den nächsten 24 Monaten eine Arbeit zu bekommen.

Umsetzung

Alle zwölf Monate wird geprüft, ob eine Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt möglich ist, denn das bleibt vorrangiges Ziel.

Infos

Beratung erhalten Unternehmen bei der örtlichen Grundsicherungsstelle für Arbeitslosengeld-II-Empfänger (siehe auch BRANDaktuell Nr. 1/2008, S. 13).
Internet: Bundesministerium für Arbeit und Soziales: www.bmas.de/porta/26606

Verbundausbildung und Zusatzqualifikationen

Förderung bis 2010 verlängert

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie gilt jetzt vom 7. August 2008 bis 31. Dezember 2010.

Gefördert werden Ausgaben für Teile der Berufsausbildung im Verbund mit 15 EUR pro Tag und Auszubildenden in kaufmännischen und 20 EUR pro Tag und Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen. Die Vermittlung von Zusatzqualifikationen wird mit 5 EUR pro Stunde und Auszubildenden für mindestens 40 und höchstens 100 Stunden während der Aus-

bildungszeit gefördert. Neu ist die Förderung des Einsatzes von Ausbildungscoaches in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit bis zu 750 EUR pro KMU für 12 Monate. Die Mittel kommen aus dem ESF und dem Landeshaushalt.

Infos

Internet: LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Verbundausbildung.203.0.html

Aufstiegsstipendium

Begabte Berufstätige

Erstmals zum Wintersemester 2008/2009 erhalten besonders begabte Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung finanzielle Unterstützung.

Zwei Jahre Berufserfahrung sind Voraussetzung, um an einer staatlichen oder staatlich anerkannten Hochschule zu studieren. Dabei kann das Studium in Vollzeit oder berufsbegleitend absolviert werden. Das Stipendium für ein Vollzeitstudium beträgt monatlich 650 Euro plus 80 Euro Büchergeld; für ein berufsbegleitendes Studium erhalten die Studierenden jährlich 1.700 Euro. Das Programm wird aus Mitteln des Bundeshaushaltes finanziert.

Die nächsten Auswahlrunden werden im Jahr 2009 stattfinden. Für 2008 war im September Antragsschluss. Ziel ist es, bis Ende 2009 1.000 Stipendiatinnen und Stipendiaten zu fördern.

Infos

Die Modalitäten zur Ausschreibung finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Forschung unter: www.aufstieg-durch-bildung.info

Kompetenz für KMU

Förderrichtlinie in Kraft

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen vom 24. Juli 2008 ist in Kraft.

Es wird z. B. die Qualifizierung von Beschäftigten und des Managements auf Basis betrieblicher Qualifizierungsbedarfe mit 300 bis 3.000 EUR pro Teilnehmer gefördert oder die Qualifizierung für Spezialaufgaben mit 300 bis 10.000 EUR pro kleines oder mittleres Unternehmen (KMU) oder ein Personalcheck zur Fachkräftesicherung mit 300 bis 4.000 EUR pro KMU (je nach Unternehmensgröße). Darüber hinaus ist die Förderung von Kinderbetreuungsausgaben während einer Qualifizierung in Höhe der Kosten möglich.

Die KMU müssen mindestens 30 Prozent zu den Kosten der Qualifizierungen beisteuern. Finanziert wird das Programm aus Mitteln des ESF und dem Landeshaushaltes.

Infos

Antragsformulare finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH unter: www.lasa-brandenburg.de/Qualifizierung-in-Unternehmen.652.0.html

Nach der Schule Modell ‚erste Schwelle‘

Wenn der erste Schritt in die Ausbildung ein Fehltritt war, kommt nicht nur Frust, sondern auch Orientierungslosigkeit auf. Was tun – ist dann die Frage, die möglichst schnell beantwortet werden muss.



Wenn die Ausbildung doch nichts für mich ist, ...?

Das Modellprogramm ‚erste Schwelle‘ richtet sich an Jugendliche in Ostdeutschland, die nach erfolgreichem Schulabschluss nicht die gewünschte Lehrstelle bzw. einen Studienplatz gefunden oder ihre Berufsausbildung abgebrochen haben. Ihnen fehlt häufig eine Alternative und es besteht die Gefahr, in eine Situation von Mehrfachbenachteiligung abzurutschen. Deshalb benötigen sie in dieser schwierigen persönlichen Phase Möglichkeiten zur Orientierung und den Raum, sich um ihre berufliche Perspektive zu kümmern. Das Modellprogramm ‚erste Schwelle‘ soll eine solche Orientierungshilfe bieten.

Lösungen müssen vor Ort geschaffen werden

Als Umsetzungspartner vor Ort fördert die Stiftung Demokratische Jugend zwölf ostdeutsche Träger der freien Jugendhilfe, die auch Träger von Kompetenzagenturen sind. Die Partner sollen jährlich 120 Jugendliche über Netzwerkstrukturen und regionale Kontakte in gemeinnützige Projekte vermitteln. Die Projekte werden mit den Jugendlichen entsprechend ihrer Neigungen und Interessen entwickelt. Unter sozialpädagogischer Betreuung können sich die jungen Menschen so erproben und neu orientieren. Die Partner werden fachlich und finanziell von der Stiftung Demokratische Jugend unterstützt. Eine wissenschaftliche Begleitung evaluiert das Programm. Es begann im Juni 2008 und wird bis Ende 2010 dauern. Gefördert wird es vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Kooperation mit dem Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung.



Logo

Christine Dotterweich

Infos

Stiftung Demokratische Jugend, Christine Dotterweich, Tel.: (0 30) 20 07 89-45, E-Mail: c.dotterweich@jugendstiftung.org, Internet: www.erste-schwelle.de

JOBSTARTER CONNECT

Neu: Bildungsbausteine für die duale Berufsausbildung

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert aus Bundesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) das Programm JOBSTARTER CONNECT. Die Förderinitiative ist Teil eines Gesamtkonzepts der Qualifizierungsinitiative der Bundesregierung. Mit bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteinen soll JOBSTARTER CONNECT die Folgen des bundesweiten Rückgangs von Absolventenzahlen aus den allgemeinbildenden Schulen mindern und den Fachkräftebedarf durch effizientere Gestaltung des Übergangs in das duale Ausbildungssystem sichern helfen. Für 14 Berufsausbildungen liegen bereits Ausbildungsbausteine zur modellhaften Erprobung vor.

Ziel und Gegenstand

Die Ausbildungsbausteine für die 14 Berufe sollen mithilfe des Programms erprobt werden, um Folgendes zu erreichen:

- ▶ den Übergang von jugendlichen ‚Altbewerberinnen‘ und ‚Altbewerbern‘ in eine duale Ausbildung zu verbessern,
- ▶ Teilbereiche des Berufsbildungssystems besser zu verknüpfen,
- ▶ das duale System stärker auf außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen auszurichten,
- ▶ erworbene Kompetenzen nach § 7 bzw. § 27a HwO oder eine konsekutive Heranführung zur Abschlussprüfung nach § 43 Absatz 2 BBiG/§ 36 Abs. 2 HwO bzw. § 45 Absatz 2 BBiG/§ 37 Abs. 2 HwO unbürokratischer anzuerkennen,
- ▶ Ausbildungszeiten nach § 8 BBiG bzw. § 27b HwO abzukürzen.

Zielbereiche

- ▶ Qualifizierung von Altbewerberinnen und Altbewerbern
- ▶ Schnittstelle Benachteiligtenförderung zur betrieblichen Ausbildung
- ▶ Schnittstelle schulische (einjährige oder vollzeitschulische) Ausbildung/Ausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung
- ▶ Nachqualifizierung

Bausteine

Die 14 Berufe, für die Ausbildungsbausteine erprobt werden sollen, finden Sie im Ausschreibungstext des Förderprogramms.

Umfang

Die Zuwendungen können für einen Zeitraum von bis zu vier Jahren als nicht rückzahlbare Zuschüsse gewährt werden. Auf Antrag kann bei erfolgreichem Projektverlauf eine Verlängerung um bis zu 12 Monaten bewilligt werden. Projekte aus der ersten Runde können frühestens ab dem 1. Februar 2009 beginnen. Förderfähig sind die zur Durchführung notwendigen vorhabenbezogenen zusätzlichen Personal- und Sachausgaben, inklusive Ausgaben für den Ergebnistransfer, z. B. die Teilnahme an Veranstaltungen.

Fristen

Bis zum 17. Oktober können Antragsteller ihre Projektskizzen bei der JOBSTARTER-Programmstelle im BIBB einreichen. Anfang 2009 werden bis zu 30 Projekte starten. Insgesamt ist geplant, in zwei Förderrunden bis zu 70 Projekte auf den Weg zu bringen, die laufend evaluiert werden.

Umsetzung

Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Infos

Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), PSF 20 12 64, 53142 Bonn; Christoph Acker, Tel.: (02 28) 1 07 20 03, E-Mail: acker@bibb.de, Internet: Bundesministerium für Bildung und Forschung: www.bmbf.de/foerderungen/12824.php und Programmstelle JOBSTARTER beim Bundesinstitut für Berufsbildung: www.jobstarter.de



Unterstützt wird:

Gezielte individuelle Betreuung

Die Langzeitarbeitslosen durch eine gezielte individuelle Betreuung und Qualifizierung so zu unterstützen, dass vorhandene Vermittlungshemmnisse abgebaut werden, ist ein Schwerpunkt des Regionalbudgets im Landkreis Oberspreewald-Lausitz. Wie dieser Schwerpunkt und weitere umgesetzt werden sollen, darüber sprach BRANDaktuell mit Jörg Cronauge, Koordinator des Regionalbudgets im Landkreis.

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

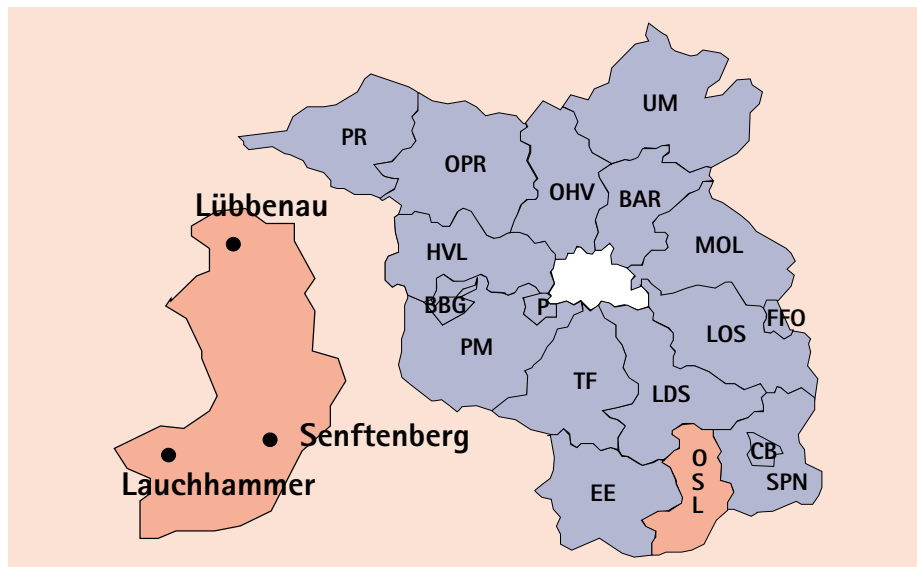
Grundlagen für die Umsetzung unseres Regionalbudgets bilden die vier strategischen ESF-Ziele und die aus unserer regionalen arbeitsmarktpolitischen Analyse herausgearbeiteten Handlungsfelder (s. Schwerpunkte auf dieser Seite/Anm. der Red.). Thematisch konzentrieren wir uns vorrangig auf die Leit- und Wachstumsbranchen sowie auf die Bereiche Tourismus und Gesundheit. Das sind jene Bereiche, von denen wir in der Zukunft signifikante Beschäftigungspotenziale erhoffen. Insgesamt erwarten wir mit unseren Projekten eine deutliche Verbesserung der sozialen Teilhabe und der Integrationschancen von Langzeitarbeitslosen in Unternehmen des ersten und zweiten Arbeitsmarktes. Außerdem soll mit dem Regionalbudget die Strategiefähigkeit von Unternehmen und anderen gesellschaftlichen Akteuren gestärkt werden.

Wie wollen Sie diese Ziele umsetzen?

Bei uns laufen gegenwärtig 20 Teilprojekte, davon 11 als lokale Initiativen, mit insgesamt 200 Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Grundsätzlich wollen wir durch eine gezielte individuelle Betreuung und Qualifizierung der Langzeitarbeitslosen gewährleisten, dass gegebenenfalls vorhandene Vermittlungshemmnisse abgebaut oder aber zumindest reduziert werden. Gleichzeitig sollen Beschäftigungsmöglichkeiten für den Einzelnen auf dem Arbeitsmarkt ausfindig gemacht werden, damit er dort integriert werden kann. Dieses Ziel wird in allen Projekten unabhängig von der operativen Zielsetzung verfolgt. Exemplarisch für diese Integrationsbemühungen möchte ich das Projekt 'Beschäftigungsinitiativen für integrationsferne Langzeitarbeitslose' nennen. Hier erhalten die Teilnehmer eine durchgängige Betreuung und eine auf ihren Kompetenzen aufbauende Qualifizierung in einer eigens dafür hergerichteten Integrationswerkstatt. Den Langzeitarbeitslosen werden vor allem Kenntnisse in den Bereichen Holzbau, Betonplastiken, Designerkerzen und Schmuckseifenherstellung vermittelt. Nach Maßnahmeende wird versucht, die Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. □ (em)

Landkreis Oberspreewald-Lausitz

Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt



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

- ▶ **Bevölkerung** (Stand: 30.07.2007) 127.278 Personen, davon sind 64.537 weiblich
- ▶ **Altersstruktur** (Stand: 31.12.2007) Altersgruppen:
 1. 0 bis unter 25 Jahre: 26.483 (= 21 % der Gesamtbev.)
 2. 25- bis unter 50-Jährige: 43.003 (= 34 % der Gesamtbev.)
 3. 50- bis unter 65-Jährige: 26.462 (= 21 % der Gesamtbev.)
 4. 65-Jährige und älter: 31.330 (= 25 % der Gesamtbev.)
- ▶ **Beschäftigte** (Stand: 30.06.2008) 35.526 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen
- ▶ **Arbeitslose** (Stand: Juni 2008) 11.444 Personen davon SGB III: 3.580 davon SGB II: 7.864
- ▶ **Arbeitslosenquoten nach Personengruppen** (Stand: Januar 2008)

Insgesamt:	19,1 %	(abh. ziv. Erwerbspers.)	
Frauen:	20,9 %	Männer:	17,4 %
unter 25 Jahre:	15,7 %		

- ▶ **Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes**

Das Regionalbudget des Landkreises Oberspreewald-Lausitz, das aus ESF-Mitteln finanziert wird, hat die strategischen Ziele:

 1. Unterstützung der Regionalentwicklung durch Qualifizierung und Vermittlung von Langzeitarbeitslosen in die Wachstums- und Leitbranchen der Region sowie die Entwicklung von touristischen Vorhaben;
 2. Verbesserung der Vermittlungschancen von Langzeitarbeitslosen durch individuelle Betreuung und Kompetenzentwicklung der Projektteilnehmerinnen und -teilnehmer;
 3. Verbesserung der sozialen Teilhabe durch Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements und lokaler Initiativen;
 4. Anregung von Akteurskooperationen und Netzwerkbildung zur Entwicklung lokaler Initiativen.

▶ Infos

Landkreis OSL, Amt für Planung und Wirtschaft, Dubinaweg 01, 01968 Senftenberg; Jörg Cronauge, Tel.: (0 35 41) 8 70-51 23, E-Mail: Joerg-Cronauge@osl-online.de

Mit der Vergangenheit in die Zukunft

Zeitreisen eG qualifiziert in alten Handwerksberufen

Schustern, schmieden und spinnen – gehört und vielleicht gesehen hat jeder schon diese alten Handwerkstraditionen, aber dass sie in der heutigen Zeit als zukunftssträchtige Qualifizierung angeboten werden, ist eher ungewöhnlich. Dennoch, bei der Genossenschaft Lausitzer Zeitreisen eG in Lauchhammer, der Trägerin des Projektes, zweifelt keiner daran, dass das Projekt, das zurzeit 25 Teilnehmerinnen und Teilnehmer in historischen Berufen qualifiziert, eine berufliche Perspektive bietet.

