Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 1/2009

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG

LASA Brandenburg

BRANDaktuell

GEBÜNDELT
Das Regionalbudget – Erfahrungen, Ergebnisse
Seiten 4 – 10

GEWICHTET
Pendler zwischen Berlin und Brandenburg
Seiten 12 – 13

GESAMMELT
Zukunftstag – Erfahrungen sind wichtig
Seite 22

GEORDNET
Deutscher Qualifikationsrahmen
Seiten 24 – 25

GESICHTET
Gründerinnen und Unternehmerinnen gesucht
Seite 30

Ziele vereinbart – los gehts!

Das Brandenburger Regionalbudget

Inhalt

Akzente-Themen: ► Regionalbudget ► Arbeitskräftewanderung

4 – 5 Beim Regionalbudget legen die Kommunen ihre Ziele gemeinsam mit dem Land fest
6 Regionalbudget – Was leistet die LASA?
6 Mehr Wert für die regionale Entwicklung – Was sagen die Praktiker?
7 So funktioniert das Regionalbudget in der Praxis
8 – 9 Der Regionalbudget-Bonus für besonders gute Projekte
10 Hilft eine MAE-Positivliste, Regionalbudgetprojekte zu planen?
12 – 13 Mobilität der Brandenburger Beschäftigten nimmt weiter zu
14 Firmen nehmen die Sicherung ihrer Fachkräfte selbst in die Hand
15 Initiative Boomerang Lausitz

Rechteck

11 Flexi II sichert flexible Arbeitszeiten

Lesezeichen

15 Demografie – Wandel ist nicht nur negativ

Förderticker

16 – 17 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

Prisma

18 Kommunal-Kombi-Projekt unterstützt Behindertenbetreuung
19 Rückblick auf die Gemeinsame Richtlinie des Landes Brandenburg aus Sicht des BLV-ABS
20 Wie geht es weiter mit der INNOPUNKT-Förderung?
21 INNOPUNKT-Wettbewerb stärkt die Erwerbsfähigkeit von Älteren
21 Berufsorientierung – Per Chat im Internet
22 7. Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg
23 Der Pakt für Beschäftigung und Stabilität der Bundesregierung

EU-Bulletin

24 – 25 Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen
26 – 27 Regionen 2020 – Wohin geht die Europäische Union der 27?
27 Europäischer Fonds für die Anpassung an die Globalisierung – EGF
28 – 29 Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte

Tipps, Termine & Ausblicke

30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

Kurz & bündig

31 Aktuelle Nachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg
31 Zum Schluss bemerkt: Andreas Hoffmann zum Fachkräfte-Newsletter

Liebe Leserinnen und Leser,

aufgrund einer technischen Umstellung der Abonnenten-Datenbank kann es in Ausnahmefällen zu Fehlern in Ihrer Adresse kommen. Bitte überprüfen Sie daher genau das Adressetikett mit Ihrer Anschrift, Abteilung etc. und teilen Sie uns bitte per E-Mail unter brandaktuell@lasa-brandenburg.de eventuell auftretende Fehler mit. Vielen Dank!

die Redaktion

Hartmut Siemon, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, ist optimistisch, was die Sicherung und Schaffung von Arbeitsplätzen durch die Konjunkturpakete der Bundesregierung betrifft

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

mit der ersten Ausgabe zum Jahresanfang 2009 führen wir einige Änderungen bei BRANDaktuell ein, von denen wir uns eine noch bessere Dienstleistung für Sie versprechen – zum Beispiel durch die genaue Angabe der Seitenzahlen im Inhaltsverzeichnis. Außerdem wird aus der Rubrik TITELTHEMA die Rubrik AKZENTE, in der wir mehrere Themen ausführlicher über mehrere Seiten hinweg beleuchten wollen. In dieser Ausgabe legen wir die AKZENTE auf das Regionalbudget – das wesentliche Instrument regionalisierter Brandenburger Arbeitspolitik und die Arbeitskräftewanderung – ein Dauerthema der Vergangenheit und eine Herausforderung auch in Zukunft für den Standort Brandenburg. Gleichzeitig räumen wir dem Editorial mehr Platz ein. Hier wird die Geschäftsführung der LASA hin und wieder tagesaktuelle Themen aus der Arbeits(-markt) politik zur Debatte stellen – dieser Platz wird aber auch für Gast-Editorials offen sein.

„Arbeitsmarktpolitik in der akuten Finanz- und Wirtschaftskrise", hatte Prof. Dr. Bernd Reissert, Rektor der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit (HdBA), seinen Beitrag überschrieben, den er auf dem Treffen des LASA-Beirates Ende Januar hielt und der Grundlage einer lebhaften Diskussion wurde, welche Rolle Arbeitsmarktpolitik aktuell spielen kann. Auf dem Treffen hatte sich der LASA-Beirat neu konstituiert und Prof. Dr. Reissert ist einer von mehreren neuen Mitgliedern – weitere werden Sie in unseren nächsten Ausgaben kennenlernen. Drei Aussagen des Beitrages, die – so mein Eindruck – auch vom Beirat insgesamt geteilt wurden, möchte ich gerne aufgreifen und Sie um Ihre Meinung dazu bitten:

(1) Die Bundesregierung hat die richtigen Ziele definiert – diese sind:

- Vermeidung von Entlassungen, bei Entlassungen: rasche Reintegration in Arbeit;
- Wichtigstes Ziel im Hintergrund: kein erneuter Aufbau eines verfestigten Sockels von Langzeitarbeitslosigkeit.

(2) Die geplanten Instrumente bedeuten eine besondere Erleichterung für kleine und mittelständische Unternehmen und gerade diese sind in Ostdeutschland überproportional vertreten (siehe auch Seite 23). Allerdings wurde zumindest bis Ende Januar in diesem Jahr Kurzarbeit vor allem in den industriestarken Regionen Westdeutschlands genutzt. Die Unternehmen in Ostdeutschland haben bisher geringere Nachfrageeinbrüche angesichts ihrer niedrigeren Exportquote.

(3) Langfristige Ziele sollten in der akuten Finanz- und Wirtschaftskrise nicht vergessen werden – konkret die Fachkräftesicherung. Ein sinkendes Arbeitskräfteangebot ab 2009 und eine steigende Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in den nächsten Jahren machen breit gestreute Ansätze nötig. Dazu gehört, qualifizierte Personalreserven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in den Betrieben zu erschließen. Dieses muss durch eine Bildungsexpansion in Schule, Ausbildung, Studium und Weiterbildung sowie durch eine aktivierende Arbeitsmarktpolitik und intensivierte Arbeitsvermittlung ergänzt werden. Wichtig sind auch eine betriebliche und kommunale Gesundheitspolitik, um die Arbeitsfähigkeit Älterer zu sichern, sowie der organisierte Know-how-Transfer von Älteren zu Jüngeren. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, attraktive Standortfaktoren für Fach- und Führungskräfte und die Vermeidung von Abwanderung sind weitere Herausforderungen für uns, die Akteure der Arbeitspolitik in Brandenburg. Die LASA leistet dazu ihren Beitrag – sei es durch entsprechende Projekte, welche sie für die Landesregierung und speziell das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie umsetzt, sei es durch unsere Fachtagungen oder die Umsetzung der Mittel des Europäischen Sozialfonds in Brandenburg. Dazu brauchen wir Sie alle – nicht nur jetzt in der aktuellen Situation –, sondern auch als strategische Partner für Investitionen in die Zukunft.

Zum Thema Fachkräftesicherung ist Sabine Löser Ihre neue zentrale Ansprechpartnerin in der LASA. Seit Februar koordiniert sie das Team ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung' und dürfte manchem Akteur im Lande schon aus ihrer langjährigen Tätigkeit im Stadtumbau in Brandenburg bekannt sein.

Hartmut Siemon,
Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

Auf gleicher Augenhöhe

Beim Regionalbudget legen die Kommunen ihre Ziele gemeinsam mit dem Land fest

Das Regionalbudget wird reifer. Seit im Sommer 2007 erstmals alle Landkreise und kreisfreien Städte ein Budget für Arbeitsförderung und Regionalentwicklung bekommen haben, hat sich viel getan: In der Zusammenarbeit der Kommunalverwaltungen mit dem Brandenburger Arbeitsministerium aber auch in der Zusammenarbeit zwischen den Kommunalverwaltungen und den Trägern und der Träger untereinander. Damit erfüllt das Regionalbudget ein wichtiges Anliegen der EU-Kommission. Diese fordert, dass bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds (ESF) die Akteure noch stärker miteinander kooperieren.

„In vielen Kreisen funktioniert die regionale Zusammenarbeit inzwischen sehr gut, gerade auch mit den Trägern der Grundsicherung

Dr. Elke Mandel ist zuversichtlich betreffs der Ergebnisse des Programms

scheint sie sich deutlich verbessert zu haben", sagt Dr. Elke Mandel. Das sei ein klarer Erfolg des Regionalbudgets, mit normalen Förderrichtlinien wäre es schwerer zu erreichen, ist sie sich sicher. Elke Mandel ist im Brandenburger Arbeitsministerium zuständig für das Regionalbudget und die Verantwortlichen aus den Kreisen und kreisfreien Städten kennen sie unter anderem aus den Zielvereinbarungsgesprächen. In diesen Gesprächen schreiben sie gemeinsam mit Elke Mandel fest, welche Ziele sie mit dem nächsten Regionalbudget erreichen möchten. „Für die dritte Förderphase, das Regionalbudget III, haben sich viele Kreise vorgenommen, noch enger mit den Projektträgern zusammenzuarbeiten und vor allem Kooperationen der Träger untereinander weiter zu fördern", erzählt Elke Mandel. Sie sieht darin einen qualitativen Sprung seit der ersten Budgetrunde.

Im Regionalbudget I hatten die Kreise und kreisfreien Städte sich zunächst Ziele gesetzt, die sich nur auf die Maßnahmen bezogen, etwa 15 langzeitarbeitslose Frauen in Arbeit zu vermitteln oder 20 Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen in eine Ausbildung. Ab dem Regionalbudget II kamen auch Ziele hinzu, die die Umsetzung des Regionalbudgets verbessern sollen. Dazu gehört beispielsweise Kooperationen zu entwickeln, aber auch die Öffentlichkeitsarbeit zu verbessern. „Diese Ziele wirken sich nicht unmittelbar darauf aus, wie viele Teilnehmende in Arbeit vermittelt werden. Aber sie werden langfristig gesehen die Projektergebnisse verbessern", sagt Dr. Elke Mandel. Für sie ist diese Entwicklung auch ein Zeichen dafür, dass sich die regional Verantwortlichen emanzipieren. „Viele verstehen sich nicht mehr ausschließlich als Zuwendungsempfänger, die ihre Auflagen zu erfüllen haben, sondern als unsere Partner bei der Umsetzung des Regionalbudgets."

Entscheidungen der Partner akzeptieren

Zu einer Partnerschaft gehört auch, dass Elke Mandel die Argumente ihrer Partner akzeptiert. „Natürlich kann ich nicht ganz glücklich sein, wenn sich in einem Kreis die durchschnittlichen Maßnahmekosten pro Teilnehmer einem fünfstelligen Betrag nähern", sagt sie. Aber wenn die Zielgruppe besondere Betreuung braucht, kann sie auch das akzeptieren. Denn „es ist wichtig, dass es Spielräume gibt". Zu einer Regionalisierung der Arbeitsförderung gehört eben, dass das Land Verantwortung und Entscheidungskompetenz abgibt.

Das Motto des Brandenburger Arbeitsministeriums beim Regionalbudget heißt deshalb auch ‚Partner auf gleicher Augenhöhe'. Das ist nicht immer ganz einfach. Und das Ministerium tut sich schon mal schwer, wenn in der zweiten Förderrunde vier Landkreise keinen Vorschlag für ein Bonusprojekt einreichen und es bei der Darstellung der eingereichten Projekte zum Teil hapert. Und das, obwohl viele der Projekte selbst gut seien, bedauert Dr. Wilfried Kapp vom Brandenburger Arbeitsministerium. Auch er ist für das Regionalbudget zuständig und kennt viele Projekte. Als Bonusprojekte werden besonders innovative Regionalbudgetprojekte prämiert und die Kreise bekommen als Bonus 100.000 Euro zum nächsten Budget hinzu. Fünf Bonusprojekte pro Förderrunde kann das Arbeitsministerium auszeichnen, beim Regionalbudget II gab es nur drei (siehe Seite 8).

Eine Partnerschaft auf gleicher Augenhöhe schließt es jedoch aus, die Kreise und kreisfreien Städte zu verpflichten, Vorschläge für Bonusprojekte einzureichen. So bleibt der Appell an die Partner, die Chance auf einen Bonus zu nutzen und das zusätzliche Geld für arbeitslose Menschen in den Regionen einzusetzen. Und noch aus einem anderen Grund liegen Wilfried Kapp die Bonusprojekte am Herzen. „Wir machen das Regionalbudget auch, um die Qualität von Projekten zu verbessern." Zur Qualitätssicherung gehört, dass das Land gemeinsam mit den Kommunen das Regionalbudget über Ziele steuert. Aber auch der Bonuswettbewerb um die kreativsten Projekte soll dazu beitragen, als Anreiz für die Akteure in den Kommunen, innovative Projekte zu entwickeln.

Kreise gehen zunehmend differenzierter an Zielgruppen heran

Viele Projekte haben dabei per se einen innovativen Kern. Denn das Regionalbudget soll dort ansetzen, wo die Förderinstrumente der Arbeitsagenturen und der Träger der Grundsicherung nicht mehr greifen. „Die Projekte haben häufig einen ganzheitlichen Ansatz", sagt Elke Mandel. Sie unterstützen beispielsweise langzeitarbeitslose Eltern, um den Kindern zu helfen, oder kümmern sich um die Gesundheit von Langzeitarbeitslosen. Auch Maßnahmeketten, bei denen eine Maßnahme der nächsten folgt und die Kompetenzen der Arbeitslosen

Schritt für Schritt aufgebaut werden, haben viele Kreise entwickelt. So können die Kommunen die Projekte sehr flexibel gestalten und gezielt auf spezielle Zielgruppen zuschneiden. Und das tun sie auch, hat Elke Mandel beobachtet. „Die Kreise gehen in Absprache mit den Jobcentern zunehmend differenzierter an ihre Zielgruppen heran." Inzwischen konzentrieren sich viele Kreise auf Personengruppen mit besonderen Hemmnissen, beispielsweise Langzeitarbeitslose mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen oder Migranten.

Besuche in den Regionen ermöglichen Einblicke

Viele Einblicke, wie die Kommunen das Regionalbudget umsetzen, haben Elke Mandel und Wilfried Kapp in den Zielnachhaltegesprächen bekommen. Für diese Gespräche besuchten sie im Laufe der zweiten Regionalbudgetrunde alle Kreise und kreisfreien Städte. Wenn möglich, möchte Elke Mandel die Zielnachhaltegespräche in den nächsten Förderrunden fortführen, denn sie sind ein weiteres Instrument, die Qualität der Regionalbudgetförderung zu verbessern, zusätzlich zu den Zielvereinbarungen.

Wenn nötig, werden die Ziele den Realitäten angepasst

Die Zielvereinbarungen selbst werden dadurch ergänzt, dass Elke Mandel und Wilfried Kapp in jeder Förderrunde zusammen mit den Verantwortlichen überprüfen, ob die vereinbarten Ziele voraussichtlich erreicht werden. Wenn nicht, passen die Partner die Ziele den Realitäten an. Beim Regionalbudget I wünschten das sechs Kreise, beim Regionalbudget II werden voraussichtlich auch in einigen Kreisen Anpassungen erfolgen. Dabei gibt es Abweichungen nach unten und nach oben. „Einige Kreise hatten mehr Teilnehmende als sie geplant hatten", erzählt Elke Mandel. Wenn die Ziele nicht erreicht oder wenn sie übererfüllt werden, fragt Elke Mandel immer nach den Gründen. „Denn wir müssen lernen, realistische Ziele aufzustellen."

Lernen gehört zum Regionalbudget dazu

Überhaupt gehört das Lernen zum Regionalbudget hinzu. Die Partner mussten lernen, realistische Ziele zu setzen und das Regionalbudget mit den Zielen zu steuern. Die Akteure in den Kommunen mussten lernen, kreative Maßnahmen zu entwickeln. Seit Beginn der Förderung sind alle Beteiligten ein ganzes Stück vorangekommen. Für weitere Verbesserungen gibt es ab März 2009 das Regionalbudget III. □

(jac)

Infos

Informationen zum Regionalbudget finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Regionalbudget.45.0.html

Das Regionalbudget im Land Brandenburg – Akzentethema Nr. 1

Mit dem Regionalbudget stellt das Land Brandenburg jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt ein Globalbudget zur Verfügung. Mit dem Geld sollen die Kommunen (langzeit-)arbeitslose Menschen fördern und gleichzeitig die Regionalentwicklung stärken. Das Regionalbudget wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. 120 Millionen Euro stehen dafür in der ESF-Förderperiode von 2007 bis 2013 zur Verfügung. Die Regionalbudgetprojekte der Kommunen werden zu 70 Prozent aus dem Regionalbudget gefördert, 30 Prozent der Kosten müssen die Kommunen aus Drittmitteln beisteuern. Von Oktober 2005 bis Juni 2007 erprobte das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) das Regionalbudget in den Kreisen Barnim, Spree-Neiße und Prignitz sowie in der Stadt Potsdam. Im Juli 2007 startete das MASGF mit dem Regionalbudget I die landesweite Regelförderung. Im März 2008 begann die zweite, im März 2009 beginnt die dritte Förderrunde.

Für jede Förderphase vereinbaren die Kreise und kreisfreien Städte mit dem MASGF Ziele. Dabei werden quantitative Ziele und qualitative Ziele festgelegt. So ist es nicht nur wichtig, wie viele Frauen und Männer an den Projekten teilnehmen, sondern welcher Nutzen sich für sie daraus ergibt. Eine Zielvereinbarung kann etwa heißen, die Beschäftigungsfähigkeit von fünf Langzeitarbeitslosen mit Vermittlungshemmnissen zu verbessern. Die vereinbarten Ziele tragen sowohl zu den regionalen Zielsetzungen bei als auch zu den Zielen, die das Land mit dem Regionalbudget verfolgt (siehe unten). Beispielsweise ist im Operationellen Programm für die Umsetzung des ESF festgelegt, dass bei der Regionalbudgetförderung 15 Prozent der (langzeit-)arbeitslosen Teilnehmer in Arbeit vermittelt werden. Dies muss aber nicht jeder Kreis und jede kreisfreie Stadt mit jedem Regionalbudget erreichen, sondern die Übergangsquote soll als Durchschnittswert des Landes über die gesamte ESF-Förderperiode von 2007 bis 2013 erreicht werden.

Das Regionalbudget ist das erste Akzentethema in dieser Ausgabe. Der Artikel auf den Seiten vier und fünf beschäftigt sich damit, wie das Regionalbudget zwischen dem MASGF und den Kreisen umgesetzt wird und welche Entwicklungen erkennbar sind. Auf den anderen Seiten berichten Verantwortliche aus den Kreisen über ihre Erfahrungen und BRANDaktuell stellt die drei Bonusprojekte der zweiten Förderrunde vor. □

(jac)

Anzahl der Teilnehmenden und Übergangsquoten – erste Ergebnisse

Mit den Mitteln des Regionalbudgets können die Kommunen selbstständig Maßnahmen entwickeln und umsetzen, die über die Instrumente des SGB II und SGB III hinausweisen und den Zielen dienen, die das Land mit der Regionalbudgetförderung verfolgt. Die Ziele sind:

- Nachhaltige Stärkung der Regionalentwicklung,
- Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung von arbeitslosen Frauen und Männern,
- Verbesserung der sozialen Eingliederung von arbeitslosen Frauen und Männern,
- Anregung von Akteurskooperation und Netzwerkbildung.

Dabei soll der Anteil Langzeitarbeitsloser mindestens ihrem Anteil an allen Arbeitslosen entsprechen. Ob die Ziele erreicht werden, wird über Kennzahlen, sogenannte Indikatoren, gemessen. Einige Indikatoren ergeben sich aus dem Operationellen Programm für die Umsetzung des ESF in Brandenburg. Dazu gehören: Zahl der Teilnehmenden, darunter Frauen, sowie Übergangsquote in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Darüber hinaus messen die Kommunen je nach Ausrichtung ihres Regionalbudgets beispielsweise Übergangsquoten in berufliche Ausbildung und Existenzgründung, Abbau von Vermittlungshemmnissen oder Kompetenzerwerb. Ende Februar 2008 endete die erste, acht Monate dauernde Förderphase. Die Auswertung der Projektdaten hat ergeben, dass in dieser Zeit insgesamt mehr als 4.100 arbeitslose Frauen und Männer, davon fast 3.400 Langzeitarbeitslose, an den Projekten teilnahmen. Nach ersten Einschätzungen konnten mehr als 800 Personen in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt, eine berufliche Ausbildung oder eine Existenzgründung wechseln. Das ist ein gutes Ergebnis.

Für die zweite Förderphase haben die Landkreise und kreisfreien Städte mit dem Arbeitsministerium vereinbart, gut 5.200 Teilnehmende in Projekte zu integrieren und eine Übergangsquote von 21 Prozent zu erreichen. Es scheint, dass dieses Ergebnis auch erreicht wird, wenn auch nicht sofort zum Maßnahmeende, da einige Teilnehmenden in Maßnahmeketten weiter gefördert werden. Auch für die dritte Förderphase sind die Zielvereinbarungen abgeschlossen. Die Zahl der Teilnehmenden wird auf 4.800 sinken. Grund dafür ist, dass sich die Regionalbudgetmaßnahmen in Abstimmung mit den Trägern der Grundsicherung verstärkt arbeitslosen Menschen mit besonderen Vermittlungshemmnissen zuwenden. Vor diesem Hintergrund ist es umso höher zu bewerten, dass im Landesdurchschnitt wiederum eine Übergangsquote von insgesamt 20 Prozent angestrebt wird. □ Dr. Elke Mandel, MASGF

Regionalbudget
Was leistet die LASA?

Das Team Regionalberatung der LASA Brandenburg GmbH bietet auch 2009 Beratungsleistungen zur Umsetzung des Programms Regionalbudget an. Die Regionalberaterinnen und -berater stehen den Landkreisen und kreisfreien Städten bei Fragen und Problemen als auch für die Entwicklung der Qualität bei der Umsetzung des Programms zur Seite.

Schwerpunkt der Beratungstätigkeit ist die Unterstützung der regionalen Steuerung des Programms auf der Basis der mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie abgeschlossenen Zielvereinbarungen. Die Regionalberaterinnen und -berater sind als nicht stimmberechtigtes Mitglied in den regionalen Steuerungsgruppen/Beiräten vertreten und sollen u. a. auf die Passfähigkeit von Teilprojekten zu den Schwerpunkten des Regionalbudgets, auf die im Operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds im Land Brandenburg festgelegten Ziele und auf andere bestehende Bundes- oder Landesförderungen hinweisen. Inhalt und Umfang der gewünschten Beratungsleistungen werden in einer Vereinbarung zwischen den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten und der LASA Brandenburg GmbH beschrieben.

Eine weitere Aufgabe ist die Unterstützung des Informations- und Erfahrungstransfers zwischen den Kreisen und kreisfreien Städten. Dazu hat die LASA Brandenburg GmbH u. a. auf ihren Internetseiten eine Rubrik zum Regionalbudget eingerichtet. Hier werden Materialien und Formulare zur Umsetzung des Regionalbudget-Programms zur Verfügung gestellt. Unter der Rubrik ‚Häufig gestellte Fragen' werden Fragen aus der Praxis beantwortet und Anwendungsbeispiele aus den Regionen vorgestellt. Der Transfer guter Projektpraxis wird 2009 verstärkt. So werden nicht nur Projektbeschreibungen zu den prämierten Bonusprojekten, sondern auch ‚Good Practice' aus den Regionen Anregungen zur Weiterentwicklung des Programms bieten können.

Die LASA Brandenburg GmbH wird dazu 2009 eine Reihe von Veranstaltungen organisieren. So ist ein Erfahrungsaustausch zum Thema ‚Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit multiplen Vermittlungshemmnissen im Regionalbudget' und Workshops, z. B. zum Themenkreis ‚SGB II/III' bzw. Ehrenamt und bürgerschaftliches Engagement, geplant. □

Heike Hofmann, Koordinatorin
Regionalbudget LASA Brandenburg GmbH

Infos
Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH:
www.lasa-brandenburg.de/Regionalbudget.45.0.html

Mehr Wert für die regionale Entwicklung
Was sagen die Praktiker?

Jede Region hat ihre Besonderheiten. Und jede Region hat andere Voraussetzungen, andere Wirtschaftsbranchen und andere Zielgruppen, die Unterstützung brauchen. Mit dem Regionalbudget können die Kreise und kreisfreien Städte an ihren spezifischen Problemen und Stärken ansetzen, so die Idee des Regionalbudgets. Welchen Mehrwert der regionale Ansatz ihren Regionen beschert, berichten Petra Buchholz, Projektentwicklerin aus dem Landkreis (LK) Uckermark, und Jens Zwanzig, Mitarbeiter im Management, LK Elbe-Elster.

