

BRANDaktuell

VORGEDACHT
Beste Unterstützung
zur Entwicklung einer
Gründungskultur an
der Hochschule
Seite 6

VORGEMACHT
Vor allem junge
Menschen wagen den
Schritt in die Selbst-
ständigkeit
Seite 9

VORGEARBEITET
der Demografie-Ent-
wicklung entgegen-
gewirkt – Büros für
Fachkräftesicherung
Seiten 12-13

VORGEPLANT
Neue Bundesländer
arbeiten gemeinsam
gegen Abwanderung
junger Menschen
Seiten 14-15

VORGESAGT
Wege zur Geschlech-
tergerechtigkeit in
der neuen
ESF-Förderperiode
Seiten 18-19



**PERSPEKTIVE in die eigenen Hände nehmen
EXISTENZGRÜNDUNG in Brandenburg**

Titelthema

4-11

- Ergebnisse der Evaluation der Brandenburger Lotsendienste
- Gründungskultur an der Hochschule, Interviews
- Gemeinsam für mehr Selbstständigkeit - Landesinitiative AGiL
- In Brandenburg und Berlin gründen vor allem junge Menschen
- Gründen mit dem Einstiegsgeld
- Vom Arbeitslosengeld-II-Empfänger zum Arbeitgeber

Förderinformationen

12-17

- Lotsendienste: Förderung neu aufgelegt
- Neue MASGF-Förderung: Regionalbüros helfen bei Fachkräftesicherung
- Damit auch zukünftig Fachkräfte in Unternehmen arbeiten, Interview
- Ostdeutsche Bundesländer: Fachkonferenz zu Perspektiven junger Menschen
- Zukunftschancen in Sachsen-Anhalt – GAJL plus
- Jobstarter: Ausbildung für die Zukunft
- Sonderprogramm für Ältere und Geringqualifizierte
- Maßnahmepaket für die berufliche Integration Älterer in MOL
- Fördernachrichten

EU-Bulletin

18-25

- Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit, ExpertInnengespräch
- Sieben Jahre Enterprise in Brandenburg
- Deutsch-Polnischer Ausbildungsverbund
- Förderung von unternehmerischem Denken und Handeln an Schulen und Unis
- EQUAL-Entwicklungspartnerschaft MEMBER, Interview
- Europäisches Parlament stimmt Dienstleistungsrichtlinie zu

Prisma

26-27

- Arbeitsschutz – eine Pflicht, die zur Routine werden muss
- Bundesweites Modellprojekt entwickelte sich zum Dienstleister für Jugendliche

Rechteck

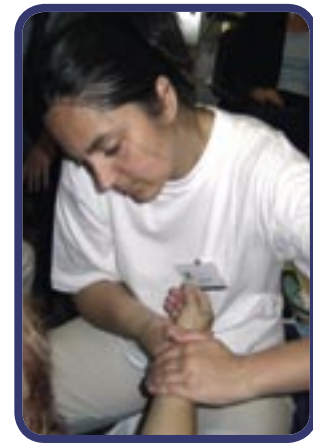
28

- Sorgfaltspflicht, Feiertagszuschlag, Abfindungen

Lesezeichen

28-29

- Ratgeber Arbeitsrecht
- Evaluiert: Gründungsförderung der Bundesagentur



**E
D
I
T
O
R
I
A
L**

Liebe Leserinnen und liebe Leser, wer von Ihnen bei dem Titel dieses Heftes ‚Perspektive in die eigenen Hände nehmen‘ in Stammtischmanier weiter denkt und dabei gleich den Spruch ‚Hilf dir selbst, sonst hilft dir keiner!‘ auf den Lippen hat, wird in diesem Heft eines Besseren belehrt. Das Schwerpunktthema Existenzgründung beinhaltet nicht nur Beispiele von mutigen Leuten, die auszogen, um ihre Existenz in die eigenen Hände zu nehmen, sondern auch von umsichtigen Fachpersonal, das sie dabei begleitet und mittels verschiedener Programme unterstützt. Der Bogen des Gründungsgeschehens wird hier für Sie von Praxisbeispielen bis zur Statistik gespannt. Die Evaluationsergebnisse des bereits langjährigen Programms der Lotsendienste stehen dabei im Vordergrund.

Die Neuerungen zu diesem Programm werden Ihnen in der Rubrik Förderinformationen vorgestellt. Außerdem erfahren Sie hier Näheres zu den Aufgaben der neuen ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung‘.

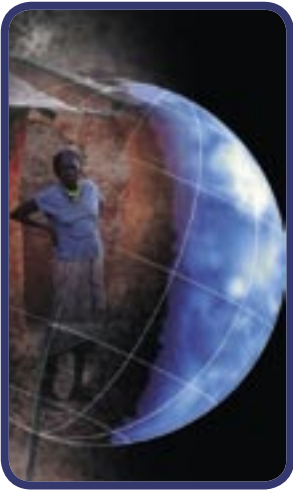
Mittelpunkt der Rubrik EU-Bulletin ist, wie kann es jetzt anders sein, der partnerschaftliche Abstimmungsprozess zum Operationellen Programm für die neue EU-Förderperiode 2007–2013. Dazu lief der erste von sechs Workshops, dessen Ergebnisse Sie auf den Seiten 18–19 nachlesen können. Ergänzend zu den Workshops bietet Ihnen die ESF-Website (www.esf-brandenburg.de) ein Forum, um sich an dem partnerschaftlichen Abstimmungsprozess zu beteiligen.

Alle Themen, die Sie in dem Heft finden werden, lassen sich nicht aufzählen. Gleich der Farbenvielfalt eines Prismas, so ja auch der Name der vierten Rubrik der Zeitung, reicht die Palette der Themen, die Sie als Artikel aufbereitet in diesem zweiten Heft des Jahres finden werden.

**Auf Ihr Interesse!
die Redaktion**

Arbeitslosigkeit – mehr Schatten als Licht

Hoher Stand weltweit



Der Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation – ILO – über die globalen Beschäftigungstrends bilanziert: Die Zahl der Arbeitslosen auf der Welt hat trotz des kräftigen Wirtschaftswachstums von 4,3 Prozent 2005 einen Höchststand erreicht! 191,8 Mio. Menschen waren Ende 2005 arbeitslos, 2,2 Mio. mehr als 2004 und 34,4 Millionen mehr als 1995. „Wir sehen uns mit einer Beschäftigungskrise gigantischen Ausmaßes konfrontiert, die sich nicht von selbst auflösen wird ...“, so ILO-Generaldirektor Juan Somavia. In den Industriestaaten einschließlich der EU sank zwar die Arbeitslosenquote von 7,1 Prozent 2004 auf 6,7 Prozent Ende 2005. Doch der größte Anstieg bei der Arbeitslosigkeit ergab sich in Lateinamerika und der Karibik von 7,4 auf 7,7 Prozent. Ostasien verzeichnete mit unverändert 3,8 Prozent die niedrigste, während Nordafrika und der Nahe Osten mit 13,2 Prozent die höchste Arbeitslosigkeit aufweisen.

Infos

PDF-Datei auf den Internetseiten des Instituts für Arbeits- und Berufsforschung: <http://tinyurl.com/gnc5g>

,Basel II' in Kraft

Umsetzung 2007

Die neuen Regeln zum Eigenkapital, die vom Baseler Ausschuss der Bankenaufsichtsbehörden vorgeschlagen wurden – ,Basel II' – werden am 1. Januar 2007 auch in Deutschland in Kraft treten. Der Bundesminister für Wirtschaft und Technologie, Michael Glos, rechnet mit einem verbesserten Kapitalzugang für KMU: „... Der neue risikoorientierte Ansatz objektiviert die Kreditbeziehungen ... Unternehmen haben jetzt eine größere Chance ... auch bessere Konditionen zu erhalten ...“ Die Regelungen sehen vor, dass die Banken die Höhe des Eigenkapitals von einer individuellen Risikoeinstufung des Kreditnehmers abhängig machen. Wegen der gleichmäßigen Risikoverteilung würde der Mittelstand ebenfalls profitieren, weil damit geringere Eigenkapitalanforderungen entstehen.

Infos

Pressemitteilung des Bundeswirtschaftsministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/rbhzv>



Zusatzjobs

Besser als ihr Ruf!

„Zusatzjobs sind besser als ihr Ruf. Sie sind ein wichtiges Instrument öffentlich geförderter Beschäftigung, mit der Langzeitarbeitslose berufliche Erfahrungen sammeln, soziale Kontakte knüpfen und ihr Einkommen aufbessern können.“

2. Februar 2006, Dagmar Ziegler, Brandenburgs Arbeitsministerin

Arbeitsministerin Dagmar Ziegler zog im Februar 2006 Bilanz zu der vom Brandenburger Arbeitsministerium angebotenen Service-Hotline ‚Zusatzjobs‘. Hier konnten Verdachtsfälle auf Missbrauch von Zusatzjobs gemeldet werden, denen dann

nachgegangen wurde. Lediglich 18 Missbrauchsfälle wurden vom 23. Mai bis 31. Dezember 2005 bei der Hotline aufgenommen. Unter anderem fielen sieben Beschwerden auf die Branche Garten- und Landschaftsbau, fünf betrafen den Bau, drei bezogen sich auf Soziales. Meistens handelte es sich jedoch nicht um Zusatzjobs, sondern um andere Förderinstrumente. Ende 2005 wurde die Hotline eingestellt.

Infos

Pressemitteilung des Arbeitsministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/fpxr5>



Europawoche 2006

Brandenburg

„Die Weichen für Brandenburgs Entwicklung in den Jahren 2007 bis 2013 müssen jetzt gestellt werden“, sagte Ministerpräsident Matthias Platzeck Ende Januar vor dem Brandenburger Parlament und verweist dabei auch auf die Möglichkeiten, die sich dafür bei der Brandenburger Europawoche 2006 bieten werden. Das Motto lautet: ‚Ich bin ein Europäer‘. Sie findet vom 5. bis 14. Mai zum 12. Mal als Gemeinschaftsaktion der 16 Länder und der verschiedenen politischen Gremien statt. Die Bürger sollen insbesondere über die Reform der EU, die Entwicklung im Zusammenhang mit der Ratifizierung der europäischen Verfassung und die künftige Ausgestaltung der EU informiert werden. Wie in den Vorjahren wird die Staatskanzlei eigene Veranstaltungen durchführen sowie die von anderen Trägern geplanten Veranstaltungen im Land unterstützen.

Infos

Pressemitteilung der Staatskanzlei und Veranstaltungsplan im Internet: <http://tinyurl.com/ngapu>

Für die Jugend

Europäischer Pakt

Der Rat der EU widmete sich auf seiner Frühjahrstagung Ende März 2006 u. a. der Umsetzung des Europäischen Pakts für die Jugend. Hier sollen noch größere Anstrengungen unternommen werden, die entsprechenden Politikbereiche zu vernetzen. Außerdem gilt es, die Jugend europaweit in die Umsetzung besser einzubeziehen. Der Delegationsleiter Gerd Hoofe, Staatssekretär im Bundesjugendministerium, erklärte vor der Konferenz: „... Wichtigstes Ziel ist es, mehr junge Menschen in Ausbildung und Arbeit zu bringen ... In Deutschland haben wir mit dem Erfolgsmodell Kompetenzagenturen einen vorbildlichen Weg im Sinne des Europäischen Pakts beschrieben ...“ (s. S. 27 i. d. H.).

Infos

Pressemitteilung des Bundesministeriums im Internet: <http://tinyurl.com/zoy8l>



Vor allem Arbeitslose nutzen das Angebot der Lotsendienste

Ergebnisse der Evaluation der Brandenburger Lotsendienste

Lieber selbstständig als arbeitslos. Aus diesem Motiv heraus wagen viele Brandenburgerinnen und Brandenburger den Schritt in die Selbstständigkeit. Viele von ihnen lassen sich von den Lotsendiensten im Land unterstützen. Zu ihrem Vorteil: Denn die so Betreuten bleiben mit ihrer selbstständigen Tätigkeit dauerhafter am Markt als GründerInnen, die keinen Lotsendienst in Anspruch genommen haben.

Die Lotsendienste erreichen Gründungswillige, die unsicherer, aber auch umsichtiger sind als vergleichbare Gründungswillige und unterstützen sie bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit. Mit Erfolg: Denn die betreuten GründerInnen schaffen mehr Arbeitsplätze und wollen in diesem Jahr stärker investieren als nicht betreute. Das sind wichtige Ergebnisse der Evaluation der Lotsendienste. (Siehe Infokästen auf S. 4 und 5). Da fast 90 % der Betreuten aus der Arbeitslosigkeit kommen, leistet die Förderung einen

ziehen andere regionale Beratungsangebote mit ein und nutzen sie.

Charakteristische Merkmale

Die Evaluatoren benennen folgende Merkmale, an denen sich die hervorgehobene Stellung der Landesförderung festmachen lässt. Die Lotsendienste

- > sind in allen 18 Kreisen und kreisfreien Städten Brandenburgs präsent. Spezialisierte Lotsendienste sprechen zusätzliche Zielgruppen an: Frauen, MigrantInnen, Studierende an sechs



Die Lotsendienste werden aus Mitteln des ESF und aus Mitteln des Landes Brandenburg gefördert

wirksamen Beitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Die Evaluatoren schätzen die Existenzgründungsförderung des Landes Brandenburg als einen wesentlichen, im Ergebnis unverzichtbaren Beitrag zur qualitativen und quantitativen Verbesserung des Existenzgründungsgeschehens in Brandenburg ein. Sie sprechen eine vorbehaltlose Empfehlung für die Fortführung aus.