Aber womit lässt sich dieser Optimismus begründen? Mit Sicherheit damit, dass das Qualifizierungsprojekt in ein historisches und touristisches Gesamtkonzept eingebettet ist. Dabei ist geplant, mitten in der Bergbaufolgelandschaft, rund um den Schmalen See in Koyné, ein Urlauberdorf zu errichten, welches für Besucher Zeitreisen quer durch die Jahrtausende der Menschheitsgeschichte anbietet. Dabei ist das Besondere an dem Projekt, dass der Urlauber die jeweiligen Epochen aktiv erleben kann. Insgesamt sind folgende Zeitstationen, die um den See herum gruppiert werden, geplant:

- ▶ ein Lager der Jäger und Sammler,
- ▶ ein Lager sesshaft werdender Bauern,
- ▶ eine Siedlung der Bronzezeit,
- ▶ eine Siedlung der Germanen,
- ▶ eine frühdeutsche Siedlung,
- ▶ eine slawische Siedlung und
- ▶ ein Burgwall.

Und wie lässt sich nun das Qualifizierungsprojekt ‚Voll in Betrieb‘ in dem Zeitreisen-Projekt verorten? Die Genossenschaft Lausitzer Zeitreisen versteht sich als Dienstleisterin des Projektes. Um den Alltag der jeweiligen Epoche erlebbar machen zu können, werden die Teilnehmer auf ihre Tätigkeiten in den Siedlungen vorbereitet.

Projektinfos

Bei dem Modellprojekt Lausitzer Zeitreisen ist geplant, die Geschichte von den Jägern und Sammlern bis ins Mittelalter darzustellen und erlebbar zu machen. Also keine Ausstellung zum Anschauen, sondern Geschichte zum Mitmachen, d. h. jeder, der es möchte, kann in die entsprechende Zeit reisen und sie mit Aktivitäten erleben: die Siedlungen mitbauen, altes Handwerk erlernen oder – wie seine Vorfahren – den Alltag gestalten.

Das Qualifizierungsprojekt ‚Voll in Betrieb II‘ qualifiziert bis zu 30 Teilnehmer für diesen Bedarf bei den Lausitzer Zeitreisen. Die Kenntnisse, die dort vermittelt werden, reichen von speziellen Handwerkstechniken über den historischen Modellhausbau bis hin zum Marketing und Umgang mit Besuchern. Im Rahmen des Regionalbudgets II (März 2008 bis Februar 2009) wird bereits die zweite – über den ESF finanzierte – Qualifizierung durchgeführt. Während bei der ersten Qualifizierung vor allem in alten Handwerkstechniken geschult wurde, stehen derzeit vor allem Marketing, Veranstaltungsentwicklung und historische Rollenspiele auf dem Lehrplan.

Dazu gehört neben dem Erlernen des historischen Handwerks auch die Fähigkeit, diese an zeitreisende Besucher weiterzugeben.

Eigeninitiative ist erwünscht

Das Erlernen der alten Handwerkstechniken ist aber nur die eine Seite der Medaille. „Unser Ziel ist, dass sich die Teilnehmer ihr zukünftiges Arbeitsfeld kreativ erschließen und sich dabei selbst Bereiche suchen, wo sie tätig werden können,“ berichtet Angelika Steffens, die Projektkoordinatorin.

Selbstverständlich bietet auch das Projektumfeld bereits jetzt einige Tätigkeitsfelder an. So wenden die Teilnehmer ihre Kenntnisse bei den mit viel Erfolg durchgeführten Kinderferienlagern an. Bei den Siedler-, Steinzeit- und Wagenburg-Camps werden den Kindern Spiel-, Essen- und Handwerkstraditionen nahegebracht. „Aber wir wollen mehr, denn es sollen ja auch Arbeitsplätze entstehen, die sich Schritt für Schritt selbst tragen können“, so Angelika Steffens. Deshalb werde bei der zweiten im Rahmen des Regionalbudgets durchgeführten Qualifizierung Wert auf Marketing und historische Rollenspiele gelegt. Einige praktische Anfänge sind bereits gemacht.

Auf historischen Markttagen, Eventveranstaltungen und Stadtfesten haben einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihr Wissen bereits mit Erfolg gezeigt.

Soweit die Pläne und Ideen – doch wie schätzen die Teilnehmer ihre berufliche Zukunft ein? Egal, ob beim Schustern, Spinnen oder Schmieden – es gibt eine positive Grundstimmung, denn alle sehen in dem Projekt eine berufliche Perspektive, die sie sonst in der Region nicht mehr hätten. Folgerichtig haben auch alle Teilnehmer das Projekt nicht nach der ersten Qualifizierungsphase abgebrochen, sondern engagieren sich nun in der zweiten und werden mit hoher Wahrscheinlichkeit auch danach mit viel Einsatz dabei sein. □ (em)



Damit sich die Besucher wohlfühlen, ...



... wird bei Zeitreisen eG: gesägt, ...



... gehobelt, ...



... genäht und geschustert

Potenziale für den Wissenstransfer entdecken und aktivieren

Fakten und Ergebnisse aus der Evaluation der INNOPUNKT-Kampagne 16

Brandenburgs Branchenkompetenzfelder verfügen über zahlreiche Potenziale. Aber nur in wenigen Branchenkompetenzfeldern besteht eine Verknüpfung zwischen Forschung, Entwicklung, Produktion und Markterschließung. Verbesserungsfähig ist insbesondere die regionale Vernetzung zwischen Forschung und Entwicklung (FuE) und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Dies kann zu einer positiven Arbeitsplatzentwicklung führen. An diesem Problem setzte die INNOPUNKT-Kampagne zur Stärkung des Wissenstransfers zwischen Wissenschaft und Wirtschaft an. Die Kampagne lief von Juli 2006 bis Juni 2008. Nachfolgend stellen wir Ihnen die wichtigsten Ergebnisse aus Sicht der Evaluatoren der Kampagne vor.

Eine wichtige Erkenntnis aus den zahlreichen Gesprächen der Evaluatoren mit Projektträgern, Unternehmen und Wissenschaftlern aus der Kampagne ist, dass auch vordergründig ‚einfache‘ und handwerkliche Bereiche vom Wissen zentraler Schlüsseltechnologien wie der Informations- und Kommunikationstechnologie oder der Nanotechnologie profitieren können. Ein weiteres wichtiges Evaluationsergebnis der Kampagne ist, dass Information und Aufklärung über Angebote zum Wissenstransfer zwar wichtige Impulse geben können, aber eine intensive Begleitung aller Partner durch die verschiedenen Phasen des Wissenstransfers notwendig ist. Der größte Verdienst der Kampagne bestand daher auch darin, Unternehmen für die Umsetzung von Innovationsideen mobilisiert und sie in der konzeptionellen Phase intensiv beraten, motiviert und unterstützt zu haben. Ein weiterer Pluspunkt war aus Sicht der Evaluatoren die Kombination von Technologieberatung, strategischer Beratung und betrieblicher Weiterbildung ‚aus einer Hand‘. Sie hat den Unternehmen die Orientierung im konkreten Handlungsfeld erleichtert.

Erfolge und Erfolgsfaktoren

Insgesamt haben 87 Unternehmen und 50 Einrichtungen aus der Wissenschaft an der Kampagne teilgenommen. Für die Unternehmen entstanden daraus 51 Realisierungskonzepte, 18 Konzepte sind noch in Bearbeitung, 3 Konzepte sind bereits umgesetzt. Der größte Teil der Innovationsvorhaben konzentriert sich auf Produkte und Verfahren, ein geringer Teil aber auch auf Organisationsstrukturen und Vermarktungsstrategien. Im Rahmen der Kampagne wurden 47 Praktikanten und 25 Diplomanden aus Hochschulen in Unternehmen vermittelt. In 23 Fällen wurden die Absolventen in längerfristige Beschäftigungsverhältnisse in den Unternehmen übernommen.

Diese Erfolge waren nur möglich, weil sowohl auf der Seite der Unternehmen als auch auf der Seite der Projektträger bzw. Transfermanager verschiedene Voraussetzungen gegeben waren. Damit Unternehmen vom Wissenstransfer profitieren können, müssen sie ein grundsätzliches Interesse an der Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern haben und bereit sein, sich auf

Neues einzulassen. Dabei spielen persönliche Netzwerke der Unternehmen eine wichtige Rolle. Unternehmen, die in Branchenforen, Netzwerken und Kooperationen engagiert sind, verfügen über ‚Brückenbeziehungen‘ in andere Wissensbereiche und erhalten auf diese Weise leichter Zugang zu Informationen, die sie für ihre eigene Entwicklung verwerten können.

Eine wichtige Voraussetzung für erfolgreichen Wissenstransfer ist schließlich, dass die Unternehmen eine Innovationsidee verfolgen und dass das Angebot zum Transfer auf einen aktuellen Bedarf zur Lösung eines Problems stößt. Einige Beispiele haben gezeigt, dass es aber auch reichen kann, wenn eine aktuelle Situation im Unternehmen als unbefriedigend empfunden und Handlungsbedarf gesehen wird. Der Wissenstransfer war in solchen Fällen eine nützliche Hilfe bei der Präzisierung des Problems und der Entwicklung eines innovativen Lösungsansatzes.

Auf der Seite des Transfermanagements hat sich gezeigt, dass die Akquise von Unternehmen und Partnern für den Wissenstransfer leichter ist, wenn Projektträger und die handelnden Personen in das jeweilige Branchennetzwerk eingebettet sind und sowohl über weitläufige persönliche Kontakte zu Wissenschaftlern als auch zu Unternehmen verfügen. In diesem Punkt hatten die Projektträger sehr unterschiedliche Voraussetzungen. Wenn es gelungen ist, Unternehmen für den Wissenstransfer zu interessieren, kommt es v. a. darauf an, die richtigen Partner zu vermitteln. Denn es müssen Partner aus der Wissenschaft gefunden werden, die sich auf die konkreten Probleme der Unternehmen einlassen und bedarfsgerechte bzw. maßgeschneiderte Lösungen entwickeln können, die das Unternehmen weiterbringen, aber nicht überfordern. Das Transfermanagement muss hier eine Scharnier- und Übersetzungsfunktion zwischen Wissenschaft und KMU übernehmen.

Die Projektträger, die an der Kampagne beteiligt waren, haben das häufig durch die Vermittlung von Studierenden in die Betriebe erreicht. Der Personaltransfer hatte für die Betriebe i. d. R. rasche und spürbare Verbesserungen zur Folge. Diese direkten Wirkungen des Wissenstransfers sind gut geeignet, um das Vertrauen in das Pro-

jekt als Ganzes zu festigen. Zentraler Erfolgsfaktor war aber in allen Projekten, dass die Betriebe intensiv beraten und kontinuierlich begleitet wurden und die Projektträger stets als Ansprechpartner zur Verfügung standen.

Ausblick

Ein wichtiger Erfolg der Kampagne ist es, ‚verborgene Potenziale‘ bei den KMU entdeckt und mobilisiert zu haben, so das Fazit der Evaluatoren. Um daran anzuknüpfen, sollten einige spezifische Besonderheiten der Kampagne aufgegriffen und weitergeführt werden. Dazu zählen:

- ▶ **Branchenfokus und betriebliche Perspektive:** Ausschlaggebend für den Wissenstransfer sollten die konkreten Bedarfe der Unternehmen und nicht Forschungsergebnisse an Hochschulen sein.
- ▶ **Technologieoffene Weiterführung:** Akquisitionsbemühungen sollten technologieoffen, aber im Branchenfokus der Kompetenzfelder Brandenburgs erfolgen. Grundsätzlich wäre zu überlegen, ob nicht die Zielrichtung des Wissenstransfers auch auf die anderen Branchenkompetenzfelder Brandenburgs ausgeweitet werden kann.
- ▶ **Vorbereitung und Anschluss an weiterführende Innovationsförderung:** Die Kampagne war geprägt von wenig aufwändigen Formen des Wissenstransfers, der auf technische Lösungen abzielt, die ohne weiteren Forschungsbedarf umzusetzen sind. Künftig sollte auch als Möglichkeit betrachtet werden, größere Entwicklungsvorhaben vorzubereiten, die mit anderen Fördergeldern unterstützt werden können.
- ▶ **Intensive Begleitung der Innovationsvorhaben:** KMU sind auf ein externes Management von Innovationsvorhaben angewiesen, weil ihnen die zeitlichen und personellen Ressourcen für das Management von Nicht-Routineaufgaben fehlen. Neben der Beratung sind daher auch koordinierende und organisierende Funktionen im Management zu übernehmen. Grundsätzlich muss die Möglichkeit bestehen, den Wissenstransfer phasenorientiert und das Unternehmen von der Aufschlussberatung und dem Innovationsaudit bis hin zur Fertigstellung eines Realisierungskonzeptes zu begleiten. □

Dr. Gerd Walter, Institut für Sozialökonomische Strukturanalysen GmbH

Infos

Am 16. Oktober 2008 findet die Abschlussveranstaltung zur Kampagne statt. Weitere Informationen dazu finden Sie unter: www.lasa-brandenburg.de/Termine-und-Anmeldung.614.0.html; Good-Practice-Beispiele unter: www.lasa-brandenburg.de/INNO-Archiv.266.0.html

„Innovativ die Anforderungen der Gesundheitswirtschaft bewältigen“

Interview mit Dr. Alexandra Bläsche zu den Ergebnissen der 17. INNOPUNKT-Kampagne

Die Modellförderung ‚Beschäftigung in der Gesundheitswirtschaft – Chancen nutzen‘ im Rahmen des Programms INNOPUNKT ist abgeschlossen. Über die Ergebnisse und wie diese auch nachhaltig genutzt werden können, darüber sprach BRANDaktuell mit Dr. Alexandra Bläsche. Sie ist im Arbeitsministerium zuständig für die INNOPUNKT-Wettbewerbe.

Die INNOPUNKT-Kampagne zur Gesundheitswirtschaft ist abgeschlossen. Ist das Thema dennoch weiterhin aktuell?

Zahlreiche Regionen in Deutschland haben sich zum Ziel gesetzt, die Gesundheitswirtschaft als gesundheits- und wirtschaftspolitisches Handlungsfeld zu entwickeln. Auch Brandenburg sieht in der Gesundheitswirtschaft eine Branche, die sich durch große Wachstums- und Beschäftigungspotenziale auszeichnet (siehe Infokasten, Anm. der Redaktion). Jedoch ist es keine leichte Aufgabe, die Brücke zwischen dem Modernisierungsbedarf des Gesundheitswesens einerseits und neuen Beschäftigungsmöglichkeiten sowie neuartigen Gesundheitsangeboten und Leistungen andererseits zu schlagen. Das Land Brandenburg hat darüber hinaus mit besonderen Problemlagen zu kämpfen, etwa der Versorgungssituation im ländlichen Raum, der demografischen Entwicklung sowie deren Konsequenzen für die Fachkräftesicherung. Dies darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass auch andere Bundesländer sich denselben Herausforderungen stellen müssen.

Gesundheitswirtschaft Berlin-Brandenburg

- ▶ Die Branche erwirtschaftet in der Region Berlin-Brandenburg (B-BB) eine Bruttowertschöpfung in Höhe von 12,3 Mrd. Euro, davon entfallen auf Brandenburg 5,1 Mrd. Euro.
- ▶ Insgesamt gibt es in der Region 344.500 Beschäftigte, davon rd. 96.000 Beschäftigte in Brandenburg (Stand 2004).
- ▶ Zuwachs an Beschäftigung seit 1996 um 9,7 Prozent.
- ▶ Hauptbeschäftigungsträger ist die Krankenhauswirtschaft, ca. 30 Prozent aller Beschäftigten sind hier tätig.
- ▶ Rasanter Anstieg der Bruttowertschöpfung um mehr als 20 Prozent im Zeitraum 1996 bis 2004.

Welche Ergebnisse möchten Sie besonders hervorheben?

Ziel des 17. INNOPUNKT-Wettbewerbes war es, die ‚Innovationskraft von unten‘ im Land Brandenburg zu nutzen und aufzuzeigen, wie Lösungen zur Zukunft der Gesundheitswirtschaft aussehen und realisiert werden können. Die fünf Modell-Projekte setzen allesamt an den Modernisierungsfeldern Arbeitsgestaltung und Qualifizierung, Entwicklung integrierter Versorgungsformen und der Entwicklung neuer, zielgruppenorientierter Gesundheits- und Pflegeangebote an.

Es lohnt sich, die Ergebnisse der einzelnen Projekte genauer zu beleuchten: So hat die

Akademie 2. Lebenshälfte, Teltow beispielsweise in Kooperation mit der Hauskrankenpflege Jedermann e. V., der Johanniter Unfallhilfe e. V. und einer Wohnungsgesellschaft in Brandenburg/Havel ein Wohn- und Betreuungsangebot für pflegebedürftige, demenziell erkrankte Menschen geschaffen. Neue Angebote ziehen auch neue Herausforderungen bei Arbeitsgestaltung und Qualifizierung nach sich – und umgekehrt: Neue Qualifizierungsangebote befähigen in vielen Fällen erst zur Entwicklung neuer Leistungen. Die Beschäftigten in den Einrichtungen stehen im Alltag im Spannungsfeld wirtschaftlichen Drucks einerseits und neuen qualifikatorischen Anforderungen andererseits. Hier setzte die AGUS – Akademie für Gesundheits- und Sozialberufe gGmbH, Neuruppin mit ihrem Projekt ‚Bildung – Gesundheit – Zukunft‘ an.