Jens Zwanzig: „Ein Vorteil sind motivierte Teilnehmer"

Das Regionalbudget trägt sehr gezielt zur regionalen Entwicklung bei, weil wir die Gelder punktgenau dort einsetzen können, wo wir sie brauchen. Denn wir kennen die Bedarfe in der regionalen Entwicklung und in der Arbeitspolitik im Landkreis genau, ebenso die Mitglieder der Steuerungsgruppe, die über Ziele und Maßnahmen des Regionalbudgets entscheiden. Wir können beispielsweise

Qualifizierungen genau auf unsere Schwerpunktbranchen oder auf bestimmte Zielgruppen in unserem Landkreis ausrichten. Wir bekommen neue, regionale Entwicklungen schnell mit und können wenn nötig darauf reagieren und beim Regionalbudget umsteuern. Wir sind nahe an den Trägern dran und können auch hier umsteuern, wenn die Maßnahmen nicht wie geplant laufen. Außerdem sind mit dem Regionalbudget Maßnahmen möglich, die so nicht über das Sozialgesetzbuch (SGB) II oder das SGB III förderbar sind. Ein Beispiel ist unsere Produktionsschule Umwelt. Hier können sich Jugendliche mit Vermittlungshemmnissen an Arbeit gewöhnen, sie lernen, pünktlich zu sein, und sie lernen, an ihre Fähigkeiten zu glauben. Sie stellen eigene Produkte her, beispielsweise Puppenhäuser, und verkaufen sie. Das Projekt ist sehr komplex und wäre so nicht über die Instrumente des SGB II förderbar. Da das Jobcenter in der Steuerungsgruppe vertreten ist, können wir sehr gut abstimmen, welche Maßnahmen über das SGB II machbar sind und welche nicht. Ein großer und ganz wichtiger Unterschied zu Maßnahmen, die über das SGB II oder das SGB III gefördert werden, ist, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer freiwillig in den Regionalbudgetmaßnahmen mitmachen, sie werden nicht zwangsweise zugewiesen. Viele melden sich auch von ganz alleine. Unsere Projektträger betonen immer, wie stark motiviert die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind. Diese Motivation trägt sehr zum Erfolg der Projekte bei. □

Jens Zwanzig/(jac)

Petra Buchholz: „Projekte sind innovativer"

Die Projekte des Regionalbudgets tragen zur regionalen Entwicklung bei, weil sie innovativer sind als andere Projekte. Eines unserer Projekte qualifiziert beispielsweise Langzeitarbeitslose zu Wellnesstrainern. Das Projekt beinhaltet drei Module. Im ersten werden die Teilnehmer inhaltlich qualifiziert, dann

folgt ein Fachpraktikum. Diese beiden Teile kann der Grundsicherungsträger ohne Weiteres über das Sozialgesetzbuch (SGB) II fördern. Im dritten Modul suchen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusammen mit den touristischen Leistungsträgern nach neuen Angeboten für das touristische Unternehmen und entwickeln dieses gemeinsam mit dem Unternehmen. Bei SGB-II-Maßnahmen kann dieses dritte Modul nicht umgesetzt werden. Mit der Regionalbudget-Maßnahme erreichen wir, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zusätzliche Fähigkeiten entwickeln, die auf die Bedarfe der touristischen Unternehmen abgestimmt sind. Dieser Ansatz trägt zur bedarfsgerechten Integration der Teilnehmenden und zur wirtschaftlichen Entwicklung der Tourismusunternehmen bei. In einem anderen Projekt arbeiten sich vier langzeitarbeitslose Frauen in das sogenannte Case-Management ein. Sie unterstützen betroffene Familien, wenn ein Pflegefall eintritt. Sie helfen, die benötigten Dienstleistungen zu finden und aufeinander abzustimmen. Außerdem erarbeiten sie eine Übersicht darüber, welche Gesundheits- und Pflegeangebote es in unserem Landkreis gibt, beispielsweise Pflegedienste, Physiotherapie, Einrichtungen für Tagesbetreuungen. Durch ihre Arbeit in dem Projekt qualifizieren sich die vier Frauen, sie bieten anderen Hilfe an und sie tragen dazu bei, die soziale Infrastruktur im Landkreis zu verbessern. □

Petra Buchholz/(jac)

Steuerungsgruppe – Trägerkooperationen – aktive Teilnehmer

So funktioniert das Regionalbudget in der Praxis

Eine Steuerungsgruppe für das Regionalbudget gibt es in jedem Kreis und jeder kreisfreien Stadt. Kooperationen zwischen den Trägern sind, mal mehr, mal weniger, überall entstanden. Und alle Landkreise und kreisfreien Städte haben Ideen entwickelt, wie die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in die Projekte eingebunden werden können. Im Detail aber gibt es Unterschiede. So besucht die Steuerungsgruppe des Landkreises Elbe-Elster jedes über das Regionalbudget geförderte Projekt. Im Landkreis Uckermark ist vorgesehen, bei speziellen Themen weitere Experten in die Steuerungsgruppe hinzuzuziehen. Exemplarisch für alle 18 Regionalbudgets stellen die Projektentwicklerin Petra Buchholz und Jens Zwanzig, Mitarbeiter im Management des Regionalbudget Elbe-Elster vor, wie das Regionalbudget in ihrem Landkreis umgesetzt wird.

Petra Buchholz, Landkreis Uckermark

Steuerungsgruppe

Im Lenkungsausschuss – unserer Steuerungsgruppe – sind die gleichen Mitglieder wie im Beirat der Optionskommune vertreten, ergänzt um die Vertreterin der Agentur für Arbeit und den Vorsitzenden des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales. Bei speziellen Themen können weitere Experten hinzugezogen werden, was bisher nicht notwendig war. Die Koordinierungsstelle Regionalbudget unterstützt das Amt zur Grundsicherung für Arbeitssuchende dabei, das Konzept und die Zielvereinbarung zu erarbeiten. Der Lenkungsausschuss begleitet die Umsetzung der Regionalbudget-Maßnahmen. Die Koordinierungsstelle trifft dazu eine Vorauswahl der Projektanträge, die Ausschussmitglieder treffen die Förderentscheidung. Uns sind ihre Entscheidungen sehr wichtig, denn wir wünschen uns, dass sie die Idee des Regionalbudgets in den Kreis tragen und neue Ideen und Partner gewinnen. Einzelne Mitglieder besuchen auch aus eigenem Antrieb Projekte.

Trägerkooperationen

Trägerkooperationen gibt es in unserem Landkreis bisher eher sporadisch. Wir fördern überwiegend wirtschaftsnahe Projekte mit fünf bis zehn Teilnehmerinnen und Teilnehmern, die von Projektdienstleistern begleitet werden. Träger für die wirtschaftsnahen Projekte sind in der Regel Wirtschaftsunternehmen. Die Dienstleister sind meistens sehr mit ihrem eigenen Projekt beschäftigt, sodass sie sich selten um Kooperationen bemühen. Dennoch gibt es einige Kooperationen. Wir fördern beispielsweise ein Projekt, das Langzeitarbeitslose fachfremd in Unternehmen integriert, die im Bereich erneuerbare Energien arbeiten. Hier führen verschiedene Träger unterschiedliche Qualifizierungsmodule durch. 11 von 18 Teilnehmern konnten schon in Unternehmen vermittelt werden. Die Unternehmervereinigung Uckermark, die Kreishandwerkerschaft und der Bundesverband mittelständische Wirtschaft setzen ein gemeinsames Projekt zur Entwicklung eines Wirtschaftsmarketings um. Gleichzeitig werben sie in den Betrieben dafür, langzeitarbeitslose Menschen einzustellen. In dem Projekt arbeiten fünf Langzeitarbeitslose. Sie werden im Bereich Marketing qualifiziert, bereiten beispielsweise Messepräsentationen vor und nehmen Kontakt zu den Unternehmen auf.

Teilnehmer gestalten mit

Wir fördern Lokale Initiativen – das sind Mikroprojekte, in denen sich Langzeitarbeitslose mit eigenen Ideen eine berufliche Perspektive aufbauen. Das Amt zur Grundsicherung für Arbeitssuchende führt in enger Kooperation mit den Projektträgern Informationsveranstaltungen durch, Träger schalten Annoncen. Einige Teilnehmerinnen und -nehmer kommen aus eigenem Antrieb, weil sie von den Projekten gehört haben und sich dafür interessieren. Durch das Amt zur Grundsicherung für Arbeitssuchende aufgeforderte Teilnehmende besuchen die Informationsveranstaltungen und entscheiden sich danach für die Teilnahme am Projekt. Fällt diese Entscheidung negativ aus, müssen keine Sanktionen befürchtet werden. Von dieser Vorgehensweise profitieren die Projekte, da die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sie durch ihre freiwillige Mitarbeit intensiv mitgestalten. □ Petra Buchholz/(jac)

Jens Zwanzig, Landkreis Elbe-Elster

Steuerungsgruppe

Zunächst einmal erarbeiten die Mitglieder der Steuerungsgruppe die Ziele, die in der jeweiligen Förderrunde des Regionalbudgets erreicht werden sollen. Dann begutachten die Mitglieder die eingereichten Projektvorschläge und entscheiden, welche Projekte gefördert werden sollen. Soweit ist das Vorgehen im Landkreis Elbe-Elster so, wie in anderen Kreisen und kreisfreien Städten auch. Wir legen bei uns im Landkreis großen Wert darauf, dass die Steuerungsgruppe die Arbeit der Projekte mit begleitet. Deshalb besuchen die Mitglieder in jeder Förderphase jedes Projekt, sprechen mit den Projektträgern und den Teilnehmerinnen und Teilnehmern. Sie sehen, was gut läuft und an welchen Stellen es Probleme gibt. Dabei überprüfen sie auch, ob die geplanten Ziele erreicht werden oder ob nachgesteuert werden muss. Zusätzlich zu den Projektbesuchen veranstalten wir gemeinsame Workshops für Projektträger und Mitglieder der Steuerungsgruppe.

Trägerkooperationen

In der ersten Förderphase gab es noch keine Kooperationen. Der Förderzeitraum war relativ kurz und das Programm war neu und jeder Träger hatte mit seinen eigenen Projekten zu tun. Auch waren die Ziele in unserem ersten Regionalbudget nicht so konkret formuliert. Das hat sich geändert und wir haben inzwischen mehrere Projekte mit ähnlichen Zielstellungen oder Zielgruppen. Damit sind Kooperationen einfacher geworden. Auch haben die Träger erkannt, dass es für sie vorteilhaft ist, wenn sie ihre Ideen austauschen. Die Konkurrenz ist bei den meisten in den Hintergrund getreten. Deshalb haben wir jetzt gute Beispiele für Kooperationen: Ein Träger qualifiziert seine Projektteilnehmer zu Pflegehilfskräften. Doch nicht alle sind für eine solche Tätigkeit geeignet. Diese vermittelt der Träger an ein anderes Projekt weiter. Ein weiteres gutes Beispiel ist die Maßnahmenbörse, auf der sich alle Träger der zweiten Förderrunde vorgestellt haben. Die Projektteilnehmer konnten hier schauen, ob eine andere Maßnahme für sie geeigneter ist. Das ist möglich, weil die Projekte nicht aus dem Eingliederungstitel der ARGE kofinanziert werden. Ein drittes Beispiel ist die Zusammenarbeit den Lokalen Initiativen. Sie haben Arbeitsgruppen gebildet, um gemeinsam Projekte für das dritte Budget zu beantragen.

Teilnehmer gestalten mit

Für uns ist es wichtig, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von den Projekten profitieren. Dazu müssen ihre Interessen und Wünsche in die Projekte einfließen. Ein wichtiger Baustein hierfür sind die Einstellungs- oder Profilinggespräche, die der Projektträger mit Interessenten führt. Der Träger überlegt dann, ob er die Wünsche und Interessen in das Projekt einbinden kann. Ist das nicht möglich, suchen wir vom Projektmanagement ein passendes Projekt. Auch die oben erwähnte Maßnahmenbörse ist ein gutes Beispiel dafür, wie man die Interessen der Teilnehmer im Regionalbudget bestmöglich bedienen kann. Viele Teilnehmer melden sich aus eigenem Antrieb bei den Projekten. Anderen schlägt das Jobcenter vor, sich bei einem Projekt zu melden. Hier arbeiten viele unserer Träger eng mit dem Jobcenter zusammen und schauen, wer in ihr Projekt passen könnte. □ Jens Zwanzig/(jac)

Der Regionalbudget-Bonus für besonders gute Projekte

In diesem Jahr wurden drei Projekte des Regionalbudgets II prämiert

Zum zweiten Mal hatte das Brandenburger Arbeitsministerium einen Wettbewerb um die innovativsten Regionalbudget-Projekte ausgeschrieben. Aus den eingereichten Vorschlägen wählte die Jury drei Projekte aus, die ganz eigene Ansätze verfolgen und unterschiedliche Zielgruppen unterstützen.

Während das Bonusprojekt aus dem Landkreis Prignitz langzeitarbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Problemen fördert, will das Projekt aus der Stadt Cottbus Fachkräfte für die regionalen Unternehmen gewinnen und so zur Regionalentwicklung beitragen. Dabei suchen die Projektmitarbeiter nach passenden Hochschulabsolventen für die Betriebe, bemühen sich darum, abgewanderte Fachkräfte zurückzuholen, und qualifizieren Arbeitslose.

Auch das Projekt aus dem Landkreis Dahme-Spreewald hat Fachkräfte im Blick. Jungen Menschen, die auf dem zweiten Bildungsweg ihren Realschulabschluss nachholen, wurde hier eine Arbeitsvermittlerin zur Seite gestellt.

Der Bonuswettbewerb

Zu dem Wettbewerb um die Bonusprojekte ruft das Brandenburger Arbeitsministerium gleichzeitig mit den Förderhinweisen für das folgende Regionalbudget auf. Erstmals geschah dies mit den Förderhinweisen zum Regionalbudget II. Jeder Landkreis bzw. jede kreisfreie Stadt konnte ein laufendes Projekt des Regionalbudgets I vorstellen, das besonders modellhaft, gelungen, erfolgreich und/oder innovativ war. Die Landkreise und kreisfreien Städte reichten ihre Bewerbungen um den Bonus mit den Konzepten für das Regionalbudget II ein. Das Arbeitsministerium hatte im Nordosten drei und im Südwesten zwei Boni in Höhe von je 100.000 Euro ausgelobt, die im Regionalbudget II zusätzlich eingesetzt werden konnten. Die Bonusprojekte werden von einer Jury ausgewählt. Einen Bonus für besonders gelungene Projekte erhielten die Kreise Märkisch-Oderland, Oberhavel, Potsdam-Mittelmark sowie die Städte Cottbus und Frankfurt (Oder).

Die drei Bonusprojekte des zweiten Aufrufs sind Projekte des Regionalbudgets II. Bis Ende September 2008 konnten die Kreise und kreisfreien Städte ihre Projektvorschläge zusammen mit den Konzepten für das Regionalbudget III einreichen. Die Bonusprojekte wurden auf dem Erfahrungsaustausch der Regionalbudgetträger vorgestellt und waren Grundlage für einen lebhaften Erfahrungsaustausch. Im Folgenden stellen wir die drei Projekte kurz vor. □ (jac)

Infos

Die Bonusprojekte finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Bonusprojekte-2007.926.0.html

Landkreis Prignitz – Bonusprojekt fördert die Gesundheit von langzeitarbeitslosen Menschen

Back to work, also zurück in Arbeit, heißt das Bonusprojekt des Landkreises Prignitz. Back to work setzt an einer grundlegenden Voraussetzung für eine erfolgreiche Arbeitsaufnahme an – der Gesundheit. Zwei Träger betreuen langzeitarbeitslose Menschen mit gesundheitlichen Problemen. Dabei sind die Kurse von back to work nur ein erster Anstoß. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können nach Abschluss ihres Kurses in Folgeprojekte vermittelt werden.

Ein Träger bietet Kurse für Langzeitarbeitslose mit physischen Hemmnissen an. Dazu gehören etwa Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rückenprobleme und Konditionsschwäche. Diese Kurse dauern zwei Monate. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen in den Kursen, welche Übungen bei welchen Problemen helfen. Sie gehen gemeinsam walken, lernen, wie sie richtig heben, ohne ihren Rücken falsch zu belasten, und machen Turnübungen, die den Stoffwechsel fördern. Dabei geht es nicht nur ausschließlich um die Gesundheit. „Sechzig Prozent unserer Teilnehmer geben nach ihrem Kurs an, dass sich ihre sozialen Kontakte verbessert haben", sagt Rainer Köppe von der KMG Bildungsakademie, die diese Kurse durchführt. Und der überwiegende Teil sei sehr zufrieden mit dem Kurs. Dafür müssen sich Rainer Köppe und seine Kollegen aber am Anfang „ganz schön anstrengen, um die Teilnehmer davon zu überzeugen, dass sie mitmachen", sagt Rainer Köppe. Die Menschen hätten sich in ihrem Leben zu Hause eingerichtet und müssten sich überwinden, wieder hinauszugehen. Das beobachtet auch Annette Naumann von der LEB Prignitz-Havelland e. V. Der Verein bietet Kurse für Langzeitarbeitslose mit psychosomatischen Problemen an. Dazu gehören etwa Sucht- und psychische Probleme. Die Kurse laufen über vier Monate. Die gesundheitlich-sportlichen Angebote werden unter anderem durch psychologische und durch Sucht- und Schuldnerberatung ergänzt. Hinzu kommen Bewerbungstraining und eine Unterrichtseinheit, in der die Langzeitarbeitslosen den Umgang mit Ämtern und Behörden lernen.

Die Übungen auf den Gymnastikbällen schulen die Koordination der Teilnehmerinnen und Teilnehmer – das Zusammensein in der Gruppe fördert die sozialen Kontakte

Die Kurse der beiden Träger sind nur der erste Schritt, die Menschen wieder in Arbeit zu integrieren. Wenn möglich werden sie nach Abschluss in ein Folgeprojekt vermittelt, in dem sie auf eine Beschäftigung vorbereitet werden. Die Jury lobte den ganzheitlichen Ansatz von back to work, die bejahende Gruppendynamik sowie die enge Zusammenarbeit mit dem Grundsicherungsträger und die weitere Betreuung nach Kursabschluss. □ (jac)

Infos

KMG Bildungsakademie gGmbH, Rainer Köppe, Tel.: (03 87 91) 36-5 00; Ländliche Erwachsenenbildung (LEB) Prignitz-Havelland e. V., Annette Naumann, Tel.: (0 38 76) 7 91 09-0; Landkreis Prignitz, Andreas Ditten, Tel.: (0 38 76) 7 13-5 93, E-Mail: rb@lkprignitz.de

Landkreis Dahme-Spreewald – Regionalbudget fördert Arbeitsvermittlerin an der Schule

Viele Schülerinnen und Schüler der Schule des Zweiten Bildungsweges sind das, was im allgemeinen mit ‚benachteiligte Jugendliche' umschrieben wird. Sie haben die allgemeinbildenden Schulen ohne oder mit einem sehr schlechten Abschluss verlassen und sind deshalb auf dem Arbeits- oder Ausbildungsmarkt fast chancenlos. Viele leben von der Grundsicherung der ARGE. An der kommunal betriebenen Schule des Zweiten Bildungsweges holen sie ihren Realschulabschluss nach.

Barbara Brosche (Mitte) vermittelt Praktika, Ausbildungsstellen und Arbeit – ihre Stelle wird aus ESF-Mitteln des Regionalbudgets gefördert

Derzeit lernen 350 Schülerinnen und Schüler an zwei Standorten der Schule. Die meisten mit Erfolg: „Siebzig bis achtzig Prozent unserer Schüler schaffen den Abschluss, weil wir sie sehr engmaschig betreuen und bei Unregelmäßigkeiten sofort nachhaken", erzählt Schulleiter Dr. Thomas Drescher. Damit haben sie die erste Hürde genommen. Bei der zweiten, nämlich eine Ausbildung oder Arbeit zu finden, hilft ihnen seit März 2008 Barbara Brosche. Sie berät zur Berufswahl, stellt Kontakt zu Unternehmen her und vermittelt Praktika, Ausbildungsstellen und Arbeit. Bisher haben gut 80 Schüler ihre Unterstützung in Anspruch genommen. „Früher haben unsere Schüler erst nach Abschluss der Schule begonnen, eine Ausbildung zu suchen", sagt Thomas Drescher. Jetzt fangen sie damit während der Schule an. Bestenfalls schließt sich so die Ausbildung gleich an die Schule an. Das Angebot ist freiwillig, aber die Schülerinnen und Schüler kommen. „Keiner möchte wieder in die Arbeitslosigkeit zurück", sagt Thomas Drescher. Die Stelle von Barbara Brosche finanziert der Landkreis aus Mitteln des Regionalbudgets. Die geforderten Drittmittel kommen von der ARGE als Eingliederungszuschuss. Bis Februar 2010 wird die Stelle noch über das Regionalbudget gefördert, dann muss eine andere Finanzierung gefunden werden. „Wir hoffen, dass der Landkreis Barbara Brosche in den Stellenplan aufnimmt", sagt Thomas Drescher. Die Jury hatte das Projekt als Bonusprojekt ausgewählt, weil es benachteiligte Jugendliche an der Schnittstelle Schule und Berufsausbildung unterstützt und dabei auf die Lebenssituation der jungen Menschen eingeht. Die Jury würdigte auch das ‚optimale Leistungsverhältnis der eingesetzten ESF-Mittel'. □ (jac)

Infos

Informationen zum Projekt ‚Fachkräftesicherung und Nachwuchsgewinnung – Ausbildungsplatz- und Jobvermittlung am Zweiten Bildungsweg Dahme-Spreewald' gibt Dr. Thomas Drescher, Tel.: (0 33 75) 21 19 07, Internet: www.tfh-wildau.de/zbw-kw

Stadt Cottbus – Fachkräfte sichern, Region entwickeln mit dem Bonusprojekt

Das Projekt aus Cottbus vereinigt viele Aspekte: Der Projektträger arbeitet mit zwei Partnern zusammen. Die fünf Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter akquirieren Fachkräfte für Cottbuser Unternehmen und sie nutzen dafür verschiedene Ansätze. Sie ermitteln freie Stellen und vermitteln Arbeitslose. Und sie fördern familienfreundliche Arbeitsbedingungen in Cottbuser Unternehmen. Diese Vielfalt hat die Jury mit dem Bonus honoriert.

Das Projektteam: Gert Schröder und Mandy Solero (li.), Claudia Schielei und Romy Friedrich (hi. re.) sowie Projektleiter Bodo Kuntermann (re.)

„In einigen Branchen werden speziell ausgebildete Fachkräfte in unserer Stadt knapp", sagt Karin Kasch von der Stadtverwaltung Cottbus. Dem soll das Projekt entgegenwirken und so die Region wirtschaftlich stärken. Gleichzeitig soll es Arbeitslose durch passgenaue Vermittlung unterstützen. Projektträger ist eine private Arbeitsvermittlungsagentur. Partner sind das Bündnis für Familien in Cottbus und der Verein Lausitzakademie, in dem sich Studierende und Absolventen der BTU organisieren. Fünf ehemals Langzeitarbeitslose arbeiten in dem Projekt. Zwei von ihnen haben rund 300 Unternehmen nach ihrem Fachkräftebedarf und nach offenen Stellen befragt. Dabei haben sie den Fragebogen genutzt, den das Monitoringprojekt der LASA entwickelt hat. „Wir wollten, dass die Ergebnisse landesweit vergleichbar sind", sagt Steffen Sickert, Geschäftsführer des Projektträgers. Befragt wurden Klein- und Kleinstunternehmen, „weil ihnen oft die Kapazitäten für Kooperationen mit der Hochschule fehlen, um qualifizierte Absolventen zu gewinnen", so Steffen Sickert. Die Unternehmensbefragung ist die Basis für die weiteren Projektaktivitäten. Braucht ein Unternehmen eine Fachkraft, stellen die Projektmitarbeiter beispielsweise Kontakt zu Studierenden und Absolventen der Cottbuser Universität her. Oder sie suchen über ihr Teilprojekte Boomerang (siehe S. 15) überregional nach einer geeigneten Kraft. In anderen Fällen schaltet Steffen Sickert Stellenanzeigen. „Wir suchen gezielt Arbeitslose für konkrete Stellenangebote", erzählt Steffen Sickert. Sind die Bewerberinnen und Bewerber grundsätzlich geeignet, zieht er bei Bedarf einen externen Coach hinzu, der die Bewerber unterstützt. Es kommt auch vor, dass er einen Bewerber in ein Praktikum vermittelt oder eine Weiterbildung empfiehlt. Während der Unternehmensbefragung haben die Projektmitarbeiter die Betriebe auch auf familienfreundliche Aspekte angesprochen. Bei Interesse seitens des Betriebes haben sie den Kontakt zur zuständigen Projektmitarbeiterin hergestellt. „Wir versuchen, mehrere Betriebe für einen Betriebskindergarten zusammenzubringen", sagt Steffen Sickert. Die Jury hat das Projekt wegen der guten Vernetzung, des Einsatzes innovativer Instrumente und der Schwerpunktsetzung auf familienfreundliche Arbeitsplätze ausgewählt. □ (jac)

Infos

Job Center GmbH, Steffen Sickert, Tel.: (03 55) 43 09 03 97, E-Mail: info@job-center-lausitz.de, Internet: www.job-center-lausitz.de

Flexibel sein versus Planungssicherheit

Hilft eine MAE-Positivliste, Regionalbudgetprojekte zu planen?

Teilweise bauen Projekte der Regionalbudgets auf Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) auf. Kommen die MAE nicht zustande, sind auch die Regionalbudgetprojekte so nicht möglich. Doch während die Kreise und kreisfreien Städte bei den Inhalten ihrer Regionalbudgetprojekte relativ frei sind, müssen die Arbeitsgelegenheiten, kurz MAE genannt, ‚zusätzlich' und gemeinnützig sein. Deswegen prüfen die Planer der Regionalbudgets in der Regel frühzeitig, ob die angedachten MAE so möglich sind. Hilft ihnen dabei eine Positivliste? Im Landkreis Märkisch-Oderland gibt es eine solche Liste. Die ARGE der Stadt Brandenburg a. d. Havel hatte sich dagegen entschieden.