Lotsendienste in Brandenburg

Bei der Lotsendienstförderung handelt es sich um ein Beratungs- und Qualifizierungsprogramm, welches sich essenziell von anderen Unterstützungsmöglichkeiten unterscheidet. Die Lotsendienste sind Anlaufstellen für Existenzgründungswillige. Das Service-Angebot der Lotsendienste umfasst individuelle Erstberatungen, Organisation von Assessments zur Erkennung von Stärken und Schwächen der Gründungsinteressierten, Erarbeitung individueller Gründungsfahrpläne sowie die Vermittlung von externen Qualifizierungs- und Beratungsleistungen. Die Lotsendienste integrieren ein breit gefächertes Dienstleistungsangebot, be-

Hochschulen, AbsolventInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen;

- > sind in der Vorgründungsphase offen für alle Personen mit Gründungsabsichten;
- > verfolgen einen individuellen Förderansatz und kein Massengeschäft;
- > suchen passende Dienstleistungen externer Anbieter und vermitteln die Gründungsinteressierten an diese Anbieter;
- > haben eine Filterfunktion. In nicht aussichtsreichen Fällen wird von der Gründung abgeraten;
- > verbessern das Gründungsklima durch Netzwerkarbeit;
- > sind in die Initiative ‚AGiL: Aufbruch Gründen im Land‘ eingebettet.

Große Reichweite der Lotsendienste

Die Evaluatoren attestieren den Lotsendiensten eine große Reichweite. Im Untersuchungszeitraum 2001 bis 2004 haben die Lotsendienste rund 4.000 Gründungswillige beraten. Etwa jeder zehnten Person wurde von der Selbstständigkeit abgeraten. Mehr als zwei Drittel der Betreuten haben sich selbstständig gemacht.

Wirkung der Lotsendienste

Die durch die Lotsendienste betreute Gruppe (B)

- > weist eine größere Bestandsdauer bei ihrer selbstständigen Tätigkeit auf: 91 % der Betreuten führen noch heute ihr Unternehmen, bei der Vergleichsgruppe (V) sind es 88 %. Werden die Unternehmen außer Acht gelassen, welche mithilfe des Existenzgründungszuschusses (Ich-AG) gegründet haben, so ist das Ergebnis noch deutlicher – B: 91 %, V: 83 %.
- > plant, 2006 stärker zu investieren als die Vergleichsgruppe (41 % zu 34 %).
- > schafft mehr Arbeitsplätze. Dies trifft sowohl auf den Gründungszeitpunkt als auch auf den Befragungszeitpunkt zu. Bei Gründung waren in den Unternehmen der Betreuten durchschnittlich 1,73 Beschäftigte tätig. Einschließlich der UnternehmerInnen in den Unternehmen der Vergleichsgruppe waren es 1,55 Personen. Zum Zeitpunkt der Befragung (2005) arbeiteten bereits 2,36 Beschäftigte in den Unternehmen der Betreuten bzw. 2,07 Beschäftigte in den Unternehmen der Vergleichsgruppe.

Eine Hochrechnung macht die Arbeitsplatzgewinne deutlicher: Zum Zeitpunkt der Gründung gab es bei den Betreuten 4.605 Beschäftigte (einschl. UnternehmerIn selbst), bei der Vergleichsgruppe 4.126 Beschäftigte, bis zum Zeitpunkt der Befragung konnte diese Anzahl erhöht werden auf 5.435 Beschäftigte, bei der Vergleichsgruppe auf 4.519 Beschäftigte. Die betreuten GründerInnen haben demzufolge doppelt so viele Arbeitsplätze geschaffen wie die Vergleichsgruppe.

Unterstützung für Gründerinnen

Der Anteil der Frauen an den betreuten GründerInnen ist im Betrachtungszeitraum gestiegen: von gut 32 % auf fast 41 %. Damit liegt der Frauenanteil über dem durchschnittlichen Anteil an allen GründerInnen im Land von rund einem Drittel und über dem bundesweiten Anteil, der im Jahr 2003 rund 38 % betrug.

Motive für die Selbstständigkeit

Es dominiert bei zwei Dritteln der Betreuten der Wunsch nach einem Ausweg aus der Arbeitslosigkeit. Es folgt der Wunsch nach persönlicher Unabhängig-

keit. Immerhin fast die Hälfte möchte eine gute Geschäftsidee umsetzen. Vor allem Frauen (39 %) wollen Familie und Beruf vereinbaren, während dieser Wunsch bei Männern von untergeordneter Bedeutung ist (21 %).

Warum zum Lotsendienst?

An erster Stelle steht der Wunsch nach besserer Kenntnis des Gründungsablaufs (73 %), gefolgt von dem Bedürfnis, von kompetenten Fachleuten beraten zu werden (64 %). Des Weiteren geht es um betriebswirtschaftliche und kaufmännische Fragen. Ein wichtiger Beweggrund, einen Lotsendienst aufzusuchen, ist die Angst, Fehler zu begehen (50 %). Hier besteht ein wesentlicher Unterschied zwischen den Betreuten und der Vergleichsgruppe, die eine Existenzgründung ohne Betreuung durch einen Lotsendienst vornahm.

Sicher in die Selbstständigkeit

Während sich die Betreuten und die Vergleichsgruppe hinsichtlich ihrer sozio-ökonomischen Merkmale nur geringfügig unterscheiden, bestehen in Bezug auf die Attribute der Unternehmerpersönlichkeit Unterschiede. Diejenigen, die einen Lotsendienst aufsuchen, fühlen sich bei ihrem Gründungsvorhaben unsicherer. Sie verfügen offenbar (noch) nicht über hinreichend ausgeprägtes Selbstvertrauen bzw. ausreichende Selbstsicherheit und gehen deshalb sehr umsichtig vor. Der Wunsch nach Unterstützung bei umfassender und optimaler Vorbereitung und nach Klärung aller damit zusammenhängenden Fragen ist bei ihnen deutlich stärker ausgeprägt als bei der Vergleichsgruppe. Erst mithilfe der Lotsendienste scheinen diese Gründungswilligen in der Lage, die Hürden auf dem Weg in die Selbstständigkeit zu überwinden.

Lotsendienste positiv bewertet

Die Betreuten bewerten die Lotsendienste überwiegend positiv: 68 % sind der Meinung, dass die Lotsendienste ihnen ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘ geholfen haben. Hervorzuheben ist, dass die Lotsendienste das regionale Beratungsangebot aktivieren, die Betreuten nehmen sehr viel stärker andere Beratungsangebote wahr als die Vergleichsgruppe, z. B. wenden sich 48 % der Betreuten an die Kammern, während dies von der Vergleichsgruppe nur 28 % tun. Sogar 34 % der Vergleichsgruppe nehmen gar kein Beratungsangebot in Anspruch. Insgesamt, so die Eva-

luatoren, nutzen die Betreuten Beratungsleistungen umfangreicher, intensiver und damit auch zielgerichteter.

Lotsendienste für Zielgruppen

Mit Blick auf die zielgruppenspezifischen Tätigkeiten der eigens eingerichteten Lotsendienste ist festzustellen, dass die spezifischen Anforderungen im Bereich der Studierenden und HochschulmitarbeiterInnen sowie der MigrantInnen sehr gut abgedeckt werden. Hinsichtlich des Frauenlotsendienstes wird von den Evaluatoren angemerkt, dass dieses Angebot nicht landesweit zur Verfügung steht.

Merkmale der GründerInnen

26 % der GründerInnen erbringen persönliche Dienstleistungen. Das Baugewerbe liegt mit einem Anteil an den Gründungen von 23 % an zweiter Stelle.

24 % der GründerInnen sind 50 Jahre alt und älter, 9 % sind jünger als 30 Jahre. Hierbei muss berücksichtigt werden, dass es für die Beratung junger Leute ein durch das MASGF gefördertes eigenes Angebot ‚Junge Leute machen sich selbstständig‘ in den drei Kammerbezirken gibt und die Hochschul-Lotsendienste erst seit 2004 arbeiten.

Bei den Gründungen handelt es sich überwiegend um Klein Gründungen. Ein Vergleich zeigt, dass in den Branchen, in denen die meisten Gründungen stattfinden, die Bruttomonatsverdienste von Vollzeitbeschäftigten keinen großen Abstand zu den Einkommen aus der Existenzgründung besitzen. Das belegt, dass ein Hauptmotiv der GründerInnen die Alternative zur Arbeitslosigkeit ist.

Wie geht es weiter?

Die Förderung der Lotsendienste wird bis Ende Februar 2007 fortgesetzt. Dafür stehen bis zu 4,8 Mio. Euro aus ESF- und

Landesmitteln von Seiten des MASGF zur Verfügung. Als erste Konsequenzen aus der Evaluation wurden die Hochschul-Lotsendienste auch für Hochschulabsolventen geöffnet und die Qualitätssicherung seitens der LASA verstärkt. In diesem Jahr prüft das MASGF, wie die Lotsendienste in der neuen Förderperiode der EU-Strukturfonds ab 2007 mithilfe von ESF- und Landesmitteln weiterzuführen sind. In diesem Zuge wird die Förderrichtlinie auf der Grundlage der Handlungsempfehlungen der Evaluation überarbeitet. Folgende Empfehlungen der Evaluation sind dabei unter anderem zu berücksichtigen:

- > Wiederaufnahme der Förderung von Betreuung und Coaching in der Nachgründungsphase;
- > Verstärkung der bisher schon durch die LASA praktizierten wirkungsbezogenen Steuerung und Qualitätssicherung;
- > einheitliches Niveau der Netzwerkaktivitäten bei allen Lotsendiensten;
- > stärkere Einbeziehung von Betriebsnachfolgen;
- > Weiterführung der zielgruppenspezifischen Lotsendienste an den Hochschulen und für MigrantInnen;
- > die Evaluatoren konstatieren zwar einen spezifischen Betreuungsbedarf bei Frauen, aber nicht für jede Gründung von Frauen. Ein frauenspezifisches Angebot könnte entweder durch eine landesweite Einrichtung erfolgen oder in die regionalen Lotsendienste integriert werden. □

*Ursula Klingmüller,
Referatsleiterin im MASGF*

Infos

- Lotsendienst im Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=134
- Die Evaluation wird vorauss. Anfang April im Internet veröffentlicht: www.masgf-brandenburg.de, Rubrik: Publikationen

Evaluation der Lotsendienste

Das ISG-Dresden Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik hat 2005 die ‚Förderung zur qualifizierenden Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern in der Vorgründungsphase‘ – kurz Lotsendienste – nach der Richtlinie des MASGF sowie die ‚Förderung von beratender Begleitung (Coaching) von KMU in der Nachgründungsphase‘ (CoNaG) nach der Richtlinie des MW evaluiert. Auftraggeber waren das MASGF und MW. Der Untersuchungszeitraum umfasst 2001 bis 2004. Die Evaluation wurde aus Mitteln des ESF, des Landes (2/3) sowie des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (1/3) finanziert. Im nebenstehenden Artikel steht die Evaluation der Lotsendienste im Vordergrund. Bei der Untersuchung wurden die von den Lotsendiensten betreuten Gründungswilligen sowie eine Vergleichsgruppe von ExistenzgründerInnen, die keine Lotsendienste in Anspruch genommen hatten, befragt.

„Wir bekommen eine Gründungskultur an der Hochschule“

Interview mit Dr. Guido Reger, Professor an der Universität Potsdam

Welche Universität bietet die beste Unterstützung für Gründungsinteressierte? Dieser Frage ist die Uni Regensburg nachgegangen. In einer Ranking-Liste hat sie 72 deutsche Unis erfasst: Erfreulich für Brandenburg – die Uni Potsdam hat es vom 16. Platz im Jahr 2003 auf den 2. Platz im Jahr 2005 geschafft. Prof. Dr. Guido Reger hat die Stiftungsprofessur der Mittelbrandenburgischen Sparkasse ‚Innovative Existenzgründungen und Mittelstandsentwicklung‘ für Innovative Existenzgründung an der Uni Potsdam inne.

• Herr Reger, was macht die Uni Potsdam zur zweitbesten Gründeruni? Wir haben mit der Stiftungsprofessur einen großen Schritt gemacht: Mein Kollege Prof. Wagner und ich haben alle Gründungsaktivitäten an der Universität Potsdam in unserem Centrum Entrepreneurship und Innovation der Uni Potsdam – BIEM-CEIP zusammengefasst. Damit wollen wir allen interessierten Gründern an der Uni eine zentrale Anlaufstelle bieten. Und wir haben unser Lehrangebot zu Unternehmensgründungen stark ausgebaut. Unsere Studenten können jedes Semester zwischen 45 Gründungsseminaren wählen. Wir machen viel Werbung für unser Angebot, gerade auch in der technisch-naturwissenschaftlichen Fakultät. Wir sind bei EXIST SEED als Modelluni mit dabei. Über diese Bundesförderung bekommen Hochschulabsolventen ein Jahr lang eine halbe Stelle finanziert und können so finanziell abgesichert ihre Gründung vorbereiten.

• Welchen Erfolg zeigt Ihre Förderung? Wir haben in den vergangenen drei Jahren 60 Gründungen begleitet, überwiegend von Studierenden, einige von wissenschaftlichen Mitarbeitern. Wir bekommen langsam eine Gründerkultur an unserer Hochschule, es entwickelt sich ein Automatismus: Die Studierenden wissen, dass es uns gibt und sie kommen zu uns, um sich beraten zu lassen.

• Aus welchen Fachbereichen kommen die meisten Gründer? Vor allem aus den Wirtschaftswissenschaften. Sie machen sich mit Marketingagenturen, Beratungsbüros oder Buchhaltung für Betriebe selbstständig. Dann betreuen wir viele Informatiker. Es machen sich aber auch Sportler und Interessierte aus dem Bereich Informationstechnik/Neue Medien selbstständig.

• Gibt es technologieorientierte Gründungen? Hier müssen wir auch noch kräftig und mit einem langen Atem arbeiten. Techno-

logieorientierte Gründungen kommen bei uns vor allem aus der Informatik und der Life Science, beispielsweise der Biotechnologie oder der Medizintechnik. Zu Gründungen im Bereich Life Science rate ich eher wissenschaftlichen Mitarbeitern nach ihrer Promotion. Technologieorientierte Gründungen sind sehr kapitalintensiv und brauchen eine lange Vorbereitungszeit. Diese Hürden sind von wissenschaftlichen Mitarbeitern mit hohen technologischen Kompetenzen, Projekterfahrung und eigenen Kontakten besser zu nehmen. Außerdem sollten die Gründer vorher Berufserfahrungen gesammelt haben. Das rate ich allen Gründungsinteressierten.

• Aber technologieorientierte Gründungen kommen vor?