Die Entwicklung neuer Dienstleistungsangebote bedarf der Überwindung tradierter Sektorengrenzen. Dies klingt zunächst einfach, ist in der Praxis jedoch ‚Knochenarbeit‘ und bedeutet, dass alle Beteiligten manchmal schwierige Lernprozesse durchlaufen müssen. Das Projekt ‚Kompetenzbildung und Qualifizierung in der Gesundheitswirtschaft Brandenburg‘ der GIB – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung mbH, Berlin hat sich vor diesem Hintergrund diesem Thema gewidmet.

Dass neben neuen Qualifizierungsanforderungen vor allem die Teamentwicklung nach-

haltig Innovationsprozesse in den Einrichtungen beeinflusst, zeigte das Projekt ‚Innovationsradar Gesundheitswirtschaft‘ des SSI – Institut für Tourismus und Marketing, Berlin. Erprobt wurden diese Erkenntnisse in größeren Kliniken. Ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung regionaler Strukturtrends liegt in dem Zusammenspiel von gesundheitswirtschaftlichen Einrichtungen und assoziierten Branchen, wie etwa Tourismus und Ernährungswirtschaft. Wie die Entwicklung innovativer Produkte an der Schnittstelle traditioneller Gesundheitseinrichtungen und Akteuren der Tourismuswirtschaft funktionieren kann, hat das Projekt des Verbandes zur Förderung des ländlichen Raumes im Land Brandenburg e. V. – pro agro, Teltow mit herausgefunden.

Wie geht es weiter mit den Projekten und deren Ergebnissen? Wie lassen sich die erprobten Gestaltungsansätze nutzen?

Die skizzierten Angebote und Dienstleistungen sind bereits umgesetzt und werden auch nach Ende der Förderung aller Voraussicht nach fortgeführt werden. Ziel der Kampagne war es auch zu zeigen, dass die erzielten Ergebnisse marktfähig sind oder im Falle entwickelter Instrumente von den Mitarbeitern in den Einrichtungen selbstständig fortgeführt werden können. Etwas schwieriger gestaltet sich natürlich die flächendeckende Realisierung der integrierten Versorgungsangebote.

Von den Erkenntnissen der Kampagne profitieren zum einen natürlich die Träger, die weiterhin in den Regionen, in den entstandenen Netzwerken und in den Gesundheitseinrichtungen beratend tätig sein können. Hier lassen sich anschließend auch die verschiedenen Fördermöglichkeiten im Rahmen des Arbeitspolitischen Programms Brandenburg nutzen. Zum anderen können die Unternehmen der Gesundheitswirtschaft und deren Beschäftigte von den gemachten Erfahrungen lernen. Hilfreich ist hierbei die Datenbank INNO. Archiv der LASA, in der die guten Praxis-Beispiele der Kampagne zu finden sein werden. Auch das Land zieht einen erkennbaren Nutzen aus der im Juni 2008 beendeten 17. INNOPUNKT-Kampagne. Sie hat wichtige Impulse zur Umsetzung des Masterplans ‚Gesundheitsregion Berlin-Brandenburg‘ geliefert.

Wie schätzen Sie die Zukunft der Branche in Brandenburg ein?

Die INNOPUNKT-Kampagne hat erstens gezeigt, dass die Akteure der Gesundheitswirtschaft in Brandenburg viele gute Ideen für die Entwicklung der Branche haben. Wenn auch zunächst eher zögerlich, so hat die Kampagne zweitens verdeutlicht, dass träger- und einrichtungsübergreifend tatsächlich neue Angebote und Strukturen etabliert werden können. Drittens hoffe ich, dass die entstandenen Kooperationsbeziehungen auch in Zukunft fortbestehen werden, damit durch die Kampagne auch eine Plattform für zukünftige Projektpartnerschaften und Modernisierungsprojekte geschaffen werden ist.

Vor diesem Hintergrund hat die Gesundheitswirtschaft sicher eine Zukunft in Brandenburg. Natürlich hat die Kampagne nicht für alle Herausforderungen des Gesundheitswesens in Brandenburg Pilotlösungen aufzeigen können. INNOPUNKT hat aber Ansatzpunkte für sinnvolle Nachfolgeaktivitäten zur Beförderung der Gesundheitswirtschaft identifiziert und diese können nun im Rahmen des Masterplans sinnvoll fortgeführt werden. □ (em)

Die Vielfalt der Praxismodelle als Innovationschance

Die Tagung des Netzwerks SGB II am 25. und 26. August 2008 in Potsdam

Die Umsetzung des SGB II ist von einer großen Vielfalt von dezentralen Akteuren bestimmt – sowohl in den Arbeitsgemeinschaften als auch bei den optierenden Kommunen. Diese starke lokale Komponente soll die Entwicklung passgenauer dezentraler Umsetzungsstrategien und die Mobilisierung möglichst vieler Kräfte für die Ziele des Gesetzes ermöglichen. Damit dies nicht zu einem unverbundenen Nebeneinander verschiedener örtlicher Praxismodelle führt, sondern die Vielfalt als Innovationschance genutzt werden kann, ist eine wirksame Vernetzung der Handelnden unverzichtbar.



Jann Jakobs, OB der Stadt Potsdam, eröffnet die Tagung



Das volle Plenum zeugt von großem Interesse



Burkhard Hintzsche gab Erfahrungen aus Düsseldorf weiter



Auch in den Pausen wurde noch diskutiert

Diesem Ziel dienten auch die bisher vom Verein Beschäftigungspolitik: kommunal e. V. unter anderem mit dem Bundesnetzwerk der ARGE-Geschäftsführer organisierten fünf Veranstaltungen in den vergangenen Jahren. Insgesamt über 1.000 Teilnehmer aus den verschiedenen SGB-II-Umsetzungseinheiten der lokalen, regionalen und der Bundesebene nahmen an dem breiten Erfahrungsaustausch zu verschiedenen Themen der Umsetzung des SGB II und der praktischen Vernetzung der Akteure teil.

Netzwerk organisiert den inhaltlichen Austausch

Der Prozess des Netzwerkaufbaus wurde auch im Jahr 2008 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unterstützt, damit gerade in der schwierigen Phase der Neuausrichtung der Institutionen nach dem Urteil des Bundesverfassungsgerichtes für die Umsetzung der Ziele des Gesetzes – unabhängig von den zukünftigen Organisationsformen im Einzelnen – der inhaltliche Austausch weitergehen kann.

Zusammen mit der LASA Brandenburg GmbH wurde die fünfte BMAS-geförderte Tagung des Netzwerks SGB II mit dem Thema ‚Planung, Produktion und Steuerung von Eingliederungsleistungen im SGB II‘ am 25. und 26. August 2008 in Potsdam mit über 250 Teilnehmern veranstaltet. Neben der Organisationsreform ist die Reform der Arbeitsmarktinstrumente im SGB III und SGB II eines der letzten großen Projekte der Koalition aus SPD, CDU und CSU in dieser Legislaturperiode.

Die Fachtagung richtete sich insbesondere an die Leitungsebene, aber auch an das mittlere Management und an Fachverantwortliche von ARGEn und optierenden Kommunen.

Struktur der Tagung

Der erste Tag wurde im Wesentlichen durch zwei Schwerpunkte geprägt:

1. Zum einen wurden aus Sicht des BMAS, des Landes Brandenburg, Vertretern der kommunalen Seite, den ARGEn und den Optionskommunen die Stärken und Schwächen des aktuellen ‚Instrumentenkastens‘ beleuchtet.

Durch Bernd Buchheit vonseiten des Bundes wurden darüber hinaus die wesentlichen Eckpunkte des vorliegenden Referentenentwurfs zur Instrumentenreform dargestellt und erläutert.

2. Im zweiten Schwerpunkt des Tages wurden in neun Arbeitsgruppen wesentliche Fragen der Instrumente, ihrer Anwendung und Optimierung beleuchtet und Anforderungen an die diskutierte Reform formuliert.

Am zweiten Tag wurden neben den Positionen der Sozialpartner auch die internationalen Erfahrungen mit der Aktivierung eher arbeitsmarktfremder Personen im Plenum berichtet und diskutiert. Die abschließende Plenumsdiskussion, u. a. mit Heinrich Alt für die Bundesagentur für Arbeit (BA), Sabine Hübner für das Land Brandenburg (MASGF) und Rainer Radloff für die lokale Umsetzenseite (ARGE Bielefeld), versuchte noch einmal die wichtigsten Aspekte zu bündeln und nach wie vor bestehende unterschiedliche Ansätze und Umsetzungsanforderungen der verschiedenen Akteure zu verdeutlichen.

Pläne der Bundesregierung und erste Stellungnahme des Landes

Bernd Buchheit stellte für das BMAS ausführlich die wesentlichen Eckpunkte der Überlegungen des Bundes zur Instrumentenreform dar. An dieser Stelle kann nur auf einige Aspekte der Rede eingegangen werden. Sie ist wie die gesamte Tagung auch als Dokumentation erhältlich (s. Infos am Ende des Textes).

Vier Ausgangsfragen waren aus seiner Sicht wesentlich am Anfang der Reformüberlegungen zu beantworten:

- ▶ Soll jedes einzelne Instrument gesetzlich geregelt oder nur die Handlungsfelder und die wichtigsten Ansätze beispielhaft bezeichnet werden?
- ▶ Wie sind unbürokratische Handhabung und Zielgenauigkeit einerseits, Transparenz, Rechtssicherheit und Steuerungsfähigkeit andererseits in der Arbeitsmarktpolitik parallel zu gewährleisten?
- ▶ Wie können die Erfordernisse des Einzelfalls sowie der erfolgreiche und wirtschaftliche Einsatz der verfügbaren Ressourcen gleichzeitig berücksichtigt werden?
- ▶ Wie viel Handlungsfreiheit auf der regionalen Ebene und wie viel zentrale Steuerung sind erforderlich?
- ▶ Wie wird mit dem – teilweisen – Auseinanderfallen von Aufgaben- und Finanzverantwortung in der Grundsicherung für Arbeitssuchende umgegangen?

Das Konzept der Bundesregierung bezieht in diesen Fragen eindeutig Position – auch bezüglich der Verbindung von SGB III und SGB II wird deutlich, worum es im Referentenentwurf geht: „Beide Rechtskreise sind unabhängig von konkreten Gestaltungsfragen untrennbar miteinander verschränkt: Ihre Eingliederungsleistungen zielen auf dasselbe Beschäftigungssystem, auf dieselben Arbeitgeber. Deshalb wollen wir unverändert eine weitgehende Übereinstimmung der in beiden Rechtskreisen verfügbaren Instrumente.“

Bernd Buchheit stellt an die Umsetzer und Akteure auch auf der lokalen Ebene folgende Frage, die genauer verfolgt werden sollte: „Ich habe allerdings erhebliche Zweifel, ob der schon heute im geltenden Recht bestehende regionale und individuelle Gestaltungsspielraum in der Praxis auch tatsächlich genutzt wird. Ist es wirklich mit der Ermittlung des jeweils persönlichen Unterstützungsbedarfs vereinbar, dass gegenwärtig rd. 330.000 Maßnahmeteilnehmerinnen und -teilnehmer an den Instrumentengruppen

- ▶ ‚Beratung und Unterstützung der Arbeitssuche‘,
- ▶ ‚Qualifizierung‘,
- ▶ ‚Förderung der Berufsausbildung‘,
- ▶ ‚Beschäftigungsbegleitende Maßnahmen‘,

rd. 360.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern an ‚Beschäftigungsschaffenden Maßnahmen‘ und den nicht ganz 140.000, die sonstige weitere Leistungen erhalten, gegenüberstehen? Anders ausgedrückt: Stellt die Hilfe für 40 Prozent der geförderten Personen auf dem zweiten Arbeitsmarkt und 17 Prozent in sonstigen weiteren Leistungen wirklich die optimale Ausschöpfung der arbeitsmarktpolitischen Handlungsmöglichkeiten dar?“

Anknüpfend an die Darstellung des BMAS wurde durch Winfried Alber, Staatssekretär im Brandenburgischen Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie, die Position Brandenburgs erläutert, deren wesentliche Aussagen lauten:

„Auch wir begrüßen die Reduzierung der bisher 52 aktiven Leistungen der Arbeitsförderung im SGB III auf 27 durch Streichung wenig wirksamer oder kaum in Anspruch genommener Instrumente. Eine Bündelung bisheriger kleinteiliger individueller Leistungen in einem Vermittlungsbudget kann für die Vermittlerinnen und Vermittler die Möglichkeit schaffen, diese Leistungen entsprechend dem Bedarf im Einzelfall flexibel einzusetzen. Die Zusammenfassung von Instrumenten, die die Einschaltung von Trägern zur Vermittlung und Betreuung von Ausbildungs- und Arbeitssuchenden ermöglichen (§ 46 SGB III), kann ebenfalls die Vermittlungsarbeit erleichtern. Dafür wird es jedoch auf die konkrete Ausgestaltung ankommen und auf die Spielräume, die die Vermittlungsfachkräfte vor Ort tatsächlich praktisch nutzen können.“

Für problematisch halte ich im vorliegenden Referentenentwurf zudem nach wie vor die vorgesehene Regelung zum Experimentiertopf als Ersatz der weiteren Leistungen nach § 16 (2) SGB II und die Streichung von ABM.“

Ergebnisse der Arbeitsgruppen

An dieser Stelle sollen einige ausgewählte Aspekte aus einigen wenigen Arbeitsgruppen benannt werden.

Die Arbeitsgruppe 1 mit dem Titel: ‚Instrumente für Zugangssteuerung, Profiling und Sofortaktivierung‘ erarbeitete folgende Problemfelder und Herausforderungen:

- ▶ Einhaltung der Mindeststandards aus der Rahmenvereinbarung;
- ▶ Erstgespräch bei Bedarfsgemeinschaften, meist nicht alle Personen anwesend;
- ▶ Terminliche Einordnung der Antragstellung (erst wenn alle Unterlagen vorhanden?);
- ▶ Profiling ist nicht gleich Bewerberprofil, für die Vergabe der Betreuungstufe ist das Profiling ausschlaggebend;
- ▶ Profiling – Vergabe oder In-House;
- ▶ Sofortmaßnahmen, wenn der Anspruch des Kunden noch nicht feststeht;
- ▶ Instrumente des SGB II/III sind nicht auf die Zielgruppe Beschäftigte (erwerbsfähige Hilfebedürftige – EBH) und Bedarfsgemeinschaften ausgerichtet.

Folgende Hinweise und Wünsche wurden von der Arbeitsgruppe 1 an den Gesetzgeber formuliert:

- ▶ Mindeststandards sollten an die aktuellen Gegebenheiten angepasst werden. Sie wurden 2005 entwickelt und haben sich als schwierige Hürde erwiesen.
- ▶ Es wird Hilfe bei Bedarfsgemeinschaften benötigt. Der Zugriff auf alle Personen ist nicht immer im vorgegebenen Zeitrahmen möglich. Ausnahmeregelungen wären hier hilfreich.
- ▶ Eine Klarstellung in Bezug auf die Zielgruppe Beschäftigte (EHB) wird gefordert. Es sollte hier differenzierte Maßnahmen geben.

Die Arbeitsgruppe 4 ‚Aktivierung und Eingliederung arbeitsmarktferner Zielgruppen‘ einigte sich auf die folgenden Anregungen.

Für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS):

- ▶ Für die freie Förderung (Experimentiertopf) sollten mindestens 10 Prozent des jeweiligen Eingliederungstitels verfügbar sein! Der Gesetzgeber sollte den Akteuren vor Ort hier einen Vertrauensvorschuss entgegenbringen. Die Ergebnisse sollen dann über Evaluierung und Good-Practice-Information verbreitet und weiterentwickelt werden.

- ▶ Um das Ziel der nachhaltigen Aktivierung und Integration auch für besonders marktferne Zielgruppen zu erreichen, müssen größere Handlungsspielräume als zurzeit gegeben eingeräumt werden, damit auch komplexe Förderketten umgesetzt werden können. Dieses gilt explizit für eine mögliche Umsetzung der Paragraphen 45 und 46 SGB III im Referentenentwurf.

Für das Netzwerk ‚Beschäftigungspolitik: kommunal e. V.‘:

Das Netzwerk sollte dazu beitragen, dass mehr Transparenz hergestellt wird ...

- ▶ ... über Lösungsansätze in den gegebenen gesetzlichen Möglichkeiten,
- ▶ zur Gestaltung komplexer Maßnahmen und
- ▶ zur Konzeption von Maßnahmen für spezielle Zielgruppen.