Dr. Rita Nachtigall, Leiterin des Regionalbudgets im Landkreis Märkisch-Oderland

„Die Liste ist für uns eine Richtschnur"

Als wir mit dem Regionalbudget starteten, war die Positivliste für MAE-Maßnahmen gerade in der Abstimmung zwischen der ARGE und den Kammern. Wir haben also von Anfang an mit einer Positivliste in unserem Landkreis gearbeitet. Ich glaube, dass die Abstimmungen, ob eine MAE-Förderung möglich ist, dadurch bei uns nicht so aufwändig sind. Die Liste hat uns auch bisher vor einer nachträglichen Debatte bewahrt.

Wir entscheiden in der Steuerungsgruppe für das Regionalbudget, ob eine Maßnahme gefördert wird oder nicht. In der Steuerungsgruppe sind auch die Kammern vertreten. Sollen MAE eingebunden werden und die Kammern haben Bedenken, können sich beide Seiten immer an der Liste orientieren. Ist eine MAE nicht so möglich wie geplant, bringen wir den Träger und die Kammer zusammen, damit sie gemeinsam eine Lösung finden.

Positivliste für MAE

Ob die Träger der Grundsicherung eine Positivliste für Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung (MAE) aufstellen, liegt in ihrem Ermessen. Auf einer solchen Liste werden alle Tätigkeiten beschrieben, die für die Arbeitsgelegenheiten in dem Landkreis bzw. der kreisfreien Stadt infrage kommen. Die Liste wird zusammen mit den Kammern erstellt.

Gibt es keine Positivliste, müssen die Kammern beziehungsweise die zuständigen Fachverbände bei jeder geplanten MAE-Maßnahme prüfen, ob sie unbedenklich für ihre Mitgliedsunternehmen ist. Denn die Maßnahme darf nicht in wirtschaftliche Konkurrenz zu den Unternehmen treten, um keine regulären Arbeitsplätze zu gefährden. Je nachdem in welchen Tätigkeitsfeldern die Maßnahme geplant ist, sind die regionalen Industrie- und Handelskammern oder Handwerkskammern zuständig.

Martin Blatt, stellvertretender Leiter der ARGE der Stadt Brandenburg a. d. Havel

„Wir wollen flexibel bleiben"

Wir hatten im Frühjahr 2007 überlegt, ob wir eine Positivliste einführen wollen und haben uns aber dagegen entschieden. Wir wollen flexibel bleiben. Eine Positivliste ist zu starr, vor allem wenn sie nicht laufend aktualisiert wird. Denn es ändert sich immer wieder, was zusätzlich ist und was nicht. Früher haben wir beispielsweise MAE-Kräfte in Pflegeheimen für leichte pflegerische Tätigkeiten eingesetzt. Das ist inzwischen nicht mehr möglich, weil diese Tätigkeiten in das Pflegegesetz aufgenommen wurden und somit nicht mehr zusätzlich sind. In Bezug auf das Regionalbudget arbeiten wir sehr eng mit der Steuerungsgruppe zusammen und auch mit der Wirtschaftsförderung der Stadt Brandenburg, die das Regionalbudget koordiniert. Wir prüfen individuell jede MAE, die bei Regionalbudgetmaßnahmen angedacht ist, und machen auch selbst Vorschläge, welche Einsatzfelder wir sehen. Ab und an kommt es vor, dass eine MAE, wie sie für eine Regionalbudgetmaßnahme angedacht ist, nicht möglich ist. Aber da wir die angedachten MAE frühzeitig überprüfen, würde eine Positivliste keine weitere Planungssicherheit bringen. □ (jac)

Positivliste für MAE?

Das meinen die Kammern

Sie entscheiden über die Unbedenklichkeit der MAE-Maßnahmen. Erleichtern Positivlisten den Kammern die Arbeit?

IHK Potsdam: Flexibel mit einer Liste im Kopf

„Eine Positivliste hat Vor- und Nachteile", meint Johannes Ginten von der Industrie- und Handelskammer (IHK) Potsdam. Seit gut einem Jahr überprüft er geplante MAE-Maßnahmen und bescheinigt ihnen, dass sie für die Mitgliedsunternehmen wirtschaftlich unbedenklich sind oder eben nicht. Für diese Arbeit hat Johannes Ginten keine Positivliste. Ein Vorteil einer solchen Liste wäre für ihn, dass sie eindeutig vorgibt, was möglich ist und was nicht. Diese Eindeutigkeit sei aber gleichzeitig ein Nachteil: „Es gibt sinnvolle und in ihrem Zuschnitt unbedenkliche Einzelprojekte, die mit großer Wahrscheinlichkeit nicht unter die unbedenklichen Maßnahmen einer allgemeinen Liste fallen würden", sagt Johannes Ginten. In seiner Arbeit ist Johannes Ginten deshalb Pragmatiker. „Es gibt so etwas wie eine inoffizielle Positivliste im Kopf", sagt er. Und diese Liste lässt ihm die Spielräume, die er braucht.

HWK Berlin: Trotz Positivliste sind weitere Tätigkeiten möglich

Seit 2004 gibt es in Berlin eine Positivliste. „Die Liste erleichtert unsere Arbeit", sagt Arne Lingott von der Handwerkskammer (HWK) Berlin. Die Arbeit wäre für uns schwer zu bewältigen, wenn wir für jede einzelne Maßnahme eine Unbedenklichkeitsbescheinigung ausstellen müssten. In Berlin gibt es derzeit rund 35.000 Beschäftigte mit Mehraufwandsentschädigung (MAE). „Außerdem ist die Liste eine große Hilfe für die Jobcenter. Und sie schafft auch Klarheit für die Träger, bei aller Kritik", sagt Arne Lingott. Er selbst sieht die Liste nicht als restriktiv an. Denn die Kammern können für Tätigkeiten, die nicht auf der Liste stehen, Unbedenklichkeitsbescheinigungen ausstellen und die Maßnahmen so ermöglichen. Zudem sei die Liste schon dreimal ergänzt worden. □ (jac)

Flexi II sichert flexible Arbeitszeiten

Gesetzliche Verbesserungen bei Langzeitkonten – Teil 1

Wenn es um Vereinbarkeit von Familie und Arbeit oder um Qualifizierung und Fortbildung geht, geht es auch immer um Zeit – um Arbeitszeit. Deren flexible Gestaltung wird dabei immer dringlicher, wenn alle Anforderungen, die an den Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin gestellt werden, unter einen Hut gebracht werden müssen. Mit Flexi II hat die Bundesregierung dafür die rechtlichen Grundlagen geschaffen, die seit Januar 2009 gelten. Mit Leben müssen diese Regelungen in der betrieblichen Praxis gefüllt werden. BRANDaktuell stellt Ihnen in dieser und den nächsten Ausgaben die Gesetzesänderungen vor.

Der Bundestag hat am 13. November 2008 das Gesetz zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen beschlossen. Das Gesetz, das mit ‚Flexi II' abgekürzt wird, verbessert die gesetzlichen Voraussetzungen für Langzeitkonten.

Was sind Langzeitkonten?

Diese im Gesetz Wertguthaben genannten Konten sind ein betriebs- und sozialpolitisches Instrument, das eine deutliche Verbesserung der Zeitsouveränität für die Beschäftigten ermöglicht. Im Lauf einer Erwerbsbiografie können ganz unterschiedliche Fälle auftreten, die eine ‚Auszeit', also die Freistellung von der Arbeitsleistung, erfordern. Hierfür können einerseits gesetzliche Ansprüche wie z. B. Elternzeit, Pflegezeit oder der Übergang auf Teilzeitarbeit bestehen. Aber auch mit dem Arbeitgeber vereinbarte Zeiten der Qualifizierung und Weiterbildung, weitere Familienzeiten, ein Sabbatical oder der Übergang in die Altersrente (‚Lebensarbeitszeitkonto') können durch Wertguthaben gestaltet werden. Durch Wertguthaben kann Arbeitsentgelt angespart werden, um es später für diese Freistellungszeiten zu verwenden. Dabei kann – in der Praxis zumeist bei Sabbaticals oder Weiterbildung – auch vereinbart werden, dass die Freistellung am Anfang steht und dann ‚nachgearbeitet' wird. Für den Aufbau und Verwendung von Wertguthaben bestehen meist tarifliche Grundvereinbarungen oder eine Betriebsvereinbarung; ein solches Konto kann aber auch individuell zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem vereinbart werden. Ein Rechtsanspruch hierauf besteht jedoch nicht.

Der Staat unterstützt diese Flexibilität, indem er die Sozialversicherungsbeiträge und Einkommenssteuer, die eigentlich auf das Arbeitsentgelt im Wertguthaben zu entrichten wären, stundet und erst bei der tatsächlichen Auszahlung verlangt. Die grundlegenden Regelungen zu Wertguthaben sind bereits vor zehn Jahren mit dem ‚Flexi-Gesetz' eingeführt worden.

Inzwischen haben Wertguthaben eine zunehmende Verbreitung gefunden und es sind praktische Probleme aufgetreten, die durch das neue Gesetz geregelt werden sollen.

Die Änderungen ab 2009

Fundament der Neuregelungen ist die neu gefasste Definition von Wertguthaben. Hierdurch werden Wertguthaben klarer von anderen Regelungen der Arbeitszeitflexibilisierung abgegrenzt. Die in § 7b SGB IV (neu) enthaltene Definition setzt das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung über den Aufbau des Wertguthabens voraus. Danach kann das Arbeitsentgelt, das mit der Arbeitszeit vor oder nach der Freistellung erzielt wird, aus dem Wertguthaben während der Freistellung oder während der Verringerung der vertraglichen Arbeitszeit entnommen werden.

Kurzzeitkonten, d. h. Gleitzeitregelungen oder Vereinbarungen, deren Ziel der Ausgleich betrieblicher Produktions- und Arbeitszeitzyklen ist, fallen schon nach dem Wortlaut des Gesetzes nicht unter die Definition von Wertguthaben. Die bisher für die Definition von Wertguthaben entscheidende Norm des § 7 Abs. 1a SGB IV enthält somit nur noch die Beschäftigungsmerkmale und die Angemessenheitsregelung für das monatlich fällige Arbeitsentgelt (s. Kasten).

Diese Neuregelung beseitigt Unsicherheiten in der betrieblichen Praxis. Die Anforderungen an Wertguthaben sowie die Rechtsfolgen der Beschäftigungsfiktion, des Insolvenzschutzes und der Stundung der Sozialversicherungsbeiträge und der Einkommenssteuer gelten zukünftig nur noch für Langzeitkonten.

Freistellung und Beschäftigungszeit – § 7, Abs.1a SGB IV g

§ 7 Abs. 1a SGB IV:

„Eine Beschäftigung besteht auch in Zeiten der Freistellung von der Arbeitsleistung von mehr als einem Monat, wenn

1. während der Freistellung Arbeitsentgelt aus einem Wertguthaben nach § 7b fällig ist und
2. das monatlich fällige Arbeitsentgelt in der Zeit der Freistellung nicht unangemessen von dem für die vorausgegangenen zwölf Kalendermonate abweicht, in denen Arbeitsentgelt bezogen wurde …"

Regelungen für andere Konten

Wie sind nunmehr Gleit-, Kurz- oder Flexi-Konten zu behandeln, die nicht unter die Definition von Wertguthaben fallen? Kurzzeitkonten werden in der Praxis teilweise gemischt als Entgelt- und Zeitkonten geführt, wie es etwa in der Bauwirtschaft oft üblich ist. Diesen Vereinbarungen wurde mit einer allgemeinen Regelung für Kurzzeitkonten in § 22 SGB IV Rechnung getragen. Die Lohnabrechnung kann damit ein gutes Stück weit entbürokratisiert werden.

Ausweitung auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse

Die Neuregelung ermöglicht erstmals auch den Aufbau von Wertguthaben für geringfügig Beschäftigte. Der Gesetzgeber möchte hierbei jedoch mögliche Tricksereien zulasten der Sozialversicherung verhindern und schreibt daher vor, dass monatlich in der Freistellungsphase mehr als 400 Euro aus dem Wertguthaben entnommen werden müssen, sofern vor der Freistellung eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausgeübt wurde.

Regelungen für Wertguthaben

Die Freistellungsansprüche, deren Ausgestaltung durch Wertguthaben erfolgen, werden erstmals gesetzlich festgehalten. In Bezug auf den Verwendungszweck wird der Blick damit auch auf Pflegezeit und Elternzeit gerichtet. Die präzisere Fassung war auch notwendig, um eine Verwendung der an die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragenen Wertguthaben möglich zu machen. Die Neuregelung in § 7c SGB IV bezweckt somit, die weitere Verbreitung und Nutzung von Wertguthaben bei Wechsel des Arbeitgebers zu erleichtern. Die im Gesetz aufgeführten fünf Verwendungszwecke (Elternzeit, Pflegezeit, Teilzeitarbeit, Qualifizierung, Übergang in die Altersrente) werden und sollen jedoch eine deutliche Signalwirkung entfalten. Daher werden diese fünf Verwendungszwecke zukünftig auch bei der Frage, ob Wertguthaben vor Bezug von Kurzarbeitergeld eingesetzt werden müssen, gleich behandelt. Bisher wurde hier nur der Übergang in die Altersrente und unter bestimmten Bedingungen die Qualifizierung privilegiert behandelt. □ (Fortsetzung folgt.)

Andreas Kehrbach

Infos

Der Autor ist Referent im Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Die Gesetzesänderungen finden Sie in einer PDF-Datei auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales unter: http://tinyurl.com/9ccqdx

Mobilität der Brandenburger Beschäftigten nimmt weiter zu

Ergebnisse der IAB-Pendleranalyse 2008 zur Arbeitsmobilität von Männern und Frauen

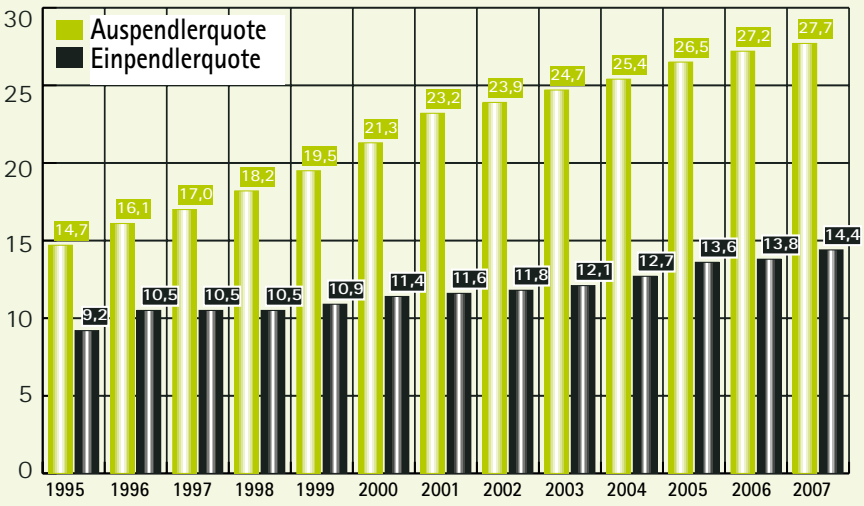
Der Mobilitätszuwachs bei den Arbeitskräften in Berlin-Brandenburg setzt sich weiter fort. Hauptgründe für diese zunehmende Mobilität liegen in der Überwindung von regionalen Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt und Präferenzen des Wohnortes (Stadtgebiet, Umland). Arbeitspendeln leistet dabei einen wichtigen Beitrag zur Entlastung der regionalen Arbeitsmärkte. Viele Pendler nehmen weite Wege in Kauf bzw. sind Wochenendpendler, um ihrer Wohnungsregion aus verschiedensten Gründen verbunden zu bleiben, so das Ergebnis der Pendleranalyse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Berlin-Brandenburg (IAB).

2007 hat die Zahl der Brandenburger, die außerhalb der Landesgrenze arbeiten, abermals zugenommen, wenn auch etwas verhaltener als in den Vorjahren. Insgesamt betrug die Anzahl der Auspendler rund 238.100. Die Auspendlerquote stieg 2007 nochmals leicht auf nunmehr 27,7 Prozent und erreichte damit den höchsten Wert im hier betrachteten Zeitraum (vgl. Abbildung auf dieser Seite).

Brandenburg wies, verglichen mit den anderen Bundesländern, die mit Abstand höchste Auspendlerquote auf. Die Zahl der männlichen Auspendler aus Brandenburg belief sich auf rund 133.300 und überstieg die der weiblichen (104.809) um mehr als 28.500.

Hoher Anteil von Pendlern nach Berlin

Gut zwei Drittel aller Brandenburger Auspendler (168.082 Personen) arbeiteten in Berlin. Gegenüber dem Jahr 1995 war dies eine Steigerung um 77,4 Prozent. In die Gegenrichtung, von Berlin nach Brandenburg, entwickelten sich die Pendlerströme verhaltener, aber auch hier hat sich die Mobilität erhöht. 2007 gingen rund 65.200 Berliner einer Beschäftigung in Brandenburg nach. Daraus ergab sich für Berlin ein Einpendlerüberschuss gegenüber Brandenburg von ca. 102.900 Beschäftigten, welcher um 90,8 Prozent höher war als 1995.



Entwicklung der Aus- und Einpendlerquoten in Brandenburg 1995 bis 2007 (Quelle: IAB-Berechnungen)

Diese Entwicklung ist nicht zuletzt auf die fortschreitende Suburbanisierung zurückzuführen. Denn es ist zu vermuten, dass viele der Fortzügler aus Berlin in das Brandenburger Umland weiterhin einer Beschäftigung in der Bundeshauptstadt nachgehen. Für diese These spricht, dass 84 Prozent bzw. ca. 141.200 der nach Berlin einpendelnden Brandenburger aus dem engeren und nur 16 Prozent aus dem äußeren Verflechtungsraum stammen. Ebenfalls dafür spricht die im engeren Verflechtungsraum gestiegene Zahl an Wohnortbeschäftigten. Insbesondere aus den vergleichsweise bevölkerungsstarken Städten wie der kreisfreien Stadt Potsdam und Mittelzentren wie Oranienburg, Königs Wusterhausen und Bernau sowie den Gemeinden, die im Zuge der Bevölkerungssuburbanisierung hohe Einwohnerzuwächse zu verzeichnen hatten, wie beispielsweise Kleinmachnow und Falkensee, pendeln viele Beschäftigte nach Berlin. Es zeigt sich somit eine mit zunehmender Entfernung rückläufige Anzahl an Pendlern von Brandenburg nach Berlin. Vor allem die Mobilität der Brandenburger Frauen ist merklich gestiegen. Während sich die Anzahl der nach Berlin einpendelnden männlichen Brandenburger im Vergleich zu 1995 um 48,4 Prozent erhöhte, hat sich die Zahl der weiblichen Einpendler im selben Zeitraum mehr als verdoppelt und übersteigt die der männlichen seit 2004 sogar leicht. 2007 lag der Frauenanteil bei den Brandenburger Auspendlern nach Berlin (50,5 Prozent) höher als derjenige an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Wohnort in Brandenburg (48,6 Prozent). Das größere Arbeitsplatzangebot der Bundeshauptstadt, insbesondere im Dienstleistungsbereich, bietet einen Erklärungsansatz für die stark zunehmende Pendelintensität der Brandenburger Frauen.

Allerdings ist der Anteil der pendelnden Frauen abhängig von dem Brandenburger Wohnort. Je weiter die Kreise von Berlin entfernt sind, desto geringer wird der Anteil an mobilen Frauen. Der höchste Frauenanteil bei den aus Brandenburg stammenden Einpendlern nach Berlin zeigt sich für den Umlandkreis Barnim (52,3 Prozent). In der umgekehrten Richtung (von Berlin nach Brandenburg) betrug der Anteil an Auspendlerinnen lediglich 39,2 Prozent. Der deutlich höhere Anteil männlicher Berlin-Auspendler ist ein Spiegelbild der brandenburgischen Wirtschaftszweigstruktur, welche einen höheren Anteil an Arbeitsplätzen im gewerblichen Bereich aufweist. Darüber hinaus dürfte dies auch ein Hinweis auf die Verlagerung von Gewerbebetrieben aus Berlin in das Umland sein.

Arbeitswege liegen bei zwei Dritteln unter 100 Kilometer

Die zurückgelegten Distanzen der Pendler zeigen, dass 76,7 Prozent der aus Brandenburg auspendelnden Beschäftigten einen Arbeitsweg von unter 100 Kilometern zurücklegten. Hauptziele dieser ‚Nahpendler' waren neben Berlin die angrenzenden Regionen Sachsens (9.877), Sachsen-Anhalts (3.753) und Mecklenburg-Vorpommerns (3.941).

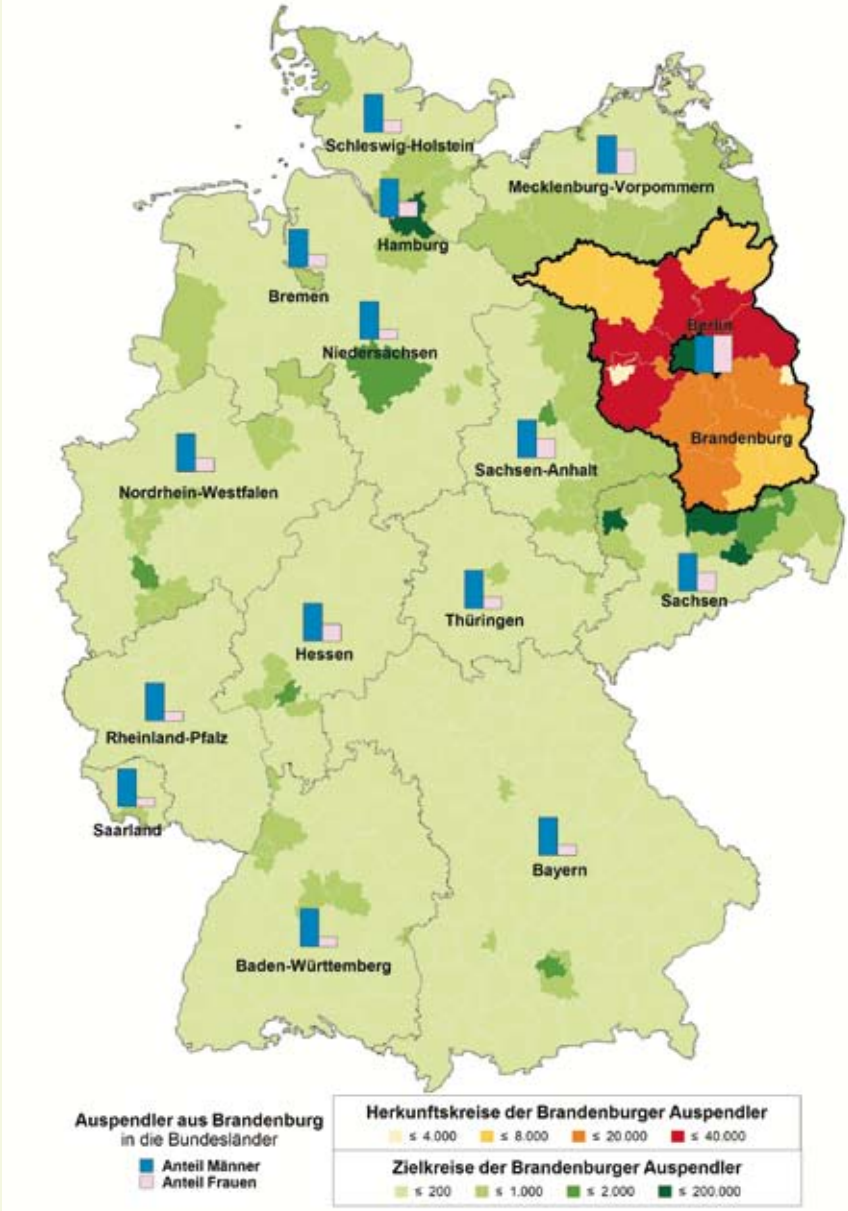
Akzente – Arbeitskräftewanderung

Im Rahmen der EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit ist das Thema Arbeitskräftewanderung in den europaweiten Blickpunkt gerückt. Aber es ist auch im Kleinen, also für das Land Brandenburg, relevant. Deshalb möchten wir mit drei Beiträgen das Thema vertiefen. Zunächst mit der auf dieser und der nächsten Seite vorgestellten IAB-Analyse zu Pendlerbewegungen, auf Seite 14 mit der Gründung einer privaten Hochschule, mit der die Abwanderung verhindert werden soll. And last but not least mit der Vorstellung der Rückholinitiative ‚Boomerang Lausitz' auf der Seite 15.

Insbesondere bei den Brandenburger Pendlerinnen dominierten Nahziele. Unter den Pendlern aus Brandenburg mit einem Arbeitsort in Westdeutschland betrug der Frauenanteil nur 24,0 Prozent. Dieses Mobilitätsverhalten erklärt sich dadurch, dass Berlin das Arbeitsmarktzentrum für die mobilen Brandenburgerinnen darstellt, welches aus den angrenzenden Landkreisen gut erreichbar ist. Die höchste Mobilität, gemessen an den Pendlerquoten, wiesen die hoch qualifizierten Arbeitskräfte auf. In Brandenburg hatten 2007 40,7 Prozent der männlichen Beschäftigten mit (Fach-) Hochschulreife ihren Arbeitsort in einem anderen Bundesland. Brandenburger nehmen aber auch weitere Wege zur Arbeit in Kauf. Mehr als 23 Prozent legten 2007 eine Strecke von über 100 Kilometern zurück. Sie konzentrierten sich hauptsächlich auf die westdeutschen Bundesländer Nordrhein-Westfalen (14,8 Prozent), Bayern (12,1 Prozent), Niedersachsen (10,0 Prozent) und Baden-Württemberg (9,5 Prozent). Lediglich Sachsen (9,4 Prozent) konnte noch eine ähnlich hohe Zahl an ‚Fernpendlern' aus Brandenburg aufweisen (siehe Karte).