Ja. Wir betreuen gerade zwei wissenschaftliche Mitarbeiter von uns, die sich mit einem Verfahren zur schnellen und kostengünstigen Herstellung von Antikörpern selbstständig machen wollen. Sie bekommen eine Förderung über EXIST SEED und werden von dem Lotsendienst an unserer Uni betreut. Der Mitarbeiter hilft ihnen, den Businessplan und das Finanzierungskonzept aufzustellen.

• Hat sich der Lotsendienst an Ihrer Universität bewährt?

Im Prinzip ja, aber er müsste an die Hochschulbedingungen angepasst werden: Der Lotsendienst hat immense Probleme mit der Vorgabe, dass 60 Prozent der Betreuten innerhalb von neun Monaten zur Gründung gebracht werden müssen. Gerade Gründungen im Bereich Informatik oder Life Science sind viel langfristiger angelegt. Die beiden wissenschaftlichen Mitarbeiter, von denen ich



Er möchte Studenten und wissenschaftliche Mitarbeiter ermuntern und befähigen, eigene Unternehmen zu gründen: Professor Dr. Guido Reger

eben sprach, werden für den Lotsendienst auch ein Ausfall sein, weil sie nicht in der vorgegebenen Zeit in Gründung gehen können. Dann müssen die Instrumente des Lotsendienstes auf akademische und insbesondere technologieorientierte Gründungen abgestimmt werden. Ein Informatiker oder Medizintechniker passt nicht in ein Assessment mit jemandem, der eine Eventagentur gründen möchte. Auch brauchen sie andere Coaches, als diejenigen, auf die der Lotsendienst derzeit zurückgreift. Die Coaches müssen aus der jeweiligen Industrie kommen und Kontakte dorthin haben. Gebraucht werden auch Anwälte, die sich im Patentrecht auskennen. Und dann kommt man mit den 2.600 Euro, die jeder technologieorientierte Gründer für externe Beratung erhalten kann, nicht weit. Die Lotsendienste sind noch zu sehr auf Klein Gründungen ausgelegt. Um Gründungen aus den Hochschulen zu unterstützen, brauchen sie Branchenkenner als Coaches und eine kontinuierliche Betreuung.

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

„Für uns war der Lotsendienst ein Gottesgeschenk“

Interview mit Dr. Daniel Baier, Professor an der Technischen Universität Cottbus

Die Förderung von Existenzgründung aus der Hochschule gehört zum Auftrag der BTU Cottbus. Die 1992 etablierte Universität soll damit die Region stärken. In den vergangenen zwei Jahren begleitete der Lotsendienst der Uni 45 Studenten bei ihrer Gründung. BRANDaktuell fragte Dr. Daniel Baier, vom Lehrstuhl für Marketing und Innovationsmanagement, welche Chancen die Region Süd-Ost-Brandenburg für Gründer aus der Hochschule bietet und wie die Uni das Gründungsklima weiter verbessern will.

- Herr Baier, der Lotsendienst an Ihrer Hochschule hat in den vergangenen zwei Jahren 45 Gründungen begleitet. Ein gutes Ergebnis.
Ja. Und wir haben auch unsere Leuchttürme. Zusammen mit einer der weltweit größten Unternehmensberatung, Roland Berger Strategy Consultants, zeichnen wir jedes Jahr mit dem Roland-Berger-Gründerpreis besonders erfolgreiche Firmen aus, die durch Studenten oder Mitarbeiter der BTU Cottbus gegründet wurden. Vergangenes Jahr etwa haben wir ein Architekturbüro gewürdigt, das technisch hoch innovative Häuser konzipiert und realisiert. Und der Preisträger aus dem Jahr 2002, die Webdynamix GmbH, ein Cottbuser Softwareentwickler, beschäftigt inzwischen rund 20 Mitarbeiter und hat weitere erfolgreiche Tochterunternehmen ausgegründet. Aber nicht alle Studenten gründen wie die Gründer der Webdynamix GmbH schon während ihres Studiums oder gleich nach ihrem Abschluss. Viele sammeln erst Berufserfahrungen und das ist nicht von Nachteil. Meine Empfehlung an unsere Wirtschaftsingenieure etwa ist, vor einer Gründung zunächst zu promovieren oder in einer renommierten Unternehmensberatung oder einem großen Unternehmen zu arbeiten.

- Sehen Sie noch Möglichkeiten, das Gründungsklima zu verbessern?
Die Studierenden in den wirtschaftsnahen Studiengängen wie E-Business und Wirtschaftsingenieurwesen werden von uns zum Thema Existenzgründung sehr gut versorgt. Sie lernen, wie man Businesspläne schreibt und wie man ein eigenes Unternehmen erfolgreich gründet und führt. Die Studenten der rein technischen Studiengänge und die wissenschaftlichen Mitarbeiter hingegen müssen wir noch besser auf Unternehmensgründungen vorbereiten, dieses Thema kommt bisher bei ihnen im Pflichtprogramm nicht vor. Und für Angebote außerhalb des Pflichtprogramms werden sie noch zu wenig sensibilisiert.

- Welche Chancen bietet Süd-Ost-Brandenburg für Existenzgründer aus der Hochschule?

Bei uns haben insbesondere Software- und unternehmensnahe Dienstleister, etwa Unternehmensberatungen, aufgrund des guten Know-how-Transfers aus der Hochschule, der geringeren Lohnkosten und gut ausgebildeten Fachkräften auch im bundesweiten Wettbewerb entscheidende Vorteile. Leider gibt es aber in der Lausitz nur sehr wenige große Unternehmen. So schreiben viele unserer Studenten ihre Diplomarbeiten in Zusammenarbeit mit Unternehmen aus den wirtschaftsstarken westdeutschen Regionen und werden in dieser wichtigen Lebensphase dort heimisch. Das führt dazu, dass an Unternehmensgründungen in den Regionen um Karlsruhe und Stuttgart ostdeutsche Absolventen in großem Umfang beteiligt sind. Sie haben während ihrer Diplomarbeit dort unten Kontakte geknüpft, sind geblieben und sorgen mit ihrem hier erworbenen Know-how dort für weiteres Wirtschaftswachstum.

- Hat sich der Lotsendienst an Ihrer Universität bewährt?

Für das, was uns gefehlt hat, ist der Lotsendienst ein Gottesgeschenk: Wir haben endlich einen regulären Ansprechpartner für die Gründungswilligen. Er kann sie in der schwierigen Startphase jederzeit mit Rat und Tat unterstützen. Das ist sehr wichtig, denn die BTU Cottbus ist eine kleine Universität und unsere Studenten sind kurze Wege gewohnt, die wollen keine Beratung in Berlin oder Potsdam. Und wir haben über den Lotsendienst etwas Geld, beispielsweise für einen Steuerberater. Von Vorteil ist auch, dass der



„Wenn wir der Region helfen wollen, müssen wir vor allem Gründungen von wissenschaftlichen Mitarbeitern fördern. Das sind diejenigen, deren Firmen dann auch mal auf 100 Mitarbeiter anwachsen.“ Dr. Daniel Baier ist einer von derzeit zwei Professoren, die an der BTU Cottbus für Existenzgründungen zuständig sind.

Lotsendienst ab März Absolventen von anderen Universitäten betreuen kann. In der Vergangenheit musste der Mitarbeiter des Lotsendienstes fünf Absolventen ablehnen, da sie ihr Diplom in einem anderen Bundesland erhalten haben.

- Ist der Lotsendienst in der Lage, auch größere, technologieorientierte Gründungen zu betreuen?

Für richtige Hightech-Gründungen verfolgen wir ergänzend einen anderen Ansatz. Wer ein gutes Produkt, eine gute Idee hat, der findet kompetente Beratung direkt an den Lehrstühlen und Forschungseinrichtungen der BTU. Häufig findet sich auch ein passender Fördertopf. Hightech-Gründungen machen uns da keine Sorgen. Wichtig ist aber, dass der Lotsendienst für die anderen Gründungen an unserer Universität bestehen bleibt und dass die Gründungsberatung an den Hochschulen nicht zentralisiert wird.

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

Gemeinsam für mehr Selbstständigkeit

Landesinitiative AGiL: ‚Aufbruch Gründen im Land‘ bündelt die Kräfte

Die Selbstständigenquote in Brandenburg steigt. Im vergangenen Jahr lag das Land mit einer Quote von 11,4 Prozent als erstes ostdeutsches Bundesland über dem Bundesdurchschnitt. Erfreulich ist auch der Saldo aus Gewerbean- und -abmeldungen, der in den vergangenen Jahren immer positiv ausgefallen ist. Unterstützt wird das Gründungsgeschehen in Brandenburg durch AGiL, in der die Brandenburger Akteure im Gründungsgeschäft seit Ende 2000 zusammenarbeiten.

Die Gründungsinitiative AGiL soll die Transparenz für Gründer verbessern: Die Internetseiten der Initiative bieten weitreichende Informationen. Und die Partner haben Informationsbroschüren für die unterschiedlichen Gruppen, etwa für Studierende, Migranten, junge Leute, und zu unterschiedlichen Themen, etwa Finanzierung, herausgebracht. Auch auf den Deutschen Gründer- und Unternehmertagen, deGUT, führt der gemeinsame Auftritt aller Partner der Initiative zu einer besseren Transparenz für Brandenburger Gründungsinteressierte.

Qualifizierung und Beratung

Ein wesentliches Projekt, das die AGiL-Partner angeschoben haben, war die gemeinsame Existenzgründungsförderung des MASGF in der Vorgründungsphase und des Brandenburger Wirtschaftsministeriums (MW) in der Nachgründungsphase (bis 2005). Die Lotsendienste des MASGF haben in der Vorgründungsphase zahlreichen Gründern den Weg in die Selbstständigkeit geebnet (siehe S. 4-5).

Seit 2005 wird in Brandenburg gemeinsam von der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) und den regionalen Akteuren das Gründercoaching angeboten. Darüber hinaus bietet der Senior Coaching Service ausgewählten Gründern Beratung durch erfahrene Fachkräfte.

Hochschule und Gründung

Erhebliche Fortschritte konnten beim Gründungsgeschehen an den Hochschulen gemacht werden. Im Projekt BEGIN, gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung, haben die Fachhochschulen Potsdam und Brandenburg sowie die Uni Potsdam zusammen mit der ZukunftsAgentur Brandenburg bis 2005 Gründungsideen an ihren Hochschulen gefördert. Parallel dazu entstand das Brandenburgische Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung (BEM). Inzwischen gibt es vier Entrepreneurship-Lehrstühle an brandenburgischen Hochschulen. Und auch andere Lehrstühle beschäftigen sich mit dem Thema. Das alles hat dazu geführt, dass in vielen Studiengängen Gründungswis-

sen Teil der Curricula geworden ist und dass Studierende Hilfe bei Gründungen an ihren Hochschulen bekommen.

Finanzierung von Investitionen

Investitionen werden durch das Programm Gründungs- und Wachstumsfinanzierung unterstützt. Dabei handelt es sich um eine Kooperation der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) mit der Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) und dem Wirtschaftsministerium, das Mittel zur Zinsverbilligung und für Tilgungserlasse einbringt. Die Darlehensgewährung erfolgt über die Hausbanken und die ILB auf Basis des Unternehmerkredits der KfW.

Wichtiger Baustein für Sicherheiten bei Kreditvergaben sind Bürgschaften der Bürgschaftsbank Brandenburg. Die Möglichkeit, Bürgschaften ohne Bank zu beantragen, ist seit einiger Zeit bis zu einem Betrag von 250.000 Euro möglich. Das hilft gerade kleinen und mittleren Betrieben bei der Bürgschaftsbeschaffung.

Neben den bereits bestehenden Programmen der Gemeinschaftsaufgabe Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur und der Technologieförderung wurde zum Ende des Jahres 2005 mit EFRE- und Landesmitteln ein neuer Risikokapitalfonds insbesondere für technologieorientierte, wachstumsstarke Unternehmen aufgelegt, den die Brandenburg Capital GmbH betreut.

Für Kleinstkredite gibt es bisher hauptsächlich regionale Lösungen, etwa eine Kooperation des TGZ Belzig mit der regional tätigen Volksbank. Oder die Mikrokredite der durch das MASGF mit ESF-Mitteln geförderten Initiative ‚Junge Leute machen sich selbstständig‘, bei denen es ebenfalls Kooperationen mit der örtlichen Kreditwirtschaft gibt. Erst kürzlich angelaufen ist Enterbusiness, das ohne öffentliche Förderung Kleinstkredite gewähren kann.

Schule und Wirtschaft

Für die Schulen ist der neue Lehrplan für Wirtschaft-Arbeit-Technik in der Sekundarstufe I ein wichtiger Schritt. Darin wurde dem Thema Selbstständigkeit

deutlich mehr Raum eingeräumt. Einblick in das Wirtschaftsleben erhalten Schüler auch in Schülerfirmen. Diese werden vom Netzwerk Zukunft mit Unterstützung des Brandenburger Bildungsministeriums und des MW in den Schulen gefördert. Die Servicestelle Schülerfirmen bietet einen professionellen Internetauftritt und eine kostenlose Hotline.

Frauen und Gründung

Im vergangenen Jahr veranstalteten das MASGF und das MW zum fünften Mal den Unternehmerinnen- und Gründerinnen Tag. 200 Unternehmerinnen und Gründerinnen besuchten die Veranstaltung, die der Netzwerkarbeit und der Qualifizierung dient. □

Ursula Bretschneider, MW

Infos

AGiL im Internet: www.agil-brandenburg.de



AGiL – Ziele und Partner

Die Existenzgründungsinitiative des Landes Brandenburg AGiL wurde im Jahr 2000 ins Leben gerufen. Die Ziele sind:

- > die Zahl erfolgreicher Existenzgründungen in Brandenburg zu erhöhen,
- > das Gründungsklima zu verbessern und Anreize für die Aufnahme einer selbstständigen Tätigkeit zu schaffen,
- > die Zusammenarbeit zwischen den Akteuren der Gründungsszene zu verbessern und deren Aktivitäten besser aufeinander abzustimmen,
- > die Wirksamkeit der Existenzgründungsförderung zu erhöhen sowie
- > die Chancen für Gründerinnen zu verbessern.