Dazu könnten gehören: Die Vorstellung von Good Practice – besonders bei Maßnahmen für Jugendliche und für Personen mit speziellen multiplen Vermittlungshemmnissen – und die Zusammenfassung einer Übersicht von Ansprechpartnern für solche Maßnahmen aus dem Beteiligtenkreis des Netzwerks.

Ausblick

Mit über 250 Teilnehmern zeigte sich erneut, welches hohe Interesse das Thema der Instrumentenreform gerade im Schnittfeld der beiden zwar ähnlichen, aber auch unterschiedlichen Sozial(versicherungs)systeme SGB III und SGB II aktuell findet. Neben der Instrumentenreform wird auch noch in diesem Herbst von der Bundesregierung ein Gesetzentwurf zur Organisationsreform des SGB II vorgelegt werden. Unabhängig vom – teilweise eher akademischen – Streit, welches der beiden Gesetze wichtiger ist für eine erfolgreiche Umsetzung der Ziele des SGB II, wird damit deutlich:

Auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene sollten die arbeitspolitischen Akteure aufmerksam die weitere Entwicklung beobachten und – so es ihren Aufgaben und ihrem Selbstverständnis entspricht – auch ihre Möglichkeiten zum aktiven Eingreifen nutzen. Die Potsdamer Tagung leistete dazu mit engagierten Gesprächen und Vorträgen einen wichtigen Beitrag. □

Hartmut Siemon,
Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

Infos

In einer Dokumentation auf den Internetseiten des Netzwerkes: www.sgb-ii.net/portal/tagung_bpk/0_potsdam/potsdam_doku.pdf sowie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Tagungsdokumentationen.61.0.html sind Vorträge und Beiträge sowie die Ergebnisse als PDF-Dokumente ebenso zu finden.

Initiative Oberschule geht erfolgreich ins zweite Förderjahr Förderprogramm des Landes soll die Ausbildungschancen junger Menschen erhöhen

Auch in diesem Jahr bleibt der Ausbildungsmarkt für Schulabgängerinnen und Schulabgänger aus dem Land Brandenburg schwierig und angespannt. Zu diesem Ergebnis kommen die Agenturen für Arbeit und die regionalen Wirtschaftskammern gleichermaßen. Zwar steht einer sinkenden Zahl von Bewerbern erfreulicherweise zunehmend eine steigende Zahl von Ausbildungsangeboten gegenüber. Jedoch zeigt sich immer deutlicher, dass die Schulabsolventen nicht den Anforderungen der Unternehmen entsprechen. Diese suchen Auszubildende mit mindestens durchschnittlichen Leistungen, hoher Motivation und Leistungsbereitschaft. Hinzu kommt eine unverändert hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen, die ihre Ursache oft in einer missglückten Wahl des Ausbildungsplatzes aufgrund falscher Vorstellungen oder fehlenden Wissens über den Ausbildungsberuf haben.

Um diesen Problemen entgegenzuwirken, kommt den 2005 eingeführten Oberschulen eine immer stärkere Rolle in der Berufsorientierung und nicht zuletzt auch in der Entwicklung von Sozialkompetenzen ihrer Schülerinnen und Schüler zu. Das Land Brandenburg hat daher mit Beginn des Schuljahres 2007/2008 ein Programm ins Leben gerufen, das die Oberschulen bei diesen neuen Herausforderungen unterstützen soll.

Die ‚Initiative Oberschule‘ (IOS) fördert Kooperationsprojekte zwischen Oberschulen und außerschulischen Partnern, die dazu dienen, die Ausbildungsfähigkeit der Jungen und Mädchen an Oberschulen zu verbessern, ihre Sozialkompetenzen zu stärken und eine bessere Berufsorientierung zu garantieren. Gleichzeitig soll die Kompetenz der Lehrerinnen und Lehrer als wichtige Begleiter der Schülerinnen und Schüler auf dem Weg der Ausbildungsplatzsuche erweitert werden. Auch die Oberschulen selbst sollen durch IOS-Projekte gestärkt werden. Durch die Stiftung und den Anschlag langfristiger Kooperationen der Schule mit externen Partnern kann ein nachhaltiger Beitrag zur Schulentwicklung geleistet werden. Die Finanzierung dieser Projekte zur Erprobung erfolgt überwiegend aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. Für Projekte der vertieften Berufsorientierung werden zusätzlich Mittel der Bundesagentur für Arbeit eingesetzt.

IOS-Regionalpartner (außer Praxislernen)

- ▶ Schulamtsbereiche Frankfurt (Oder) und Eberswalde: Regionalpartner Eberswalde (Berufsbildungsverein Eberswalde), Internet: www.bbv-eberswalde.de/qbbv/ios/index.html
- ▶ Schulamtsbereiche Brandenburg und Perleberg: Regionalpartner Potsdam (kobra.net/WIBB GmbH), Internet: www.ios-potsdam.de
- ▶ Schulamtsbereiche Cottbus und Wünsdorf: Regionalpartner Süd (SPI), Internet: www.spi-iossed.de

IOS-Praxislernen (landesweit)

Projektverbund Praxislernen (WIBB GmbH),
Internet: www.praxislernen.de

Das Land Brandenburg stellt die Kofinanzierung über den zusätzlichen Einsatz von Lehrkräften für das Programm IOS zur Verfügung.

Welche Projekte können wo beantragt werden?

Grundsätzlich können Oberschulen nur gemeinsam mit einem Kooperationspartner, sogenannten ‚Leistungserbringern‘, Projektangebote zur Förderung einreichen. Schulen, die beabsichtigen, Praxislernen als Unterrichtskonzeption einzuführen, können ihre Angebote auch ohne Leistungserbringer einreichen. Die Projekte müssen schuljahresbezogen sein und dürfen die Höchstsumme von 20.000 Euro nicht erreichen. Die Prüfung der Angebote nach fachlichen und finanziellen Gesichtspunkten erfolgt durch den Projektverbund Praxislernen und drei dezentral, nach Schulamtsbezirken organisierte Regionalpartner (siehe Infokasten). Für das Schuljahr 2008/2009 können keine Projektangebote mehr eingereicht werden, die Angebotsrunde für das Schuljahr 2009/2010 ist für das Frühjahr 2009 geplant.

Konkret können Projekte in folgenden fünf Zielbereichen gefördert werden.

- ▶ Berufliche Orientierung und Vorbereitung:
Die Berufswahl wird dabei als Prozess verstanden, in dem die Jugendlichen in ihrer Selbstständigkeit und Eigenverantwortung gestärkt werden sollen. Damit sollen sie in die Lage versetzt werden, als selbstständig Handelnde agieren zu können. Die Lehrerinnen und Lehrer haben als Moderatoren dieses Prozesses eine zunehmend wichtigere Rolle. Die IOS-Projekte sollen nicht losgelöst vom Schulalltag verlaufen; die Berufsorientierung soll vielmehr fächerübergreifend stattfinden und als Aufgabe der gesamten Schule verstanden und Bestandteil des Schulprogramms werden. Zu diesem Zweck

vernetzt sich die Schule und kooperiert mit außerschulischen Partnern.

- ▶ Erwerb von Schlüsselkompetenzen:
Dies sind in Anlehnung an den OECD-Standard für Schlüsselkompetenzen vor allem Projekte zur Stärkung von Fähigkeiten in den Bereichen der erfolgreichen interaktiven Anwendung von Sprache, Symbolen und Text, des erfolgreichen Interagierens in heterogenen Gruppen und der Entwicklung eigenständigen Handelns im größeren Kontext.
- ▶ Servicelernen:
Servicelernen ist ein pädagogisches Programm, bei dem Schüler sich aktiv an sozialen, karitativen oder ökologischen Serviceprojekten für die Gemeinschaft außerhalb der Schule beteiligen und dadurch lernen und sich persönlich entwickeln. Die Service-Projekte reagieren auf konkrete Bedürfnisse oder Probleme in der Gemeinde und bieten Schülern die Chance, ihr Wissen und ihre Kompetenzen in authentischen Situationen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld problem-lösend einzusetzen. Ziel von Servicelernen ist es, soziales und gesellschaftliches Engagement mit dem Unterricht zu verbinden.
- ▶ Lehrerfortbildung:
Darunter fallen Projekte zur Fortbildung von Lehrkräften bzw. zur Multiplikator(inn)enausbildung in Bezug auf die vorgenannten Bereiche, u. a. zur Entwicklung sozialer Kompetenzen bei Schülerinnen und Schülern, zum Konfliktmanagement, den Anforderungen der Arbeitswelt sowie Informationen zu den Zukunftsberufen und -branchen.
- ▶ Praxislernen:
Darunter ist ein fächerübergreifendes, handlungsorientiertes Unterrichtskonzept zu verstehen, bei dem Inhalte der Allgemeinbildung regelmäßig durch die Tätigkeit in realen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Situationen vermittelt und geübt werden.

Gute Bilanz für erstes Förderjahr

Bereits im ersten Förderjahr (Schuljahr 2007/2008) kann das Programm ‚Initiative Oberschule‘ als Erfolg verbucht werden: Landesweit wurden insgesamt 225 Projekte an 109 Schulen durchgeführt. Damit konnten etwas mehr als 10.000 Schülerinnen und Schüler sowie Lehrkräfte erreicht werden. Für das Schuljahr 2008/2009 wurden über 400 Angebote bei den IOS-Regionalpartnern (siehe Infokasten) und beim Projektverbund Praxislernen eingereicht. Die Verträge mit den ausgewählten Projektpartnern werden mit Beginn des neuen Schuljahres abgeschlossen. □

Markus Wicke,
[kobra.net/IOS-Regionalpartner Potsdam](http://kobra.net/IOS-Regionalpartner-Potsdam)

Arbeitsmobilität soll sicher sein

Gute Vorbereitung ist oberstes Gebot

Chur, Calais oder Calgary – wer für eine Zeit im Ausland arbeiten möchte, weil eine berufliche Herausforderung lockt, Auslandserfahrung der Karriere dienlich ist oder ein Angebot im Ausland die Arbeitslosigkeit zu Hause beenden könnte, sollte sich sehr gut vorbereiten. Eine fremde Sprache muss man erlernen oder perfektionieren und mit einer anderen Kultur, mit anderen Arbeitsabläufen und Organisationsformen muss man zurechtkommen. Bevor Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine Erwerbstätigkeit im Ausland aufnehmen, sollten sie vor allem aber die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Bedingungen klären.

Damit kein Arbeitnehmer Nachteile erleidet, wenn er im Laufe seines Erwerbslebens in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig war, haben sich die Staaten der Europäischen Union und des Europäischen Wirtschaftsraumes auf die Einhaltung von Regeln – sogenannte Verordnungen – verständigt, die garantieren, dass die Rechte der sozialen Sicherung beibehalten und übertragen werden. Dies bezieht sich auf Leistungen der Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung sowie auf Familienleistungen. Ein einheitliches europäisches System wäre aufgrund der bestehenden großen Unterschiede im Lebensstandard der 28 Staaten unmöglich. Selbst Staaten mit vergleichbarem Lebensstandard haben unterschiedliche Sozialversicherungssysteme, die traditionell stark verwurzelt sind. Deshalb kann jeder Mitgliedstaat selbst darüber entscheiden, wer nach seinen Rechtsvorschriften versichert ist, welche Leistungen zu welchen Bedingungen gezahlt werden.

EG-Verordnung Nr. 1408/71

Durch das Gemeinschaftsrecht der EG-Verordnung Nr. 1408/71 sind die Grundsätze über die Zuständigkeiten geregelt. Für deutsche Beschäftigte im Ausland wird so die Form der Doppelversicherung vermieden. Grundsätzlich wird das Sozialversicherungsrecht des Landes angewendet, wo die Beschäftigung ausgeübt wird. Dies gilt unabhängig davon, in welchem Staat der Beschäftigte seinen gemeldeten Wohnsitz hat. Auch der Standort des Arbeitgebers ist hier nicht ausschlaggebend. Sozialversicherung und Steuern zahlt man in dem Land, in dem gearbeitet wird. Ansprüche auf Sozialleistungen entstehen grundsätzlich in dem Land, in dem eingezahlt wird. Die Sozialversicherungs- und Steuernummern werden im Ausland beantragt. Die deutsche Lohnsteuerkarte wird im Ausland nicht benötigt. Eine Ausnahme bildet die ‚Entsendung‘, über die Unternehmen ihre Mitarbeiter für eine begrenzte Zeit an einem ausländischen Standort des Unternehmens arbeiten lassen. Sozialversichert und steuerpflichtig bleiben diese beim Mutterunternehmen.

E-Formulare

Um Ansprüche aus der Sozialversicherung auch in anderen Mitgliedstaaten geltend machen zu

können, wurde ein standardisierter Formularsatz entwickelt: E-Formulare, die in allen Landessprachen zur Verfügung stehen. Die Reihe KV 100 regelt die Krankenversicherung. Die Reihe E 200 regelt die Zahlung von Renten, E 300 die Leistungen der Arbeitslosenversicherung und E 400 die Familienleistungen.

Arbeitslosenversicherung

Ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld erlischt nicht bei der Abreise in das Ausland, sondern vier Jahre nachdem er entstanden ist. Arbeitnehmer erwerben diesen Anspruch in Deutschland, wenn sie mindestens 12 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren. Beschäftigungszeiten im Ausland werden mit der Bescheinigung E 301 nachgewiesen. Die Beschäftigungszeiten aus dem europäischen Ausland werden nach der Rückkehr nur Rückkehrerinnen und Rückkehrern aus der Schweiz und nachweislichen Grenzgängern unmittelbar anerkannt. Rückkehrer aus dem übrigen Europa benötigen stattdessen zunächst eine angemessene, versicherungspflichtige Anschlussbeschäftigung in Deutschland.

Rentenversicherung

Je nach Land gestalten sich die Renten-Modelle und Voraussetzungen unterschiedlich. Anspruch auf eine staatliche Minimalrente erhält man in der Regel nach 12 Monaten Beschäftigung. Arbeitnehmer, die im Ausland gearbeitet haben, können ihre Renten aus verschiedenen Ländern beziehen oder sich ihren Anspruch aus den Rentenversicherungszeiten im Ausland anrechnen lassen. Bei Eintritt in das Rentenalter genügt ein Rentenantrag, wenn sie die Auslandszeiten nachgewiesen haben. Die Berater und Vermittler der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) geben den Tipp, eine Übersicht über Beschäftigungszeiten im Ausland zu führen, jeweils das Formular E 301 zu kopieren und die Versicherungsnummer auf der Kopie zu vermerken.

Krankenversicherung

Die Anmeldung bei der Krankenkasse im Ausland übernimmt generell der Arbeitgeber. Die Arbeitnehmer melden sich bei der deutschen Krankenversicherung ab und nehmen das Formular E 104 der deutschen Krankenkasse

mit. Seit dem Jahr 2004 gibt es die Europäische Krankenversicherungskarte. Darüber ist man – auch bei Aufenthalt in Deutschland – nach den jeweiligen Ländernormen versichert. Eine Familienversicherung ist auch bei ausländischen Krankenversicherungen möglich. In der Regel wird wie in Deutschland eine private oder eine gesetzliche Krankenversicherung angeboten – in der Schweiz gibt es allerdings nur die private.

Steuern

Je nach Land fällt die steuerliche Belastung für Arbeitnehmer unterschiedlich aus. Auch die Abrechnungsverfahren sind verschieden. Durch das Doppelbesteuerungsabkommen – die Zuweisung des Besteuerungsrechtes zwischen zwei Staaten – können z. B. im Fall von mehr als 183 Aufenthaltstagen im Ausland zwei Steuererklärungen fällig werden.

Mobilitätshilfen

Die Mobilitätshilfen der Bundesagentur für Arbeit zur Beschäftigung im Ausland zählen zu den Ermessensleistungen. Einen Anspruch gibt es darauf nicht. Wer Arbeitslosengeld I oder II bezieht, kann vor der Aufnahme der Arbeit im Ausland einen Antrag auf Mobilitätshilfen stellen. Beihilfen gibt es für Reise- und Trennungskosten, für Ausrüstung und Umzugskosten.