Die Einpendlerquote ist geringer als die Auspendlerquote

Die Einpendlerquote für Brandenburg ist mit 14,4 Prozent deutlich geringer als die Auspendlerquote. Aber auch hier ist seit Mitte der 1990er-Jahre ein Anstieg festzustellen. Die Zahl der nach Brandenburg einpendelnden Beschäftigten nahm im Vergleich zum Vorjahr um knapp 6,9 Prozent zu und belief sich 2007 auf etwa 104.400. Aufgrund der hohen Anzahl an Auspendlern ergibt sich in der Gesamtbetrachtung ein negativer Pendlersaldo (Differenz aus Ein- und Auspendlern) von ca. -133.700. Insbesondere für Frauen scheint der Brandenburger Arbeitsmarkt vergleichsweise wenig Beschäftigungsmöglichkeiten zu bieten. Der Anteil weiblicher Einpendler betrug lediglich 36,1 Prozent (37.673).



Herkunfts- und Zielkreise der Brandenburger Auspendler nach Männern und Frauen auf Bundeslandebene 2007
(Quelle: Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit; sozialvers.-pfl. Beschäftigte am 30.6.2007)

Die nach Brandenburg einpendelnden Beschäftigten (104.424) mit einem Arbeitsweg unter 100 Kilometern stammen überwiegend aus Berlin (63.558). Des Weiteren kamen Nahpendler mit einem Arbeitsweg von weniger als 100 Kilometern aus den angrenzenden Bundesländern Sachsen (10.324), Sachsen-Anhalt (4.475) und Mecklenburg-Vorpommern (3.269). Auch die Einpendler mit einem Arbeitsweg von über 100 Kilometern kamen zum größten Teil aus den neuen Bundesländern. Zielregionen der nach Brandenburg einpendelnden Beschäftigten waren vor allem die Kreise Potsdam (14.760), Dahme-Spreewald (11.033), Oberhavel (10.097) und Teltow-Fläming (9.206).

Fazit

Die Pendelintensität und damit die Verflechtung der Brandenburger und Berliner Arbeitsmärkte hat in den vergangenen Jahren stark zugenommen. Insbesondere Brandenburgerinnen gehen vermehrt einer Tätigkeit in der Bundeshauptstadt nach. Mehr als ein Viertel von ihnen ist dabei in einem Teilzeitarbeitsverhältnis tätig. Das breite Angebot an Arbeitsplätzen im Dienstleistungsbereich bietet vor allem Frauen Beschäftigungsmöglichkeiten. Auch die Berliner Beschäftigten pendeln im Vergleich zu 1995 häufiger nach Brandenburg. Hier sind es jedoch vermehrt gut qualifizierte Arbeitskräfte, 18,1 Prozent der Berliner Pendler nach Brandenburg konnten 2007 einen (Fach-) Hochschulabschluss aufweisen. Die Zahl der Arbeitspendler zwischen Brandenburg und anderen Bundesländern ist in den vergangenen Jahren ebenfalls gestiegen. Insbesondere die männlichen Brandenburger scheinen auch weitere Arbeitswege in Kauf zu nehmen. Bei den Einpendlern nach Brandenburg, die nicht aus Berlin stammen, ist der Frauenanteil deutlich geringer. Für weibliche Beschäftigte scheinen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt weniger Beschäftigungsmöglichkeiten zu existieren. □

Doris Wiethölter, Mirko Wesling
(IAB Berlin-Brandenburg)

Infos

IAB Berlin-Brandenburg, Friedrichstraße 34, 10969 Berlin; Tel.: (0 30) 55 55 99-59 13, E-Mail: IAB-Berlin-Brandenburg@iab.de (Der ausführliche Pendlerbericht steht als Datei zur Verfügung unter: http://doku.iab.de/regional/BB/2008/regional_bb_0208.pdf)

Firmen nehmen die Sicherung ihrer Fachkräfte selbst in die Hand

Gründung einer privaten Hochschule in Prenzlau mit dem Schwerpunkt ‚Erneuerbare Energien'

Im Oktober 2008 nahm die Zweigstelle Uckermark der bbw Hochschule mit dem Studiengang Ingenieurwissenschaften Metall und Elektro ihren Lehrbetrieb in Prenzlau auf. 18 Studenten haben sich immatrikuliert und absolvieren berufsbegleitend den Bachelor of Engineering mit einer Spezialisierung ‚Erneuerbare Energien'. Die bbw Hochschule ist eine Hochschule der Wirtschaft für die Wirtschaft mit Hauptsitz in Berlin. Gemeinsam mit der Berliner Fachhochschule für Technik und Wirtschaft als wissenschaftlicher Partnerin bietet die bbw Hochschule international anerkannte Bachelor-Abschlüsse an. Die Gründung der Hochschule ist eine Reaktion auf Abwanderung und den sich schon jetzt abzeichnenden Ingenieursbedarf in der Region Uckermark.

Stimmen

- Hans-Peter Moser, Bürgermeister der Stadt Prenzlau: „Die Hochschule trägt dazu bei, dass Fachkräfte hier in der Region bleiben und weiteres hoch qualifiziertes Personal anziehen. Denn wo akademische Bildung stattfindet, wird auch neues Know-how für die Betriebe entwickelt. Genau das brauchen wir hier, junge, gebildete, motivierte und engagierte Menschen, die bereit sind, für ihre Zukunft und für die der Region Verantwortung zu übernehmen."
- Axel Spreemann, 40 Jahre, Elektromonteur und Leiter Betrieb Elektrische Netze bei der Enertrag AG in Prenzlau/Dauerthal: „Zu studieren, das hat mich schon lange gereizt. Ausschlaggebend waren die Gegebenheiten mit dem Studienort Prenzlau, denn das Problem ist der Zeitfaktor. Als mich mein Vorgesetzter ansprach, ob ich mir das vorstellen könnte, habe ich nicht lange gezögert."
- Kai Tauchert, 21 Jahre, Auszubildender zum Industriemechaniker bei der aleo solar AG in Prenzlau: „Ich hatte schon 2 Semester an der TU Chemnitz Maschinenbau studiert, als ich erfahren habe, dass es nun auch in Prenzlau die Möglichkeit gibt, zu studieren. Ich wollte sowieso nach Prenzlau zurück. Außerdem hat mich gereizt, eine Ausbildung und gleichzeitig ein Studium abschließen zu können. Mithilfe von Dr. Grundmann Consult habe ich die aleo solar AG als passenden Ausbildungsbetrieb gefunden, die mich im dualen Studium gut unterstützt."
- Raymond Nickel, 38 Jahre, Industriemeister Metall bei UPM Schwedt: „Ich hatte schon vorher die Idee gehabt zu studieren, aber ohne Abitur ging es nicht. Als ich dann erfahren habe, dass die bbw Hochschule in Prenzlau eine Zweigstelle eröffnet und dass das berufsbegleitende Studium auch ohne Abitur möglich ist, habe ich mich mit meinem Unternehmen dazu verständigt, das mich dabei auch finanziell unterstützt."
- Thomas Strotkötter, Geschäftsführer von GEA AWP GmbH und Vorsitzender des Wirtschaftsforums Prenzlau e.V.: „Mithilfe der bbw Hochschule können wir nun unsere besten Fachkräfte, die in ihrem Fachgebiet erfolgreich tätig sind, zum Ingenieur ausbilden lassen. Damit stärken die Unternehmen die Fachkompetenz der bestehenden Mitarbeiterschaft und rüsten sich für den weiter zunehmenden Wettbewerb. Wir werden seitens des Wirtschaftsforums Prenzlau e.V. die Entwicklung der bbw Hochschule unterstützen und begleiten."

Die Hochschulgründung ist auf Initiative von Unternehmen des Wirtschaftsforums Prenzlau e.V. gemeinsam mit dem Akademischen Bildungsverein und der Stadt Prenzlau entstanden. Diese Akteure haben die Entwicklung und Sicherung ihrer Fachkräfte, nach dem Motto ‚wer nicht sät, kann auch nicht ernten', selbst in die Hand genommen und sich dafür stark gemacht, dass die private bbw Hochschule eine Zweigstelle Uckermark in Prenzlau eröffnet, die auch von dem GA Netzwerk profil.metall unterstützt wird. Die beteiligten Unternehmen motivieren ihre Mitarbeiter, sich für anspruchsvolle Positionen zu qualifizieren.

Studieren für die berufliche Praxis – auch ohne Abitur

Voraussetzung für ein Studium an der neu gegründeten Hochschule ist ein geeigneter Berufsabschluss, beispielweise als Anlagenmechaniker oder -mechanikerin, als Mechatroniker oder Mechatronikerin oder in verwandten Berufen.

In acht Semestern kann das Examen mit dem international anerkannten Bachelor of Engineering im Studiengang Ingenieurwissenschaften Metall und Elektro abgelegt werden. Das Studium an der bbw Hochschule findet in Form des zeitgemäßen Lernens als ‚Blended Learning' statt, d. h. in einer Lernform, die eine didaktisch sinnvolle Verknüpfung von traditionellen Präsenzveranstaltungen und modernen Formen von E-Learning anstrebt.

Studieren und gleichzeitig einen Ausbildungsberuf erlernen

Die Uckermark leidet unter Abwanderung vor allem der Jüngeren. Um diese jungen Menschen in der Region Uckermark zu halten, hat die bbw Hochschule ein attraktives Angebot aufgelegt: Studieren und gleichzeitig einen Ausbildungsberuf erlernen. Der Studiengang Ingenieurwissenschaften ‚Metall und Elektro' wird auch als duales Studium angeboten. Mit dem Fachhochschulabschluss als Bachelor of Engineering kann gleichzeitig der IHK-Abschluss in einem Metall- oder Elektroberuf erlangt werden.

Studieninhalte und -phasen

Neben ingenieurwissenschaftlichen, rechtswissenschaftlichen Grundlagen und Wirtschaftsenglisch werden im ersten Studienjahr im Grundlagenstudium Kompetenzgrundlagen zur Optimierung der Studierfähigkeit angeboten.

Das Spezialstudium beinhaltet die Spezialangebote für die jeweiligen Branchen und wird durch Teilprojekte und eine branchenbezogene Projektarbeit im Unternehmen begleitet. Der zunehmenden Internationalisierung trägt das projektbezogene Anwendungsstudium Rechnung. Die Vorlesungen finden teilweise in englischer Sprache statt und schließen jeweils mit Case Studies ab. Das Studienmodul ‚Kompetenzerweiterung' mit aktuellen Wirtschafts- und Technikbezügen, professionellem Präsentieren und Rhetorik rundet das Angebot ab. Alle Prüfungen werden studienbegleitend durchgeführt und nach dem European Credit Transfer System (ECTS) bewertet. Das Studium schließt mit einer unternehmensbezogenen Bachelorarbeit ab. □

Die achtzehn Studenten präsentieren sich auf der Eröffnungsfeier

Susanne Voß, Dr. Grundmann Consult

Infos

bbw Hochschule, Studienzentrum Uckermark,
Brüssower Allee 60, 17291 Prenzlau;
Tel.: (0 39 84) 71 86 69,
Internet: www.bbw-hochschule.de

„Wir sehen uns als Vermittler“

Interview mit Steffen Sickert, Initiative Boomerang Lausitz

Der Aufschwung soll auch in der Lausitz ankommen. Aber die Unternehmen, die Arbeitskräfte einstellen wollen, lernen schnell eine Bremse kennen: den Fachkräftemangel. Hier will das Regionalbudget-Projekt Boomerang Lausitz ansetzen. Es versucht, Fachkräfte in die Region zu holen oder zu halten. BRANDaktuell sprach mit dem Projektleiter Steffen Sickert über Ziele Ergebnisse und erste Umsetzungserfahrungen.

Steffen Sickert, Projektleiter ‚Boomerang Lausitz'

Welche Ziele verfolgt Ihr Projekt?
Ausgangspunkt für die Initiierung des Projektes war der sich abzeichnende Fachkräftemangel in der Region Cottbus. Um ihn zu beheben, wollten wir an zwei Aspekten ansetzen. Erstens sollten die Aktivitäten der regionalen Akteure zur Fachkräftesicherung zusammengefasst und koordiniert werden. Zweitens wollen wir den Aspekt der Qualifikation in den Vordergrund rücken, denn wir wissen, dass sich Fachkräftemangel mit guter und passgenauer Ausbildung beheben lässt. Diese Erkenntnis ist auch Ergebnis unserer Betriebsfragung, die wir im Vorfeld durchführt haben.

Welche Zielgruppen möchten Sie ansprechen?
Wir haben keine besonderen Zielgruppen ins Auge gefasst, sondern wir möchten mit den neu gewonnenen Fachkräften in der Region Cottbus den regionalen Wachstumskern unterstützen, der den Industriestandort Cottbus stärken will. Unsere Ansprechpartner sind neben Arbeitslosen auch Rückkehrer oder Studenten von der BTU Cottbus, die wir gerne in der Region halten wollen. Außerdem möchte ich in diesem Zusammenhang betonen, dass wir mit unserer Arbeit, wie vielfach behauptet wird, keineswegs Arbeitslosen die Arbeit wegnehmen, weil es die Stellen ja bereits gibt. Unser Ziel ist es, den Unternehmen Fachkräfte zu vermitteln, die sie schon lange erfolglos gesucht haben.

Welche Maßnahmen sind geplant?
Neben der eigentlichen Vermittlungsarbeit werden wir ein Servicepaket ausarbeiten, das auch die Dienstleistungen berücksichtigt, die zusätzlich zu einer Jobaufnahme anfallen. Hierzu gehören beispielsweise Hilfe bei der Wohnungssuche oder einem Kitaplatz. Gerade Letzteres ist wichtig, wenn wir weibliche Fachkräfte vermitteln wollen.

Doch nicht nur bei den weiblichen, auch bei den männlichen Arbeitskräften wird der Aspekt der Familienfreundlichkeit zunehmend wichtiger. Wir versuchen deshalb auch die Unternehmen, die Fachkräfte suchen, dahingehend zu sensibilisieren, dass sie diesen Faktor, zum Beispiel bei den Arbeitszeiten, mehr berücksichtigen. In dieser Frage arbeiten wir auch eng mit dem Frauenzentrum Cottbus zusammen, dem örtlichen Träger für das ‚Lokale Bündnis für Familien'.

Ein Kernpunkt unserer Maßnahmen ist es, in der Region nachhaltige Arbeit zu ermöglichen. Dazu gehört auch ein anständiger Lohn für ausgewiesene Fachkräfte. Diesen Ansatz versuchen wir auch bei den Unternehmen zu verankern, denn wer langfristig gute Arbeitskräfte an sich binden will, darf sich nicht im Niedriglohnbereich bewegen, sondern muss einen angemessenen Lohn bezahlen.

Welche Ergebnisse haben Sie bisher erreicht?
Unsere Vorgabe ist, dass wir von den 100 Projektteilnehmern bis zum Februar dieses Jahres für 30 Personen eine soziale Verbesserung erreicht haben sollen. Dieses Ziel haben wir bereits überschritten. Neben der Vermittlung in eine Arbeitsstelle haben wir auch einige Arbeitnehmer unterstützt, die sich selbstständig gemacht haben, wie einen Architekten und einen Meister im Bereich Heizung-Sanitär-Lüftung. □ *(em)*

‚Initiative Boomerang Lausitz'

Die Initiative der Job Center, Agentur für private Arbeitsvermittlung GmbH, existiert seit 2008 und versteht sich als regionales Fachkräfte- und Rückkehrerportal. Diese Aktivitäten wurden im Rahmen eines Projektes des Regionalbudgets (S. 9) erweitert. Außerdem soll über eine stärkere Vernetzung lokaler Arbeitsmarktakteure mit Wirtschaft und Wissenschaft dazu beigetragen werden, dass der Fachkräftebedarf der regionalen Wirtschaft gesichert wird. Dies erfolgt, indem die Abwanderung von Fachkräften verhindert und eine gezielte Rückholinitiative in Zusammenarbeit mit den Unternehmen entwickelt wird.

Demografie

Wandel ist nicht nur negativ

Der demografische Wandel wird – in der öffentlichen, aber auch in der wissenschaftlichen Diskussion – häufig aus einer negativ-dramatisierenden Perspektive betrachtet. Die Autorinnen und Autoren der Publikation ‚Demografischer Wandel als Chance' haben einen anderen Ansatz: Sie haben die positiven Aspekte des Wandels herausgearbeitet.

So sieht das Negativszenario aus: schrumpfende Bevölkerungszahlen, sinkende Geburtenraten, steigende Altenquotienten, sich umkehrende Bevölkerungspyramiden und sich leerende Regionen. Dies sind Schreckensbilder für Wirtschaft, Gesellschaft und die Zukunft des Sozialstaates. Vorschläge zur Steuerbarkeit und Gestaltbarkeit dieser Prozesse sind meist ebenfalls Negativszenarien: Mit ihnen werden vermeintlich zwangsläufig Grundpfeiler eines solidarischen Sozial- und Gesellschaftsmodells infrage gestellt, eine Rückverlagerung von Lebensrisiken ins Private erscheint unvermeidbar.

Der positive Ansatz

Claudia Bogedan, Till Müller-Schoell und Astrid Ziegler zeigen ein anderes Szenario auf. Sie betrachten das Thema dagegen positiv, und zwar für die drei Politikfelder Arbeitsmarkt, Wirtschaft und Soziales. Sie bestreiten keineswegs real zu beobachtende Veränderungen und Herausforderungen sowie die Notwendigkeit, diese zu gestalten. Ihr Ziel ist es indes, die damit oft verbundenen Negativ-Szenarien und Argumentationsmuster zu hinterfragen und auf diesem Wege zu einer positiveren Grundhaltung zu Prozessen wie Alterung der Gesellschaft beizutragen: Welche Verbesserungen individueller Lebens- und Arbeitsbedingungen sind möglich? Wo gewinnt der Staat, wo schafft er Gestaltungsspielräume? Wo werden gesellschaftliche Solidaritätsbeziehungen erneuert? □ (em)

Bibliografische Angaben
Bogedan, Claudia; Müller-Schoell, Till; Ziegler, Astrid: Demografischer Wandel als Chance. Erneuerung der Sozialbeziehungen. Hamburg 2008, ISBN: 978-3-89965-328-1, Preis: 14,80 Euro

Fachkräfte – qualifizieren ist eins – binden ist mehr

Lebenslanges Lernen – früh übt sich ...

Lebenslanges Lernen
Das Querschnittsprogramm

Das Querschnittsprogramm ist ein Teil des EU-Programms für Lebenslanges Lernen, das sich aus weiteren vier Teilprogrammen LEONARDO DA VINCI, ERASMUS, COMENIUS und GRUNDTVIG zusammensetzt. Das Querschnittsprogramm soll die Wirkung dieser Teilprogramme verstärken. Deshalb fördert es die politische Zusammenarbeit und Innovation auf europäischer Ebene durch Studienbesuche sowie Studien. Hauptziele sind die Unterstützung der Kooperation für das Lebenslange Lernen sowie die Bereitstellung eines angemessenen Bestands an vergleichenden Daten, Statistiken und Analysen. Das Programm umfasst auch Aktionen zur Unterstützung einer verstärkten Transparenz und erleichterten Anerkennung von Qualifikationen, von Peer-Learning-Aktivitäten und von Kooperationsnetzwerken. Es werden Zuschüsse für Studien und vergleichende Untersuchungen gewährt, die auf eine Stärkung der Datenbasis für Politik und Praxis in der allgemeinen und beruflichen Bildung abzielen. Es gibt eine Reihe von Prioritäten.

Das Querschnittsprogramm hat vier Schwerpunktaktivitäten:

- Politische Zusammenarbeit – Innovation und Verbreitung bewährter Verfahren,
- Sprachen – Überwinden der Sprachbarrieren,
- Informations- und Kommunikationstechnologien – Innovatives Lernen,
- Verbreitung von Projektergebnissen.

Infos

Deutscher Akademischer Austauschdienst e. V., Nationale Agentur für EU-Hochschulzusammenarbeit, Kennedyallee 50, 53175 Bonn; Tel.: (02 28) 8 82-0, E-Mail: erasmus@daad.de, Internetseiten der EU-Kommission: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme/doc92_de.htm

Verlängerung der Förderung
Existenzgründungen

Die Förderung von Lotsendiensten, Unternehmensnachfolgen und Gründerwerkstätten ist vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie bis 28. Februar 2010 verlängert worden. Für beide Förderungen werden Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) der Europäischen Union verwendet.

Infos

Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: http://tinyurl.com/7gsv6o

Initiative IT 50plus
Ältere und neue Technik

IT 50plus ist eine Gemeinschaftsinitiative des Bundesverbandes Informationswirtschaft, Telekommunikation und neue Medien e. V. (BITKOM) und der Industriegewerkschaft Metall (IG Metall). Das Projekt soll die Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer verbessern, die Wiedereingliederung von IT-Fachkräften nach Phasen der Arbeitslosigkeit erleichtern und das IT-Weiterbildungssystem so anpassen, dass auch Arbeitslose anerkannte Abschlüsse erlangen können. Hier ist die Initiative IT 50plus dabei, die Regelungen nach § 417 SGB I den IT-Qualifizierungsanforderungen anzupassen. So sollen auch Bildungsgutscheine für länger laufende Qualifizierungen wie dem ‚IT-Weiterbildungssystem APO IT' eingesetzt werden können.

Infos

Die Initiative betreibt eine eigene Website unter der Internetadresse: www.it-50plus.org

Es geht weiter!
‚Akademie 50plus'

Bis zum 31. Dezember 2009 unterstützt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie mit ESF- und Landesmitteln die Integration Älterer in den Arbeitsmarkt. Die Akademie 50plus soll Qualifizierungs- und Trainingsangebote zur Verfügung stellen, die an die Bedarfe der regionalen Wirtschaft angepasst sind. Teilnehmer und Teilnehmerinnen sollen damit größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt bekommen.

Nach der Qualifizierung sollen sie in Beschäftigungsverhältnisse vermittelt werden sowie bei Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses weiterhin betreut werden. Wert wird auf die Kontaktpflege zu Arbeitgebern und Arbeitsmarktakteuren gelegt. Außerdem werden persönlichkeitsstabilisierende motivierende Maßnahmen unterstützt. Die Träger sind verpflichtet, Öffentlichkeits- und Pressearbeit zu organisieren.

Infos

Eine Liste der Träger mit allen Kontaktdaten für Interessierte finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: http://tinyurl.com/7nxjn8

Zinslose Darlehen
Neues Instrument bei GA

GA steht für das Bundesprogramm Gemeinschaftsaufgabe ‚Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur'. Die InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB) fördert im Auftrag des Brandenburger Wirtschaftsministeriums zunächst fünf Infrastrukturprojekte mit Zuschüssen in Höhe von 17,1 Mio. Euro und ergänzt diese erstmals durch zinslose Darlehen in Höhe von 7,5 Mio. Euro. Bisher erfolgte die Infrastrukturförderung ausschließlich über Zuschüsse. Die ergänzende Bereitstellung von zinslosen ILB-Darlehen für Infrastrukturprojekte soll die Fördereffizienz des Landes erhöhen und die kommunale Investitionskraft bzw. Wachstumsstimulation stärken.

Die ILB ist die Bewilligungsstelle für das Programm GA-Infrastruktur. Die Zinsen werden vom Land getragen. Im Jahr 2009 sind noch weitere Projekte geplant. Die Fördermittel kommen aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), vom Bund und dem Landeshaushalt.

Infos

Pressemitteilung und Informationen zu den fünf Infrastrukturprojekten des Wirtschaftsministeriums Brandenburgs finden Sie auf den Internetseiten des Brandenburger Wirtschaftsministeriums: http://tinyurl.com/9to96r

Fachkräfte
Neue Stiftung

In Südbrandenburg fördert künftig eine Stiftung den Fachkräftenachwuchs für die Wirtschaft. Die ‚Stiftung zur Integration von Nachwuchs in Unternehmen Südbrandenburgs' (Sinus-Stiftung) wurde im Dezember 2008 in Massen (Elbe-Elster) gegründet. 19 Gründungsstifter, darunter sind Unternehmen, Ausbildungsbetriebe und die Sparkasse Elbe-Elster, arbeiten unter der Schirmherrschaft von Dr. Manfred Stolpe für den Fachkräftenachwuchs. Unterstützt werden sollen u. a. die berufliche Aus- und Weiterbildung, das Lernen im beruflichen und sozialen Umfeld, die Kompetenzentwicklung vor allem in der Berufsorientierung und -findung von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen sowie die überregionale Zusammenarbeit in der Berufsbildung.

Infos

Kontakt und Informationen zur Stiftung können Sie über die Internetadresse der Stiftung erhalten: www.sinusstiftung.de

‚Power für Gründerinnen'
BMBF-Förderprogramm

Das Aktionsprogramm ‚Power für Gründerinnen' des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) läuft seit 2005 mit dem Ziel, qualifizierte Frauen verstärkt für die berufliche Selbstständigkeit zu gewinnen und die Finanzbranche für die bessere Wahrnehmung von Gründerinnen zu sensibilisieren. Grund: In kaum einem anderen Industrieland werden so wenige Unternehmen von Frauen gegründet wie in Deutschland.