Als erster wesentlicher Schritt wurde im Rahmen von AGiL eine gemeinsame Erklärung der Industrie- und Handelskammern, der Handwerkskammern sowie von vier Ressorts der Landesregierung geschlossen. Diese Erklärung ist ein Baustein von AGiL. In der Folgezeit kamen die Landesrektorenkonferenz und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit hinzu. Seit 2005 arbeiten im Lenkungskreis AGiL die LASA Brandenburg GmbH, die Investitionsbank des Landes Brandenburg, die Bürgschaftsbank Brandenburg und die ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB) mit.

Jung und Selbstständig

In Brandenburg und Berlin wagen sich vor allem junge Menschen an eine Gründung

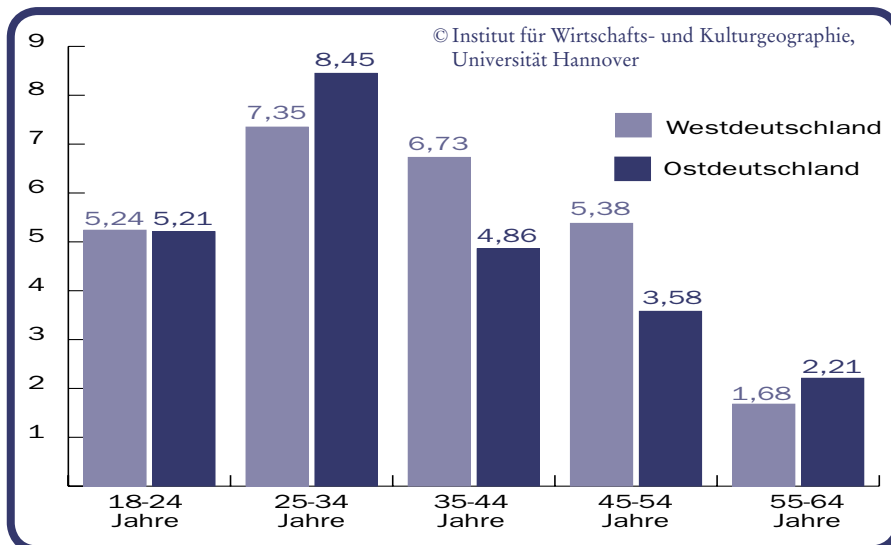
Fast jeder 10. junge Mensch in Berlin und Brandenburg bereitet eine Gründung vor oder hat vor kurzem den Schritt in die Selbstständigkeit gewagt. Damit liegen die beiden Bundesländer weit vor den anderen ostdeutschen Ländern und weit über dem bundesdeutschen Durchschnitt. Zu diesem Ergebnis kommt die Universität Hannover, die regelmäßig Befragungen zu Gründungsaktivitäten in Deutschland durchführt.

Während in Berlin und Brandenburg gut 9 Prozent der jungen Menschen zwischen 18 und 24 Jahre sich in Gründung befinden oder neue Selbstständige (s. Kasten) sind, sind es bundesweit nur gut 5 Prozent aller Menschen dieser Altersgruppe. Im ostdeutschen Altersgruppenvergleich bilden die 18- bis 24-Jährigen die zweitaktivste Gruppe, was Gründungen angeht. In Westdeutschland kommt diese Gruppe erst an vierter Stelle. Auch unterscheidet sich die Gründungsaktivität der 18 bis 24-Jährigen kaum, egal ob sie aus Ost oder aus West kommen. Und Ostdeutsche zwischen 25 und 34 Jahren sind im Bundesvergleich die aktivste Gruppe.

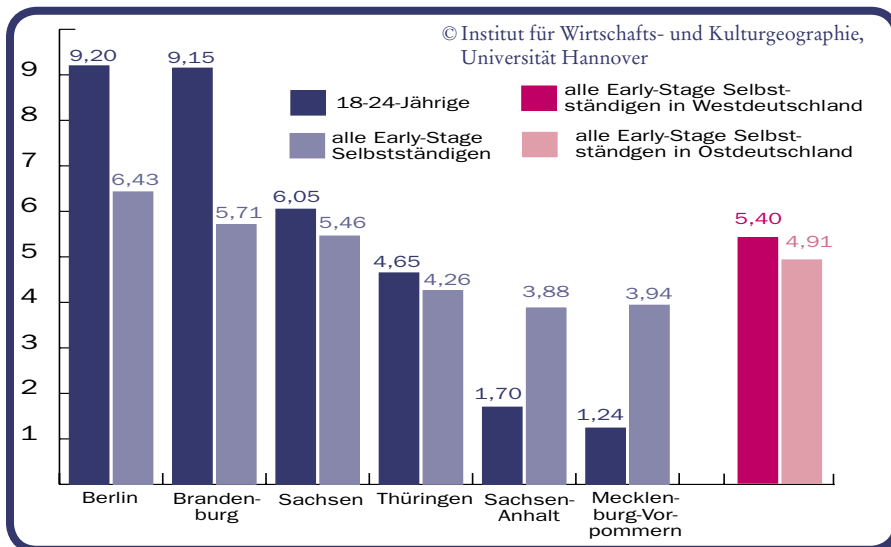
Gründungseinstellung beeinflusst Gründungsneigung

Doch woran liegt es, dass gerade junge Ostdeutsche eine verstärkte Neigung zur Selbstständigkeit haben? Eine Erklärung könnte ihre Gründungseinstellung sein. Das meint Dr. Rolf Sternberg, Professor für Wirtschaftsgeographie an der Uni Hannover. So schätzen junge Ostdeutsche zwischen 18 und 24 Jahren die Gründungschancen in ihrer Region weit aus besser ein als der bundesdeutsche Durchschnitt aller Altersgruppen. Auch haben sie etwas weniger Angst zu scheitern. Lediglich ihr Wissen, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen schätzen sie weitaus geringer ein als der Bundesdurchschnitt. Doch immerhin fast 23 Prozent der jungen Ostdeutschen meinen, genügend Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu haben, um ein Unternehmen zu gründen. Sternberg fordert deshalb, die kulturellen Werte und sozialen Normen zu verbessern sowie die Selbstständigkeit schon an den Schulen zu fördern, um die Gründungsaktivitäten zu erhöhen. Denn im internationalen Vergleich der Gründungsaktivitäten liegt Deutschland nur im hinteren Mittelfeld. □

(jac)



Early-Stage-Selbstständige pro 100 Befragte nach Altersgruppen; Zahlen: GEM-Bevölkerungsbefragungen 2001–2005 (Definition Early-Stage-Selbstständige siehe Kasten)



Early-Stage-Selbstständige pro 100 Befragte – junge Leute zwischen 18 und 25 Jahre nach ostdeutschen Bundesländern; Zahlen: GEM-Bevölkerungsbefragungen 2001–2005 (Definition Early-Stage-Selbstständige siehe Kasten)

Was ist der Global Entrepreneurship Monitor (GEM)?

GEM ist ein internationales Forschungskonsortium zur empirischen und vergleichenden Analyse des Gründungsgeschehens. An GEM sind zwischen 30 und 40 Staaten beteiligt. Jährlich befragen die Länderteams Menschen zwischen 18 und 64 Jahren nach ihrer Gründungsaktivität: Ob sie sich in Gründung befinden oder ‚neue Selbstständige‘ sind, das heißt, ob sie Inhaber oder Teilhaber eines bestehenden Unternehmens sind und nicht länger als 3,5 Jahre Gewinne

erzielt oder Gehälter erhalten haben. Die Gruppe aus werdenden Gründern und neuen Selbstständigen sind die Early-Stage-Selbstständigen. Die Ergebnisse der Befragungen werden jährlich in Länderberichten herausgegeben. Der Länderbericht 2005 erscheint Anfang April. Prof. Dr. Rolf Sternberg leitet seit 1999 das Länderteam Deutschland.

Infos

Länderberichte im Internet: www.gemconsortium.org

Gründen mit dem Einstiegsgeld

Einstiegsgeld ist für Hartz-IV-Empfänger eine sichere Unterstützung in die Selbstständigkeit

Ich-AG und Überbrückungsgeld stehen Arbeitslosengeld-II-Empfängern zwar nicht offen. Aber mit dem Einstiegsgeld gibt es eine gute Alternative, auch Langzeitarbeitslose auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen. Doch ist das Einstiegsgeld eine Kann-Leistung, ob und in welchem Umfang es gewährt wird, liegt im Ermessen der Fallmanager in den ARGEN und Optionskommunen. Gute Erfahrungen mit dem Instrument haben die Lotsendienste in den Landkreisen Märkisch-Oderland sowie Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming gemacht.

Das Einstiegsgeld gibt es zu dem Arbeitslosengeld II dazu. In den Landkreisen Dahme-Spreewald und Teltow-Fläming bekommen die Gründer 50 Prozent des Hartz-IV-Regelsatzes als Einstiegsgeld. „Das ist ein Bonus obendrauf“, sagt Marion Fender, die die Lotsendienste in den beiden Kreisen leitet. „Das Einstiegsgeld ist ein gutes Instrument, weil die Gründer weiterhin ihre Miete, ihr Grundeinkommen über das Arbeitslosengeld II erhalten und auch noch kranken- und rentenversichert sind.“ Ich-AGler beispielsweise bekommen nur den Existenzgründungszuschuss und müssen daraus ihre Versicherungen bezahlen. „Mit einer Ich-AG muss man von Anfang an seinen Lebensunterhalt erwirtschaften“, sagt Fender.

Fender hat im vergangenen Jahr in beiden Landkreisen zusammen 31 Arbeitslosengeld-II-Empfänger in die Gründung begleitet. Sieht sie Unterschiede zwischen Arbeitslosengeld-I- und Arbeitslosengeld-II-Empfängern? „Nein, eigentlich nicht. Unter den Arbeitslosengeld-II-Empfängern war auch jemand mit Dokortitel dabei“, sagt sie, und überlegt: „Vielleicht haben die Arbeitslosengeld-I-Empfänger im Schnitt etwas höhere Bildungsabschlüsse.“ Diejenigen, die Marion Fender in ihre Betreuung aufnimmt, haben alle gute Chancen mit ihrer Gründungsidee. „Ich rate im Vorfeld vielen von einer Gründung ab, weil die Geschäftsidee nicht tragfähig ist.“ Der fünfte Hausmeisterdienst in drei Straßen hat eben kaum Aussicht auf Erfolg. Auch sei nicht jeder der geborene Unternehmer, sagt sie. Und, was noch mehr zählt: „Man kann nicht jedem Menschen Unternehmertum beibringen.“ Das gilt für Arbeitslosengeld-I-Empfänger wie für Hartz-IV-Empfänger gleichermaßen. „Wenn ich höre, ich möchte eine Ich-AG gründen, werde ich vorsichtig“, sagt Fender. Für manche seien es Notgründungen, bei denen sie nicht wissen, worauf sie sich einlassen.

Gute Erfahrungen mit dem Einstiegsgeld hat auch Gerd Henning, Leiter des Lotsendienstes im Landkreis Märkisch-

Oderland gemacht. Mehr als 20 Hartz-IV-Empfänger sind im vergangenen Jahr mit seiner Hilfe in die Selbstständigkeit gegangen und mit der Sicherheit, die ihnen Hartz IV und das Einstiegsgeld bieten. Zwischen 150 und 180 Euro zahlt die ARGE in Märkisch-Oderland als Einstiegsgeld. Erwirtschaftet der junge Un-

ternehmer Gewinne, so sind die ersten 100 Euro anrechnungsfrei, bis 800 Euro werden 80 Prozent auf das Hartz-IV-Einkommen angerechnet, darüber hinaus 90 Prozent. Gewährt wird das Einstiegsgeld für sechs bis acht Monate, eine Verlängerung ist möglich, aber der Zuschuss ist dann niedriger. Vor allem Handwerker hat Henning in die Selbstständigkeit begleitet. Aber auch eine Bildhauerin und einen Rettungssanitäter. „Der springt immer ein, wenn das Rote Kreuz oder der Arbeiter-Samariter-Bund jemanden brauchen“, erzählt Henning. Dem Sanitäter finanzierte die ARGE auch die Arbeitskleidung. □ (jac)

Mit Arbeitslosengeld II in die Selbstständigkeit – das können ARGEN und Optionskommunen finanzieren

Einstiegsgeld

Das Einstiegsgeld wird zusätzlich zum Hartz-Einkommen gezahlt. Es ist eine Kann-Leistung, deren Höhe und Dauer im Ermessen der Fallmanager liegt. Das Einstiegsgeld beträgt in der Regel zwischen 50 und 100 Prozent der Regelleistung beim Arbeitslosengeld II – die Regelleistung für Alleinstehende in den neuen Bundesländern beträgt derzeit 331 Euro im Monat. Einstiegsgeld kann bis zu einem Jahr gewährt werden, eine Verlängerung um ein weiteres Jahr ist möglich.

Der neue Selbstständige bleibt Hartz-IV-Empfänger, es sei denn, die erzielten Gewinne sind so hoch, dass die Bedürftigkeit entfällt. Seit Oktober 2005 gilt, dass das Einstiegsgeld bis zum Ablauf der gewährten Förderung auch dann gezahlt wird, wenn der Empfänger aus dem Hartz-IV-Bezug herausfällt.

Es gibt einen Grenzfall der Bedürftigkeit: Der Selbstständige fällt aufgrund seiner Einnahmen aus der Bedürftigkeit heraus und muss seinen Krankenkassenbeitrag selbst bezahlen. Wenn er nach Abzug des Krankenkassenbeitrages wieder in die Bedürftigkeit hineinkommt, dann kann er einen Zuschuss beim Sozialamt beantragen und wird nicht wieder Hartz-IV-Empfänger.

Was ist, wenn das Einkommen aus der Selbstständigkeit stark schwankt? Vor allem bei Handwerkern kann es vorkommen, dass ein Hartz-IV-Empfänger in einem Monat so viel einnimmt, dass er aus der Bedürftigkeit herausfällt und im nächsten Monat weniger Einnahmen hat und wieder in die Bedürftigkeit hineinkommt. Dann müsste er einen neuen Antrag auf Arbeitslosengeld II stellen. Seit Oktober können die Fallmanager die Einnahmen nach eigenem Ermessen rechnerisch auf mehrere Monate verteilen, sodass der Selbstständige Arbeitslosengeld II ohne Unterbrechung bekommt.