Portale von ZAV und EU-Kommission

Die Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) informiert, berät und vermittelt Fach-, Führungs- und Nachwuchskräfte, die für eine Zeit im Ausland arbeiten möchten, an ihren 12 Vermittlungsstellen bundesweit. Mehr als 100.000 Menschen informierten sich im vergangenen Jahr im Info-Center der ZAV in Bonn zu den Möglichkeiten von Ausbildung, Studium und Arbeit weltweit. Jedes Jahr organisiert die ZAV fast 2.000 Informationsveranstaltungen und Jobbörsen für Bewerber und ausländische Arbeitgeber. Über die Rechte der EU-Bürger und über die jeweiligen Lebens-, Arbeits- und Sozialversicherungsbedingungen in den Ländern der EU und des Europäischen Wirtschaftsraumes informieren die Europäische Kommission und die ZAV in ihren Online-Portalen. □

Sabine Seidler, ZAV

Infos

Der Text musste um den Abschnitt ‚Vermittlung außerhalb von EU und EWR‘ gekürzt werden. Die vollständige Version sowie weiterführende Internetadressen zu diesem Thema finden Sie auf den Internetseiten von BRANDaktuell unter: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell//index.php?id=323

Beschäftigungspolitische Leitlinien der EU für 2008 bis 2010

Flexibilität des Arbeitsmarktes wird erhöht

Der Rat hat im Juli die neuen Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten angenommen und dabei die Wechselwirkungen von Maßnahmen in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit und Soziales stärker betont. Seit 2005 werden die Beschäftigungsleitlinien für einen Zeitraum von drei Jahren festgelegt. Innerhalb dieser Zeitspanne sollen etwaige Änderungen auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben. So ist es 2006 und 2007 geschehen. Es war jeweils beschlossen worden, die 2005 festgelegten Maßnahmen von den Mitgliedstaaten weiter verfolgen zu lassen.

Nun liegen die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2008 bis 2010 vor. Sie übernehmen die bisherige Struktur und die bisherigen Festlegungen, wurden aber um eine Reihe von Aspekten ergänzt.

Integrierter Flexicurity-Ansatz wird wichtiger

In den neuen Leitlinien hebt man insbesondere die Bedeutung des integrierten Flexicurity-Ansatzes für das Erreichen der beschäftigungspolitischen Ziele hervor.

Flexicurity-Maßnahmen müssen gleichzeitig bei der Flexibilität der Arbeitsmärkte, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbeziehungen, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie der Beschäftigungssicherheit und der sozialen Sicherheit ansetzen. Jedoch ist es Sache jedes Mitgliedstaats selbst, für die Umsetzung seinen eigenen Weg auf Basis der gemeinsamen Grund-

sätze zu finden. Die von der EU beschlossenen gemeinsamen Grundsätze bilden den Rahmen für die Ausgestaltung auf nationaler Ebene.

Hinzugekommen ist auch die Aufforderung, die Segmentierung des Arbeitsmarktes und die Chancengleichheit von Männern und Frauen erheblich zu reduzieren. Der Kampf gegen Armut – insbesondere gegen Kinderarmut, der bessere Einsatz der Offenen Methode der Koordinierung in Bezug auf Sozialschutz und soziale Eingliederung sowie ein größerer Stellenwert für Soziales stehen nun ausdrücklich auf der beschäftigungspolitischen Agenda der Mitgliedstaaten.

Im Mittelpunkt der gesamten Bemühungen soll die aktive Einbeziehung aller durch Förderung der Erwerbsbeteiligung und Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung von Randgruppen stehen. Besonderes Augenmerk wird nun auch auf junge Menschen mit weniger Möglichkeiten gelegt. Ihre Chancen für die soziale und berufliche Inte-

gration sollen durch individuell zugeschnittene Maßnahmen erhöht werden.

Zielvorgaben

Am Ende der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien ist wieder die Übersicht der Zielvorgaben und Benchmarks eingefügt:

- ▶ „Jedem Arbeitslosen wird eine Arbeitsstelle, eine Lehrstelle, eine Weiterbildung oder eine andere berufsvorbereitende Maßnahme angeboten; bei jugendlichen Schulabgängern sollte dies bis 2010 innerhalb von 4 Monaten und bei Erwachsenen innerhalb von höchstens 12 Monaten geschehen.
- ▶ Bis zum Jahr 2010 sollten 25 Prozent der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, einem Praktikum oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen – mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden EU-Mitgliedstaaten zu erreichen.
- ▶ Die Arbeitssuchenden können überall in der EU Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannten Stellenangeboten haben.
- ▶ Bis 2010 wird das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union im Vergleich zu 2001 um fünf Jahre angehoben.
- ▶ 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. Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens zehn 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.“ □
Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Anstieg der Beschäftigungsquote in Europa

Der von Eurostat vorgelegte Bericht zur Arbeitskräfteerhebung für 2007 zeigt, dass im Jahr 2007 218,5 Mio. in der EU gebietsansässige Personen im Alter ab 15 Jahren einer Erwerbstätigkeit nachgingen.

Damit lag die Gesamterwerbstätigenquote bei 65,4 Prozent, gegenüber 64,5 Prozent im Jahr 2006. Die Erwerbstätigenquote der Frauen belief sich in diesem Zeitraum auf 58,3 Prozent, in 2006 lag die Zahl bei 57,3 Prozent. Die Erwerbstätigenquote älterer Menschen, die im Jahr 2006 43,5 Prozent betrug, stieg im Jahr 2007 auf 44,7 Prozent. Damit nähern sich die Quoten der für das Jahr 2010 festgelegten Beschäftigungsziele weiter an.

Nach EU-Ländern betrachtet, lag die Erwerbstätigenquote der 15- bis 64-Jährigen in mehreren Staaten über dem EU-weit angestrebten Ziel (70 Prozent): in Dänemark (77,1 Prozent), den Niederlanden (76 Prozent), Schweden (74,2 Prozent), Österreich (71,4 Prozent), dem Vereinigten Königreich (71,3 Prozent), Zypern (71 Prozent) und Finnland (70,3 Prozent). Unter 60 Prozent-Quoten haben Malta (55,7 Prozent), Polen (57 Prozent), Ungarn (57,3 Prozent), Italien (58,7 Prozent) und Rumänien (58,8 Prozent).

Bei der Erwerbstätigkeit der Frauen, die 2010 in der EU bei 60 Prozent liegen soll, sind ebenfalls Länder wie Dänemark (73,2 Prozent), Schweden (71,8 Prozent), die Niederlande (69,6 Prozent) und Finnland (68,5 Prozent) Spitzenreiter. Auch hier sind die niedrigsten Quoten in Malta (36,9 Prozent), Italien (46,6 Prozent) und Griechenland (47,9 Prozent) zu finden.

Der höchste Anteil der Teilzeitbeschäftigung wurde in den Niederlanden (46,8 Prozent) verzeichnet, es folgten Deutschland (26 Prozent), das Vereinigte Königreich (25,5 Prozent) und Schweden (25,0 Prozent); die niedrigsten Anteile verbuchten Bulgarien (1,7 Prozent), die Slowakei (2,6 Prozent), Ungarn (4,1 Prozent) und die Tschechische Republik (5 Prozent).

Infos

Internetseiten der Europäischen Kommission:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=108&langId=de>

OMK – fördert die Angleichung von Politikstrategien in der EU

Die Offene Methode der Koordinierung

In einer steigenden Zahl von Politikfeldern wird die Offene Methode der Koordinierung (OMK) angewandt, dazu gehören vor allem Beschäftigung, soziale Integration und Sozialschutz, Gesundheitspolitik, Bildung und Berufsbildung, Kultur und Jugend sowie auch Einwanderungsfragen. Aber was ist die Offene Methode der Koordinierung?

Die OMK basiert auf dem Verständnis, dass die Mitgliedstaaten der EU sich vor dem Hintergrund einer fortschreitenden Globalisierung auf gemeinsame Werte, Ziele und Standards verständigen, um die europäische Region wettbewerbsfähig zu halten, gleichzeitig aber sozialen Ausgleich und Zusammenhalt weiterhin zu garantieren. Die Rolle der EU ist dabei die des Moderators und Koordinators, der Europäische Rat das höchste Organ zur Festlegung der Ziele. Die OMK als supranationales Kooperationsverfahren legt immer gemeinschaftliche Ziele fest, wobei es Angelegenheit der EU-Staaten ist, gemäß ihrer Strukturen, Systeme und Traditionen die Reformwege zu gestalten.

Die EU entwickelt und koordiniert innerhalb dieses Verfahrens nationale, regionale und lokale Politiken weiter, indem Leitlinien für die Union mit einem Zeitplan zur Verwirklichung von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen festgelegt werden. Die Leitlinien gilt es in die nationale und regionale Politik unter Berücksichtigung der nationalen und regionalen Unterschiede zu integrieren. Dabei basiert das Kooperationsverfahren insbesondere auf der gegenseitigen Vorstellung von bewährten Praktiken und Ansätzen und dem Voneinander-Lernen. Die Mitgliedstaaten informieren sich z. B. über nationale Aktionspläne oder Berichte, die die Vorgehensweise, politischen Probleme und Lösungskonzepte sowie Erfolge enthalten. Die OMK schafft so auch die Möglichkeit, die erreichten Fortschritte EU-weit zu vergleichen ('ranking', 'benchmarking') und einen Anreiz zu schaffen, aus den Erfahrungen anderer, erfolgreicher Mitgliedstaaten zu lernen.

Die OMK folgt dem Prinzip der partnerschaftlichen Aushandlung von politischen Inhalten zwischen Mitgliedstaaten und EU-Institutionen unter Einbeziehung der Betroffenen selbst sowie Nichtregierungsorganisationen und Verbänden. Daher ist die OMK ein Kernelement bei der Definition und Umsetzung europäischer Politik, das auch die Beteiligung aller wichtigen gesellschaftlichen Gruppierungen vorsieht. Die spezielle Verantwortung der Mitgliedstaaten liegt darin, die zuständigen Ebenen und Stellen in den Gestaltungsprozess einzubeziehen, denn die OMK ist kein Top-down-Verfahren.

Das Voneinander-Lernen für nationale Reformprozesse

Die Europäische Kommission hat in den letzten

Jahren insbesondere das Element des Peer-Reviews bzw. des Voneinander-Lernens als Teil der OMK ausgebaut. Die Peer-Reviews stellen wechselseitige Lernprozesse dar, die sich auf die systematische Bewertung von Lösungsansätzen in den Mitgliedstaaten stützen, die sich in der Praxis bewährt haben. Dabei steht neben der Vorstellung der ausgewählten Politikkonzepte und strukturellen Maßnahmen die mögliche Übertragung der Ansätze in andere Staaten der EU im Zentrum der Peer-Review-Aktivitäten.

Übergeordnete Zielsetzungen der Peer-Reviews für Soziales

Die für Beschäftigung und Soziales zuständige Generaldirektion der EU-Kommission hat dazu Folgendes festgeschrieben:

- ▶ Die OMK soll zu einem besseren Verständnis der Politikansätze der Mitgliedstaaten zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung beitragen, wie sie in den Nationalen Berichten über Strategien zu Sozialschutz und sozialer Eingliederung beschrieben sind.
- ▶ Indem aus den Erfahrungen der Mitgliedstaaten gelernt wird, soll die Wirksamkeit der Strategien verbessert werden.
- ▶ Die Übertragung von Schlüsselkomponenten solcher Politiken und institutioneller Arrangements, die sich als effektiv im gegebenen Kontext und relevant für andere Kontexte erwiesen haben, soll erleichtert werden.

„In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu betonen, dass das Peer-Review-Programm nicht als Konkurrenzkampf, sondern vielmehr als Einladung zu verstehen ist, gemeinsam die wertvollen Erfahrungen und die vorbildliche Praxis der Mitgliedstaaten zu entdecken und auszutauschen sowie deren Übertragbarkeit auf andere Zusammenhänge zu untersuchen“, heißt es in dem Leitfaden 2008.

Ausgangspunkt für die Auswahl der vorbildlichen Politikansätze sind die von Mitgliederstaaten in ihren Berichten vorgestellten vorbildlichen Praktiken, die aufgrund ihrer besonders guten Ergebnisse und ihres allgemeinen Interesses für die EU ein verbreitungswürdiges Potenzial aufweisen. Andererseits muss es aber auch eine ausreichende Anzahl anderer interessierter Mitgliedstaaten an den jeweiligen Politikansätzen geben. Darüber hinaus müssen Berichte über die Situation vor der Reform als auch Evaluierungs-

ergebnisse für den ausgewählten Lösungsansatz vorliegen. Das beschriebene Peer-Review richtet sich in der Regel an die politischen Entscheidungsträger und an die zuständigen Verwaltungen in den Mitgliedstaaten. Über ihr EU-Programm PROGRESS fördert die Europäische Kommission beispielsweise das Voneinander-Lernen bei der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung und Armut in der Praxis und auf lokaler Ebene. In der Regel müssen sich die Projektvorschläge an den Themen der nationalen Aktionspläne und Berichte orientieren. Die Absicht ist es, mit den geförderten Projekten einen Beitrag für die bessere Umsetzung der nationalen Pläne durch die Einbindung weiterer Akteure aus der Praxis zu leisten. Deshalb wird die Einbeziehung eines breiten Spektrums relevanter Akteure, aber auch die Einbindung derjenigen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind, gefordert.

Partner stärker einbeziehen

Für die OMK gibt es in Deutschland bisher kein analoges Beteiligungs- und Umsetzungskonzept. Die Beteiligung der regionalen und lokalen Ebene sowie der zivilgesellschaftlichen Interessengruppen wird in den unterschiedlichen Politikfeldern unterschiedlich umgesetzt. Für alle Verfahren gemeinsam kann gesagt werden, dass die bisherige Praxis nicht den gewachsenen politischen Mitbestimmungsverfahren entspricht. Die traditionellen Beteiligungsformen in der deutschen Bildungs-, Berufsbildungs-, Arbeitsmarkt-, Sozial- und Jugendpolitik müssen um die europäischen Prozesse erweitert werden. Die Beteiligung sollte in allen Phasen des Abstimmungsprozesses erfolgen:

- ▶ bei der Bestandsaufnahme im Rahmen der Erarbeitung der nationalen Berichte,
- ▶ bei der Diskussion über die Einbeziehung von Zielsetzungen in die Politiken in Deutschland und deren Umsetzung sowie
- ▶ bei der Festlegung der Follow-up-Methode und der kontinuierlichen Berichterstattung.

Will man eine Verzahnung von europäischen Strategien mit nationaler Politikgestaltung, ist ein verbindliches Beteiligungsrastrer aller politischen Strukturen im gesamten Verlauf der Methode notwendig. Ansonsten wird die Offene Methode der Koordinierung auf ein politisches Steuerungsinstrument für die europäische Ebene reduziert und national nur als aufwändiges Berichtsverfahren an die Europäische Kommission wahrgenommen. □

Ulrike Wisser, BBJ Büro in Brüssel

Infos

Leitfaden OMK 2008: <http://tinyurl.com/6pbngw>,
E-Mail der Autorin: ulrike.wisser@bbj.be

Die Pilotinitiative DECVET

Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung

Die Bildungsminister der EU haben in Lissabon im Jahre 2000 der europäischen Bildungspolitik einen straffen Reformkurs verschrieben: Bis 2010 soll der europäische Bildungsraum zu einer weltweit anerkannten Qualitätsreferenz werden. Für die EU gilt: Vor dem Hintergrund des weltweiten Wettbewerbs um Fachkräfte sind die Humanressourcen ihr größtes Kapital und machen Investitionen in allgemeine und berufliche Bildung im Rahmen des lebenslangen Lernens zum wichtigsten Erfolgsfaktor. Schließlich soll sich Europa zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt entwickeln.

Bis dahin ist es noch ein weiter Weg. Der Idee von einem gemeinsamen europäischen Bildungsraum stehen inkompatible nationale Bildungs- und Beschäftigungssysteme gegenüber. Arbeitnehmer haben Schwierigkeiten, sich in diesem heterogenen Feld frei zu bewegen. Die geringe Bereitschaft der EU-Bürger zur grenzüberschreitenden Mobilität spricht da eine deutliche Sprache.

Abhilfe sollen transparente und durchlässige Bildungssysteme leisten. Qualifikationen der Bildungsteilnehmer müssten über Landes- und Sektorgrenzen hinweg von den beteiligten Bildungseinrichtungen anerkannt und für den weiteren Bildungsweg angerechnet werden können.

Mit der Einführung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (EQR), des Europasses, des Europäischen Systems zur Übertragung und Akkumulierung von Studienleistungen (ECTS) und des Leistungspunktesystems für die berufliche Bildung (ECVET) versucht man, sich schrittweise diesem Ziel zu nähern.