Eine neue Broschüre ‚Power für Gründerinnen – Maßnahmen zur Mobilisierung des Gründungspotenzials von Frauen' gibt einen Überblick über rund 20 Projekte, die mit dem BMBF-Aktionsprogramm gefördert wurden. Sie soll Gründerinnen im technologie- und wissensbasierten Bereich wie auch Gründerinnen im Handwerk oder der Kreativwirtschaft und Migrantinnen motivieren.

Insgesamt stellt das BMBF mit dem ESF in diesem Programm ein Finanzvolumen von rd. 12,5 Millionen Euro bis zum Jahr 2010 zur Verfügung.

Infos
Die Broschüre ‚Power für Gründerinnen' finden Sie als kostenlose PDF-Datei zum Herunterladen auf den Internetseiten des Bundesministeriums: www.bmbf.de/pub/power_fuer_gruenderinnen.pdf;
Weitere Informationen zu Existenzgründungen von Frauen finden Sie auf den Internetseiten des BMBF unter www.bmbf.de/de/2578.php

Forschung und Entwicklung
Brandenburg stärkt Innovation

Zum Jahresanfang startete Brandenburgs Wirtschaftsministerium die neue ‚Große Richtlinie zur Förderung von FuE-Vorhaben' sowie die ‚Richtlinie zur Förderung von Forschung und Entwicklung von kleinen und mittleren Unternehmen'.

Die neue ‚Große Richtlinie' unterstützt jetzt auch Verbundvorhaben mehrerer Unternehmen sowie gemeinsame Vorhaben von Unternehmen und Forschungseinrichtungen Brandenburgs. Für Einzelvorhaben kann ein Förderbetrag bis zu 2,5 Millionen Euro und bei Verbundprojekten bis zu vier Millionen Euro beantragt werden.

Bei beiden Richtlinien kommen vornehmlich Mittel aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zum Einsatz, kofinanziert mit Landes- bzw. Landes- und Bundesmitteln.

Infos
Zuständig ist die InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB). Kundenzentrum Tel.: (03 31) 6 60-22 11. Die Details werden demnächst auf den Internetseiten der ILB veröffentlicht: www.ilb.de

Neues für Existenzgründer
Paragraf 16c SGB II geändert

Für Existenzgründerinnen und -gründer können seit dem 1. Januar 2009 neben dem Einstiegsgeld auch Darlehen und Zuschüsse für die Beschaffung von Sachgütern gewährt werden, die für die selbstständige Tätigkeit notwendig sind. Die neuen Regelungen befinden sich im Sozialgesetzbuch (SGB) II, Paragraf 16c. Weitere Neuregelungen zu den Arbeitsförderinstrumenten finden Sie auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

Infos
Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit: www.arbeitsagentur.de/nn_27042/zentraler-Content/Pressemeldungen/2008/Presse-08-084.html

Änderung in der Grundsicherung
Kein ABM für Alg II

Die sogenannten ‚Sonstigen weiteren Leistungen' gibt es seit dem 1. Januar 2009 nicht mehr. Sie fließen in das Vermittlungsbudget ein. Die persönlichen Ansprechpartner bei der Arbeitsagentur und Fallmanager können damit individuelle Förderleistungen gewähren. Das können u. a. Leistungen wie Kosten für Bewerbungen oder für Fahrten zu Vorstellungsgesprächen sein. Neu ist, dass die Kosten für bestimmte Nachweise (Gesundheitspass o. Ä.) schneller gewährt werden können. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) für Arbeitslosengeld-II-Bezieher gibt es nicht mehr. Gleichzeitig werden die Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante von der Arbeitslosenversicherung befreit.

Infos
Auskunft gibt jedes Amt für Grundsicherung oder die zuständige Arbeitsagentur.

Förderung der Agrarausbildung
Überbetriebliche Ausbildung

Gefördert werden Auszubildende, die an überbetrieblichen Lehrgängen innerhalb ihres Ausbildungsverhältnisses teilnehmen sowie ggf. Unterbringungskosten. Die Förderung gilt für die Berufe Landwirt, Tierwirtschaft, Fischwirtschaft, Gartenbau, Pferdewirtschaft, Milchwirtschaft, Molkerei, Forstwirtschaft, Fachkraft Agrarservice. Die Zuordnung der Lehrgänge zu den einzelnen Ausbildungsjahren sowie die Einbeziehung weiterer Berufe entscheidet der Berufsbildungsausschuss. Aus organisatorischen Gründen können im Ausnahmefall Abweichungen unter Beibehaltung des Gesamtumfanges der Lehrgänge genehmigt werden.

Es werden nur die Lehrgänge gefördert, die inhaltlich vom Berufsbildungsausschuss bestätigt sind und in den bestätigten überbetrieblichen Ausbildungsstätten durchgeführt werden.
Die Richtlinie wird aus Mitteln des EFRE und des ESF der EU und vom Land Brandenburg finanziert.

Infos
Die Richtlinie des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz Brandenburgs finden Sie auf den Internetseiten des Ministeriums unter: www.mluv.brandenburg.de/cms/media.php/2317/rl_ueaus.pdf

Ausbildungsmessen
Bis 2013 gefördert

Junge Menschen sollen durch die Ausbildungsmessen motiviert und aktiviert werden, sich bei der Auswahl des zukünftigen Berufes umfassend zu informieren. Deshalb sollen sich Betriebe vorstellen, um die Anforderungen von Ausbildungsberufen darzustellen. Ein wichtiger Punkt ist, dass sich die Jugendlichen gemeinsam mit ihren Eltern, Großeltern oder auch Freunden informieren können. Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie stellt pro Messe bis zu 4.000 Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes Brandenburg für Personal- und Sachausgaben zur Verfügung. Das Geld wird nach dem Prinzip der Kostenrückerstattung ausgezahlt.

Infos
Die Antragsformalien finden Sie auf den LASA-Internetseiten unter: www.lasa-brandenburg.de/Ausbildungsmessen.513.0.html

Ohne Forschung keine Innovation

Messen bringen mehr als nur Öffentlichkeit

Nach der Karnevalsfeier sind alle etwas erschöpft

Ausflug auf das Gelände der Bundesgartenschau 2009

Ferienfreizeit in Plau

„Wir brauchen Kontinuität beim Personal"

Kommunal-Kombi-Projekt unterstützt Behindertenbetreuung

Pizza backen, Schlafsackparty, Karnevalsdisco: Diese und weitere Freizeitangebote sind für die vom Lebenshilfe Kreisvereinigung Prignitz e. V. betreuten Behinderten erst mit der Kommunal-Kombi-Förderung möglich geworden. Die zwei Teilnehmer unterstützen in der Außenstelle Wittstock die anderen sechs bis acht Mitarbeiter, die Menschen mit Behinderungen in einer ‚Hort'-ähnlichen Einrichtung betreuen. Damit werden berufstätige Eltern und Angehörige entlastet, weil sie wissen, dass ihr behindertes Familienmitglied vor und nach der Schule bzw. Arbeit in einer Behindertenwerkstatt einer beaufsichtigten Freizeitbeschäftigung nachgeht.

Die beiden Kommunal-Kombi-Stellen sind mit André Gaedemann und Andrea Ziemann besetzt. Der ehemalige Landschaftsgestalter und die ehemalige Einzelhandelskauffrau fangen bei der Betreuung mit behinderten Menschen nicht bei Null an. Beide haben zuvor schon in der Einrichtung im Rahmen einer Mehraufwandsentschädigungsstelle (MAE) gearbeitet. Außerdem haben beide eine Zusatzqualifikation als Pflegeassistent bzw. Pflegehelferin absolviert.

„Mir macht es einfach Freude, wenn die Kinder sich freuen", begründet André Gaedemann seine Motivation, im Pflegebereich zu arbeiten. Außerdem wünscht er sich beruflich eine langfristige Perspektive. „Ich will nicht mal das eine und dann das andere machen, sondern einen Beruf haben, auf dem ich was aufbauen kann und das ist hier der Fall." Auch Andrea Ziemann fühlt sich im Pflegebereich wohl: „Als ich als MAE-Kraft zum ersten Mal in einem Pflegebereich tätig war, habe ich sofort gemerkt, dass das ‚mein Ding' ist und habe mich deshalb auch zur Weiterqualifikation entschlossen."

Die Begeisterung merkt man den beiden Beschäftigten auch an, wenn sie über ihre tägliche Arbeit berichten. Wie wichtig es sei, dass die Kinder trotz ihrer Behinderung dabei gefördert werden, selbstständig zu handeln. Oder, dass die Freizeitangebote sich nach den Interessen der Kinder richten und freiwillig besucht werden können.

„Wir benötigen personelle Kontinuität"

Harm Carls, der Geschäftsführer des Lebenshilfe e.V., ist sehr froh, dass er die Stellen mit den beiden Teilnehmern besetzen konnte: „Die beiden sind sehr engagiert und kommen gut bei den Kindern an. Denn diese merken sofort, wenn jemand nur seinen Job macht." Carls ist deshalb froh, dass die beiden über den Kommunal-Kombi längerfristig an die Einrichtung gebunden sind. „Gerade im Pflege- und Betreuungsbereich ist Kontinuität bei Personal äußerst wichtig. Es braucht seine Zeit, bis sich eine beidseitige Bindung aufgebaut hat", so Harm Carls. Er findet deshalb den Kommunal-Kombi für seine Einrichtungen geeigneter als beispielsweise die Mehraufwandsentschädigung. Denn hier werden die Teilnehmer in der Regel nur ein Vierteljahr oder ein halbes Jahr vermittelt.

Der Lebenshilfe e.V. hat deshalb, nachdem er im Landkreis Prignitz bereits mehrere Kommunal-Kombi-Stellen eingerichtet hatte, auch einen Antrag im Landkreis Ostprignitz-Ruppin gestellt. Dieser Landkreis ist im landesweiten Kommunal-Kombi-Ranking zwar eher im unteren Drittel angesiedelt, aber Carls ist optimistisch, dass sich dieses zukünftig ändern wird: „Denn die Zusammenarbeit mit den zuständigen Mitarbeitern beim Amt für Arbeitsmarkt ist zu loben und vielleicht regt unser Projektbeispiel noch andere Träger an, dieses Instrument zu nutzen."

Vorteile haben dabei nicht nur die Träger, die eine langfristige Personalplanung betreiben können, sondern auch die Teilnehmer an dem Programm, wie André Gaedemann und Andrea Ziemann. Denn auch, wenn sie im Anschluss nach der Förderung keine Festanstellung beim Träger erhalten, haben sie eine dreijährige Berufserfahrung gesammelt, mit der sie bei anderen Arbeitnehmern punkten können. □ (em)

Kommunal-Kombi

Das Bundesprogramm Kommunal-Kombi läuft seit dem 1. Januar 2008 und bietet die Möglichkeit, zusätzliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze mittels einer gemeinsamen Finanzierung durch Bund (teilweise aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds), Bundesländer und Kommunen zu schaffen. Teilnehmen konnten bisher Kreise, deren durchschnittliche Arbeitslosigkeit im Referenzzeitraum August 2006 bis April 2007 bei 15,0 Prozent oder höher lag. Seit Anfang 2009 können nun auch Kreise teilnehmen, deren durchschnittliche Arbeitslosenquote von August 2006 bis April 2007 über zwölf Prozent lag. Damit gilt das Förderprogramm im Land Brandenburg jetzt für 16 statt bisher zwölf Kreise. Hinzu gekommen sind Oberhavel, Havelland, Teltow-Fläming und Dahme-Spreewald. Das Land Brandenburg belegt bei der Inanspruchnahme des Programms einen Spitzenplatz. Zum 31. Dezember 2008 waren insgesamt 1.630 Kommunal-Kombi-Stellen bewilligt.

Strukturen und Erfahrungen sollten erhalten bleiben

Rückblick auf die Gemeinsame Richtlinie des Landes Brandenburg aus Sicht des BLV-ABS

Am 31. Oktober 2008, nach insgesamt über zehn Förderjahren, ist die Gemeinsame Richtlinie des Landes Brandenburg außer Kraft getreten. An dieser Förderung waren fünf Ressorts beteiligt: das Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Soziales und Familie; das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport; das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz; das Ministerium für Infrastruktur und Raumordung sowie das Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur. Ziel der Gemeinsamen Richtlinie war es, die Arbeits- und Strukturförderung zu verbinden. Ein Ansatz, der weiter gefördert werden sollte, so die Meinung des Brandenburger Landesverbandes der Arbeits-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften e. V. (BLV-ABS), dessen Bilanz und Ausblick BRANDaktuell an dieser Stelle veröffentlicht.

Das vorläufige ‚Aus' dieser Förderung war insofern absehbar, weil die Mittelausstattung bereits in den letzten Jahren aus den Ländern zusätzlich zur Bewirtschaftung bereitgestellter Bundesmittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) der Förderperiode 2000 – 2006 getragen wurde. Im Operationellen Programm zum ESF des Landes Brandenburg für den Zeitraum 2007 – 2013 liegen bisher keine Fortsetzungsabsichten vor.

Positive Bilanz seit 1993

Doch bevor wir die neuen Umstände und Möglichkeiten betrachten, lohnt ein Blick in die Vergangenheit. Bereits 1993 wurde neben Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) mit dem Lohnkostenzuschuss Ost (LKZ Ost) nach § 249h Arbeitsförderungsgesetz (AFG) eine neue Form öffentlich geförderter Beschäftigung eingeführt. Diese Förderung ging davon aus, die Mittel, die für einen Arbeitslosen durch die Bundesanstalt für Arbeit (BA) verausgabt wurden, in einen Lohnkostenzuschuss umzuwandeln. Zugleich war der Einsatz derartig geförderter Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen von Beginn an auf die Maßnahmebereiche Verbesserung der Umwelt, der sozialen Dienste und der Jugendhilfe konzentriert.

Schon Mitte 1994 wurden die ab 1998 mit Einführung des SGB III als Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) bezeichneten Förderungen auf die Bereiche Erhöhung des Angebotes im Breitensport, in der freien Kulturarbeit und zur Vorbereitung denkmalpflegerischer Arbeiten ausgeweitet. Später wurden auch Maßnahmen zur Verbesserung der wirtschaftsnahen, einschließlich der touristischen Infrastruktur förderfähig.

Die Grundidee des LKZ Ost wurde im Land Brandenburg entwickelt und folgte dem arbeitsmarktpolitischen Leitgedanken, besser Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Zugleich erforderte dieser Handlungsansatz eine Kofinanzierung, insbesondere zur strukturwirksamen Gestaltung und zur Finanzierung der umfassenden Sozialversicherungspflicht dieser Beschäftigungsförderung. Denn die Aktivierung der Mittel für den LKZ Ost war auf die durchschnittlichen Ausgaben beschränkt, die die BA für Arbeitslose gewährte.

Seit August 1997 gewährte das Arbeitsministerium, später in Zusammenarbeit mit den zuständigen Fachressorts, deshalb Zuwendungen in Verbindung mit Maßnahmen nach § 249h in den Bereichen Jugendhilfe, soziale Dienste, freie Kulturarbeit und Breitensport. Ab März 1998 trat dann die Gemeinsame Richtlinie der fünf Landesministerien in Kraft. Sie förderte SAM zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt, Vorbereitung und Durchführung der Denkmalpflege, der städtebaulichen Erneuerung und des städtebaulichen Denkmalschutzes sowie der Verbesserung des Wohnumfeldes, ab 2000 auch der Verbesserung der wirtschaftsnahen, einschließlich der touristischen Infrastruktur.

Mit dem Dritten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) wurden ab 2004 ABM und SAM zu einem neuen ABM-Instrument zusammengefasst. Daraufhin konzentrierte sich auch die Landesförderung bei der öffentlich geförderten Beschäftigung nur noch auf Zuwendungen nach der Gemeinsamen Richtlinie. Bei dieser neu gestalteten ABM-Förderung seitens des Landes kam eine wichtige Komponente hinzu: die Förderung zur Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes.

Verbindung von Arbeitsmarkt- und Strukturförderung

Der Förderansatz der Gemeinsamen Richtlinie, und das ist besonders wichtig festzuhalten, erlaubte es, jederzeit Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung direkt zu unterstützen, beispielsweise mit der Übernahme der Projektmanagementkosten und vor allem durch die Förderung von Personal- und Qualifizierungskosten der Arbeitnehmer. Außerdem konnte mit der Richtlinie gezielt nach den Maßgaben der ressortübergreifend abgestimmten Handlungsfelder die regionale Strukturentwicklung gefördert werden. Damit ist die Gemeinsame Richtlinie in der Vergangenheit ein entscheidendes Instrument der strukturwirksamen und zielgruppenorientierten Landesarbeitsmarktpolitik gewesen. Dieses Förderprinzip gilt es nach Auffassung des BLV-ABS, verknüpft mit den neuen Gegebenheiten in der Arbeitsförderung fortzuführen.

Neuausrichtung der öffentlich geförderten Beschäftigung

Mit dem Gesetz zur Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente ist auch die öffentlich geförderte Beschäftigung neu aufgestellt worden. So sind ABM ab 01.01.2009 nur noch im SGB III möglich. Zuletzt waren hier noch 121 Förderfälle landesweit (im Dezember 2008) registriert. Gleichwohl bleibt die öffentlich geförderte Beschäftigung im Rechtskreis des SGB II auch zahlenmäßig ein bedeutendes Instrument.

Mit den Arbeitsgelegenheiten auf Basis der Mehraufwandsentschädigung und in der Entgeltvariante sowie den Leistungen zur Beschäftigungsförderung (BEZ) stehen noch drei Instrumente seit 1. Januar 2009 im SGB II zur Verfügung. Zuletzt, d. h. im Dezember 2008, gab es im Land Brandenburg 19.542 Arbeitsgelegenheiten in der Mehraufwandsvariante, 3.255 ABM, 3.011 Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante, 737 BEZ und 1.811 geförderte Stellen im Rahmen von Kommunal-Kombi.

Aus Sicht des BLV-ABS geht es aktuell und längerfristig um Fortführung und Erhalt der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung im Rahmen von zusätzlicher Arbeiten, die im öffentlichen Interesse liegen. Konkret steht aus Sicht des Verbandes die Überleitung der zzt. 3.255 ABM-Stellen und weiter Teile der im letzten Halbjahr um über 50 Prozent gesteigerten Arbeitsgelegenheiten in der Entgeltvariante in ein regional neu erschlossenes Fördersegment an. Dieses sollte der ABM-Förderung entsprechen.

Wichtig ist dem BLV-ABS dabei, dass das Land Brandenburg diesen Prozess maßgeblich unterstützt und auch künftig einen eigenen zentralen gemeinwesenorientierten Strukturförderbeitrag und -anreiz in den Regionen leistet. Nach Auffassung des Verbandes muss der Kofinanzierungsauftrag der strukturwirksamen Elemente solcher Arbeitsgelegenheiten im Fokus der Förderung durch das Land bleiben. Denn es geht weiterhin darum, für arbeitslose Menschen sinnstiftende Arbeit im regionalen Gemeinwesen zu organisieren, die gebraucht wird. Damit erhalten auch diejenigen, die die Arbeit erledigen, die Bestätigung, gebraucht zu werden. □

Roman Zinter, BLV-ABS

Wie gehts weiter mit der INNOPUNKT-Förderung?

Alle 18 Wettbewerbe sind abgeschlossen – Zwei neue Initiativen gestartet

Das INNOPUNKT-Team der LASA: Birgit Gericke und Andreas Gottbehüt

Unterstützung der Betriebsnachfolge oder des Wissenstransfers, Qualifizierungsförderung im Tourismus und in der Kulturwirtschaft, Arbeitsintegration von Jugendlichen oder Älteren: Diese Stichworte geben nur einen geringen Teil der Inhalte wieder, die von dem ESF-Modellförderprogramm INNOPUNKT seit dem Jahr 2000 über Ideenwettbewerbe finanziell gefördert wurden. Auch in der neuen Förderperiode 2007 bis 2013 ist es das Ziel des Programmes, das das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) aufgelegt hat, die innovative Weiterentwicklung der Arbeitspolitik des Landes zu unterstützen, indem gegenwärtige und zukünftige Problemlösungen aufgegriffen werden. BRANDaktuell sprach mit Birgit Gericke und Andreas Gottbehüt vom INNOPUNKT-Team der LASA über ihre bisherigen Erfahrungen und neue Schwerpunkte ihrer Arbeit.

Frau Gericke, Herr Gottbehüt, die 18 Wettbewerbe der INNOPUNKT-Förderung von 2000 bis 2006 sind abgeschlossen. Welche Bilanz ziehen Sie und gibt es für den neuen Förderzeitraum Veränderungen?

Gericke: Es ist für uns ein positives Resümee, dass sich Ergebnisse aus bestimmten Wettbewerben als tragfähig erwiesen haben und deshalb in die Regelförderung des Landesprogramms aufgenommen wurden. Als gute Beispiele lassen sich die Betriebsnachfolge und die Einstiegsteilzeit nennen. Und nun zu den Änderungen. Da ist zunächst die geänderte Bezeichnung. Die Kampagnen wurden von Initiativen abgelöst. Weiterhin ist die veränderte Projektlaufzeit anzuführen, die von zwei auf drei Jahre verlängert wurde. Dies ist eine Konsequenz aus den vorhergehenden Kampagnen. Denn um kleine und mittlere Unternehmen, also KMU, zum Mitmachen zu gewinnen, ist es besser, ‚eine längere Akquisephase vorzuschalten. Wir fördern deshalb nun auch eine halbjährige Vorbereitungsphase. Außerdem wird zusätzlich noch eine halbjährige Nachbereitungsphase gefördert, um einen besseren Transfer der Ergebnisse sicherzustellen.

Gottbehüt: Änderungen gibt es auch bei den Evaluationen zu den neuen Initiativen. Es werden keine formativen Evaluationen mehr durchgeführt, sondern summarische, das heißt, nicht mehr die Projektebene einer Initiative, sondern die Programmebene wird analysiert. Diese Evaluationen werden auch nicht mehr von der LASA, sondern vom MASGF ausgeschrieben. Damit wird die Steuerungsarbeit der LASA mit evaluiert, was wir begrüßen. Ich möchte noch einmal auf die INNOPUNKT-Bilanz der ersten Förderperiode zurückkommen. Hierzu gibt es ebenfalls eine Evaluation, die auch detailliert Bilanz zieht. Sie soll demnächst veröffentlicht werden. Eine Kurzfassung beziehungsweise Auszüge können dann auf unseren Internetseiten eingesehen beziehungsweise heruntergeladen werden.

Gibt es neben den genannten Änderungen auch neue inhaltliche Schwerpunkte?

Gericke: Die alten Schwerpunkte wie die Ausrichtung auf KMU, auf bestimmte Branchen und Zielgruppen gelten weiterhin. Zusätzlich hinzugekommen ist der transnationale Aspekt. Er soll in allen neuen Initiativen eine wichtige Rolle spielen. Exemplarisch dafür ist die erste Initiative ‚Integration von Geringqualifizierten'. Sie ist ja direkt im Schwerpunkt ‚Transnationale Kooperation' des Operationellen Brandenburger ESF-Landesprogramms verankert und fordert die Projektträger auf, europäische Erfahrungen mit zu berücksichtigen. In der laufenden Projektarbeit sind auch bereits einige gute transnationale Ansätze zu erkennen. So hat das IMPULS-Büro des Landkreises Dahme-Spreewald Kontakte zum Employment Pact in Dublin aufgebaut. Andere Träger haben wiederum gute Kontakte zu Projekten in Holland, Dänemark und Polen.

Gottbehüt: Ein neuer inhaltlicher Schwerpunkt ist auch die Ergebnispräsentation in der Good-Practice-Datenbank des INNO. Archiv. Hier können erfolgreiche und praxistaugliche Ergebnisse aus verschiedenen Projekten eingesehen und in den eigenen Kontext übernommen werden. Die Datenbank stellt insbesondere Gestaltungswissen zur Verfügung, wie funktionieren Lösungen unter welchen Bedingungen. Zzt. arbeiten wir daran, die Datenbank mit Beispielen aus allen Kampagnen und Initiativen zu vervollständigen. Außerdem sollen die Abfragemöglichkeiten und das Layout verbessert werden.

Welche neuen Initiativen sind im nächsten Jahr geplant?

Gericke: Zurzeit laufen zwei Initiativen: die ‚Integration von Geringqualifizierten', die Dezember 2007 gestartet ist, und die Initiative ‚Berufliche Entwicklungsprozesse Älterer', die seit Dezember 2008 läuft (s. hierzu auch Seite 21/Anm. der Redaktion). Als nächste ist eine Initiative zum Thema ‚Mehr Durchlässigkeit in der europäischen Berufsbildung' geplant. Damit soll die Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens unterstützt werden. Von den Modellprojekten erhoffen wir uns Ansätze, wie ‚Hemmschwellen' aufgespürt werden können, die die Durchlässigkeit verhindern. Denn eine verbesserte Durchlässigkeit ermöglicht neue individuelle Bildungs- und Berufswege. Und dieses dient wiederum der Fachkräftesicherung im Land Brandenburg.

Gottbehüt: Auch bei dieser Initiative ist es uns wichtig, Erfahrungen und Erkenntnisse aus anderen europäischen Ländern mit einzubeziehen. Bereits auf dem Expertenworkshop zur Vorbereitung der Initiative, den wir im Januar durchgeführt haben, sind Vergleiche aus anderen Ländern in die Diskussion mit eingeflossen. Außerdem ist generell geplant, die Workshops über den interessierten Fachkreis hinaus zu öffnen, indem wir europäische Experten mit hinzuziehen. □ *(em)*

Infos

Internet: www.innopunkt.de

INNOPUNKT – Fakten und Zahlen

Im Rahmen des INNOPUNKT-Programms wurden in der Förderperiode 2000 bis 2006 18 Ideenwettbewerbe durchgeführt. Dabei standen die Interessen von kleinen und mittleren Betrieben ebenso im Vordergrund wie die von Zielgruppen und Branchen. Insgesamt wurden folgende Ergebnisse erzielt:

- Von den 101 beteiligten Modellprojekten wurden über 18.000 KMU angesprochen.
- Über 2.400 Betriebe nutzten die Angebote der Projekte für zielgerichtete Beratung, Coaching und Weiterbildung.
- Mehr als 8.400 Personen profitierten direkt von der INNOPUNKT-Förderung.
- Durch die Unterstützung der KMU und die Beratung und Weiterbildung einbezogener Personen konnten mehr als 6.300 Arbeitsplätze gesichert und ca. 1.400 Arbeits- und Ausbildungsplätze geschaffen werden.