Finanzielle Unterstützung für Investitionen, Qualifizierungen und Gebühren

Nach § 16 SGB II können die Jobcenter auch weitere Leistungen finanzieren. Hierzu gehören etwa Fachqualifizierungen oder auch Investitionen, etwa Geräte für Handwerker oder Berufskleidung. So hat beispielsweise ein Klempner aus dem Landkreis Märkisch-Oderland, der sich selbstständig gemacht hat, vom Jobcenter 1.600 Euro für eine Blechbiegemaschine bekommen. Davon waren 800 Euro ein nicht rückzahlbarer Zuschuss und 800 Euro ein zinsfreier Kredit, rückzahlbar entsprechend der Gewinnentwicklung. Über den § 16 können auch Gebühren für die Zulassung der selbstständigen Tätigkeit finanziert werden, beispielsweise bei der Zulassung eines Gastronomiebetriebes. Das alles sind jedoch Kann-Leistungen, die Entscheidung treffen die Fallmanager.

Märkisch-Oderland und Dahme-Spreewald: Besondere Förderung für Ältere

Vielen älteren Arbeitslosen erscheint die Selbstständigkeit als möglicher Weg aus der Arbeitslosigkeit. „Es melden sich bei uns viele Ältere, die eine selbstständige Tätigkeit aufnehmen wollen“, erzählt Marion Fender vom Lotsendienst im LK Dahme-Spreewald. Sowohl in Dahme-Spreewald als auch in Märkisch-Oderland gibt es zwei Projekte, die ältere Hartz-IV-Empfänger bei ihrem Weg in die Selbstständigkeit besonders unterstützen:

MOL: Zuschuss bis 20.000 Euro

So läuft seit Januar in Märkisch-Oderland ein Projekt für ältere Hartz-IV-Empfänger. Sie können zusätzliche Qualifizierungen bezahlt bekommen und einen Investitionszuschuss von bis zu 20.000 Euro erhalten. Weiterhin gibt es einen Bürgerschaftsfonds, über den sie einen Kredit von bis zu 50.000 Euro erhalten können. Das Projekt wird vom Bundesministerium für Arbeit gefördert (siehe Seite 16).

LDS: Beratung nach der Gründung

Beim Projekt ‚Stärke Landkreis Dahme-Spreewald‘ können ältere Gründer, die Arbeitslosengeld II erhalten, einen zusätzlichen Beratungsgutschein insbesondere für die Nachgründungsphase bekommen. Außerdem können sie einen Investitionszuschuss von bis zu 5.000 Euro erhalten. Auch dieses Projekt wird über das Bundesarbeitsministerium gefördert.

Vom Arbeitslosengeld-II-Empfänger zum Arbeitgeber

Hürden bei der Gründung meistert Bernd Zörner zusammen mit seiner Lotsin

„Kannst du das für mich faxen?“ Bernd Zörner betritt das Büro des Lotsendienstes und drückt Marion Fender einige Blätter Papier in die Hand. „Danke. Alle wollen Kopien, Stempel und Beglaubigungen, kein Wunder, dass nichts in Gang kommt“, murmelt Zörner. Er wird noch einige Kopien beibringen und einige Vorschriften erfüllen müssen, bis er mit seiner Autolackiererei in Gründung gehen kann. Und dabei hilft ihm Marion Fender vom Lotsendienst im Landkreis Dahme-Spreewald.



Zukünftiger Chef mit seinem zukünftigen Mitarbeiter: Sowie Bernd Zörner (links) mit seiner Autolackiererei in Gründung gegangen ist, will er Gagik Movisyan (rechts) einstellen.

„Bernd Zörner ist fachlich top“, sagt Fender. Zehn Jahre war er Geselle in einer Autolackiererei, dann verlor er seinen Job. Und fand keinen neuen. „Als gestandene Fachkraft ist er vielen zu teuer“, sagt Fender. Dann hat ihn die Arbeitsagentur zu einer Trainingsmaßnahme geschickt. „Die Seminarleiterin war fit“, sagt Zörner. Sie brachte ihn auf die Idee, sich selbstständig zu machen. Und schickte ihn zum Lotsendienst. Das war Anfang Juli im vergangenen Jahr. Ab November hätte Zörner selbstständig sein müssen, um den Regelungen der Lotsendienste genüge zu tun: Die besagen, die Lotsendienste sollen ihre Betreuten binnen vier Monaten in die Gründung begleiten. „Das ist in der Regel gut machbar“, sagt Marion Fender. Doch bei Zörner standen einige Hürden einer zügigen Gründung entgegen: Zunächst musste er nach dem Altgesellengesetz seinen Meistertitel bei der Handwerkskammer beantragen. Jetzt wartet er auf die Genehmigung, seine Werkhalle als Lackiererei nutzen zu dürfen. Inzwischen bekommt er Arbeitslosengeld II. Das Einstiegsgeld wird ihm die Selbstständigkeit finanziell erleichtern, während Fender ihm den Weg in die Gründung ebnet. Wenn sie Zörner in die Gründung gebracht hat, wird auch Gagik Movisyan einen Arbeitsplatz haben. Er ist ein Bekannter Zörners und in den vergangenen fünf Jahren meist arbeitslos gewesen. □ (jac)

Lotsendienste

Förderung neu aufgelegt

Die Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) zur ‚qualifizierenden Beratung von Existenzgründerinnen und -gründern in der Vorgründungsphase‘ wird fortgesetzt.

Mit Wirkung vom 1. März 2006 werden die bestehenden Lotsendienste bis zum 28. Februar 2007 weiter gefördert. Damit haben potenzielle ExistenzgründerInnen des Landes Brandenburg weiterhin einen kompetenten Ansprechpartner in ihrer Region.

Im Ergebnis der Evaluation der Lotsendienste wurde eine Reihe gegebener Handlungsempfehlungen des Evaluators, insbesondere zur Qualitätssicherung der Tätigkeit der Lotsendienste, in die Änderung der Zuwendungsbescheide aufgenommen.

Folgende Änderungen sind besonders erwähnenswert:

> Potenzielle ExistenzgründerInnen erhalten in Assessment-Centern innerhalb von maximal fünf Tagen die Möglichkeit, ihre Geschäftsidee, aber auch die Anforderungen, die an einen zukünftigen Unternehmer bzw. eine Unternehmerin gestellt werden, auf ‚Herz und Nieren‘ analysieren zu lassen. Damit die Qualität in der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung von Assessment-Centern für gründungswillige Personen erhöht wird, sollen alle Lotsendienste und die externen Leistungserbringer an Erfahrungsaustauschen teilnehmen.

> Die Lotsendienste haben in der vergangenen Förderperiode 2004 bis 2005 insgesamt über 400 verschiedene externe Leistungserbringer mit der Betreuung der ihnen anvertrauten GründerInnen beauftragt. Daraus sind gut funktionierende Netzwerke in den Landkreisen und kreisfreien Städten entstanden. Es liegt im Interesse der betreuten GründerInnen, dass das Niveau dieser Netzwerk-tätigkeit weiter angehoben wird. Deshalb unterstehen nun auch diese 400 regional verteilten externen Leistungserbringer einer ständigen Qualitätssicherung durch die Lotsendienste. Außerdem sollen diese Leistungserbringer an den Erfahrungsaustauschen teilnehmen, die von der LASA durchgeführt werden. □

Henning Kloth, LASA

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=134

Neue MASGF-Förderung

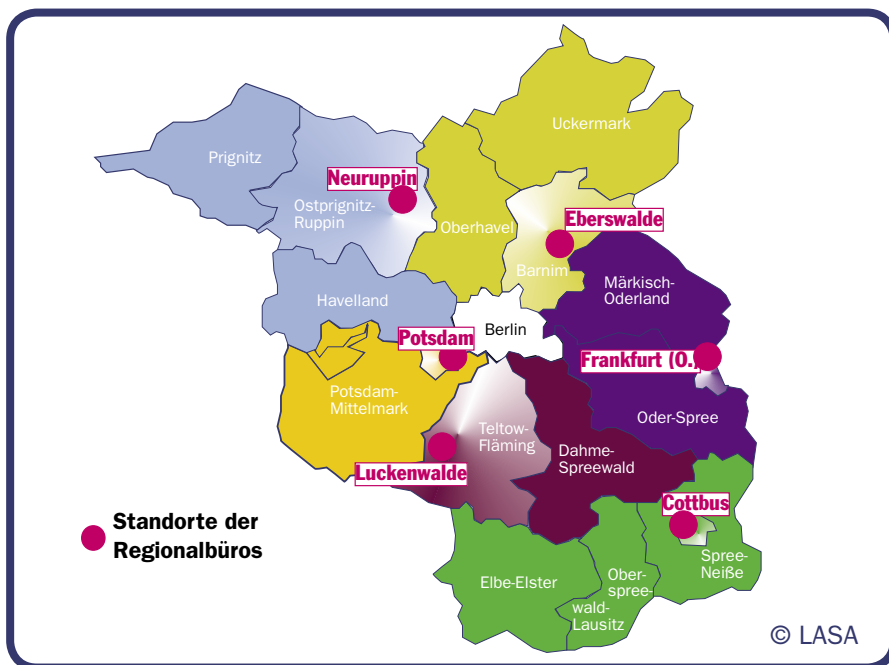
Regionalbüros helfen bei Fachkräftesicherung vor Ort

Um einen drohenden Fachkräftemangel aufzufangen, haben am 1. März 2006 sechs Regionalbüros für Fachkräftesicherung, die bei der LASA angegliedert sind, ihre Arbeit aufgenommen. Aufgabe der Regionalbüros ist es, die regionalen Kompetenzen zur Fachkräftesicherung für kleine und mittelständische Unternehmen vor Ort zu aktivieren und zu bündeln.

„Die Fachkräftesicherung bleibt zwar eine primäre Aufgabe der Unternehmen selbst. Die Politik sei aber gefordert, alle betrieblichen und regionalen Akteure zu sensibilisieren und zu aktivieren“, sagte Ministerin Dagmar Ziegler bei einem Treffen mit den insgesamt 16 Beschäftigten der Regionalbüros.

„dass die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung des Landes enger verzahnt werden“, so Ministerin Ziegler.

Doch nicht nur mit der ZAB sollen die Regionalbüros kooperieren, als Partner vor Ort sind weiterhin vorgesehen: die Kammern, die Agenturen für Arbeit, die Ämter für Grundsicherung, die regiona-



Hintergrund der Aktivitäten des MASGF ist der zu erwartende Bedarf an Fachkräften in der Brandenburger Wirtschaft. Einer vom Arbeitsministerium in Auftrag gegebenen Studie zufolge wird Brandenburgs Wirtschaft angesichts der demografischen Entwicklung und des altersbedingten Ausscheidens erfahrener Arbeitskräfte bis zum Jahr 2015 voraussichtlich annähernd 200.000 größtenteils gut ausgebildete Fachkräfte vor allem in den Industriebetrieben ersetzen müssen.

Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung enger verzahnen

Die Regionalbüros wurden ganz bewusst an den Standorten angesiedelt, wo auch die ServiceCenter der ZukunftsAgentur Brandenburg (ZAB) ihren Sitz haben (siehe auch Grafik). Die dadurch erhofften Synergieeffekte sollen dazu führen,

len Wirtschaftsfördergesellschaften und – falls vorhanden – Fachhochschulen und Universitäten.

Fachkräfte für Fachkräftesicherung

Professor Wolfgang Kubiczek, LASA-Geschäftsführer, hob vor allem die Fachkompetenz der 16 RegionalmanagerInnen hervor: „Angesichts der beruflichen Kompetenzen, die jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter vorweisen, bin ich optimistisch, dass wir die gewiss nicht leichten Aufgaben, die vor uns stehen, bewältigen können und kompetente Ansprechpartner für die Unternehmen vor Ort werden.“ □ (em)

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=460 (Über die konkreten Aufgaben der Regionalbüros informiert Sie das Interview auf der nächsten Seite.)

Damit auch zukünftig Fachkräfte in Unternehmen arbeiten

Interview mit Dr. Swen Hildebrandt, MASGF, über Fachkräftesicherung im Land Brandenburg



Dr. Swen Hildebrandt,
Referent im
MASGF

- Die vom MASGF in Auftrag gegebene Fachkräftestudie kommt zu der Aussage, dass Brandenburger Unternehmen demnächst Fachkräftesicherung betreiben müssen. Können Sie die wichtigsten Ergebnisse der Studie vorstellen?

In der Studie wird festgestellt, dass Unternehmen in Zukunft einen erheblichen Bedarf an Fachkräften haben werden, der vor allem Facharbeiter und Hochschulabsolventen betrifft. Untersucht wurden ausgewählte Branchen, wie die Ernährungsindustrie, die Metallbranche, der Fahrzeug- und Maschinenbau. Als Handlungsempfehlungen haben die Autoren der Studie vorgeschlagen, die Unternehmen auch mithilfe regionaler Fachkräftebeauftragter für dieses Thema zu sensibilisieren und Lösungswege zu finden, um die Fachkräftesicherung in den Regionen zu gewährleisten. Ich denke, mit den Regionalbüros für Fachkräftesicherung haben wir ein gutes Instrument gefunden, um den Empfehlungen zu entsprechen.

- Die Regionalbüros sind bewusst an Standorten angesiedelt, an denen auch die ZukunftsAgentur mit ihren Serviceeinrichtungen sitzt. Damit ist ein wichtiger Partner benannt. Mit welchen anderen Partnern sollen die Regionalberater kooperieren?

Mit allen, die sich für die Lösung des Themas anbieten. Das können je nach Region ganz verschiedene Partner sein. Als wichtige Kooperationsorganisationen sind unter anderem die Kammern, Innungen, Agenturen für Arbeit, Ämter für Grundsicherung und Wirtschaftsförderungsgesellschaften zu nennen.