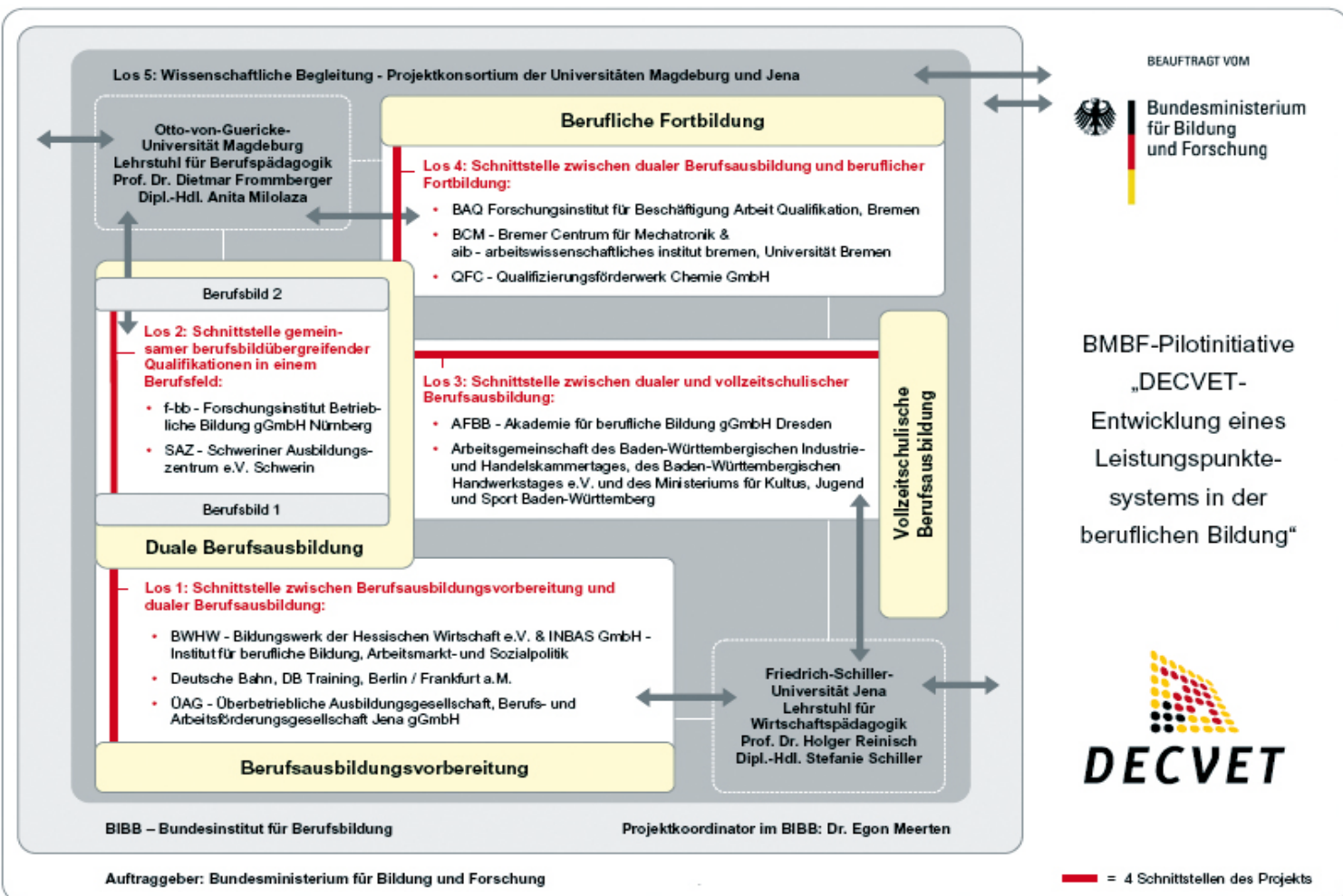
Der EQR

Um die unterschiedlichen nationalen Bildungssysteme und -abschlüsse untereinander in Beziehung setzen zu können, müssen Qualifikationen in einem gemeinsamen Bezugsrahmen abschlussneutral beschrieben werden. Der EQR folgt dieser Notwendigkeit. Er definiert den Begriff der ‚Qualifikation‘ als formales Lernergebnis, das aus Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen besteht, und das vorgegebenen Standards entsprechen muss. Jeder formale Bildungs- und Berufsabschluss kann so innerhalb der acht Niveaustufen verortet werden, die der EQR im Rahmen einer Qualifikationsbewertung vorgibt. Der EQR trat im April 2008 in Kraft. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, ihre nationalen Qualifikationssysteme bis zum Jahr 2010 an den EQR zu koppeln.

Der EQR trat im April 2008 in Kraft. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, ihre nationalen Qualifikationssysteme bis zum Jahr 2010 an den EQR zu koppeln.

ECVET

Mithilfe des europäischen Leistungspunktesystems ECVET sollen Lernergebnisse messbar, grenzübergreifend bewertbar und in Form von Leistungspunkten sichtbar gemacht werden. Dies funktioniert folgendermaßen: Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen einer Person werden mittels valider Instrumente erhoben und durch die Vergabe von Kreditpunkten bewertet. Für die Bewertung ist es unerheblich, wo (im In- oder Ausland) und wie, also auf welchem Wege und



in welchem Bildungssystem, die Kompetenzen erworben wurden. Die europaweite Konsultationsphase zu ECET ist seit März 2007 beendet. Projekte und Umsetzungsinitiativen haben das Ziel, ECET im Jahr 2011 anwenden zu können.

Implikationen für das deutsche Berufsbildungssystem

Die deutsche berufliche Bildung ist größtenteils abschlussorientiert ausgerichtet. Wer an weiterführenden Bildungsgängen Anschluss finden möchte, muss über entsprechende Bildungsabschlüsse verfügen. Wer die formale Qualifikation nicht nachweisen kann, dem droht langfristig der Ausschluss aus dem beruflichen Bildungssystem. Durch die Einführung eines Kreditpunktesystems würden neben formal anerkannten Qualifikationen auch informell, nicht formal und im Ausland erworbene Kompetenzen berücksichtigt werden. Wenn diese dann auch noch für weiterführende Bildungswege anrechenbar wären und damit Gültigkeit besäßen, würden sich für viele neue Einstiegsmöglichkeiten zu vormals verschlossenen Bildungs- und Arbeitskarrieren eröffnen.

Wer den Anschluss verloren hat, wer über keine oder bestenfalls niedrige formale Abschlüsse verfügt, wer in Warteschleifen gefangen oder in Bildungssackgassen festzustecken droht, für den könnte die Zertifizierungspraktik eines Leistungspunktesystems die Rückkehr in das Bildungssystem ermöglichen. Darin steckt sein integratives Potenzial.

DECET – Modernisierung des Dualen Systems für Europa

Wie aber kann ein Leistungspunktesystem gestaltet werden, das die kulturellen und historischen Besonderheiten des deutschen Bildungssystems berücksichtigt? Die im Herbst 2007 angelaufene Pilotinitiative „DECET – Entwicklung eines Leistungspunktesystems in der beruflichen Bildung“ soll erste Erkenntnisse bringen.

Das Bundesministerium für Bildung und Entwicklung betraute in diesem Rahmen zehn Pilotprojekte mit der Entwicklung und Erprobung von transferierbaren, praktikablen Verfahren zur Anrechnung von Kompetenzen und Lernergebnissen. Damit ist die Absicht verbunden, die Mobilität und Durchlässigkeit innerhalb und zwischen den Bildungssystemen zu verbessern. Dadurch soll es möglich werden, neue Bildungswege zu öffnen und durchgängiger zu gestalten sowie zu einer besseren Verknüpfung der Lernformen und Kooperation der Bildungsinstitutionen beizutragen. Wissenschaftlich begleitet wird die Pilotinitiative von der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, der Friedrich-Schiller-Universität Jena und vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Die Erprobung erfolgt an vier Schnittstellen:

- ▶ An der Schnittstelle zwischen Berufsausbildungsvorbereitung und dualer Ausbildung (I) kann die Implementierung des Leistungspunktesystems dazu beitragen, der stetigen Expansion des „Übergangssystems“ Einhalt zu gebieten und möglichen Verfestigungstendenzen entgegenzuwirken.
- ▶ Innerhalb der dualen Berufsausbildung (II) könnten berufsbildübergreifende Qualifikationen auf benachbarte Ausbildungsberufe angerechnet werden. Auszubildende, die ihre beruflichen Vorstellungen geändert haben oder in komplexere Ausbildungsberufe wechseln wollen, könnten in Ausbildung gehalten und dadurch Abbrüche vermieden werden.
- ▶ An der Schnittstelle zwischen dualer und vollschulischer Ausbildung (III) bietet sich nun endlich die Chance, das historisch überlieferte Defizit der mangelnden Abstimmung zwischen den beiden berufsqualifizierenden Bildungswegen zu überwinden.
- ▶ Eine durchlässig gestaltete Schnittstelle zwischen dualer Berufsausbildung und beruflicher Fortbildung (IV) könnte Fortbildungszeiten verkürzen und Facharbeitern neue Zugangsmöglichkeiten zu Hochschulen eröffnen. Dafür muss das bereits eingeführte Leistungspunktesystem an Hochschulen (ECTS) in die Entwicklung miteinbezogen werden.

Grenzen und Möglichkeiten

Sowohl von Bundes- und Landesseite als auch vonseiten der Sozialpartner besteht Einvernehmen, dass durch die Einführung eines Kreditpunktesystems das Berufsprinzip nicht infrage gestellt werden darf. Schließlich handelt es sich bei der dualen Berufsausbildung um ein sehr bewährtes System, in welchem Kompetenzen, Einstellungen und Abschlüsse erworben werden, die mit einer hohen Anerkennung auf dem Arbeitsmarkt einhergehen. Ob sich der Stellenwert der dualen Ausbildung durch die europäischen Entwicklungen erhöhen wird, ob sich das deutsche Modell als „Exportschlagert“ oder vielleicht als „Auslaufmodell“ erweisen wird; diese Fragen beherrschen die aktuellen bildungspolitischen Debatten in Deutschland. Alle Beobachter stimmen allerdings im Grundsatz darin überein, dass der Europäische Qualifikationsrahmen auf die bildungspolitischen Entwicklungen und Debatten in Deutschland als ein wichtiger Impuls und als eine Art Katalysator wirkt. Er zwingt alle Akteure dazu, ihre Positionen zu schärfen und ihre Visionen zu präzisieren.

Und auch in dieser Einschätzung besteht Einigkeit: Der Europäisierungsprozess der beruflichen Bildung ist nicht mehr rückgängig zu machen. □
Andreas Schelk, BBJ Servis gGmbH

Infos

E-Mail des Autors: schelk@bbj.de;
Webseite der Pilotinitiative DECET: www.decet.net;
Kommission der Europäischen Gemeinschaften:
Vorschlag zur Einrichtung des Europäischen Leistungspunktesystems für die Berufsbildung (ECET) KOM (2008) 180 vom 9.4.2008 im Internet: http://ec.europa.eu/education/policies/educ/ecvet/com180_de.pdf

Der Europass Instrument setzt sich durch



Die von der Europäischen Kommission in Auftrag gegebene Bewertung des Euro-

passes zeigt, dass insbesondere der Europass-Lebenslauf genutzt wird. Der im Jahr 2005 eingeführte Europass mit fünf Dokumenten wird unterschiedlich angewandt. Den Europass-Lebenslauf und den Europass-Sprachenpass kann jeder mithilfe einer in 26 Sprachen auf dem Europass-Portal angebotenen Benutzerführung online ausfüllen. Den Europass-Diplomzusatz, die Europass-Zeugnislerläuterung sowie den Europass-Mobilitätsnachweis hingegen geben die jeweiligen Bildungseinrichtungen nach Erreichen eines Abschlusses aus.

Seit Bestehen der Europass-Initiative wurden mehr als 3,5 Millionen Europass-Dokumente ausgegeben. Der Lebenslauf wurde seit 2005 von etwa 3,1 Millionen Menschen online erstellt. Er wird überwiegend von Menschen mit hohem Bildungsstand genutzt. Die Evaluierung führt zum Schluss, dass der Anteil der Niedrigqualifizierten und der Arbeitslosen an den Benutzern des Europass-Portals und des Europass-Lebenslaufs gesteigert werden sollte. Außerdem soll der Erfolg des Europass-Lebenslaufs auch auf die anderen Europass-Dokumente ausgeweitet werden. Das Potenzial werde bislang nicht voll ausgeschöpft. Die Europäische Kommission plant, die Europass-Initiative auf der Grundlage der ersten Evaluierung mit der Unterstützung von Cedefop (Europäische Agentur zur Förderung der Entwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildung) und den Nationalen Europass-Zentralstellen sowie in Zusammenarbeit mit Beratungs-, Arbeitsvermittlungs- und Jugenddienststellen in den Mitgliedstaaten zu verbessern. Zu den wichtigsten Herausforderungen der Zukunft gehören es, die Lernergebnisse stärker in den Mittelpunkt zu rücken sowie mehr Menschen und besonders Arbeitslose und Niedrigqualifizierte zu erreichen, meint die Kommission. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

Mehr Informationen finden Sie im Europass-Portal: www.europass-info.de/de/start.asp

Berlin und Moskau – eine lebendige Städtepartnerschaft

Projekte von humanitärer Hilfe bis Kultur auf höchster Ebene

Hinweise auf Partnerschaften zu Städten in anderen Ländern liest man nicht selten auf Schildern, mit denen man in einer Stadt begrüßt wird. Auch im Internet wird über bestehende Städteverbindungen informiert. Sie sind Teil der Visitenkarte vieler Städte. Berlin hat zu 17 Städten in Europa, Asien, Afrika und Amerika offizielle Städtepartnerschaftsbeziehungen. Austausch von politischen Delegationen sowie kulturelle Veranstaltungen und Begegnungen stehen bei der Pflege dieser Partnerschaften vor allem auf der Agenda.

Die Partnerschaft zwischen Berlin und Moskau ist eine besondere, weil die Beziehungen sehr vielfältig sind. Bereits im Jahr 1993 haben sich die Verwaltungen beider Städte entschlossen, einen ‚Gemeinsamen Ausschuss Berlin-Moskau‘ zu gründen, der das Dach für gemeinsame Projekte und Veranstaltungen bildet. Waren es in den ersten zehn Jahren – vor allem geschuldet der schwierigen wirtschaftlichen Situation in Russland – vorwiegend Projekte der humanitären Hilfe und Weiterbildungsveranstaltungen zur Unterstützung der umfassenden Verwaltungsreform in Moskau, entwickelten Berliner und Moskauer in den Folgejahren immer anspruchsvollere Projekte und gemeinsame Veranstaltungen. Einige Beispiele für die Zusammenarbeit sollen hier kurz vorgestellt werden.

Leukämie-Therapieprogramm

Der Verein Kontakte e. V. hat bereits 1991 die Zusammenarbeit von Moskauer Ärzten mit ihren Kollegen der Berliner Charité initiiert. Zur Bekämpfung von Leukämieerkrankungen in Russland wurde das gemeinsame Therapieprogramm ‚Moskau-Berlin-Protokoll‘ entwickelt, eine Therapie, die die besonderen Bedingungen in Russland berücksichtigt. In Moskauer Partnerkliniken sank die Sterblichkeit leukämiekranker Kinder innerhalb von acht Jahren von 90 Prozent auf ca. 30 Prozent. Heute arbeiten Ärztinnen und Ärzte aus 40 russischen und weißrussischen

Aus dem Abkommen

„Berlin und Moskau, durch das am 28. August 1991 geschlossene Abkommen über Freundschaft und Zusammenarbeit und die ergänzenden Vereinbarungen ... verbunden, erklären ihre Übereinstimmung, dass diese partnerschaftlichen Bindungen zwischen den Hauptstädten der Bundesrepublik Deutschland und der Russischen Föderation weiterentwickelt und vertieft werden, um den Aufbau eines neuen, durch Menschenrechte, Demokratie und Rechtsstaatlichkeit vereinten und freien Europas zu fördern.“

Infos

Aus der Rahmenvereinbarung über gegenseitige Zusammenarbeit zwischen Berlin und Moskau vom 27. Oktober 1993



Das Berlin Haus in Moskau

Kinderkliniken in einer multizentrischen Studiengruppe zusammen mit ihren Berliner Partnern. In der gegenwärtigen Therapiephase ‚ALL – MB 2008‘ werden jährlich bis zu 600 Patientinnen behandelt. Bis heute konnte 2.200 leukämiekranken Kindern das Leben gerettet werden. Auf der 40. SIOP-Jahrestagung vom 2. bis 6. Oktober in Berlin, an der Ärzte, Krankenschwestern, Eltern und betroffene Kinder aus aller Welt teilnehmen werden, sollen die Ergebnisse des ‚Berlin-Moskau-Protokolls‘ vorgestellt werden.

Gesundheitsverwaltung

Von 2005 bis 2007 realisierten die Gesundheitsverwaltungen beider Städte ein von der EU finanziertes Projekt zur Erhöhung der Managementkapazitäten der Gesundheitsverwaltung sowie von Moskauer Krankenhäusern. Insgesamt fünfzehn Moskauer Chefärzte trafen sich in einem Zeitraum von zwei Jahren regelmäßig mit Berliner Fachleuten zur Erörterung von Themen des Managements in großen Krankenhäusern. Aufgrund der unterschiedlichen Systeme war es schon eine Herausforderung an alle Beteiligten, die erforderliche Energie und auch Geduld aufzubringen, um anstehende Probleme vor dem Hintergrund der eigenen Situation zu erörtern. Ein Ergebnis des Projektes ist eine Broschüre in russischer Sprache, in der Themen aus den gemeinsamen Seminaren in Moskau und Berlin zusammengefasst sind. Diese ist bis heute eine wichtige Grundlage für Weiterbildungsveranstaltungen von russischen Ärztinnen und Ärzten sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Moskauer Gesundheitswesens.