Damit auch Ältere eine Chance haben

INNOPUNKT-Wettbewerb stärkt die Erwerbsfähigkeit von Älteren

Die Problemlage ist bekannt: Ältere haben nach wie vor schlechte Einstellungschancen und auch ihre Arbeitsmarktlage ist weiterhin schwierig. Dabei ist es aufgrund des sich abzeichnenden Fachkräftemangels sinnvoll, verstärkt Ältere und ihr Know-how in den Arbeitsmarkt einzubeziehen. Dies ist auch das Ziel der im Dezember 2008 gestarteten INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung'. Aus 30 eingereichten Wettbewerbsbeiträgen wurden insgesamt fünf Siegerprojekte ausgewählt (siehe Kasten).

Neben den schlechten Integrationschancen für Ältere gibt es auch eine besondere Problemlage für die Gruppe der älteren Beschäftigten. Für sie kann eine weit unterdurchschnittliche Weiterbildung und Beteiligung am innerbetrieblichen Wandel, auch hinsichtlich einer angepassten Arbeitsplatzgestaltung, festgestellt werden. Es wird personalpolitisch in den Betrieben immer noch zu wenig für die ältere Belegschaft getan. Die Ausübung bestimmter Tätigkeiten bis zur Rente ist in etlichen Bereichen nur bedingt möglich und erfordert daher eine vorausschauende Personalentwicklung.

Um die Problemlagen überwinden zu können, ist es wichtig, „mehr Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber dafür zu gewinnen, dass sie die Leistungspotenziale Älterer erkennen und diese auch verstärkt durch Neueinstellungen oder Weiterbeschäftigung nutzen", so die Abteilungsleiterin für Arbeit Sabine Hübner bei der Übergabe der Förderbescheide am 11. Dezember 2008 im Arbeitsministerium.

Zwei Teilziele für die Umsetzung

Hier setzt die INNOPUNKT-Initiative an, die aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert wird. Sie will dazu beitragen, dass Brandenburger Unternehmen mehr auf Ältere setzen und diese Gruppe stärker in ihre personalpolitischen Überlegungen einbinden. Dazu gehört, dass sich neue Formen der Weiterbildung durchsetzen, wie etwa durch die Einbindung von Hochschulen. Mit zwei Teilzielen soll erreicht werden, dass die Beschäftigungschancen Älterer gestärkt werden:

- Teilziel (1): Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit und damit die Verbesserung der Einstellungschancen für ältere Erwerbslose. Hier sollen die Lernfähigkeit, Lernbereitschaft und innovativen Potenziale Älterer durch Entwicklung praxisbezogener Lernarrangements an Hochschulen verbessert werden. An Brandenburger Hochschulen soll in Kooperation mit Unternehmen der Ansatz der kreativen Projektarbeit erprobt werden. Bildungsträger können hierbei eine vermittelnde Funktion übernehmen.
- Teilziel (2): Verbesserung der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Ältere in Unternehmen durch eine Personalentwicklungskonzeption. Hier soll durch Erprobung einer individuellen Berufswegegestaltung in Abstimmung mit dem betrieblichen Bedarf die Leistungsfähigkeit und Motivation älterer Beschäftigter erhöht werden.

Die INNOPUNKT-Initiative ist eingebunden in die europäische Strategie zur Verbesserung der Erwerbstätigkeit älterer Personen, die vorsieht, dass in den EU-Ländern bis zum Jahr 2010 die Erwerbstätigenquote der älteren Beschäftigten erhöht werden soll. Außerdem orientiert sich der Ideenwettbewerb an den Bundesprogrammen ‚Perspektive 50 plus' und der ‚Initiative 50 plus', die wesentlich zur Verbesserung der Situation der Älteren auf dem Arbeitsmarkt beitragen möchten.

Darüber hinaus ist die INNOPUNKT-Initiative Bestandteil der Landesstrategie, die die Potenziale von Älteren auf dem Arbeitsmarkt nutzen will. „Denn im Rahmen der Fachkräftesicherung ist es wichtig, dass die Kenntnisse und Erfahrungen von Älteren aktiviert und auf dem Arbeitsmarkt eingesetzt werden. Dazu benötigen wir Modellbeispiele, die uns Auskunft geben, wie es erfolgreich funktionieren kann", so Sabine Hübner. □ (em)

Infos

Internet: www.innopunkt.de

Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung

Bei der INNOPUNKT-Initiative wurden folgende fünf Wettbewerbssieger ausgewählt.

Für das Teilziel 1:

- Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e. V. mit ‚Campus BARUM 50 +',
- Verein zur Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt (KOWA) e. V. mit ‚erfahren – kreativ – teamorientiert',
- UP TRANSFER GmbH an der Universität Potsdam mit ‚Campus der Generationen'.

Für das Teilziel 2:

- Wirtschafts- und Qualifizierungsgesellschaft mbH (WEQUA) in Lauchhammer mit ‚Berufliche Perspektiven im demografischen Wandel',
- Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e. V. mit ‚Bildung mit BISS'.

Berufsorientierung

Per Chat im Internet

Um den Fachkräftemangel abzufedern, ist es nicht nur wichtig, die Erwerbsfähigkeit Älterer zu erhöhen, sondern auch Studenten können sich bereits frühzeitig auf dem Arbeitsmarkt orientieren. Denn es ist schon ab dem Hochschulbeginn möglich, den Berufseinstieg vorzubereiten und die Weichen für die künftige Karriere zu stellen.

Wie das am besten geht, dazu haben Experten in einem Chat Empfehlungen und Tipps gegeben. Dabei wurde u. a. betont, wie wichtig Praktika sind. Allerdings sollten sie gut ausgewählt sein. Generell gilt: „Bei der Einstellung sind den meisten Arbeitgebern Praxiserfahrungen wichtiger als das Studienfach. Außerdem ist ein Praktikum wichtig für die eigene Orientierung: Ist dieser Beruf, diese Branche etwas für mich oder nicht", so Birgit van Meegen (Agentur für Arbeit Aachen).

Darüber hinaus sei es immer von Vorteil, Fremdsprachen zu lernen oder sich andere Zusatzqualifikationen anzueignen. Denn die sogenannten Soft Skills seien für Arbeitgeber neben den Fachkenntnissen immer mehr ausschlaggebend. Allerdings wurde auch darauf hingewiesen, dass es Spaß machen sollte, solche Zusatzqualifikationen zu erwerben, denn nur dann hält man der Mehrbelastung stand und kann das Studium erfolgreich durchziehen. Und das sei natürlich auch der erste Schritt für einen reibungslosen Einstieg ins Berufsleben.

Eine reine Ausrichtung auf den Arbeitsmarkt sei allerdings auch nicht empfehlenswert: „Man sollte sich nicht nur nach dem Arbeitsmarkt richten, sondern sich auch dahingehend orientieren, was tue ich gerne und wofür interessiere ich mich. Denn ist jemand gut, hat er oder sie überall eine Chance. Deshalb mein Rat: Setzen Sie sich intensiv mit der Frage auseinander: was kann ich und was mache ich gerne und schauen Sie dann, in welchen Studiengängen Sie das wiederfinden", so Michael Borchardt von der Uni Freiburg.

Internetportal ABI.de

Stattgefunden hat der Chat auf dem Internetportal Abi.de. Das Portal, das von der Bundesagentur für Arbeit herausgegeben wird, informiert Abiturienten über Studium, Ausbildung, Beruf und Karriere. Etwa 140 Nutzer haben an dem eineinhalbstündigen Chat teilgenommen und die verschiedenen Experten, wie Berufsberater und Hochschulangehörige, befragt. □ (em)

Infos

Internet: www.abi.de (Der nächster Chat findet am 3. März 2009 statt. Das Thema lautet: Geisteswissenschaften – am Arbeitsmarkt vorbei?)

Chancen sehen und nutzen!

7. Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg

Am 23. April 2009 – dem vierten Donnerstag im April – findet traditionell der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg statt – in diesem Jahr bereits zum siebenten Mal. Mädchen haben an diesem Tag die Möglichkeit, sich in der ‚typisch männlichen' Berufswelt und Jungen in den ‚weiblich dominierten' Branchen umzusehen. Ziel des Zukunftstages ist es, dass Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufe sechs bis neun die Gelegenheit erhalten, orientierende Einblicke ins Berufsleben zu bekommen. Eine Fachtagung Ende Februar in der IHK Potsdam unterstützt das Anliegen.

Um die Vielfalt des Berufsalltages, die Branchen und die zahlreichen Ausbildungsmöglichkeiten kennenzulernen, öffnen nicht nur Unternehmen, sondern auch Hochschulen, Behörden, Kliniken und Kindertagesstätten in allen Landesteilen am Zukunftstag für Mädchen und Jungen der Jahrgangsstufen sechs bis neun ihre Türen. Dabei reichen die Angebote von der Unternehmensbesichtigung über Vorträge zum Unternehmen, zu Einrichtungen, zu Berufsfeldern und -wegen, zu Branchen, Wissenswettbewerben, Bewerber- bzw. Bewerberinnentrainings bis hin zu praktischen handwerklichen Tätigkeiten. Im vergangenen Jahr beteiligten sich 906 Unternehmen. 7.518 Schülerinnen und Schüler nutzten ihre Chance, einen Einblick in den Alltag der Arbeitswelt zu erhalten.

Ein zukunftsträchtiger Projekttag

Schulen können den Zukunftstag als schulische Veranstaltung oder Projekttag durchführen. Sollte die Schule am Zukunftstag nicht teilnehmen, können Eltern für ihre Töchter und Söhne einen Antrag auf Beurlaubung bei der jeweiligen Schule stellen. Außerdem haben die Jugendlichen die Chance, die Arbeitsstätten ihrer Eltern, Verwandten oder Bekannten anzuschauen oder selbst bei Unternehmen ihres Interesses anzufragen.

Jede Schülerin und jeder Schüler kann ausprobieren, ob Branchen und Berufe der individuellen Lebensplanung entsprechen. Großen Zuspruch erhalten beteiligte Unternehmen, in denen Auszubildende selbst die Rolle der Moderatorin oder des Moderators übernehmen und über ihre Erfahrungen während der Ausbildung und ihre Motivation für die Wahl des Ausbildungsberufes berichten.

Neben den praktischen Erfahrungen ist der Dialog zwischen Schulen, Jugendlichen, Unternehmen und Einrichtungen sowie anderen gesellschaftlichen Gruppen von nachhaltiger Bedeutung. Erste Bekanntschaften führen zu Schülerpraktika oder Ausbildungsplätzen.

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen ist ein Gewinn für alle Beteiligten, sowohl für die Schülerinnen und Schüler, weil sie viel über die Arbeitswelt und Chancen für eine berufliche Zukunft in ihrer Region erfahren, als auch für die Unternehmen und Institutionen, weil sie an diesem Tag die ersten Gespräche mit besonders interessierten und potenziellen Auszubildenden führen können.

Anliegen des Zukunftstages ist es, Lehrkräften, Unternehmerinnen und Unternehmern stärker zu verdeutlichen, dass die Wahl des Berufes nicht vom Geschlecht abhängig ist, sondern von den Interessen eines jeden Einzelnen. Deshalb lädt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie am Freitag, den 27. Februar 2009, zur Fachtagung in die IHK Potsdam ein. Unter dem Motto ‚Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg. Chancen sehen und nutzen' sprechen Vertreterinnen und Vertreter beteiligter Unternehmen, Kammern, Schülerinnen und Schüler, Studentinnen und Studenten und Lehrkräfte über ihre Erwartungen und Erfahrungen mit dem Zukunftstag. Dort erfahren sie außerdem Wissenswertes über den Zukunftstag, Unternehmerinnen und Unternehmer und Schülerinnen und Schüler können sich über die Aktionslandkarte anmelden und sie lernen Menschen kennen, die über den Weg zu ihrem Beruf erzählen.

Die Fachtagung findet innerhalb der Initiative ‚Die Perspektive heißt miteinander' statt. Der Zukunftstag wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. □

Carola Mahncke, MASGF

Mädchen sind in der Kfz-Branche noch recht ungewöhnlich – das soll sich mit dem Zukunftstag ändern

Infos

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, Öffentlichkeitsarbeit, Carola Mahncke, Tel.: (03 31) 8 66 51 67, E-Mail: carola.mahncke@masgf.brandenburg.de
Die Fachtagung ‚Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg. Chancen sehen und nutzen' findet am 27. Februar 2009 in der IHK Potsdam, Breite Straße 2a, 14467 Potsdam statt. Anmeldung über Internet: www.zukunftstagbrandenburg.de.

Girls'Day – ein internationaler Tag

An jedem vierten Donnerstag im April ist Girls'Day – Mädchen-Zukunftstag. Diese finden mittlerweile in vielen europäischen Ländern statt. In der Schweiz und in Liechtenstein werden Töchtertage veranstaltet. Im Trend liegen auch grenzüberschreitende Aktionen.

Das gemeinsame Ziel: Mädchen sollen ihre Berufsmöglichkeiten jenseits traditioneller Rollenbilder kennenlernen.

2008 gab es in Deutschland 8.626 Veranstaltungen mit Plätzen für 132.537 Mädchen.

Infos

Internet: www.girls-day.de

Der Pakt für Beschäftigung und Stabilität der Bundesregierung

Die Folgen der Krise müssen konstruktiv und von allen bewältigt werden

Pakt für Beschäftigung und Stabilität – unter dieser Überschrift haben die Koalitionsfraktionen im Bundestag ein zweites Konjunkturpaket vereinbart. Dieses soll Ende Februar 2009 von Bundestag und Bundesrat verabschiedet werden. „Ziel ist es, die Leistungsbereitschaft und Zuversicht der Menschen zu stärken", heißt es im Gesetzentwurf. Mit dem Gesetz sollen bereits im Abschwung die Grundlagen für neue Arbeitsplätze, Innovationen und für eine bessere soziale Infrastruktur gelegt werden.

Mit dem zweiten Konjunkturpaket stellt der Bund zusätzliche Investitionsmittel auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene bereit. Außerdem sind Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik geplant, die auch Unternehmen und Beschäftigte im Land Brandenburg nutzen können. Dabei geht es auch um strategische Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Die Bundesregierung sieht ihre vorrangige Aufgabe darin, Arbeitsplätze zu sichern und die Wachstumskräfte zu stärken. Sie berücksichtigt dabei, dass die deutsche Wirtschaft in der globalen Arbeitsteilung immer stärker auf Arbeitnehmer mit guten Qualifikationen angewiesen ist. Denn in der Vergangenheit sei über alle Konjunkturzyklen hinweg der Bedarf an höherqualifizierten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewachsen, so die Begründung. Hinzu kommt die demografische Entwicklung. Bereits in diesem Jahr geht in den neuen Bundesländern das Arbeitskräfteangebot um mehr als 100.000 Menschen gegenüber 2008 zurück. Deshalb sollen in Brandenburg Unternehmen und Beschäftigte Kurzarbeitsphasen für die Qualifizierung der Beschäftigten nutzen. Hierbei sind die folgenden geplanten gesetzlichen Änderungen hilfreich:

Kurzarbeit und Qualifizierung statt entlassen:

- Die Voraussetzungen für Kurzarbeit und die Antragstellung werden vereinfacht. Damit wird Kurzarbeit für Unternehmen und Beschäftigte attraktiver und unbürokratischer.
- Die Bundesagentur für Arbeit erstattet den Arbeitgebern bei der Kurzarbeit die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge. Diese Regelung gilt in den Jahren 2009 und 2010.
- Die Kosten der Qualifizierung von Beschäftigten in Kurzarbeit werden bezuschusst. Qualifiziert der Arbeitgeber seine Beschäftigten während der Kurzarbeit, werden in den Jahren 2009 und 2010 dem Arbeitgeber die vollen Sozialversicherungsbeiträge erstattet.

In Leiharbeit Beschäftigte unterstützen:

- Für die Wiedereinstellung von Leiharbeitnehmerinnen und -arbeitnehmern werden in den Jahren 2009 und 2010 Zuschüsse zur Qualifizierung aus dem Haushalt der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt.

Auf zukünftige Bedarfe hin qualifizieren:

- Die Bundesagentur für Arbeit übernimmt in den Jahren 2009 und 2010 bei neu geförderten Umschulungen zu Alten- und Krankenpflegern die vollständige Finanzierung.

Lebenslanges Lernen unterstützen:

- Bisher war die Förderung der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten auf von Arbeitslosigkeit bedrohte Beschäftigte, auf Beschäftigte ohne Berufsabschluss (§ 77 SGB III) sowie auf ältere Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen begrenzt (§ 417 SGB III). Zukünftig wird die Förderung auf alle Beschäftigten erweitert, deren Berufsausbildung und letzte Weiterbildung schon länger zurückliegt. Damit wird der Anwendungsbereich des Bundesprogramms zur ‚Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen (WeGebAU)' erweitert.

Sozialbeiträge niedrig halten:

- Der Beitragssatz zur Arbeitsförderung wird bis Ende 2010 stabil bei 2,8 Prozent gehalten. Die Belastungen der Bundesagentur für Arbeit werden aus deren Haushalt getragen. Sollte ein Darlehen an die Bundesagentur für Arbeit notwendig werden, würde dies nach Ansicht der Bundesregierung zu Mehrausgaben des Bundes voraussichtlich ab 2010 führen. Aus jetziger Sicht könnte sich die Höhe des Darlehens auf rund 1 Mrd. Euro belaufen.

Aktivitäten auch in Brandenburg

Neben den bundesweiten Informationskampagnen für Betriebe und Beschäftigte durch Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit bereiten auch wichtige arbeitspolitische Akteure in Brandenburg gemeinsame Aktivitäten vor. Dazu gehören Veranstaltungen und Materialien für Unternehmen und Beschäftigte. Gezielt sollen die Bildungsträger informiert werden. Neben der Regionaldirektion für Arbeit und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie planen insbesondere die InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB), die ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB) und die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg (LASA) gemeinsam Brandenburger Unternehmen anzusprechen. Dies wurde auf der konstituierenden Sitzung des neuen Beirats der LASA Ende Januar verabredet. Dabei werden wichtige Akteure aus den Regionen einbezogen. □

Hartmut Siemon,
Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

Der Pakt ...

... umfasst fünf Maßnahmepakete:

- das kommunale Investitionsprogramm für Investitionen der öffentlichen Hand;
- das Kredit- und Bürgschaftsprogramm zur Förderung von Investitionen, Innovation und Nachfrage in der Wirtschaft;
- Beschlüsse zur Beschäftigungssicherung und Qualifikationsoffensive;
- Beschlüsse zur Entlastung der Privathaushalte und des Mittelstandes;
- Finanzpolitik für künftige Generationen.

Nach der ersten Lesung am 30. Januar im Bundestag sind die zweite und dritte Lesung für den 13. Februar geplant. Am 20. Februar ist die abschließende Abstimmung im Bundesrat.

Infos

Den Pakt finden Sie auf den Internetseiten der Bundesregierung: http://tinyurl.com/d858ou
Die Brandenburger Staatskanzlei informiert auf ihren Internetseiten: http://tinyurl.com/alv6bl
Die InvestitionsBank des Landes Brandenburg (ILB) informiert auf ihren Internetseiten zum Brandenburger Aktionsplan zur Stärkung der Wirtschaft: http://tinyurl.com/ad6jso
Die Hotline zum Brandenburger Aktionsplan bei der ILB: (03 31) 6 60-26 60
Die Landesrichtlinie ‚Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)' finden Sie auf den Internetseiten der LASA: http://tinyurl.com/cd4lku

Kurzarbeitergeld

Die Bundesagentur für Arbeit hat alle Verordnungen, Merkblätter und Formulare zum Kurzarbeitergeld auf ihre Internetseiten gestellt und eine Hotline eingerichtet.

Infos

Internet: http://tinyurl.com/czhshs
Hotline: (0 18 01) 66 44 66 (Festnetzpreis 3,9 ct/min., Mobilfunkpreise abweichend)

Das Bundesministerium für Arbeit hat ein Internetportal eröffnet, auf dem tagaktuell alle Neuerungen eingestellt werden.

Infos

Internet: www.einsatz-fuer-arbeit.de sowie: http://tinyurl.com/7jug8x, Hotline: (0 18 05) 67 67 12 (14 Cent/min, Mobilfunk kann abweichen)

WeGebAU

Informationen zum Programm ‚Weiterbildung für Geringqualifizierte und Ältere in Unternehmen' finden Sie auf den Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums: http://tinyurl.com/bwtyah

Mehr Struktur für die Bildung

Der Deutsche Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen

Mit der Entwicklung des Deutschen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (DQR) haben sich die Bildungsbeteiligten in der Bundesrepublik viel vorgenommen. Zwei Jahre wurde an dem achtstufigen Rahmen gearbeitet, strukturiert und formuliert und um die Einbeziehung der Interessen aller Bildungsbereiche gerungen. Die Veröffentlichung eines ersten Entwurfs steht unmittelbar bevor. Weitere Jahre werden vergehen bis Deutschland in Brüssel ein endgültiges Ergebnis vorlegen kann.

Mit dem DQR wird erstmals ein umfassendes, bildungsbereichsübergreifendes Profil der in Deutschland erworbenen Kompetenzen entwickelt. Er soll den Besonderheiten des deutschen Bildungssystems Rechnung tragen und zur angemessenen Bewertung und Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa beitragen. Auch innerhalb Deutschlands kann der DQR einen wichtigen Beitrag zu mehr Transparenz und Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Bildungsabschlüsse leisten. Mit dem DQR soll den Akteuren im Bildungs- und Beschäftigungssystem ein Übersetzungsinstrument an die Hand gegeben werden, um Qualifikationen besser einordnen zu können.

Durch die Anerkennung von Qualifikationen und Lernergebnissen über die Grenzen des eigenen Bildungsbereichs hinaus eröffnen sich Möglichkeiten für mehr Durchlässigkeit zwischen den vier Bereichen Schule, berufliche Bildung, Weiterbildung und Hochschule. Durch die Zuordnung von Kompetenzen und Qualifikationen zu den acht Niveaus des DQR werden allerdings die bestehenden gesetzlichen Bestimmungen, die die Übergänge von einem Bildungsbereich in einen anderen regeln, nicht außer Kraft gesetzt.

Vergleichbarkeit

Im deutschen Bildungssystem stehen den Bildungswilligen viele verschiedene Wege offen, zu einem qualifizierten Abschluss zu gelangen. Die vier Bildungsbereiche Schule, berufliche Bildung, Weiterbildung und Hochschule bieten eine Fülle von Qualifikationsmöglichkeiten mit dazugehörigen Abschlüssen bzw. Zertifikaten und stehen dennoch sehr abgegrenzt nebeneinander. Wie sind die verschiedenen Abschlüsse aus unterschiedlichen Bildungsbereichen einander zuzuordnen? Welche sind genauso viel ‚wert' wie andere, welche sind mehr wert als andere? Ist das Abitur vergleichbar mit einem Ausbildungsabschluss oder ist es weniger wert? Ist ein Meisterbrief genauso viel wert wie ein Fachhochschulabschluss? Mithilfe des DQR sollen Qualifikationen unabhängig von dem Ort im Bildungssystem, in dem sie erworben wurden, einfacher miteinander zu vergleichen sein.

Transparenz

Was ein mittlerer Bildungsabschluss oder ein Abitur bedeutet, weiß in Brandenburg jeder. Allerdings unterscheiden sich die Inhalte, die hinter diesen Schulabschlüssen stehen, innerhalb Deutschlands sehr stark. Das hat jeder erfahren, der während der Schulzeit in ein anderes Bundesland umgezogen ist.

DQR DEUTSCHER QUALIFIKATIONSRAHMEN FÜR LEBENSLANGES LERNEN

Logo der Initiative

In der beruflichen Bildung sind die Qualifikationen zwar bundeseinheitlich geregelt. Bei ca. 340 Berufen der dualen Ausbildung und zusätzlich vielen Ausbildungsabschlüssen, die auf Fachschulen erworben werden können, ist eine differenzierte Wahrnehmung schon aufgrund ihrer Zahl sehr schwierig.

Fast unüberschaubar stellt sich die berufliche Weiterbildung dar. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und der daraus resultierenden Notwendigkeit des lebenslangen Lernens kommt ihr eine immer wichtigere Bedeutung zu. Aufbauend auf Kompetenzen, die im Beruf erworben wurden, werden hier z. T. sehr spezielle Qualifikationen vermittelt. Auch im Hochschulbereich haben in den letzten Jahren große Veränderungen stattgefunden. Oft erschließt sich nur dem Eingeweihten die Bedeutung der neuen Abschlüsse wie B. für Bachelor oder M. A. für Master of Arts.

Nicht einfach ist es, den Überblick zu behalten und dabei auch noch eine Vorstellung zu entwickeln, was sich hinter dem jeweiligen Abschluss verbirgt, d. h. welche Kompetenzen mit ihm verbunden sind. Der DQR will mehr Transparenz schaffen, um Qualifikationen besser einschätzen zu können. Dies kommt Betrieben und Beschäftigten der Region gleichermaßen zugute.