Aber je nachdem, welche regionalen Spezifika vorzufinden sind, können es auch Hochschulen, Technologie- und Gründerzentren oder die Netzwerke der Branchenkompetenzfelder sein. Wichtig

Die am 1. März aufgenommene Tätigkeit der Regionalbüros ist recht vielschichtig, denn unter dem Stichwort ‚Fachkräftesicherung‘ bündeln sich eine Reihe von Aufgaben. Das Spektrum reicht von Sensibilisierung für Fachkräftesicherung über Wissenschaftstransfer zwischen Hochschule und Unternehmen bis zur regionalen Fachkräftebedarfsermittlung. Wie diese Aufgabenfelder vor Ort umgesetzt und wie mit den regionalen Partnern zusammengearbeitet werden soll, darüber befragte BRANDaktuell Dr. Swen Hildebrandt.

ist vor allem, dass wir an bestehende regionale Strukturen anknüpfen und nicht das Rad neu erfinden wollen.

- Die neun Aufgabenfelder der Regionalbüros sind umrissen und können aus der Grafik auf dieser Seite abgelesen werden. Wo würden Sie Prioritäten setzen oder sollen sich die Prioritäten aus den regionalen Spezifika ergeben?

Bei den bislang neun Aufgabenbereichen muss zunächst einmal differenziert werden, welche Aufgaben überregional angesiedelt sind und welche regional. Überregional angelegt ist das Fachkräftemonitoring und die Fachkräftesicherung bei Ansiedlungsvorhaben. Für diese beiden Aufgaben hat die LASA zusätzlich zu den 12 Mitarbeitern, die an den regiona-

Die Aufgaben der Regionalbüros zur Fachkräftesicherung in den Unternehmen stehen im Mittelpunkt des Projektes. In diesem Zusammenhang möchte ich betonen, dass es eine primäre Aufgabe der Regionalmanager ist, mit Branchenverbänden zusammenzuarbeiten und so die Fachkräftesicherung in den Unternehmen zu stärken.

- Bei welchen Ergebnissen würden Sie davon sprechen, dass die Regionalbüros erfolgreiche Arbeit geleistet haben?

Erfolg ist für mich, wenn es gelingt, dass alle beteiligten Partner an einem Strang ziehen und die Fachkräftesicherung zu einem gemeinsamen Anliegen gemacht wird.



len Standorten tätig sind, zwei weitere Berater eingestellt, die vorrangig für diese Aufgaben zuständig sein werden.

Eine zentrale Rolle nimmt das Fachkräftemonitoring ein, da hier erstmals versucht wird, für ein Bundesland den Fachkräftebedarf zu ermitteln und regional wie zentral zu erfassen. Dadurch erhoffen wir uns, dass Brandenburger Betriebe gezielter unterstützt werden können, wo sich ihre Bedarfe hin entwickeln werden.

Ein weiterer Erfolg wäre, dass Unternehmen Strategien zur Bewältigung eines anstehenden Fachkräftemangels entwickeln und umsetzen. Wenn dann noch zusätzlich junge Brandenburger als Fachkräfte im Land gehalten werden können und gleichzeitig ältere Arbeitnehmer verstärkt integriert werden, dann würde ich von einem sehr erfolgreichen Ergebnis sprechen.

- Danke für das Interview. □ (em)

Ostdeutsche Bundesländer: Gemeinsam gegen Abwanderung

Fachkonferenz zu Perspektiven für junge Menschen: ‚Neue Länder – Region mit Zukunft‘

Workshops

auf der Fachkonferenz

Workshop 1: Demografische Entwicklung/Fachkräftebedarf

(Moderation: Brandenburg/Sachsen)

Bei diesem Workshop stand das Problem der möglichen demografischen Auswirkungen im Vordergrund.

Workshop 2: Berufliche Perspektiven für junge Leute in Ostdeutschland

(Moderation: Thüringen)

Hier wurden Maßnahmen diskutiert, die Jugendlichen bessere berufliche Perspektiven bieten.

Workshop 3: Ursachen und Konsequenzen regionaler und beruflicher Mobilität

(Moderation: Sachsen-Anhalt)

Die Ergebnisse verschiedener Analysen zum Wanderungssaldo von Sachsen-Anhalt standen hier im Vordergrund.

Workshop 4: Bedeutung lokaler Netzwerke und weicher Haltefaktoren

(Moderation: Stiftung Demokrat. Jugend)

Der Workshop diskutierte die Frage, welche Faktoren neben dem Arbeitsmarkt Jugendliche zur Abwanderung bewegen.

Workshop 5: Schule und Wirtschaft

(Moderation: Mecklenburg-Vorpommern)

Wie kann es gelingen, die Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft zu verbessern, diese Frage wurde hier thematisiert.

Workshop 6: Vernetzung von Hochschulen und Unternehmen

(Moderation: Brandenburg/Sachsen)

Der Workshop thematisierte, wie das Innovationspotenzial aus den Hochschulen für die Wirtschaft genutzt werden kann.

Workshop 7: Junge Leute als Unternehmerinnen und Unternehmer

(Moderation: Brandenburg)

Hier wurde diskutiert, wie die Gründungsbereitschaft von Jugendlichen besser gefördert werden kann.

Workshop 8: Internationalisierung der Erstausbildung

(Moderation: Sachsen-Anhalt)

Wie wirkt sich die EU-Erweiterung auf die Erstausbildung aus, diese Frage stand im Vordergrund dieses Workshops.

„Eine der wichtigsten gemeinsamen Aufgaben von Politik und Wirtschaft wird die Sicherung des Fachkräftebedarfs für die Zukunft sein“, so Ministerpräsident Prof. Dr. Wolfgang Böhmer auf der Jugendkonferenz in Magdeburg am 20. Februar 2006. Anlass für die Fachkonferenz, die künftig einmal im Jahr stattfinden soll, sind die ähnlichen Herausforderungen der neuen Länder angesichts der demografischen Entwicklung in Ostdeutschland. An der Konferenz nahmen rund 500 Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Politik der neuen Bundesländer teil. Die Fachkonferenz ist auf Initiative der neuen Bundesländer, Berlin und der Stiftung Demokratische Jugend veranstaltet worden.

Von den neuen Bundesländern hat Sachsen-Anhalt neben Mecklenburg-Vorpommern den stärksten Bevölkerungsrückgang. Wie in den anderen neuen Bundesländern verlassen auch hier vor allem junge gut qualifizierte Frauen das Land. Ministerpräsident Wolfgang Böhmer sieht darin zunächst einmal kein schwerwiegendes Problem: „Die Welt ist groß und schön, und deshalb ist es kein Drama, wenn ostdeutsche Jugendliche für eine gute Ausbildung auch zeitweise in andere Bundesländer wechseln.“ Wenn sie dann „klüger und reicher“ zurückkehren und ihre Zukunft in ihrer Heimat selber gestalten, sei dies positiv zu sehen. Daran müssen auch die Unternehmen interessiert sein, weil es schon jetzt mühsam sei, gute und qualifizierte Fachkräfte zu bekommen. „Wir müssen den jungen Menschen eine Perspektive mit innovativen und gut bezahlten Arbeitsplätzen im eigenen Land aufzeigen, dann kommen sie auch gerne zurück“, so Ministerpräsident Böhmer.

Vorzeigeunternehmen Q-Cells AG

Die Solarfirma Q-Cells AG aus Thalheim bei Bitterfeld gehört zu den Unternehmen, die schon jetzt ihre Ausbildungskapazitäten ausbauen. Dies sei möglich, so Vorstandschef Anton Milner, weil die Solarenergie ein enorm hohes Marktwachstum berge. Generell stünde der Solarbranche ein wahres ‚Jobwunder‘ bevor, denn diese Branche gewinne an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund „bieten in Ostdeutschland beheimatete führende deutsche Solarfirmen hervorragende berufliche Chancen für junge Menschen in einer hightechorientierten Branche“, so Milner.

Doch noch sind solche Unternehmen, die qualifizierte gut bezahlte Arbeitsplätze anbieten, Juwelen in der ostdeutschen Landschaft. Die Realität sieht anders aus. So haben die Ergebnisse einer von der Landesregierung Sachsen-Anhalt in Auftrag gegebenen Studie gezeigt, dass der negative Wanderungssaldo des Landes



Ministerpräsident Böhmer hält seine Eröffnungsrede

auf der zu geringen Zuwanderung basiert: Denn die Abwanderungsraten des Landes seien vergleichbar mit denen der anderen Bundesländer, aber bei der Zuwanderung liegt das Land an letzter Stelle. Als Gründe, weshalb sie nach Sachsen-Anhalt gezogen seien, nannten Befragte neben den guten und qualifizierten Arbeitsplätzen vor allem die bessere Wohnsituation und niedrigere Lebenshaltungskosten. Da sich diese Ergebnisse mit Abstrichen auch auf die anderen ostdeutschen Länder übertragen lassen, ist die Politik gefragt, diesen negativen Zuwanderungstrend aufzubrechen.

Best-Practice-Ansätze

In acht Workshops wurden auf der Fachkonferenz Lösungsansätze und Modellprojekte vorgestellt, von denen sich die einzelnen Bundesländer eine Trendwende erhoffen. Beispiele hierfür sind:

- > die verstärkte Zusammenarbeit von Wirtschaft und Schule,
- > eine bessere Vernetzung von Hochschulen und Wirtschaft,
- > eine Gründungsförderung für junge Leute, auf die insbesondere das Land Brandenburg setzt,
- > die Verbesserung der weichen Haltefaktoren, wie nahe gelegene Dorfschulen und gute Kinderbetreuung,
- > Modellprojekte, die ehemalige Landeskinder zur Rückkehr motivieren und beruflich integrieren sollen. □ (em)

Zukunftschancen in Sachsen-Anhalt

GAJL plus: Damit die Abwanderung gestoppt wird

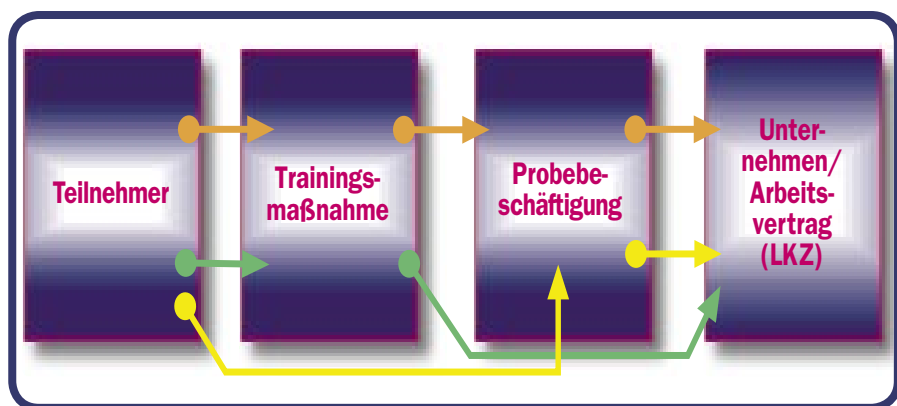
„GAJL“ – diese vier Buchstaben stehen für das Ziel einer Landesinitiative aus Sachsen-Anhalt: ‚Gegen die Abwanderung junger Landeskinder‘. Der Weggang junger Leute lässt sich am besten verhindern, indem man ihnen als Perspektive Arbeitsplätze offeriert. Letzteres ist das vorrangige Ziel von GAJL plus, dem jetzigen Nachfolgeprogramm von GAJL. Es bereitet junge Menschen von 18 bis 25 Jahren auf eine Stelle für den ersten Arbeitsmarkt mit Trainingsmaßnahmen vor.

Während Agenturen wie ‚mv4you‘ für Mecklenburg-Vorpommern oder ‚Sachse komm zurück‘ für strukturschwache Regionen Ostsachsens versuchen, abgewanderte Menschen wieder zurückzuholen, geht man in Sachsen-Anhalt den umgekehrten Weg. Mit GAJL plus will man die jungen Menschen nach der Ausbildung gar nicht erst gehen lassen, sondern zum Bleiben bewegen.

„Die Stärken des Einzelnen nutzen“
Die Stärken des Einzelnen nutzen und an seinen Schwächen arbeiten, lautet das

che Defizite ausgleichen und auch fachliche Spezialisierung eine Rolle spielt. In diesen 10 Wochen sind 2 Wochen betriebliches Praktikum integriert, das möglichst bei dem späteren Arbeitgeber erfolgen soll.

Nach der Trainingsmaßnahme besteht in Unternehmen, die einstellen wollen, die Möglichkeit einer über das Projekt finanzierten mehrwöchigen Probearbeitszeit. Außerdem erhalten Unternehmen, wenn sie Vollzeit Arbeitsplätze für die Jugendlichen schaffen, im ersten Jahr 30 Prozent des Bruttoarbeitsentgelts bis zu



Diese Elemente enthält GAJL plus. Sie können individuell kombiniert werden.
(Quelle: Faltblatt des Ministeriums für Wirtschaft und Arbeit Sachsen-Anhalt)

Motto von Markus Schwalk. Er ist Leiter der Akademie Überlingen, Standort Wernigerode, eine von rund 30 Bildungseinrichtungen in Sachsen-Anhalt, wo GAJL plus angesiedelt ist. „Wenn wir die Chance haben, mit den Jugendlichen zu arbeiten, dann lässt sich in der Regel was machen, aber man muss pragmatisch bleiben.“ Und es hat sich bei ihm schon oft ‚etwas machen‘ lassen. Von den 374 TeilnehmerInnen, die seit dem 8. November 2004 in der Maßnahme betreut wurden, konnten bisher 261 auf Arbeitsplätze vermittelt werden. Das entspricht einer Quote von etwa 75 Prozent – eine gute Quote.

Wie wird’s gemacht?

Das Projekt beinhaltet eine maximal 10-wöchige Trainingsmaßnahme, in der Bewerbungscoaches gegebenenfalls fachliche

einer Höhe von 7.500 Euro erstattet. Bei neu geschaffenen Teilzeitstellen werden im ersten Jahr 40 Prozent der Bruttokosten bis zu 6.000 Euro übernommen.

Verdrängungswettbewerb?

Die von der Initiative GAJL plus betreuten TeilnehmerInnen sind ausschließlich Jugendliche mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung.

Der Kritik, dass diese Jugendlichen, die zum Teil auch in Arbeit des Niedriglohnssektors vermittelt werden, dort wiederum andere Jugendliche ohne Ausbildung verdrängen würden, entgegnet Markus Schwalk mit dem pragmatischen Grundsatz: „Es gibt erstbeste Lösungen und es gibt zweitbeste Lösungen, aber beides sind Lösungen.“ □ (em)

Infos/Website Sachsen-Anhalt
<http://tinyurl.com/qu69p>

Jobstarter

Ausbildung für die Zukunft

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert mit seinem neuen Programm ‚JOBSTARTER – Für die Zukunft ausbilden‘ bundesweit Innovationen und Strukturentwicklung in der beruflichen Bildung.