Ein zweites Ergebnis ist ein neues EU-finanziertes Projekt, die Entwicklung eines MBA-Studienganges zum Gesundheitsmanagement. Unter Leitung der Fachhochschule für Wirtschaft Berlin wurden mit Professoren der Moskauer Universität für Völkerfreundschaft Module für eine

Ausbildung in Moskau erarbeitet, im Oktober 2008 soll der erste Studiengang beginnen.

Barrierefreiheit

Seit dem vergangenen Jahr gibt es in der Moskauer Regierung verstärkte Anstrengungen für den Ausbau der Stadt mit immer weniger Barrieren. Das Moskauer Department für Soziales organisierte im November 2007 ein dreitägiges Seminar zur Thematik ‚Barrierefreie Stadt‘, auf dem Berliner Referentinnen und Referenten über die Arbeit zur Planung und Realisierung des barrierefreien Zuganges zu öffentlichen Gebäuden, zu Wohnungen und zum Nahverkehr berichteten. Die Workshops zeigten das große Interesse an dieser Thematik. Anlässlich der Sitzung des Gemeinsamen Ausschusses Berlin-Moskau im Juni 2008 unterzeichneten die Bürgermeister von Berlin und Moskau ein Memorandum zur Zusammenarbeit auf diesem Gebiet. Eine Neuauflage des Seminars mit 250 Moskauer Teilnehmern wird es vom 23. bis 26. September in Moskau geben. Im November 2008 werden dann rund 50 Moskauer Experten nach Berlin kommen, um sich mit Berliner Fachleuten zu treffen. Moskau hat das Jahr 2009 zum Jahr der Chancengleichheit erklärt, konkrete Vorhaben zur Barrierefreiheit in Moskau sollen das mit Leben erfüllen.

Bildung und Ausbildung

Im Gemeinsamen Ausschuss Berlin-Moskau wurde im Juni 2008 auch ein ‚Protokoll über die Zusammenarbeit im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung‘ unterzeichnet. Moskau hat

sich zum Ziel gesetzt, die berufliche Bildung zu reformieren. Eine wichtige Voraussetzung dafür ist die Verbesserung des Images der Berufsausbildung in der Gesellschaft. Geplant ist die Entwicklung von Modellvorhaben unter Nutzung der Berliner Erfahrungen. Auch hier fängt die Zusammenarbeit nicht bei Null an. Bereits seit 2004 besteht ein Austausch von Auszubildenden, in diesem Jahr werden insgesamt 30 Berliner und Moskauer Auszubildende die Möglichkeit haben, die Partnerstadt und die Arbeits- und Lebensbedingungen ihrer gleichaltrigen Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen.

Fazit

Die Realisierung derart anspruchsvoller Projekte über einen längeren Zeitraum erfordert vor allem Kontinuität in der Zusammenarbeit. Der Gemeinsame Ausschuss Berlin-Moskau bietet dafür das Dach. Unterstützt wird dessen Arbeit u. a. durch das BBJ-Büro im Berlin Haus in Moskau, das insbesondere die Kommunikation sowie die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von gemeinsamen Vorhaben inhaltlich und organisatorisch unterstützt. Die internationale Zusammenarbeit, das zeigen die vielen interessanten Beispiele allerorten, ist eine Bereicherung für alle, die die Chance haben, daran mitzuwirken, sie erfordert jedoch auch Toleranz und Geduld auf beiden Seiten, denn die Erfahrungen einfach zu kopieren, funktioniert in der Regel nicht. □

Karin Oster, BBJ Consult AG – Europa-Agentur

Infos

Internetseiten der Stadt Berlin: www.berlin.de/rbmskzl/staedteverbindungen/moskau.de.html und www.berlin-ru.net (russisch-sprachiges Berlin-Portal); E-Mail der Autorin: oster@bbj.de

Europäisches Netzwerk für die Gleichstellung Förderung von Frauen in Führungspositionen

Gegenwärtig machen Frauen gerade einmal 24 Prozent aller Mitglieder der nationalen Parlamente und Regierungen in Europa aus. In der Privatwirtschaft sind neun von zehn Vorstandsmitglieder Männer. Am stärksten ist das Missverhältnis in der obersten Führungsebene: In nur drei Prozent dieser Unternehmen führt eine Frau den Vorsitz im höchsten Entscheidungsgremium.

In Brüssel wurde jetzt ein neues Netzwerk ins Leben gerufen, das sich der Förderung von Frauen in Führungspositionen widmet. Das Netzwerk soll eine Plattform für verschiedenste EU-weit agierende Verbände und Nichtregierungsorganisationen zu Fragen von Frauen und Leitung in Politik und Wirtschaft darstellen. Fachlicher Austausch, Austausch von Informationen und guten Praktiken soll dazu führen, erfolgreiche Strategien zu entwickeln und zu verbreiten. Über erste Ergebnisse der Plattformarbeit wird in 2009 berichtet.

Politischer Wille zur Stärkung von Frauen in Führungspositionen allein reicht nicht aus, so begründet die Kommission ihre Unterstützung. „Wir müssen die richtigen Strategien in die Praxis umsetzen und aus den Erfahrungen der anderen lernen. Ich bin zuversichtlich, dass unser Netzwerk die Fortschritte auf diesem Gebiet vorantreiben wird“, erklärte der zuständige Kommissar Spidla bei der Eröffnung des



Aus den Erfahrungen anderer Frauen in Führungspositionen lernen – ein Netzwerk bietet dazu eine gute Plattform

Netzwerkes. Die Gruppe setzt sich derzeit aus 15 bestehenden Netzwerken – darunter auch einigen Berufsverbänden – zusammen und kann durch zusätzliche europäische Netzwerke ergänzt werden. Sie ist ein wichtiger Schwerpunkt des Fahrplans für die Gleichstellungspolitik der Kommission. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Nationale Freiwilligendienste sollen sich für Europa öffnen

Eine Initiative der Europäischen Kommission

Mit einer neuen Initiative will die Europäische Kommission die Interoperabilität und zunehmende Öffnung von Freiwilligendiensten der Mitgliedstaaten der EU für Freiwillige aus anderen EU-Staaten stärken. Das politische Ziel verfolgend, in der EU viel mehr Möglichkeiten an Freiwilligenaktivitäten für junge Menschen zu schaffen, empfiehlt die Kommission nicht den Ausbau des europäischen Freiwilligendienstes, sondern die gegenseitige Öffnung nationaler oder regionaler Dienste für Jugendliche aus den EU-Staaten.



Öko-Projekte wären z. B. ein europäisches Feld für den Freiwilligendienst

Die Kommission regt in ihrer Empfehlung die Mitgliedstaaten dazu an, die Rahmenbedingungen für die Freiwilligentätigkeit junger Menschen in Europa zu ändern, indem sie ihnen mehr Gelegenheiten für grenzüberschreitendes freiwilliges Engagement eröffnen. Die Freiwilligendienste junger Menschen sind europaweit uneinheitlich, es existieren zahlreiche Strukturen und Programme. Außerdem sind sie in der Regel national oder bilateral ausgerichtet. Die Kommission möchte, dass die Interoperabilität der

nationalen Freiwilligenstrukturen verbessert wird und damit interessierte junge Menschen eines Landes leichter an den in einem anderen Land angebotenen Aktivitäten teilnehmen können. Als erste Schritte schlägt sie vor, erst einmal Informationen über bestehende Strukturen und Programme zu sammeln und zu verbreiten. Darüber hinaus regt sie an, die Debatte über die Öffnung nationaler Programme für grenzüberschreitende Freiwilligeneinsätze zu führen. Dabei sollte auch eine angemessene Qualitätssicherung und die Anerkennung mit diskutiert werden. Die Kommission versichert, dass sie keinen radikalen Wandel für die Praxis der Freiwilligendienste herbeiführen will, sondern die Weiterentwicklung existierender Mechanismen in den Mitgliedstaaten anregen möchte. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Frauen schaffen sich eine – ihre Zukunft

„Innovative Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum“ in Baden-Württemberg

Der Anteil der erwerbstätigen Frauen in der Land- und Forstwirtschaft ist in den letzten Jahren bundesweit stark zurückgegangen und weiter rückläufig. Ähnlich wie die Situation der Frauen in ländlichen Gebieten Brandenburgs sind für Frauen Baden-Württembergs in diesen Regionen eine geringere Arbeitsplatzdichte, insbesondere bei familienfreundlichen Teilzeitarbeitsplätzen, ein hohes Pendlersaldo und ein schwach ausgeprägter Dienstleistungssektor charakteristisch. Die Frauenbeschäftigungsquote in dörflichen Regionen Baden-Württembergs liegt mit rund 26 Prozent deutlich unter dem Bundesdurchschnitt (30 Prozent) und sie sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als Frauen in den Städten.

Die Veränderung der agrarpolitischen Rahmenbedingungen werden die in der Landwirtschaft arbeitenden Familien und damit auch die Bäuerinnen in den nächsten Jahren vor erhebliche Herausforderungen stellen. Viele dieser Familien werden zukünftig ihr Einkommen nur sichern können, wenn es ihnen gelingt, landwirtschaftliche Tätigkeiten zu diversifizieren und damit erfolgreich Marktnischen zu besetzen und auszubauen. Dieser Strukturwandel hat einschneidende Konsequenzen für die Einkommens- und Beschäftigungssituation von Familien, insbesondere für Frauen.

„Innovative Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum“

Um die Situation der Frauen in ländlichen Regionen nachhaltig zu verbessern, bietet Baden-Württemberg europaweit beispielgebend das von der EU mitfinanzierte Programm „Innovative Maßnahmen für Frauen im ländlichen Raum (IMF)“ an. Verankert ist das Förderprogramm für Frauen im Maßnahmen- und Entwicklungsplan „Ländlicher Raum Baden-Württemberg innerhalb des Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums“ (ELER). Das Programm wird bereits seit 2001 angeboten und wurde für die Förderperiode 2007 bis 2013 neu aufgelegt. Es hat zum Ziel, die Einkommens- und Beschäftigungsmöglichkeiten speziell für Frauen

in diesen Gebieten zu sichern bzw. zu erschließen und auf diese Weise die Chancengleichheit zu verwirklichen. Die Projekte müssen beispielgebend in der Region sein bzw. Vorbildfunktion für andere Frauen haben. Besonderer Wert bei der Auswahl der geförderten Vorhaben wird auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gelegt.



Logo des Programms

Fördermittel werden gewährt für:

- ▶ die Gründung von neuen Kleinunternehmen, um mehr Frauen als bisher am Gründungsgeschehen zu beteiligen, auch dann, wenn sie ihre Selbstständigkeit zunächst im Zuerwerb starten und erst sukzessive als Vollexistenz ausbauen. Hier werden bis zu 33 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben, max. 80.000 Euro Zuschuss gewährt.
- ▶ die Gründung von wirtschaftlichen Vereinigungen/Netzwerkorganisationen zur Verbesserung der Zusammenarbeit von Kleinunternehmerinnen. Gefördert werden degressiv gestaltete Personalkostenzuschüsse für eine Netzwerkkordinatorin sowie einmalige Sachkostenzuschüsse. Die Vereinigung muss bei Antragstellung nachweisen, dass

eine Weiterarbeit nach dem Auslaufen der Förderung gewährleistet ist.

- ▶ Qualifizierungs- und Informationsmaßnahmen zu Einkommenskombinationen und -alternativen sowie den Wiedereinstieg von in der Land- und Forstwirtschaft tätigen Frauen in einen nicht landwirtschaftlichen Beruf. Gewährt werden die Zuschüsse zur Verringerung der Teilnahmegebühren.

Evaluierung bisheriger Projekte und erfolgreiche Projektbeispiele

Seit dem Jahr 2001 wurden in Baden-Württemberg 147 Projekte, davon 26 Existenzgründungen, neun Netzwerkorganisationen und 112 Qualifizierungsprojekte bewilligt. Die Universität Hohenheim hat einen Teil der Projekte daraufhin untersucht, ob die Zielsetzungen erfüllt wurden. Erfreuliches Ergebnis ist, dass die Frauenprojekte den Strukturwandel in der Landwirtschaft und im ländlichen Raum positiv beeinflusst haben.

Die Existenzgründungen haben dabei im besonderen Maße einkommens- und beschäftigungsfördernde Wirkung entfaltet. Hier konnten unterschiedlichste Vorhaben, wie z. B. das „Kräuterzentrum Wasenhof“, das „Landfrauencafé Goldene Krone“, die „Kleine Schweineschule“ und das „Computerschulungsunternehmen Klick Easy“, erfolgreich realisiert werden.

Sehr positiv wurden auch die Netzwerkprojekte bewertet. Vor allem hauswirtschaftliche und touristische Dienstleistungsangebote wurden in Netzwerken wie „Hilfe von Haus zu Haus“ und „Ferienhotline Dreisamtal“ gebündelt, um den in den Netzwerken beschäftigten Frauen Arbeit in Teilzeit zu ermöglichen sowie die Akquirierung und Betreuung von Kunden gemeinsam zu organisieren.

Durch Qualifizierungsprojekte, wie z. B. „Frauenkompetenz im Agrarbüro“, „FIT-Frauen im Tourismus“, „Gästepfängerinnen“ und „Kräuterpädagoginnen“, konnte das Familieneinkommen auf dem eigenen landwirtschaftlichen Betrieb gesteigert und somit der eigene Arbeitsplatz gesichert werden. Vielen Frauen ist dadurch der Wiedereinstieg in das Berufsleben gelungen oder es ergaben sich im Anschluss von Qualifizierungsmaßnahmen Existenzgründungen. □

Dr. Pia Köhler,
Ministerium für Ernährung
und Ländlichen Raum Baden-Württemberg

Infos

Informationen zum Programm und zu den Projekten finden Sie auf den Internetseiten des Informationsdienstes der Landwirtschaftsverwaltung Baden-Württemberg: www.frauen.landwirtschaft-bw.de



Erfahrungsaustausch während eines Qualifizierungskurses

Damit nachhaltige Impulse gesetzt werden

Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement

Das Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement (BBE) besteht seit etwas mehr als sechs Jahren und hat inzwischen über 200 Mitglieder. Zu ihnen gehören Akteure aus Bürgergesellschaft, Staat und Wirtschaft. Sie setzen sich gemeinsam für das Ziel ein, in nachhaltiger Weise bestmögliche rechtliche, institutionelle und organisatorische Rahmenbedingungen für das bürgerschaftliche Engagement zu schaffen.

Die Gründung des Bundesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement ging auf Empfehlungen der Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ des Deutschen Bundestags zurück. Diese hatte in ihrem 2002 erschienenen Bericht festgestellt, dass es an einer Vernetzung der Akteure, die sich für das bürgerschaftliche Engagement einsetzen, mangelte. Am 5. Juni 2002 wurde das BBE von den 31 Mitgliedern des Nationalen Beirats des ‚Internationalen Jahrs der Freiwilligen‘ (IJF) gegründet.

Das Netzwerk sieht seinen Auftrag darin, nachhaltige Impulse in Hinblick auf die Engagementförderung zu setzen. Dabei sieht das BBE Engagementförderung als eine gesellschaftspolitische Aufgabe an, die sich nicht auf einzelne Engagementfelder beschränkt, sondern sämtliche Gesellschafts- und Politikbereiche umfasst. Es geht ihm sowohl darum, Eigenverantwortung, Partizipation und Selbstgestaltung der Bürgerinnen und Bürger zu stärken als auch neue Formen und Verfahren für gesellschaftliches

Homepage und der vierzehntägig erscheinende Newsletter des BBE über aktuelle Entwicklungen in der Engagementpolitik und die Arbeit des Netzwerks.

Gemeinsam mit der Deutschen BP AG setzt das BBE ein Projekt mit dem Namen ‚Civil Academy‘ um. Hier können sich junge Menschen mit einer kreativen Engagementidee darum bewerben, an einer Fortbildung teilzunehmen, in deren Rahmen sie ihre Kompetenzen in Hinblick auf Öffentlichkeitsarbeit, Projektmanagement und Fundraising verbessern können. Einmal jährlich führt das BBE eine bundesweite Aktionswoche – die ‚Woche des bürgerschaftlichen Engagements‘ – durch, die mit einer zentralen Auftaktveranstaltung eröffnet und von einer Kampagne begleitet wird. Sie verfolgt das Ziel, das bürgerschaftliche Engagement von rund 23 Millionen Menschen in Deutschland in seiner Vielfalt sichtbar zu machen und öffentlich zu würdigen. Die diesjährige Aktionswoche fand in der Zeit vom 19. bis 28. September 2008 unter



Über ‚Hartz‘ hinaus

Tagungsdokumentation

Stimmt nach Hartz die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik? Diese Frage stand im Mittelpunkt einer gemeinsam von der Hans-Böckler-Stiftung und der Otto-Brenner-Stiftung veranstalteten arbeitsmarktpolitischen Fachtagung. Unter dem Titel ‚Über Hartz hinaus – Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik?‘ wurde nun die Tagungsdokumentation publiziert.