Durchlässigkeit

In den vier Bildungsbereichen des deutschen Bildungssystems Schule, berufliche Bildung, Weiterbildung und Hochschule werden getrennt und unabhängig voneinander völlig unterschiedliche Inhalte nach ebenso unterschiedlichen Prioritäten vermittelt. Bisher fällt die Anerkennung von Lernleistungen, die in einem Bildungsbereich erworben wurden, auf die Weiterqualifikation in einem anderen schwer und ist nur z. T. verbindlich geregelt. So könnte der Abschluss einer dualen Ausbildung oder der Meisterbrief zum Zugang zur Hochschule ohne Abitur berechtigen, wenn entsprechende Regelungen vereinbart würden. Vergleichbarkeit und Transparenz, auch bezüglich der Qualitätsstandards in den einzelnen Bildungsbereichen, sind wichtige Voraussetzungen zur Förderung der Übergänge und damit

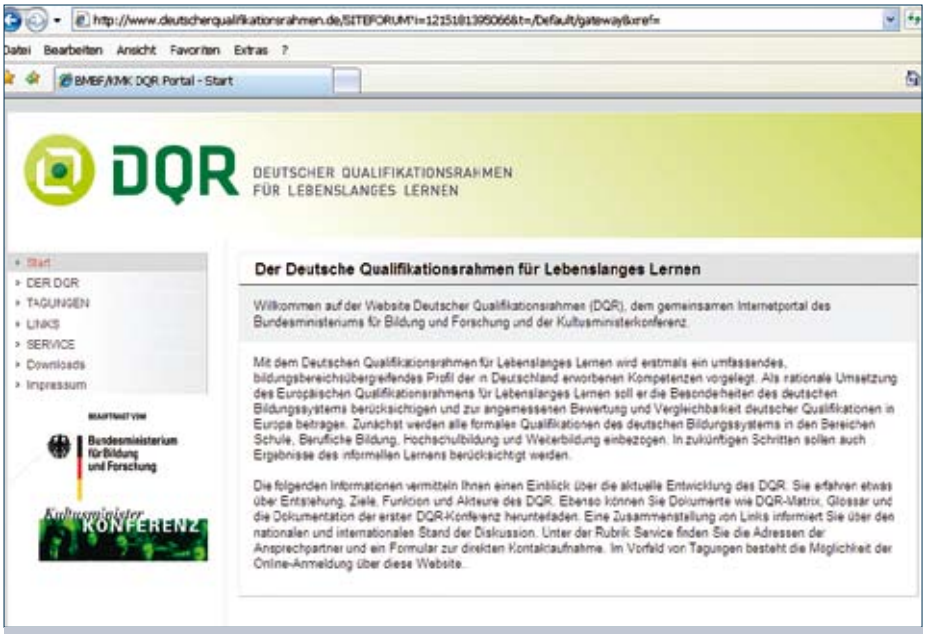
DQR – eine europäische Entscheidung

Ausgangspunkt für den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) ist die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rats zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR), der am 23. April 2008 in Kraft trat. Dieser soll bis 2010 in allen Ländern der EU mithilfe nationaler Regelungen umgesetzt werden.

Er bildet als Referenzrahmen für lebenslanges Lernen die Leistungen der jeweiligen nationalen Bildungssysteme auf europäischer Ebene in acht Niveaustufen ab. Damit dient er dazu, Lernergebnisse aus allen Bildungsbereichen international verständlicher und vergleichbarer zu machen. In dieser Funktion als Übersetzungsinstrument zwischen den Bildungs- und Qualifikationssystemen der Mitgliedstaaten trägt der DQR dazu bei, dass Arbeitnehmer und Lernende ihre Qualifikationen auch über die eigenen Ländergrenzen hinweg nutzen können.

Damit die Ergebnisse des deutschen Bildungssystems EU-weit Anerkennung finden, müssen sie dem EQR angemessen zugeordnet werden können. Dazu ist es notwendig, die nationalen Bildungsleistungen über einen Deutschen Qualifikationsrahmen zu definieren.

An der Erarbeitung des DQR sind eine Vielzahl von Akteuren beteiligt, u. a. Einrichtungen der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung, Sozialpartner und Experten. Die Arbeitsergebnisse werden laufend an die jeweiligen Institutionen bzw. Gremien rückgekoppelt. Zusätzlich wird der Erarbeitungsprozess über Fachtagungen, Expertenforen und dem Internet für die breite Fachöffentlichkeit transparent gemacht.



Eingangsseite des Internetportals Deutscher Qualifikationsrahmen

der Durchlässigkeit zwischen Bildungsabschnitten, Bildungsgängen und den verschiedenen Bildungsbereichen.

Übersetzungshilfe

Wenn es schon im eigenen Land schwerfällt, die Ergebnisse von Lernprozessen in den verschiedenen Bildungsbereichen einzuschätzen und gegenseitig anzuerkennen, wie kompliziert ist dies dann erst im internationalen Vergleich.

Neben den völlig unterschiedlichen Strukturen der Bildungssysteme liegen die Hemmnisse auch auf der fast banalen sprachlichen Ebene. Wie kann man als Brandenburger Gas- und Wasserinstallateur einem finnischen Arbeitgeber klar machen, welche beruflichen Fähigkeiten man besitzt? Weiß ein Unternehmer aus Brandenburg, was unter ‚industrial clark' aus Großbritannien zu verstehen ist? Aber vielleicht braucht er gerade dringend eine Fachkraft, die die Qualifikationen hat, die hinter diesem Begriff verbirgt. Das heißt: Damit Lernergebnisse aus allen Bildungsbereichen international verständlicher und vergleichbarer werden und Lernende und Arbeitnehmer ihre Kompetenzen auch über die eigenen Landesgrenzen hinweg nutzen können, müssen sie zunächst national definiert werden, dies soll in Deutschland über den DQR geschehen.

Orientierung an Lernergebnissen

Wie definiert man Lernergebnisse, dass sie sowohl über die Grenzen des eigenen Bildungsbereichs als auch über die Landesgrenzen hinaus verständlich werden? Die Übersetzung der Abschlüsse und Zeugnisse und die Bezeichnung der Lernwege helfen dabei nicht wirklich weiter.

Im Zuge der Entwicklung des Europäischen Qualifikationsrahmens für Lebenslanges Lernen (EQR) hat man sich darauf verständigt, dies über die Beschreibung der Kompetenzen zu tun, die hinter einem Abschluss stehen.

Welches Fach- bzw. Allgemeinwissen steht hinter dem Abschluss Abitur? Welches Wissen und welche Fertigkeiten besitzt jemand, der eine Ausbildung als Einzelhandelskaufmann absolviert hat? Über die Definition der mit einem Abschluss verbundenen Kompetenzen kann jeder Abschluss in Deutschland und jede vergebene Qualifikation in den DQR eingeordnet werden.

Mobilität

Mehr Transparenz zwischen den Bildungsbereichen und die Orientierung an den Kompetenzen, die hinter einem Abschluss stehen, verdeutlichen Gleichwertigkeiten und Unterschiede verschiedener Bildungsabschlüsse. Dies erleichtert europaweit die Anerkennung von in Deutschland erworbenen Qualifikationen und fördert die Mobilität zwischen Deutschland und anderen europäischen Ländern.

Europa

Der Anstoß zur Entwicklung des DQR kam aus Brüssel. Am 23. April 2008 trat die Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rats zur Einrichtung eines EQR in Kraft. Als Referenzrahmen für lebenslanges Lernen und Bezugssystem für die Einstufung und Bewertung von Bildungsleistungen bildet der EQR die Lernergebnisse der nationalen Bildungssysteme auf europäischer Ebene in acht Niveaustufen ab. Bis 2010 sind die Mitgliedstaaten aufgerufen, durch nationale Regelungen ihre Bildungsniveaus an den EQR zu koppeln. Ab 2012 sollen alle neu vergebenen Qualifikationsnachweise einen Verweis auf das jeweilige EQR-Niveau enthalten.

Der deutsche Weg

Bereits im Oktober 2006 hatten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Kultusministerkonferenz (KMK) darauf verständigt, gemeinsam einen Deutschen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen zu entwickeln. In der gemeinsamen ‚Bund-Länder-Koordinierungsgruppe Deutscher Qualifikationsrahmen' wurden die entscheidenden Weichen zur strukturellen und inhaltlichen Ausrichtung gestellt. Mit der Gründung des ‚Arbeitskreises Deutscher Qualifikationsrahmen' (AK DQR) 2007 bekamen auch die relevanten Akteure des

In Sachen Bildung hat Deutschland viel aufzuholen

Bildungssystems Gelegenheit, sich am Entwicklungsprozess zu beteiligen. Die Beteiligten am AK DQR vertreten u. a. Einrichtungen der Hochschulbildung und der beruflichen Bildung, es sind die Sozialpartner und Einzelexperten. Zusätzlich sollte auch einer breiteren Fachöffentlichkeit der Zugang zu den Ergebnissen des Erarbeitungsprozesses ermöglicht werden. Im März vergangenen Jahres fand daher die erste DQR-Fachtagung statt, weitere sollen folgen. Auf der von BMBF und KMK gemeinsam verantworteten seit November zugänglichen Internetpräsenz zum DQR findet man die aktuellsten Informationen und die bisher veröffentlichten Dokumente, u. a. das vom AK DQR verabschiedete Eckpunktepapier zum DQR und die Dokumentation der DQR-Fachtagung. Ein erster DQR-Entwurf wird in den nächsten Wochen erwartet. □

Irene Kurz, DQR-Büro

Infos

Irene Kurz, DQR-Büro, BBJ Consult AG, Herzbergstr. 83, 10365 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05 13 25, Internet: www.deutscherqualifikationsrahmen.de

Regionen 2020 – Wohin geht die Europäische Union der 27?

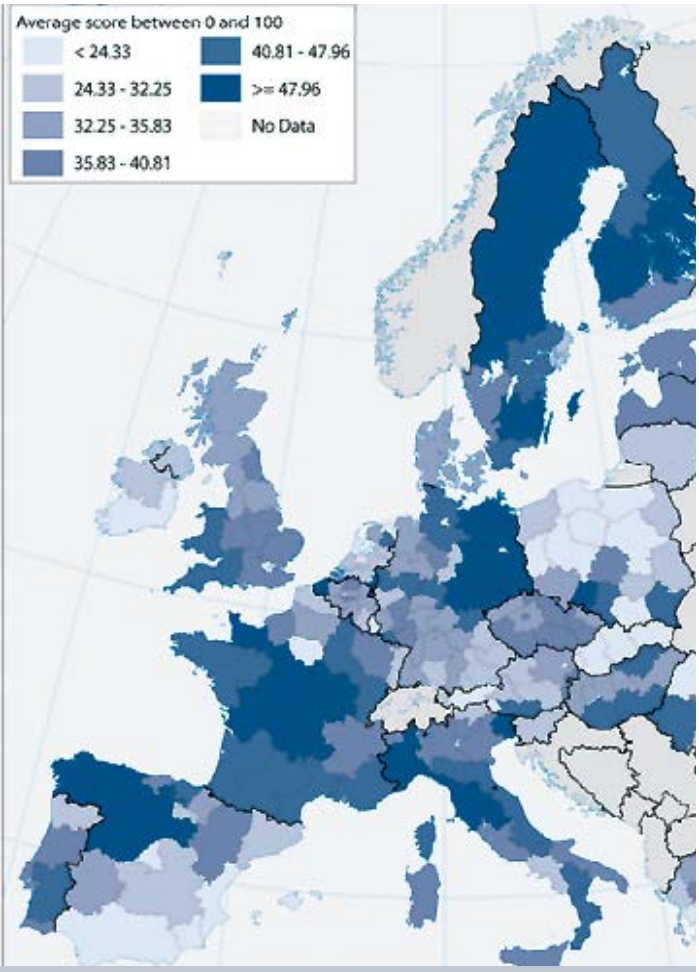
Globalisierung – demografischer Wandel – Klimawandel – Energieversorgung

Trotz aller Gegensteuerungsversuche nehmen regionale Entwicklungsunterschiede eher zu als ab. Auch in Ostdeutschland ist diese Entwicklung zu beobachten. In einem Bericht hat die Generaldirektion Regionalpolitik der EU-Kommission die möglichen mittelfristigen Auswirkungen von vier zentralen Herausforderungen – Globalisierung, demografischer Wandel, Klimawandel und Energie-Versorgungssicherheit – auf die Regionen der Union bewertet. Wie soll angesichts dieser aktuellen Herausforderungen die zukünftige Kohäsionspolitik der EU gestaltet werden? Eine Diskussion, zu der hiermit alle aufgefordert werden.

Der Bericht der Generaldirektion Regionalpolitik der EU-Kommission ist ein Beitrag zur Diskussion um die künftige gemeinschaftliche Kohäsionspolitik, in der auch zu klären ist, inwieweit die Politik der Europäischen Union auf die Herausforderungen der europäischen Regionen in den nächsten Jahren zugeschnitten ist und welche Rolle sie erfüllen muss, um die Herausforderungen zu bewältigen.

Alle Regionen betroffen

In Bezug auf die Globalisierung erwarten die Autoren in den kommenden Jahren wirtschaftliche Belebung, wachsende Nachfrage nach Arbeit, steigende Reallöhne für qualifizierte Arbeitskräfte und Produktivitätsimpulse durch die Verbreitung von Innovation und Know-how. Damit wird aber auch ein verstärkter Druck auf lokale Unternehmen zu strukturellen Anpassungen verbunden sein, der auch zu Lohnsteigerungen bei Geringqualifizierten führen kann. Vor diesem Hintergrund wird damit gerechnet, dass die Regionen ihre Volkswirtschaften umstrukturieren und Innovationen einfordern müssen.



Verflechtung der Regionen mit dem demografischen Wandel: Anteil 65+ an der Bevölkerung 2020
Quelle: Regionen 2020

Im Bericht wird ein sogenannter ‚Verwundbarkeitsindex für Globalisierung' genutzt. Dieser soll die Anfälligkeit der europäischen Regionen (Ebene NUTS 2: Bundesländer bzw. Regierungsbezirke) gegenüber den Auswirkungen der Globalisierung veranschaulichen. Der Index fasst die Vorausschätzungen zu Arbeitsproduktivität, Beschäftigung und Ausbildungsstand für jede Region im Jahr 2020 zusammen. Danach haben viele nordwestliche Regionen der EU (u. a. in Finnland, Dänemark und dem Vereinigten Königreich Großbritannien) eine vergleichsweise günstige Ausgangslage durch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit hohem Ausbildungsstand, eine hohe Beschäftigungsquote, einem großen Anteil von Arbeitnehmern in Zukunftsbranchen sowie einer hohen Arbeitsproduktivität.

Mehr und bessere Bildung notwendiger

Für die meisten Regionen im Süden und Osten der Union sieht das anders aus. Ihre deutlich größere Anfälligkeit wird vor allem auf einen hohen Anteil von Aktivitäten mit niedrigem Mehrwert und den geringen Ausbildungsstand zurückgeführt, die die Attraktivität für Investoren verringern und die Schaffung und Erhaltung von Arbeitsplätzen erschweren. In West- und Mitteleuropa ist dagegen kein klares Muster erkennbar. Hier erwartet man starke Unterschiede zwischen den Regionen innerhalb der Mitgliedstaaten, so auch in Deutschland. Nach Einschätzung der Kommission dürften Stadtgebiete und Ballungszentren oft besser mit dem Wandel zurechtkommen – auch wenn dort zugleich zunehmende soziale Spannungen erwartet werden – als ländliche Gebiete. Da sich die Vorteile kostengünstiger und niedriglohnorientierter Produktionsverfahren weiterhin zugunsten der Schwellenländer verschieben werden, unterliegen Regionen ohne wissensbasierte Volkswirtschaften höheren Risiken. Niedrige Beschäftigungsquoten und Ausbildungsniveaus können zudem soziale Polarisierung in den Regionen erhöhen.

Titelblatt des Berichts

Demografie dämpft Wachstum – vor allem in Ostdeutschland

In Bezug auf den demografischen Wandel wird eine kleiner und älter werdende EU-Bevölkerung erwartet. Ab 2017 führt die rückläufige Erwerbspersonenbevölkerung zur Senkung der Beschäftigungsquote und dämpft damit das potenzielle Wachstum der Union. In dem ‚Verwundbarkeitsindex für den demografischen Wandel' wurden im Kommissionsbericht die Schätzungen zum Anteil der über 65-Jährigen einerseits und zum Anteil der Erwerbsbevölkerung andererseits an der Gesamtbevölkerung sowie zum Bevölkerungsrückgang im Jahr 2020 je EU-Region zusammengefasst. Die daraus ablesbaren Trends

unterscheiden sich erheblich. Während wenige Staaten (wie etwa Irland, Malta und Zypern) eine relativ günstige Ausgangsposition haben, gehört Ostdeutschland zu den voraussichtlich am schwersten betroffenen Regionen. Die Regionen mit Bevölkerungsschwund, so der Bericht, sind zumeist gekennzeichnet durch: geringes Einkommensniveau, hohe Arbeitslosigkeit, großer Anteil der Erwerbsbevölkerung in rückläufigen Wirtschaftssektoren, kleiner Anteil junger Menschen (Abwanderung), geringe Bevölkerungsdichte, ländlicher Charakter und geringes Wachstumspotenzial durch abnehmende Zahl von Arbeitskräften infolge des Bevölkerungsrückgangs.

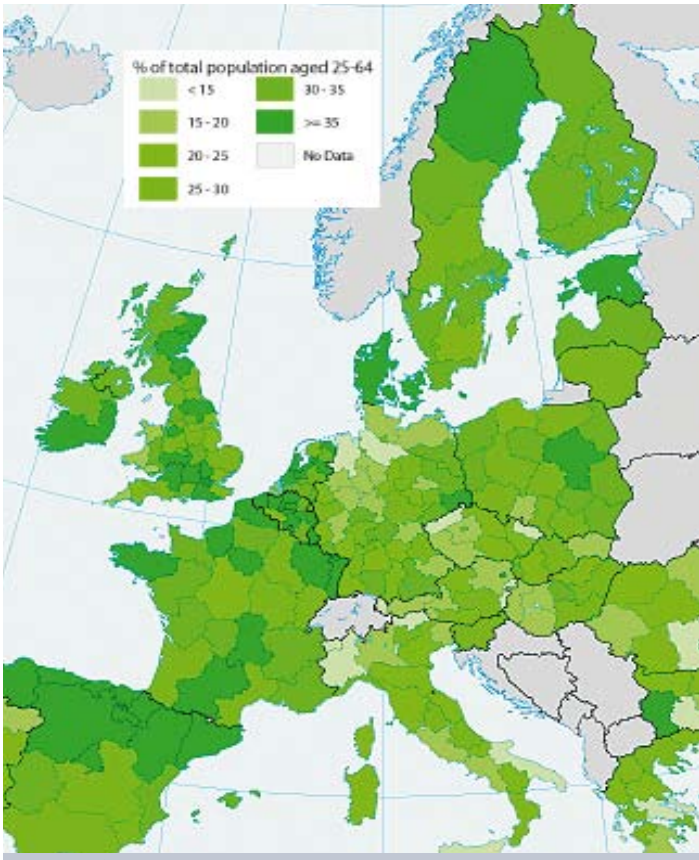
Die Abwanderung junger Menschen verschärft den natürlichen Überalterungsprozess. Mit der abnehmenden Bevölkerungszahl wird in den betroffenen Gebieten die nachhaltige Finanzierung von öffentlichen Gütern und Dienstleistungen (wie Gesundheit, Pflege, Gebäude-, Verkehrs- sowie Informations- und Kommunikations-Infrastrukturen) zunehmend infrage gestellt. Dadurch können soziale Ungleichheiten verstärkt und das Armutsrisiko erhöht werden. Ballungszentren und bestimmte Küstengebiete werden vor allem von Wanderungen profitieren. Sie sind, laut des Berichts, bevorzugte Ziele Erwerbstätiger und ausländischer Migranten.

Diese Regionen werden aber auch mit wachsenden sozialen Unterschieden konfrontiert werden. Fazit: Der demografische Wandel wird die regionalen Ungleichgewichte des wirtschaftlichen Wachstumspotenzials verstärken sowie die soziale Polarisierung und die Umweltbelastung in bestimmten Gebieten erhöhen. Der Bericht weist auf künftige Aufgaben einer gemeinschaftlichen Kohäsionspolitik hin. Dieser Politikbereich wird danach noch mehr an Bedeutung gewinnen, denn das Ziel der EU-Kohäsionspolitik heißt auch weiterhin: Die Entwicklungsunterschiede zwischen den Regionen sind zur Stärkung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts zu verringern und dabei sind die am meisten benachteiligten Regionen besonders zu berücksichtigen. □

Dr. Silvia Schallau,
BBJ Consult AG

Infos

Bericht auf den Internetseiten der Generaldirektion: http://ec.europa.eu/regional_policy/sources/docoffic/working/regions2020/pdf/regions2020_de.pdf



Geplanter Anteil an der Bevölkerung mit Hochschulbildung 2020
Quelle: Regional 2020

Globalisierungsfonds – EGF

Unterstützung für entlassene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Seit 2007 gibt es den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung. Der EGF federt die Folgen für Arbeitslose ab, die durch die Globalisierung entlassen wurden. Vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Europäische Kommission im Dezember 2008 unter anderem beschlossen, die Einsatzmöglichkeiten des EGF zu erweitern. Damit soll auch den Menschen geholfen werden, die infolge der Wirtschaftskrise entlassen werden. Dies entspricht den europäischen Grundsätzen der Solidarität und sozialen Gerechtigkeit.

Die Wirksamkeit des EGF soll durch folgende Zielstellungen erhöht werden:

- die Senkung der für eine EGF-Unterstützung erforderlichen Mindestzahl der Entlassungen von 1.000 auf 500;
- die Ausdehnung des Zeitraums für die EGF-Unterstützung auf 24 Monate (derzeit 12 Monate), damit genügend Zeit bleibt, mit den Maßnahmen insbesondere die schwächsten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wirksam in das Erwerbsleben wiedereinzugliedern;
- die Erhöhung des EU-Finanzbeitrags von 50 Prozent auf 75 Prozent, wodurch besser sichtbar wird, dass es sich um eine Nothilfe handelt (für den Rest kommen die Mitgliedstaaten auf);
- die zeitweise Ausweitung des Anspruches auf EGF-Unterstützung auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von negativen Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise betroffen sind; derzeit kann nur denjenigen geholfen werden, die ihren Arbeitsplatz aufgrund von Veränderungen im Welthandelsgefüge verloren haben.

Finanziert werden können zum Beispiel folgende Aktivitäten: Hilfe bei der Arbeitssuche, Berufsberatung, Ausbildung und Weiterbildung, Hilfe bei Outplacement, Unterstützung bei der Existenzgründung. Anträge können nur die nationalen Regierungen bei der EU-Kommission stellen.

EGF und ESF ergänzen sich

Der EGF wird nur in definierten Notsituationen eingesetzt und unterstützt die Betroffenen unmittelbar. Darin unterscheidet er sich von den Strukturfonds. So unterstützt der Europäische Sozialfonds – ESF vor allem mehrjährige Programme, die mit Maßnahmen wie lebenslangem Lernen strategische, langfristige Ziele verfolgen, insbesondere die Antizipation von Wandel und Umstrukturierungen.

Zur Bewältigung der aktuellen Krise fordert die EU-Kommission jedoch auch auf, die Möglichkeiten des ESF zu nutzen. So soll er schnell zusätzliche Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung einleiten. Sie sollen vor allem die schwächsten Bevölkerungsgruppen erreichen und die Bedarfe von Kleinstunternehmen berücksichtigen. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

Ansprechpartner in Deutschland: Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Sabine Baun, Wilhelmstraße 49, 11017 Berlin; Tel.: (0 30) 1 85 27-66 20, E-Mail: sabine.baun@bmas.bund.de;
Verordnungstext und Merkblatt auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit: http://tinyurl.com/9o6qpe

Grenzüberschreitende Arbeitsmärkte

Herausforderung für die Fachkräfteentwicklung in Grenzregionen

Die Großregion Saarland-Lothringen-Luxemburg-Rheinland-Pfalz-Wallonie ist mit ihrer wechselvollen Geschichte ein Vorreiter der europäischen Integration. Das gemeinsame Entwickeln von Lösungen wirtschaftlicher und sozialer Probleme über die Grenzen hinweg hat hier eine bereits mehr als 50-jährige Tradition. Dies förderte eine wirtschaftliche und soziale Verflechtung und ließ jenseits nationaler Grenzen einen attraktiven gemeinsamen Lebens- und Arbeitsraum entstehen. Dieser interregionale Arbeits- und Lebensraum wird nachfolgend aus der Perspektive des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts vorgestellt.

Dieser Kooperationsraum setzt sich aus den beiden deutschen Bundesländern Saarland und Rheinland-Pfalz, dem Nationalstaat Luxemburg, der französischen Region Lothringen und der wallonischen Region in Belgien mit ihren Sprachengemeinschaften (Französische und Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) zusammen. Mit einer Gesamtfläche von 65.400 Quadratkilometern und knapp 11,3 Millionen Einwohnern zählt die Großregion in etwa so viele Einwohner wie der Großraum Paris. Sie umfasst rund 1,6 Prozent des Gebietes der 25 EU-Staaten, stellt europaweit 2,4 Prozent der Bevölkerung und erbringt fast 3 Prozent der Wertschöpfung der Europäischen Union. An der Grenze zwischen dem romanischen und germanischen Sprachraum vereint sie zwei Kulturräume. Drei Sprachen werden hier offiziell gesprochen: Französisch, Deutsch, Luxemburgisch. Hinzu kommen Dialekte wie etwa Moselfränkisch und Saarländisch. Größe sowie die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Vielfalt des Kooperationsraums zwischen Maas, Mosel, Saar und Rhein übertreffen damit andere vergleichbare Grenzregionen in Europa bei Weitem.