Die Initiative zielt auf eine bessere regionale Versorgung Jugendlicher mit betrieblichen Ausbildungsplätzen durch die Gewinnung von Betrieben bzw. Unternehmen für Ausbildung. Mit ‚Jobstarter‘ sollen bisherige Aktivitäten des BMBF gebündelt, weiterentwickelt und durch zusätzliche Förderinstrumente ergänzt werden. Das Programm zielt auf die Optimierung der Ausbildungsstrukturen in den Regionen.

Mit innovativer Ausbildung den Strukturwandel bewältigen

Darüber hinaus soll JOBSTARTER in den Regionen einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, zukunftsgerichtete berufliche Ausbildung als Instrument zur Bewältigung des Strukturwandels zu begreifen und Ausbildung auch als nachhaltiges Instrument einer intelligenten regionalen Wirtschaftsförderung zu verstehen. Die Förderung von Einzelprogrammen in der bisherigen Form wird aufgehoben und in einer integralen Förderstrategie vereinheitlicht, die nach Angaben des BMBF folgende Zielsetzungen hat:

- > „Die Differenzierung Ost-West wird aufgehoben. Bewährte Instrumente und Modelle aus den anderen Bundesprogrammen werden wechselseitig transferiert.
- > Die Initiierung von innovativen, regionalen, bedarfsorientierten und ganzheitlichen Projekten soll im Vordergrund stehen.
- > Die Förderung soll einen regionalen Ansatz verfolgen und sich an den sozioökonomischen Rahmenbedingungen orientieren.
- > Die Förderung von Verbänden, externem Ausbildungsmanagement bzw. Ausbildungsplatzentwicklung sowie der Initiierung und Betreuung regionaler und thematischer Netzwerke sind zentrale Ziele.“ □ (em)

Anträge und Infos

(Die Ausschreibung für die 2. Förderrunde erfolgt Mitte 2006.)

Programmstelle Jobstarter, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn; Kornelia Raskopp, Tel.: (02 28) 1 07-20 24, E-Mail: zentrale@bibb.de, Internet: www.bibb.de/jobstarter

Sonderprogramm für Ältere und Geringqualifizierte

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat für 2006 das Sonderprogramm ‚Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen‘ (WeGebAU) aufgelegt, Ältere und gering qualifizierte Arbeitslose sollen hiermit besonders gefördert werden.

Für das Sonderprogramm der BA stehen bundesweit 200 Millionen Euro bereit, um die der Eingliederungstitel für das Jahr 2006 aufgestockt wurde; ca. 8,5 Millionen entfallen auf die Agenturen in Brandenburg. Bundesweit sollen rund 50.000 Personen mit Qualifizierungsdefiziten und Ältere gefördert werden, davon in Brandenburg etwa 2.100 TeilnehmerInnen.

Da die regionale Ausgestaltung des Sonderprogramms durch die Agenturen vor Ort erfolgen soll, tauschten Ministerin Dagmar Ziegler und Wilhelm Schickler, der Vorsitzende der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA, in einem Gespräch im Januar ihre Vorstellungen zur Umsetzung des Programms in Brandenburg aus.

Ministerin Ziegler regte vor allem an, ältere Arbeitslose und gering qualifizierte Frauen und Männer, die keine Leistungen von der Arbeitsagentur beziehen, verstärkt zu berücksichtigen: „Nach wie vor beobachte ich mit Sorge, dass diese Personen in die bestehenden Fördermöglichkeiten vor Ort noch zu wenig einbezogen werden. Hier sollte das Sonderprogramm gezielt genutzt werden“, so die Ministerin in einer Pressemitteilung des MASGF.

Weiterhin verwies Ministerin Ziegler auf bestehende Erfahrungen und funktionierende Träger- und Projektstrukturen, die sich bewährt haben und mit denen das Sonderprogramm sofort umgesetzt werden könnte. Als Beispiele nannte sie die Träger von ‚Aktiv für Arbeit‘, der ‚Akademie 50 plus‘ oder der ‚Aktionen für Jugend und Arbeit‘.

Verknüpfung mit Landesförderung

Aus Sicht der Ministerin wäre es außerdem wünschenswert, wenn das Sonderprogramm mit den Förderinstrumenten des Landesprogramms ‚Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg‘ verzahnt werden könnte.

Dies gilt insbesondere für die ABM-Kofinanzierung nach der gemeinsamen Richtlinie verschiedener Landesressorts und für die Förderung von Qualifizierungen in kleinen und mittleren Unternehmen. □ (em)

Damit sie nicht zum alten Eisen gehören

Maßnahmepaket für die berufliche Integration Älterer in MOL

Am 30. November 2005 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales das Programm ‚Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen‘ gestartet. Im Rahmen des Bundesprogrammes wurden Modellprojekte aus 62 Regionen ausgewählt, darunter auch die Initiative ‚Regionaler Arbeits- und Wachstumsfonds‘ (RAW) des brandenburgischen Landkreises Märkisch-Oderland.

„Wir haben mit dem Regionalen Arbeits- und Wachstumsfonds ein Maßnahmenpaket entwickelt, von dem wir hoffen, dass es die regionalen Probleme entschärft“, so Sigrid Baumgärtner vom JobCenter Märkisch-Oderland, dem Träger des Modellprojektes. Das Projekt wurde in einer Projektgemeinschaft entwickelt, der neben dem JobCenter folgende Mitglieder angehören:

- > STIC Wirtschaftsförderungsgesellschaft,
- > Entwicklungsgesellschaft Stienitzsee GmbH,
- > Verein zur Förderung von Beschäftigung und Qualifizierung Freienwalde e. V.,
- > Steremat Beschäftigungsgesellschaft mbH,
- > Arbeitsinitiative Letschin e. V.

neu eingestellte ALG-II-EmpfängerInnen über 50 Jahre qualifizieren. Der Coachingfonds unterstützt die Aufnahme einer Selbstständigkeit für ExistenzgründerInnen ab dem 50. Lebensjahr.

Der maximal 20.000 Euro hohe Investitionszuschuss zur Arbeitsplatzschaffung ist für Unternehmer bestimmt, die ALG-II-EmpfängerInnen über 50 Jahre einstellen und nachhaltig beschäftigen. Der Bürgerschaftsfonds ist für Betriebsgründungen, Steigerung und Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bei Krediten bis zu maximal 50.000 Euro ebenfalls für UnternehmerInnen und ExistenzgründerInnen vorgesehen, die Arbeitsplätze für ältere Langzeitarbeitslose schaffen.

Breites Spektrum der Interessenten
„Derzeit wird zwar noch nicht gefördert,



Mit drei Säulen zum Erfolg

Das Programmpaket fußt auf drei Elementen: Coaching- und Qualifizierungsfonds, Investitionszuschuss sowie Bürgerschaftsfonds. Diese Elemente sind das Ergebnis einer Abstimmung unter den Projektmitgliedern, die alle über langjährige Erfahrungen in der Beratung von Langzeitarbeitslosen verfügen. „Wir haben die besten Module aus unserer Arbeit zusammengewürfelt und denken, dass wir damit Erfolg haben werden“, so Sigrid Baumgärtner.

Das Projekt bietet Fördermöglichkeiten für ältere Arbeitslose und Unternehmer, die bereit sind, diese Zielgruppe zu beschäftigen. So ist der Qualifizierungsfonds für Unternehmer vorgesehen, die

aber wir bearbeiten etwa 25 Anfragen, die täglich zunehmen, wobei das Spektrum recht breit ist“, so Sigrid Baumgärtner. Als Beispiele nennt sie einen Landwirtschaftsbetrieb, der Ferien auf dem Bauernhof anbieten will, touristische Ausgründungen aus Arbeitsfördergesellschaften oder KMU-Unternehmen aus dem produktiven oder dem Dienstleistungsbereich, die den Investitionszuschuss beantragt haben. □ (em)

Infos

JobCenter Märkisch-Oderland, Am Flugplatz 11a, 15344 Straußberg; Sigrid Baumgärtner, Tel.: (0 33 41) 30 55-7 00, Fax: -7 91, E-Mail: ARGE-Seelow-JobCenter-MOL@arbeitsagentur.de

Darlehen

Programm startete



Das Programm ‚Gründungs- und Wachstumsfinanzierung‘ startete am 1. Februar 2006 mit einer neuen Richtlinie. Es gewährt Zinszuschüsse aus Mitteln des Landes Brandenburg bei Aufnahme eines Darlehens für die

Gründung oder Festigung einer gewerblichen oder freiberuflichen Existenz. In einer 4-jährigen Gründungsphase gibt es eine Zinsverbilligung von 1 Prozent für max. 10 Jahre bei einem Darlehenshöchstbetrag von 500.000 Euro. Der Programmbaustein ‚Wachstum-Plus‘ für Handwerks- und Einzelhandelsunternehmen sieht auch in Zukunft die Möglichkeit des Rückzahlungserlasses bei der Schaffung von Arbeits- und Ausbildungsplätzen vor.

Infos

Investitionsbank des Landes Brandenburg, Jörg Eggert, Tel.: (03 31) 6 60-16 42, E-Mail: joerg.eggert@ilb.de, Internetseiten der ILB: <http://tinyurl.com/jxf6x>



ALG-II-Empfänger

Starkes Abweichen im Osten

Die Bundesagentur für Arbeit legte jetzt eine Statistik über Erwerbstätigkeit und Einkommen von Arbeitslosengeld-II-Empfängern (ALG II) vor. 3,87 Mio. Bedarfsgemeinschaften erhielten Leistungen aus der Grundsicherung für Arbeitssuchende (SGB II). Sie bekamen im Schnitt 629 Euro ausgezahlt. 906.000 ALG-II-Empfänger (18 Prozent) sind arbeitsfähig. Von ihnen verdienten 51 Prozent unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 400 Euro dazu. Während in Ostdeutschland 3,3 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und 19,9 Prozent der geringfügig Beschäftigten Leistungen erhalten, belaufen sich im Westen diese Anteilswerte nur auf 1,1 Prozent bzw. 6,7 Prozent.

Infos

Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit im PDF-Format: <http://tinyurl.com/zlh6a>

Für Freischaffende

Neues im Gründerportal

Künstlern stehen, wie jedem Existenzgründer, öffentliche Darlehen zur Verfügung. Wettbewerbe oder Stipendien bringen nicht nur Geld, sondern auch Referenzen, die für weitere Aufträge wichtig sein können. Das BMWi-Gründerportal im Internet bietet deshalb eine Übersicht zu Bundes- und Landesstipendien und -wettbewerben an.

Infos

Internetseiten des Bundeswirtschaftsministeriums: <http://tinyurl.com/gc525>



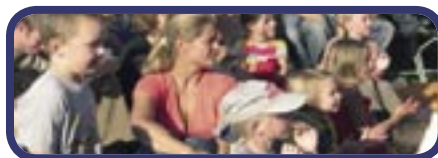
Beruf und Familie

Gesammelte Informationen

Das Programm ‚Erfolgsfaktor Familie. Unternehmen gewinnen‘ bündelt Informationen zum Thema Familie für Personalverantwortliche in den Unternehmen und zeigt anhand von Fallbeispielen, wie sich Familienfreundlichkeit rechnen kann. Es läuft zunächst bis September 2006. Familienfreundlichkeit soll zu einer Marke der deutschen Wirtschaft werden.

Infos

Internetseite der Beruf & Familie gGmbH: <http://tinyurl.com/mf5xu> und die Pressemitteilung des Bundesfamilienministeriums mit weiteren Informationen unter dieser Adresse: <http://tinyurl.com/nzvu2>



Informationsgesellschaft Deutschland

Aktionsprogramm iD2010

Das Bundeswirtschaftsministerium erarbeitet bis Sommer 2006 ein Aktionsprogramm und soll dessen Umsetzung koordinieren. Durch Modernisierung der Rahmenbedingungen und einer gezielten Förderung sollen die Wertschöpfungspotenziale der Branche besser genutzt werden. Das Programm ist Teil der Neuausrichtung der Lissabon-Strategie und unterstützt die EU in der Umsetzung der Strategie ‚i2010 – eine europäische Informationsgesellschaft für Wachstum und Beschäftigung‘.

Infos

Mitteilung des BMWi auf dessen Internetseiten: <http://tinyurl.com/lrljg>



Änderung

Genossenschaftsrecht

Das Bundeskabinett beschlossen eine Änderung des Genossenschaftsrechts, die u. a. die Gründung von Genossenschaften erleichtert und Bedingungen für kleine Genossenschaften verbessern soll. Zum Beispiel wird die Mindestmitgliederzahl von sieben auf drei abgesenkt. Die Rechtsform wird auch für soziale oder kulturelle Zwecke geöffnet.

Das Gesetz erleichtert auch die Kapitalbeschaffung und -erhaltung bei Genossenschaften, indem z. B. eine Sachgründung zugelassen wird, ein Mindestkapital eingeführt werden kann und nur investierende Mitglieder zugelassen werden.

Infos

Internetseiten des Bundesjustizministeriums: <http://tinyurl.com/pcsep>

Freiwillige

Arbeitslosenversicherung

Mit dem III. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt können Selbstständige unter bestimmten Voraussetzungen seit dem 1. Februar 2006 freiwillig in die Arbeitslosenversicherung einzahlen. Der Antrag auf Weiterversicherung ist spätestens innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit zu stellen. Dazu gelten noch bis zum 1. Juli 2006 Übergangsregeln. Diese Möglichkeit wird es bis zum 31. Dez. 2010 geben.

Infos

Die Bundesagentur für Arbeit veröffentlichte auf ihren Internetseiten dazu ein Merkblatt als PDF-Datei: <http://tinyurl.com/zq3j6>

Auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit

ExpertInnengespräch im Rahmen des partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses

Am 12. Januar 2006 fand in Potsdam die erste Veranstaltung des durch die ESF-Jahrestagung 2005 eingeleiteten partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses statt. Nahezu 40 Akteurinnen und Akteure der Arbeitspolitik des Landes diskutierten die Ergebnisse der Umsetzung der Strategie für Chancengleichheit in der laufenden Förderperiode, erörterten die ESF-Strategie des MASGF in der neuen Förderperiode und gaben Anregungen für die zukünftige Gestaltung der Politik für Chancengleichheit in Brandenburg.