Seit die Hartz-Kommission ihren Bericht zur Lage am Arbeitsmarkt vorgelegt und Empfehlungen für eine grundlegende Umsteuerung in der Arbeitsmarktpolitik gegeben hat, sind sechs Jahre vergangen. Die vier Gesetze zu den ‚neuen Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ beinhalteten ein umfangreiches Paket an Veränderungsmaßnahmen: Die Reorganisation der Bundesanstalt für Arbeit, den Umbau bestehender und die Einführung neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie die Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zur neuen ‚Grundsicherung für Arbeitssuchende‘. Ihre Erfolge und Misserfolge bewertet eine umfangreiche Evaluationsforschung.

Die Wirkungsforschung hat erste Befunde zum Leistungssystem der neuen Grundsicherung (SGB II) vorgelegt. Es liegt also nahe, eine in doppelter Hinsicht kritische Zwischenbilanz zu ziehen: Was haben die Reformen gebracht und was nicht? Und wenn hierzu kein Urteil möglich ist: Welche Fragen müssen Forschung, Politik und Gesellschaft stellen, damit eine Antwort gegeben werden kann? Fragen, die die Tagungsdokumentation nicht nur versucht zu beantworten, sondern sie will gleichzeitig auch eine öffentliche Debatte über die Risiken und Chancen der Arbeitsmarktpolitik einleiten. □ (em)

Bibliografische Angaben

Aust, Judith u. a.: *Über Hartz hinaus – Stimmt die Richtung in der Arbeitsmarktpolitik?* Düsseldorf 2008, ISBN: 978-3-86593-096-5, Preis: 25 Euro



Mitentscheiden und Mitgestalten zu entwickeln. Die Mitglieder des BBE beschäftigen sich im Rahmen von derzeit insgesamt acht Arbeitsgruppen mit einem breiten Spektrum von Themen und Anliegen. Dazu zählen insbesondere die rechtlichen und organisatorischen Rahmenbedingungen. Diskutiert wird aber auch die Rolle des bürgerschaftlichen Engagements bei der Reform des Sozialstaats. Es geht um Fragen des Engagements von Migrantinnen und Migranten ebenso wie um die Frage, auf welche Weise Kinder und Jugendliche an bürgerschaftliches Engagement herangeführt werden können. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels reflektieren und entwickeln die Mitglieder des BBE Ansätze zur Förderung des Engagements älterer Menschen und des Generationendialogs im Engagement. Um eine breite Öffentlichkeit zu erreichen, führt das BBE jedes Jahr verschiedene Fachtagungen durch, deren Ergebnisse in Tagungsdokumentationen zusammengefasst werden. Darüber hinaus informieren die

der Schirmherrschaft von Bundespräsident Horst Köhler statt. Im Rahmen dieser Aktionswoche fand auch der Kongress ‚Gesellschaftliches Engagement von Unternehmen. Der deutsche Weg im internationalen Kontext‘ statt. Dabei ging es um die Potenziale des gesellschaftlichen Engagements von Unternehmen wie auch um den grundlegenden Wandel ökonomischer und politischer Rahmenbedingungen unternehmerischen Handelns.

Die Arbeit des Netzwerks, seiner Gremien und Arbeitsgruppen wird von einer Bundesgeschäftsstelle unterstützt, die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert wird und deren Träger der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V. ist. □

Sonja Kubisch, Referentin beim BBE

Infos im Internet

zum BBE: www.b-b-e.de;

zur Aktionswoche: www.engagement-macht-stark.de;

zu Civil Academy: www.civil-academy.de.

14. Oktober 2008, Berlin

Marketing für KMU – Grundlagen und Praxis für Gründer und Kleinunternehmen. Den eigenen Wettbewerbsvorteil finden, Erfolgsbeispiele erfolgreicher Kundenbindung, Kundengewinnung durch Online-Marketing, Tipps und Tricks, Fördermöglichkeiten der KfW Bankengruppe; Gebühr: 150 €; KfW Akademie, Charlottenstraße 33/33 a, 10117 Berlin; Anmeldung per Fax: (0 30) 20 26 4-58 98, weitere Fragen per Tel.: (0 30) 2 02 64-55 21, Internet: <http://tinyurl.com/689s6p>

18. Oktober, Land Brandenburg

Die lange Nacht der Wirtschaft im Land Brandenburg. In Brandenburg an der Havel, Cottbus, Eberswalde, Frankfurt (Oder), Jüterbog, Luckenwalde, Neuruppin präsentieren sich ansässige Unternehmen den Bürgern und Gästen. Auch international agierende Betriebe werden dazu gehören. Internet: <http://tinyurl.com/create.php>

20. und 24. Okt., Frankfurt (O.) u. Eberswalde

Zusatzqualifikation ‚Präsentieren und Reden‘; Gebühr: 135 €; IHK Bildungszentrum Frankfurt (O.), Puschkinstraße 12b, 15236 Frankfurt (O.) und IHK Geschäftsstelle Eberswalde, Heegermühlerstr. 64, 16225 Eberswalde; Sigrid Bulla, Tel.: (03 35) 56 21-2 04, E-Mail: bulla@ihk-projekt.de, Internet: www.ihk-projekt.de

20. Oktober, Berlin

Jugendliche und freiwilliges Engagement, Seminar; Gebühr: 75 €/für Ehrenamtliche 60 €; 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/6leaxh>

20. Oktober, Magdeburg

Zeit für Familie – Länderübergreifende Netzwerkonferenz der Lokalen Bündnisse für Familie; Akteure aus Lokalen Bündnissen für Familie wollen das gebündelte Wissen der Initiative zusammenführen – und Neues entwickeln. Anmeldung über Internetseiten des Bundesfamilienministeriums: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de

3.–5. November, Berlin

Freiwilligen-Koordination, Basiskurs; Gebühr: Hauptamtliche 195 €, freiwillig Engagierte und Ehrenamtliche 135 €; 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/6leaxh>

3.–5. November, Wendgräben

Bilanz und Perspektiven des Aufbau Ost – 18 Jahre nach der Wiedervereinigung; Gebühr: 80 €; Veranstaltung der Konrad-Adenauer-Stiftung; Bildungszentrum Schloss Wendgräben, Wendgräbener Chaussee 1, 39279 Wendgräben; Tel. (03 92 45) 9 52-35, E-Mail: zentrale-wendgraeben@kas.de, Internet: <http://tinyurl.com/598yyq>

5.–7. November, Wriezen

Selbstcoaching, Gebühr: 165 bis 250 €; Frauenbildungsstätte Franzenhof e. V., 16269 Wriezen; Tel.: (03 34 56) 7 15 22, E-Mail: info@franzenhof.de, Internet: www.franzenhof.de/2008/kurse.html

11.–12. November, Berlin

Kommunales Beteiligungsmanagement aktuell, Zielgruppe: Bürgermeister, Hauptverwaltungsbeamte, Kämmerer, Leiter und Mitarbeiter von Beteiligungsverwaltungen und Rechnungsprüfungsämtern; Gebühr: 233 €; 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/1969.htm

13. November, Schönefeld

TechnologieTagSchönefeld – Anforderungen innovativer Technologieunternehmen und deren Ansiedlungsmöglichkeiten im BBI Flughafenumfeld; Gebühr: keine; Internet: www.uv-brandenburg.de/v3/index_01.htm

14.–16. November, Wriezen

Stressbewältigung – fit für Alltag und Beruf, Seminar; Gebühr: 180 €; AOK-Versicherte zahlen nur einen Eigenanteil von 47 €; Frauenbildungsstätte Franzenhof e. V., 16269 Wriezen; Tel.: (03 34 56) 7 15 22, E-Mail: info@franzenhof.de, Internet: www.franzenhof.de/2008/kurse.html

17.–21. November, Gelnhausen

Grundlegendes Methodenseminar für die Praxis sozialer Arbeit im Gemeinwesen, 1. von 4 Kursabschnitten, die auch einzeln oder als Gesamtpaket (Zertifikat) belegt werden können; Gebühr: 240 € je Kursabschnitt; Anmeldung: Evang. Institut für Jugend-, Kultur- u. Sozialarbeit e. V., Herzbachweg 2, 63571 Gelnhausen; Tel.: (0 60 51) 89-0, E-Mail: info@burckhardthaus.de, Internet: www.burckhardthaus.de

18.–19. November, Berlin

Vom Umgang mit schwierigen Freiwilligen, Seminar; Gebühr: Hauptamtliche 150 Euro, Ehrenamtliche 120 Euro; 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/6leaxh>

20. November, Berlin

Evaluation von Freiwilligenengagement, Seminar; Gebühr: Hauptamtliche 75 €, Ehrenamtliche 60 €; Bildungszentrum der Akademie für Ehrenamt-

lichkeit, Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: <http://tinyurl.com/6leaxh>

19.–21. November, Wuppertal

Workshop Schuldnerberatung – Aktuelle Fragen der Beratungspraxis; Gebühr: ab 250 €; Bildungsakademie des Paritätischen Wohlfahrtsverbands, Erik Müssener, Tel.: (02 08) 3 01 96 14, E-Mail: erik.muessener@paritaet-nrw.org, Internet: <http://tinyurl.com/yo734k>

24.–25. November, Berlin

Leiten Frauen anders? Ein Seminar für Frauen in Führungspositionen; Gebühr: 310 €; 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/740.htm

27.–28. November, Berlin

Grundsicherung und Hilfe zum Lebensunterhalt nach dem SGB XII; Gebühr: 200 €; 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/1223.htm

27.–28. November, Berlin

Rückkehr des Staates. Öffentliche Verantwortung für Wirtschaft und Beschäftigung, das WSI-Herbstforum; Gebühr: keine; Internet: <http://tinyurl.com/5sp7kt>

28. November, Magdeburg

Der bzw. die Betreute als Arbeitsloser bzw. Arbeitslose, Spezialseminar für Betreuerinnen und 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

1.–2. Dezember, Berlin

Mobbing – erkennen, verstehen, gegensteuern, Seminar; 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

3.–5. Dezember, Berlin

Gekonnt und effizient moderieren – Moderationstechniken für Führungskräfte; Gebühr: 411 €; 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/953.htm



Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!

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

DASA-Symposium

Wie wollen wir arbeiten?

Das Symposium setzt auf Dialoge und lässt genügend Raum für den Erfahrungsaustausch. Die Teilnehmer erwartet außerdem ein kulturelles Begleitprogramm, welches das Thema ‚Arbeit in Zukunft‘ künstlerisch ergänzt und begleitet. Veranstalter des Symposiums ist die Deutsche Arbeitsschutzausstellung – DASA in Dortmund.

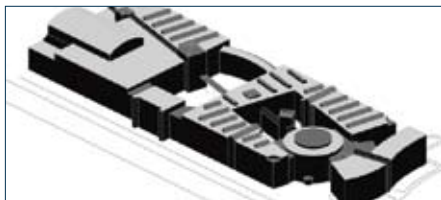
Kosten: 80 Euro

Termin: 4. und 5. November 2008

Ort: DASA, Friedrich-Henkel-Weg 1-25, 44149 Dortmund

Infos

Anmeldung ab sofort bei: Angelika Frachisse,
Tel.: (02 31) 90 71-22 78, E-Mail: Frachisse.angelika@baua.bund.de, Internetseiten der DASA:
www.dasa-dortmund.de/tagung



Das Modell des Gebäudes der DASA

Im nächsten Heft

Titelthema:

Brandenburger Qualitätssicherung in der Durchführung von ESF-Projekten – die Anforderungen in der neuen Förderperiode

Förderinformationen:

Ein Jahr Barnimer Netzwerk zur Fachkräftesicherung – Was wurde erreicht?

EU-Bulletin:

Wirtschaft geht in die Schule – ein ESF-Projekt mit interessanten Ergebnissen

Prisma:

Die Modellregion Stettiner Haff – ein Modellvorhaben des Bundes zur Abfederung des demografischen Wandels

Newsletter und PDF

Wollen Sie noch umfangreicher und schneller informiert werden?

Bestellen Sie den 14-täglichen kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format, die für Sie stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.

Bestellung

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html

Fachtagung

Innovative Gründungen



Logo des Modellprojekts

Bei dieser Fachtagung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie geht es um die Beschäftigungswirksamkeit innovativer Gründungen.

Unter anderem werden dabei die Ergebnisse und Erfahrungen des Modellprojekts ‚Innovationen brauchen Mut‘ vorgestellt, das die LASA Brandenburg GmbH und die Zukunftsagentur Brandenburg (ZAB) als Gemeinschaftsprojekt durchführen. Außerdem stehen auch Fragen zur Effizienz des Coachings auf der Tagesordnung.

Ort: Mercure-Hotel, Lange Brücke, 14467 Potsdam

Termin: 7. November 2008

Kosten: keine

Infos

Anmeldung und Programm finden Sie auf den LASA-Internetseiten: www.lasa-brandenburg.de/Termine-und-Anmeldung.614.0.html

Regionalentwicklung

Leitfaden für die Praxis



Titelbild

Naturparkpläne sind ein wichtiges Instrument, um nicht nur das Bundes- und Landesnaturschutzgesetz zu erfüllen, sondern auch um deutliche Akzente in der touristischen Regionalentwicklung zu setzen. Die Erstellung von Naturpark-

plänen ist daher in einigen Bundesländern, wie z. B. in Brandenburg, rechtlich vorgeschrieben. Der Verband Deutscher Naturparke e. V. (VDN) hat gemeinsam mit dem Beratungsunternehmen für Tourismus und Regionalentwicklung – BTE aus Hannover einen Leitfaden für die ‚Optimierte Umsetzung von Naturparkplänen‘ erarbeitet. Dieser fasst vorangegangene Ergebnisse entsprechender Forschungs- und Entwicklungsarbeit zusammen.

Infos

Der Leitfaden ‚Optimierte Umsetzung von Naturparkplänen‘ und die Anlagen sind kostenlos auf den Internetseiten des Naturpark-Verbandes unter www.naturparke.de/projekte_naturparkplanung.php abrufbar.

Der Leitfaden, als kostenlose Broschüre, kann auch beim Verband Deutscher Naturparke e. V. (VDN), Görresstraße 15, 53113 Bonn; Tel.: (02 28) 9 21 28 60, E-Mail: info@naturparke.de, bestellt werden.



Andreas Gottbehüt
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt, ...

... das Programm INNOPUNKT konnte in der Förderperiode 2000 bis 2006 erfolgreich umgesetzt werden. Frei nach dem Motto ‚Tue Gutes und rede darüber‘ geht es jetzt darum, die Nachhaltigkeit der Modellvorhaben und den Transfer der Ergebnisse und Erfahrungen zu organisieren. Zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) wurde deshalb eine Strategie erarbeitet, die die Informationen nutzerorientiert bereitstellt.

Ein erster Schritt dazu ist getan: Seit August 2008 ist das INNO. Archiv mit der Good-Practice-Datenbank auf der Website der LASA Brandenburg online und damit für jeden Interessierten zugänglich. Aus der Arbeit der INNOPUNKT-Projekte zu den Themen ‚Neue Wege zur Arbeit‘ und ‚Mehr Chancen für ältere Fachkräfte‘ sind erste Beispiele zu finden – weitere, auch aus den zukünftigen INNOPUNKT-Initiativen, werden folgen. Sie können nach Schlagworten, Zielgruppen und Projektregionen ausgewählt werden. INNO. Archiv ist eine zentrale Stelle der Dokumentation, der Information, des Transfers und der Vernetzung. Ein Blick in dieses Archiv kann es ersparen, das Rad ein zweites Mal erfinden zu müssen. Das Besondere an dieser Datenbank: Good Practice hat hier einen Namen. Zu jedem Beispiel findet sich auch ein Ansprechpartner, der Auskünfte erteilen kann. So wird der Erfahrungsaustausch von Unternehmen, Wirtschafts- und Sozialpartnern, Arbeitsagenturen und Trägern der Grundsicherung, Wirtschaftsfördergesellschaften, Bildungsträgern, Schulen, Netzwerken und Initiativen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen ermöglicht.

Das INNO. Archiv wird – wie das INNOPUNKT-Programm – gefördert durch das MASGF aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg.

Infos

INNO. Archiv, LASA Brandenburg GmbH, Tel.: (03 31) 60 02-5 13, -5 12, E-Mail: lasa@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de/Good-Practice.712.0.html

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

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Hartmut Siemon
Projektleitung: Erika Grotsch
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;
S. 3: Hochschule Fulda

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

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 22 – 27:
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. 6/2008: 7. November 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