Mobilitätsraum mit Dimensionen

In den letzten zwei Jahrzehnten ist in dieser Großregion einer der größten Mobilitätsräume in Europa entstanden: In einem Land wohnen und im anderen Land arbeiten ist heute schon für rund 190.000 Menschen zu einer gelebten Realität geworden.

Das Großherzogtum Luxemburg ist der eindeutige Gewinner dieser Entwicklung: Im Juni 2006 zählte Luxemburg mehr als 126.000 Grenzgänger. Ein Jahr später ist die Zahl um weitere 8 Prozent auf rund 136.000 Einpendler gestiegen. Heute werden hier 71,7 Prozent aller neuen Stellen mit Grenzgängern besetzt. Mittlerweile pendeln rund 43 Prozent der in Luxemburg Beschäftigten von außerhalb ein. Mit 87.000 Auspendlern im Jahr 2006 bleibt Lothringen die größte Entsenderegion der Grenzgänger.

Diese Veränderungen tangieren viele Bereiche der gemeinschaftlichen Entwicklung und Planung, die weit über das eigentliche Thema des Arbeitsmarktes hinaus gehen, etwa mit Blick auf die Entwicklung von Infrastrukturen, Ansiedlungspolitik oder aber Raumplanung. Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungsstelle (IBA) untersucht diesen grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt kontinuierlich im Auftrag des Gipfels der Großregion. (Seit 1995 werden regelmäßig Gipfel der Großregion auf höchster Ebene durchgeführt, um der Großregion neue Impulse zu geben. Jeder Gipfel fasst Beschlüsse, die gemeinsam umgesetzt werden. – d. Red.)

Dynamik des grenzüberschreitenden Arbeitsmarkts

Mit den strukturellen Veränderungen der Wirtschaft in den Teilregionen der Großregion hat sich auch die Beschäftigung von Grenzgängern verändert. War grenzüberschreitende Arbeitnehmermobilität anfangs eher eine Folge des Bedarfs an Arbeitskräften in der industriellen Produktion, etwa im Bereich der früher dominierenden Eisen- und Stahlindustrie, so stehen heute zunehmend Tätigkeiten im tertiären Bereich im Vordergrund. Neben einfacheren Dienstleistungen sind dies Tätigkeiten in Branchen, die eher ein höheres Qualifikationsprofil erfordern, zum Beispiel dem Finanzbereich. Hier hat gerade der Arbeitsmarkt in Luxemburg in den letzten zwei Jahrzehnten eine schier atemberaubende Entwicklung hin zu einem der führenden Bankenplätze Europas erlebt. Das dynamische Wachstum der luxemburgischen Wirtschaft ist ohne den Arbeitskräftezustrom undenkbar. Die im Zuge des sektoralen Wandels zu beobachtende Entwicklung hin zu qualifizierten bzw. wissensintensiven Dienstleistungen und technologieintensiven Produktionsbereichen bewirkt auch in Zukunft eine steigende Nachfrage nach höher qualifiziertem Personal. Dabei geht es nicht allein um sog. ‚high potentials', gebraucht werden auch und gerade Fachkräfte und gute Techniker. Gleichzeitig werden, als Folge des demografischen Wandels, vor allem die Hauptträger des modernen Wissens, also die 20- bis unter 35-Jährigen, dem Arbeitsmarkt in fortschreitend sinkender Zahl zur Verfügung stehen. Somit werden die bereits bestehenden Engpässe an qualifizierten Arbeitskräften – insbesondere im Bereich der höheren und mittleren Qualifikationen – noch stärker spürbar werden. Diese Engpässe verschärfen sich zusätzlich, wenn die aktuell zu beobachtende Tendenz zu Abwanderung qualifizierter Jüngerer in Regionen außerhalb der Großregion weiter andauert. Gleichzeitig wird vor dem Hintergrund des sich verstärkenden Bedarfs an qualifizierten Arbeitskräften dieser Arbeitsmarkt in stärkerem Maße auch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von außerhalb der Großregion interessant.

Die IBA

Die Interregionale Arbeitsmarktbeobachtungstelle (IBA) sammelt Informationen zu den Arbeitsmärkten im Kooperationsraum.

Die kooperierenden Einrichtungen des Netzwerks sind:

- INFO-Institut (Saarland, Rheinland-Pfalz),
- Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lothringen),
- Observatoire Régional de l'Emploi, de la Formation et des Qualifications (Lothringen),
- Institut Wallon de l'Évaluation, de la Prospective et de la Statistique (Belgien),
- Observatoire de l'Emploi de la Communauté germanophone (Belgien),
- ADEM EURES (Luxemburg).

Kooperation und Konkurrenz

Die skizzierten Entwicklungen legen die Vermutung nahe, dass sich der Rückgriff auf die Arbeitskräfte der an Luxemburg angrenzenden Regionen verstärken wird, was zunächst dort die Arbeitsmärkte und Sozialsysteme entlastet. Diese Ventilfunktion grenzüberschreitender Arbeitnehmermobilität wird am Beispiel Lothringens deutlich: Die erheblichen Umstrukturierungsprozesse der lothringischen Wirtschaft haben nicht nur zu einem enormen Arbeitsplatzabbau in den traditionellen Industrien geführt, sondern auch beträchtliche Veränderungen für das Beschäftigungssystem bewirkt. Trotz Erfolgen im Strukturwandel und der Modernisierung der Wirtschaft fehlt es aber nach wie vor an einer ausreichenden Zahl attraktiver Arbeitsplätze, die Beschäftigungsmöglichkeiten für gut ausgebildete und hoch qualifizierte Arbeitskräfte bieten.

Während die Teilarbeitsmärkte durch die Beschäftigungsmöglichkeiten beim Nachbarn entlastet werden, sind sie aber gleichzeitig abhängig von der wirtschaftlichen Entwicklung in den Arbeit gebenden Regionen. Andererseits sind diese Regionen auf den Zustrom von Arbeitskräften und ihre Qualifikationen stark angewiesen.

Deutlich wird dies in Luxemburg, wo, wie gesagt, bereits heute mehr als 40 Prozent der Beschäftigten von Grenzgängern gestellt werden, um 2040 könnten es sogar mehr als die Hälfte sein, was eine weiterhin anhaltende Nachfrage nach externen Arbeitskräften bedeutet. Inwieweit diese Entwicklung infolge der aktuellen globalen Wirtschaftskrise nachhaltig beeinträchtigt wird, kann an dieser Stelle noch nicht eindeutig beurteilt werden. Allerdings ist auch in Luxemburg derzeit das rasante Wachstum an Arbeitsplätzen gestoppt, für 2009 wird vielmehr ein Nullwachstum prognostiziert. Für die Entsenderegionen stellt sich die Frage nach den benötigten Qualifikationen für grenzüberschreitende Arbeitnehmer, um die Entlastung des eigenen Arbeitsmarkts sicherzustellen. Dabei wird oftmals beklagt, dass sich die lokalen Ausbildungsanstrengungen und -investitionen in letzter Konsequenz erst außerhalb des eigenen Territoriums entfalten.

Während immer mehr Arbeitnehmer von den Beschäftigungsmöglichkeiten jenseits der eigenen Grenze profitieren, zeichnet sich in einigen Herkunftsregionen aber bereits jetzt ein Fachkräftemangel ab, der sich – bei anhaltender Dynamik der Grenzgängerbeschäftigung und der demografischen Entwicklungen – voraussichtlich weiter zuspitzen wird. Trotz dieser Situation ist zu unterstreichen, dass die Grenzgängerbeschäftigung in den Herkunftsregionen zwar einen Fachkräftemangel hervorrufen kann, gleichzeitig bewirken die Beschäftigungsmöglichkeiten beim Nachbarn aber auch eine Bindung der Arbeitskräfte an die Region, was ihr Abwandern verhindert. Des Weiteren ziehen ausreichende und attraktive Arbeitsplätze neue Einwohner an, von denen u. U. auch benachbarte Regionen profitieren. Etwa dergestalt, dass zugezogene Grenzgänger in Richtung Luxemburg aufgrund attraktiver Lebensbedingungen im westlichen Rheinland-Pfalz, Nordsaarland, Nordlothringen oder in der Wallonie ansässig werden.

Demografie erzeugt größere Herausforderungen

Der erwartete Rückgang der aktiven Erwerbsbevölkerung und ihrer zunehmenden Alterung wird zusätzliche Herausforderungen für die lokalen Teilarbeitsmärkte mit sich bringen. So wird der luxemburgische Arbeitsmarkt, dessen Anziehungskraft auch weiterhin auf die Nachbarregionen ausstrahlt, die durch demografische Entwicklungen bedingten Spannungen auf den lokalen Arbeitsmärkten zusätzlich verschärfen. Denn unter den grenzüberschreitenden Berufspendlern befinden sich vor allem und in wachsendem Maße höher qualifizierte und junge Arbeitskräfte, die in Zukunft noch stärker nachgefragt werden. Wenn die Teilarbeitsmärkte ihre Attraktivität nicht stärken und ihre Arbeitskräftepotenziale nicht hinreichend ausschöpfen, dann besteht zunehmend die Gefahr, dass die Erneuerung der regionalen Wirtschaft sowie die Anpassung an die demografische Entwicklung deutlich schwieriger werden.

Gerade in Zeiten eines sich verschärfenden ‚Wettbewerbs um die besten Köpfe' gewinnen die Rahmenbedingungen des Arbeitens und Lebens eine immer größere Bedeutung: Unternehmen, qualifizierte Arbeitskräfte und ihre Familien machen ihre Entscheidungen immer stärker davon abhängig, ob ein attraktives Umfeld mit einer hohen Ausbildungs-, Arbeits- und Lebensqualität gegeben ist. Ferner gilt es, die Qualität des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials im Kooperationsraum als Wettbewerbsvorteil auszuspielen. Anstrengungen, die auf eine stärkere Sichtbarkeit des Standorts ‚Großregion' abzielen – sei es als Lebens-, Arbeits- oder Wirtschaftsraum –, unterstreichen die europäische Ausstrahlungskraft des Kooperationsraums und ziehen damit auch zukünftig Investoren sowie qualifizierte Fachkräfte an, die wiederum die Auswirkungen des demografischen Wandels abfedern helfen.

Für die Zukunft

Es gilt daher, durch geeignete Maßnahmen und Instrumente den sich abzeichnenden Engpässen und Ungleichgewichten auf dem Arbeitsmarkt der Großregion und den Teilregionen entgegenzuwirken und das Erwerbspersonenpotenzial der Großregion zu stabilisieren. Das Ausschöpfen der Arbeitskräfte- und Qualifikationspotenziale und somit die Sicherung von Fachkräften innerhalb der Großregion ist von hohem Interesse für die gesamte Großregion. In diesem Zusammenhang ist u. a. zu überprüfen, inwieweit sich die bereits heute feststellbaren Arbeitskräfteengpässe in der Zukunft weiter verschärfen werden, ob und wenn ja, in welchen Bereichen sich zwischen den einzelnen Teilgebieten der Großregion Konkurrenzsituationen intensivieren werden. Dabei muss beleuchtet werden, welche Wirtschaftszweige, Berufsgruppen und Qualifikationen betroffen sind, welche Entwicklungsdynamiken auf kleinräumiger Ebene auszumachen sind und inwieweit durch die Möglichkeiten des ausdifferenzierten grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in der Großregion Lösungsansätze zum Abbau von Fachkräfteengpässen und Mismatches eröffnet werden können.

Hierfür ist es unerlässlich, das vorhandene Arbeitskräfteangebot und die Arbeitskräftenachfrage der Unternehmen besser aufeinander abzustimmen, um mittel- und längerfristig das vorhandene Fachkräftepotenzial in der Großregion zu halten. Dieser Fragestellung widmet sich die IBA in ihrem aktuellen Projekt ‚OPTIMATCH', gefördert im Rahmen des INTERREG-IVA-Programms ‚Großregion'. □

Dr. Lothar Kuntz,
INFO-Institut Saarbrücken, Koordinationsstelle der Fachinstitute der IBA

Mehrjahresprogramm
EU-Integrationsfonds

Das Mehrjahresprogramm zum Europäischen Fonds zur Integration von Drittstaatsangehörigen 2007 bis 2013 wurde jetzt genehmigt. Deutschland fördert bereits Projekte.

Die Mehrjahresprogramme der Mitgliedstaaten basieren auf der Fondsverordnung und den von der Europäischen Kommission vorgelegten Leitlinien. Die meisten der mehrjährigen nationalen Rahmenprogramme wurden im November letzten Jahres angenommen. Auf der Grundlage eines Mehrjahresprogramms einigen sich dann der betreffende Mitgliedstaat und die Europäische Kommission auf das sogenannte Jahresprogramm. Deutschland erhält aus dem Fonds einen Betrag von 132,36 Mio. Euro. EU-weit stehen für den Zeitraum 2007 bis 2013 insgesamt 825 Mio. Euro zur Verfügung. Von diesen Mitteln werden 93 Prozent den Mitgliedstaaten zugewiesen. Der Verteilungsschlüssel richtet sich nach der Anzahl der aufenthaltsberechtigten Drittstaatsangehörigen. Die Kommission verwaltet 7 Prozent direkt für Gemeinschaftsmaßnahmen.

Strategische Ziele

Deutschland verfolgt vier strategische Ziele:

- die Umsetzung der gemeinsamen Grundprinzipien für die Politik der Integration von Einwanderern;
- die Entwicklung von Indikatoren und Bewertungsmethoden zur Messung der Fortschritte, zur Anpassung der Strategien und Maßnahmen und zur Erleichterung der Koordination des vergleichenden Lernens;
- den Aufbau integrationspolitischer Kapazitäten, Koordinierung und Aufbau interkultureller Kompetenz auf allen Regierungsebenen;
- Austausch von Erfahrungen, Praktiken und Informationen zwischen den Mitgliedstaaten.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg ist für das Programm verantwortlich.

Infos
Internet: www.bamf.de

Nicht vergessen!
Brandenburgs ESF-Seiten

Auch 2009 finden Sie Informationen zu den Aktionsprogrammen der EU und zu den Antragsterminen auf den Internetseiten des Brandenburger ESF. Wenn Sie Fragen haben, dann setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

Infos
Dr. Silvia Schallau, Tel.: (03 31) 7 21 29 33, E-Mail: schallau@bbj.de, Internet: www.esf.brandenburg.de

Unternehmerin des Landes Brandenburg 2009 gesucht – Vorschläge bis 6. April 2009

Der Unternehmerinnen- und Gründerinnentag – Meilenstein Brandenburger Arbeitspolitik

Schon zum 7. Male findet der Brandenburger Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT) im Land statt. Der UGT bietet Workshops und Seminare, die sich sowohl an gestandene wie auch an zukünftige Unternehmerinnen richten. Höhepunkt des UGT, der auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) durchgeführt wird, ist die Auszeichnung der ‚Unternehmerin des Jahres Brandenburg 2009'. Am 11. Juli 2009 öffnet die IHK Potsdam als Gastgeber für den UGT und für die Preisverleihung ihre Türen. Dafür werden Brandenburger Unternehmerinnen gesucht, die ein erfolgreiches Unternehmen aufgebaut und sich um die Schaffung und den Erhalt von Arbeits- und Ausbildungsplätzen verdient gemacht haben. Es stehen Preisgelder von 500 bis 3.000 Euro zur Verfügung sowie Sachpreise und Schecks für Weiterbildung und Beratungsleistungen. Der Wettbewerb ‚Unternehmerin des Jahres Brandenburg' wird bereits zum vierten Mal ausgelobt und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF), des MASGF und des Landes unterstützt.

Reichen Sie Vorschläge ein!

Unternehmen, Institutionen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Verbände und -initiativen, Verwaltungen, Banken und alle Brandenburgerinnen und Brandenburger sind aufgefordert, Inhaberinnen oder Geschäftsführerinnen eines Brandenburger Unternehmens für den Preis vorzuschlagen. Auch Eigenbewerbungen sind willkommen.

Infos

Die Bewerbungsunterlagen müssen bis zum 6. April 2009 beim Servicebüro des Unternehmerinnen- und Gründerinnentages eingereicht sein. UGT 2009 Servicebüro, Goethestraße 42, 10625 Berlin; E-Mail: service@ugt-brandenburg.de, Internet: www.ugt-brandenburg.de

19. Februar, Rheinsberg
Mobilität und Regionalentwicklung im ländlichen Raum, Diskussion; Gebühr: keine; Veranstalter: HochVier, Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e. V., Haus Rheinsberg – Hotel am See, 16831 Rheinsberg; Anmeldung im Internet: www.hochvier@gmx.de

26. und 27. Februar, Berlin
26. und 27. März, Berlin
23. und 24. April, Berlin
Sechs Existenzgründerseminare; Gebühr: keine; Alle Seminare finden von 14:00 - 20:00 Uhr statt. Betriebswirtschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut Karriere e. V. (BFWI), Krausenstr. 9-10, 10117 Berlin; E-Mail: kontakt@bfwi.de, Tel.: (0 30) 78 00 10 81, Internet: www.bfwi.de

28. Februar – 1. März, Potsdam
Die EU erLEBEN – Ein Planspiel zum europäischen Entscheidungsverfahren; Gebühr: 30 €; Veranstalter: HochVier, Gesellschaft für politische und interkulturelle Bildung e. V.; Haus der Jugend, Schulstraße 9, 14482 Potsdam; Anmeldung: info@hochvier.org, Tel.: (03 31) 5 81 32 10, Internet: http://tinyurl.com/88dx83

4. März, Neuruppin
Infotag für Frauen, Veranstaltung innerhalb der 19. Brandenburgischen Frauenwoche; Gebühr: keine; Anmeldung: Fr.-Ebert-Stiftung, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

5. März, Potsdam
Frauenpolitik im Spiegel der Macht – Accessoire oder Motor der Entwicklung?, Auftaktveranstaltung zur 19. Brandenburgischen Frauenwoche in Potsdam; Gebühr: keine; Veranstalter und Anmeldung: Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

13. März. Leipzig
Beschäftigung schaffen in Kommunen, Erfahrungsaustausch zum Bundesprogramm Kommunal-Kombi; Gebühr: keine; Veranstalter sind das Bundesministerium für Stadtentwicklung und die Stadt Leipzig, KONSUM ZENTRALE, Industriestraße 85-95, 04229 Leipzig; Anmeldung über Internet: http://tinyurl.com/bavhjc

3. – 4. April, Potsdam
Märkische Bildungsmesse; Eintritt: frei; Bis zu 150 Aussteller werden erwartet. Ort: Metropolis-Halle in Potsdam-Babelsberg; Programm und Anmeldung für Aussteller per Internet: www.maerkische-bildungsmesse.de

Im nächsten Heft

Akzente – Existenzgründung:
Lotsendienste, Innovationen brauchen Mut, Gründercoaching und regionale Initiativen ... – Existenzgründungsförderung in Brandenburg

Akzente – Gesundheitswirtschaft:
Innovative Projekte und Fachkräftebedarf in der Gesundheitswirtschaft – eine Studie, eine Strategie, eine Bilanz

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

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

Netz wird dichter
Neue Europa-Informationsstellen

Die EU-Kommission hat ihr Netz lokaler Informationszentren in Deutschland auf 59 Zentren erweitert. In Brandenburg wurde neben der Stelle in Frankfurt (O.) jetzt auch eine in Potsdam eingerichtet. Die Europa-Informationsstellen werden zukünftig auch verstärkt Veranstaltungen organisieren, um die Diskussion zu europäischen Fragen anzuregen.

EUROPE DIRECT-Informationszentren werden von Kommunen, Landesregierungen, Bildungsstätten, Verbänden und anderen Trägereinrichtungen getragen und aus dem EU-Haushalt mit bis zu 25.000 Euro im Jahr gefördert. Für eine bessere Information und Beratung vor allem von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) über ihre Chancen im Binnenmarkt und über europäische Förderprogramme hat die EU-Kommission darüber hinaus das ‚Enterprise Europe Network' (EEN) eingerichtet.

Infos

EUROPE DIRECT-Informationszentrum mit der gebührenfreien Rufnummer (0 08 00) 67 89 10 11.
Die Kontaktdaten zu allen Informationsstellen finden Sie auf den Internetseiten der Vertretung der EU-Kommission in Deutschland: http://ec.europa.eu/deutschland/index_de.htm

Vertrauen wächst
EU-Barometer

Die Deutschen sehen in der EU einen Schutz vor negativen Auswirkungen der Globalisierung. Zu diesem Ergebnis kommt die neueste Eurobarometer-Umfrage. Mehr als acht Prozent beträgt der Vertrauenszuwachs der Deutschen. 64 Prozent der Deutschen halten die Mitgliedschaft in der EU für eine gute Sache und 58 Prozent glauben, dass Deutschland von ihr profitiert. 79 Prozent denken, dass die Stimme ihres Landes in der EU zählt. Die Mehrheit der Deutschen (54 Prozent) ist zudem davon überzeugt, dass ihre Interessen in der EU gut vertreten werden.

Infos

Das Eurobarometer finden Sie als PDF-Dokument auf den Internetseiten der EU unter: http://tinyurl.com/cccmp5

EU-Filmförderung jetzt weltweit
MEDIA-MUNDUS-Programm

Die Europäische Kommission hat ein neues MEDIA-MUNDUS-Programm verabschiedet, ein breit gefächertes internationales Kooperationsprogramm für die audiovisuelle Industrie, durch das die kulturellen und kommerziellen Beziehungen zwischen der europäischen Filmindustrie und Filmemachern aus Drittländern ausgebaut werden sollen. Von 2011 bis 2013 werden Fördermittel in Höhe von 15 Mio. Euro bereitgestellt. Außerdem wird es das Angebot für den Verbraucher verbessern, weil die Produkte eine größere kulturelle Vielfalt widerspiegeln.

Infos

Die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen im Rahmen von ‚MEDIA International' und die Liste der erfolgreichen Bewerber können über folgende Internetseiten des EU-Servers abgerufen werden: http://ec.europa.eu/information_society/media/prep_action/index_en.htm; MEDIA MUNDUS: http://ec.europa.eu/information_society/media/mundus/index_en.htm

Ausbildungsvergütung 2008
Ost-West-Unterschied blieb gleich

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ermittelte in der Auswertung der tariflichen Ausbildungsvergütungen für das Jahr 2008, dass sich der Abstand zum westlichen Tarifniveau nicht verändert hat. Wie im Vorjahr wurden 2008 im Osten nur 86 Prozent der westlichen Vergütungshöhe erreicht.

In den alten Bundesländern verdienten Auszubildende durchschnittlich 657 € brutto im Monat. In Ostdeutschland stiegen die tariflichen Ausbildungsvergütungen 2008 auf durchschnittlich 567 € im Monat. Erhebliche Unterschiede in der Vergütungshöhe gibt es zwischen den Ausbildungsberufen. Das BIBB errechnete auch die Vergütungsdurchschnitte für die weiblichen und männlichen Auszubildenden: In Ostdeutschland betrug der Durchschnitt für Jungen 577 € und Mädchen 548 €, weil typische Frauenberufe oft eine niedrigere Ausbildungsvergütung haben.

Infos

Weitere Informationen im Internetangebot des BIBB unter www.bibb.de/ausbildungsverguetung

Filmförderung – auch für Brandenburg wichtig

Höhe des Lehrlingslohns ist branchenabhängig

Andreas Hoffmann, LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... sei noch, dass es seit August 2008 einen Newsletter ‚Fachkräfte kompakt' der Regionalbüros für Fachkräftesicherung gibt, der von der LASA Brandenburg GmbH herausgegeben wird. Warum, so werden Sie sich fragen, gibt es neben dem BRANDaktuell-Newsletter und dem Newsletter der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg einen weiteren Newsletter?

Dafür gibt es mehrere Antworten:

- Mit diesem Newsletter möchten wir Sie gezielt informieren: über Trends und Entwicklungen, Veranstaltungen, Förderprogramme und vieles mehr – ausschließlich zum Thema Fachkräftesicherung im Land Brandenburg.
- Da Sie den Newsletter nach Ihrer gewünschten Region aussuchen können, erhalten Sie vor allem regionale Informationen.

Nach der ersten Phase ist es jetzt auch Zeit für Auswertungen und Verbesserungen:

- An der technischen Umsetzung des Newsletters soll weiter gearbeitet werden. So sollen u. a. inhaltliche Überschneidungen, die beispielsweise beim gleichzeitigen Abonnieren des überregionalen und des regionalen Angebotes von Fachkräfteinformationen aufgetreten sind, zukünftig vermieden werden.
- Der Informationsfluss über den Newsletter aus den Regionen war bislang jeweils sehr unterschiedlich. Auch dies soll sich ändern.

Das Team Fachkräfte der LASA möchte sich an dieser Stelle für das große Interesse am Newsletter ‚Fachkräfte kompakt' bedanken und freut sich auf eine weitere aktive Zusammenarbeit mit den verschiedenen Partnern in den Regionen des Landes Brandenburg, die wir als Ihre Regionalbüros auch in der Zukunft mit verschiedenen Angeboten unterstützen möchten.

Infos

Anmeldung auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: http://tinyurl.com/7zc2cl

Impressum

BRANDaktuell 1|2009

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; Kreisverwaltung Uckermark; Schule des Zweiten Bildungsweges; Job Center GmbH; Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH; Ländliche Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e. V.; Lebenshilfe Kreisvereinigung Prignitz e. V.
Grafisches Konzept:	SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck:	Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 14513 Teltow
Bestellung:	Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

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!

Redaktionsschluss für Nr. 2/2009: 13. März 2009

Der ESF für Brandenburg im Internet: www.esf.brandenburg.de

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

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.

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