In seiner Begrüßungsrede verwies Hendrik Fischer vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) auf die langjährige Tradition der partnerschaftlichen Abstimmung im Land Brandenburg. Bevor das Operationelle Programm des Landes am 30. September 2006 in Brüssel eingereicht wird, beteiligen sich engagierte AkteurInnen der Arbeitspolitik an seiner Vorbereitung. Hendrik Fischer informierte über die ‚Finanzielle Vorausschau‘ vom Dezember 2005, nach der für das ostdeutsche Ziel-1-Gebiet in der neuen Förderperiode ESF- und EFRE-Mittel in Höhe von 13,3 Milliarden Euro inklusive eines Bonusbetrages von 225 Millionen Euro zur Verfügung stehen. Obwohl gegenüber der laufenden Förderperiode ca. 3,5 Milliarden Euro weniger verfügbar sein werden, ist das Verhandlungsergebnis besser als erwartet ausgefallen.

Ausgangspunkt: Eckpunkte der ESF-Strategie 2007–2013

Auf der Grundlage der Erfahrungen in der laufenden Förderperiode und den durchgeführten Analysen und Studien zur sozioökonomischen und beschäftigungspolitischen Lage in Brandenburg wurden innerhalb der Abteilung Arbeit und Gleichstellung des MASGF die Eckpunkte der ESF-Strategie für die Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013 erarbeitet. Sie gilt es jetzt zu diskutieren und zu konkretisieren. Zentrale Fragen für das ExpertInnengespräch zum Thema Geschlechtergerechtigkeit waren:

- > Hat die bisherige Doppelstrategie zur Chancengleichheit von Männern und Frauen Früchte getragen?
- > Welcher strategische Ansatz soll durch politisches Handeln im Rahmen des ESF verfolgt werden?
- > Was sind die Zielgruppen des strategischen Ansatzes?
- > Wie kann das Querschnittsthema in die folgenden vier thematischen Diskussionen eingebracht werden?

Doppelstrategie 2000–2006

In ihrem einführenden Beitrag erläuterte

Christel Langhoff (MASGF) die Strategie für Chancengleichheit und zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der laufenden EU-Förderperiode. Bestandteil der Doppelstrategie sind der integrierte und der spezifische Ansatz. Der spezifische Ansatz verfolgt Maßnahmen und Förderprogramme zum Abbau struktureller Benachteiligungen von Frauen mit dem Hauptziel, die Chancengleichheit zu verbessern. Im integrierten Ansatz ist die Verbesserung der Chancengleichheit ein Teilziel, das über die Berücksichtigung von Fragen der Geschlechtergerechtigkeit bei Förderprogrammen erreicht wird. Darüber hinaus beinhaltet er die Entwicklung geeigneter Steuerungsinstrumente sowie die Durchsetzung von Maßnahmen zur Genderkompetenzentwicklung und -anwendung auf Programm- und Umsetzungsebene. Das war in der laufenden Förderperiode neu und hieß: Frauen werden mindestens entsprechend ihrem Anteil an den Arbeitslosen bei arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert; das Gender-Mainstreaming-Prinzip wird von der Projektplanung über die Durchführung bis zum Controlling berücksichtigt.

Es wurde ein einheitliches Verfahren für Gender Mainstreaming in ESF-Förderungen im MASGF implementiert, indem auf der Basis einer Genderanalyse und in Entsprechung zu den OP-Gleichstellungszielen der spezifische Beitrag zur Gleichstellung festgelegt wurde.

Rückblickend ist festzustellen, dass es heute nicht mehr reicht, nur quantitative Ziele der Frauenbeteiligung zu verfolgen. Es müssen darüber hinaus andere Wege beschritten werden, um einerseits Frauen verstärkt auf Zukunftsberufe zu orientieren und andererseits das fachliche Know-how von Frauen für Zukunftsbranchen intensiver zu nutzen.

Die Querschnittsaufgabe Chancengleichheit bedarf für die neue EU-Förderperiode klarer Ziele, geeigneter Maßnahmen und messbarer Indikatoren. Unternehmen werden stärker zu entscheidenden Partnern für die Verwirklichung beruflicher Chancengleichheit.



Birgit Uhlworm vom Landesverband der Selbsthilfegruppen (SHIA e. V.) Brandenburg sprach zur regionalen Dimension der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit Mitteln des ESF stand im Mittelpunkt des Vortrages von Karin Böttger, MASGF. Die aus der demografischen Entwicklung resultierenden Probleme beschleunigen den Handlungsdruck und fordern ein komplexes Herangehen. Die familiäre Situation ist ebenso zu beachten wie die Anforderungen der Wirtschaft und die infrastrukturellen Bedingungen. Wie lang Arbeitswege sind, wie der öffentliche Nahverkehr entwickelt ist, ob Kinderbetreuungsangebote verfügbar sind, ist ebenso wichtig, wie die Situation in Unternehmen.

In den beiden Ideenwettbewerben ‚Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit‘ förderte das MASGF mit dem ESF beispielhafte und innovative Projekte, die eine Verbesserung der Rahmenbedingungen zum Ziel hatten. Trotz einiger Fortschritte werden jedoch familiäre Belange in den Betrieben kaum unter dem Aspekt der Vereinbarkeit von Familie und Beruf thematisiert und die Situation von Rückkehrerinnen aus dem Mutterschutz und Elternzeit wird unzureichend wahrgenommen. Väter müssen überhaupt erst als eigene Zielgruppe der Vereinbarkeitsproblematik angesprochen werden.

Ergebnisse 2000–2006

Dr. Frank Schiemann vom Institut für so-

zialökonomische Strukturanalysen erör-
terte in seinem Beitrag die Frage nach
den Ergebnissen von Gender Mainstream-
ing in der aktuellen Förderperiode.
Verschiedene Analysen in Vorbereitung
der neuen Förderperiode zeigen, dass
Gender Mainstreaming auf programmati-
scher Ebene implementiert wurde. Sensi-
bilisierungsprozesse wurden erfolgreich
eingeleitet und konkrete Aktivitäten zur
Durchsetzung realisiert. Das Handlungs-
feld ist dabei inzwischen sehr breit und
reicht von Machbarkeitsstudien zu Be-
ginn der Förderperiode über struktur-
fondsübergreifende Arbeitsgruppen, Be-
ratungsgremien und Gender-Schulungen
bis hin zur geschlechtssensiblen Gestal-
tung von Projekten und Überprüfung
chancengleichheitsorientierter Wirkun-
gen. Brandenburg hat hier bundesweit ei-
nen guten Stand erreicht.

Wie sieht es jedoch im täglichen Erfah-
rungsbereich der Frauen und Männer
aus? Diskutiert wurden vor allem Fakten
zu den betrieblichen Aspekten der Chan-
cengerechtigkeit. Danach ist die Partizi-
pation von Frauen an der Beschäftigung
rein quantitativ mit der der Männer ver-
gleichbar, sie ist sogar leicht wachsend.
Frauen belegen aber überdurchschnittlich
stark Arbeitsplätze, die von einem ‚Nor-
malarbeitsverhältnis‘ abweichen. Frauen
nehmen gleichermaßen wie Männer an
der beruflichen Erstausbildung teil. Ihr
Anteil an der beruflichen Weiterbildung
ist sogar überdurchschnittlich hoch. Und
doch sind sie immer noch eher auf den
niedrigeren Leitungsebenen zu finden.
Positive Veränderungen vollziehen sich
vor allem dort, wo der Anteil der Frauen
mit Hoch- bzw. Fachhochschulabschluss
wächst. In diesem Kontext lassen Aussa-
gen von Unternehmen aufhorchen, ge-
sonderte die Chancengleichheit fördern-
de Maßnahmen seien nicht erforderlich
und/oder wegen der schwierigen wirt-
schaftlichen Lage in Brandenburg nicht
möglich. Die Expertinnen und Experten
waren sich darin einig, dass

- > es zentrale Aufgabe von Politik und
auch der Wirtschaft ist, die Rahmenbe-
dingungen wie Kinderbetreuung, Absi-
cherung junger Familien bis hin zur
Unterstützung junger Hochqualifizier-
ter zu verbessern;
- > Unternehmen weiter dafür zu sensibi-
lisieren sind, die Förderung der Chan-
cengleichheit als wichtige Vorausset-
zung der eigenen Leistungssteigerung
zu begreifen;

- > der Erhalt des Qualifikationsniveaus
von Frauen und Männern durch För-
derung der Aus- und Weiterbildungs-
beteiligung Aufgabe der Betriebe ist
und gefördert werden sollte;
- > Frauen bei der Existenzgründung von
der Beratung bis zum Krediterhalt un-
terstützt werden müssen.

Geht der Druck aus Brüssel in Zukunft zurück?

Eine engagierte Diskussion entfaltete sich
zu der Vermutung, in der neuen Förder-
periode gehe der Druck aus Brüssel zur
Realisierung der Chancengleichheit zu-
rück, da es das Politikfeld
E so nicht mehr geben
werde. Ute Wanzek vom
Gender-Institut in Sach-
sen-Anhalt argumentierte
überzeugend gegen diese
Auffassung. Sowohl die
beschäftigungspolitischen
Leitlinien als auch die
Verordnungen definieren
die Gleichstellung als ei-
nes der Hauptziele. Spezi-
elle Maßnahmen für Frau-
en gehen einher mit einem
Ansatz zur Gleichstellung
der Geschlechter, um die
Erwerbsbeteiligung sowie
das berufliche Weiter-
kommen von Frauen zu
erleichtern. Diese ESF-
Bestimmungen ergänzen einen neuen be-
sonderen Grundsatz zur Gleichstellung
der Geschlechter im Entwurf der Allge-
meinen Verordnung, die für alle Fonds
gilt. Die Doppelstrategie wird weiter
verfolgt. Allerdings ist es eine politische und
kreative Aufgabe, Chancengleichheit in
den künftigen Monofondsprogrammen
wirksam zu verankern und nicht hinter
Erreichtes zurückzufallen.

Wie weiter in Brandenburg?

Das Land Brandenburg arbeitet gegen-
wärtig aktiv an der Neugestaltung seiner
Politik, um den künftigen Anforderun-
gen gerecht zu werden. Die Förderstrate-
gie wird auf Wachstumskerne ausgerich-
tet unter dem Motto ‚Stärken stärken‘.
Was kann und soll der ESF dafür leisten?
Diese Frage griff Hendrik Fischer in sei-
nem abschließenden Statement auf.

Der ESF ist ein Strukturfonds, der
eher horizontal ausgerichtet ist. Insofern
richtet sich der strategische Ansatz für
den ESF in Brandenburg nicht nur auf

die Wachstumskerne. Er basiert viel
mehr auf der Frage, wie die Landes-
förderstrategie mit dem ESF-Instru-
mentarium unterstützt werden kann.
Die Herstellung der Chancengerechtig-
keit ist dabei eine fondsübergreifende
Aufgabe, da hierfür letztlich auch
Strukturen geschaffen werden müssen.
Der ESF wird in der neuen Förderperi-
ode die Doppelstrategie weiterverfol-
gen. Es geht darum, die vorhandenen
Instrumente zur Implementierung des
Querschnittsansatzes weiter zu profes-
sionalisieren, systematisch einzusetzen
und vor allem vom Papier in die Wirk-



Dr. Veit-Stefan Zweynert von der Fläming GmbH plädierte für die
weitere öffentliche Förderung der Sensibilisierung von Unterneh-
men für mehr Familienfreundlichkeit

lichkeit zu bringen. Auf der Basis vor-
weg geschalteter Analysen sind ver-
nünftige Ansätze an den richtigen Stel-
len zu identifizieren. Spezifische Maß-
nahmen werden weiter unterstützt und
voraussichtlich in allen künftigen
Schwerpunkten des Operationellen
Programms zu finden sein.

Es geht zukünftig weniger um Quan-
tität als um Qualität und Nachhaltig-
keit. Und es geht neben den spezifi-
schen Maßnahmen um die Querveran-
kerung der Gleichstellungspolitik. Sie
müssen quantifizierbar gemacht und
mit Indikatoren belegt werden. So kann
es gelingen, ein Monitoring zu entwik-
keln, das Frühwarnfunktionen erfüllt
und Steuerung ermöglicht. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

BBJ Consult AG, NL Deutschland,
Benzstraße 11/12, 14482 Potsdam;
Tel.: (03 31) 74 77 1-47,
E-Mail: schallau@bbj.de,
Internet: www.bbj.de

Gründungschancen für junge Erwachsene

Sieben Jahre Enterprise Brandenburg

Seit 1999 arbeitet Enterprise mit jungen benachteiligten Erwachsenen, die sich selbstständig machen wollen. Als Erfolgsmodell in Brandenburg gestartet, folgten Enterprise-Stationen in allen neuen Bundesländern und Berlin – später sogar die Auszeichnung als ‚Best-Practice-Projekt‘ auf europäischer Ebene. In BRANDaktuell Nr. 6/2004 wurde das ESF-kofinanzierte Modellprojekt in seinen Grundzügen präsentiert, hier sollen nun die aktuellen Entwicklungen nachgezeichnet und zwei junge GründerInnen vorgestellt werden.

Jungen BrandenburgerInnen, die sich den Traum vom eigenen Geschäft erfüllen wollen, stehen die bewährten Enterprise-Leistungsbausteine nach wie vor zur Verfügung. So erfolgt die individuelle Gründungsvorbereitung und Gründungsbegleitung im 4-Phasen-Modell (Orientieren, Planen, Starten, Wachsen). Unter Berücksichtigung besonderer Umstände kann die Beratung auch bei der Gründerin bzw. dem Gründer vor Ort erfolgen. Da eine klassische Bankfinanzierung in den meisten Fällen nicht zu Stande kommt, bietet Enterprise in Abhängigkeit vom Gründertyp verschiedene Formen der Mikrofinanzierung Erfolg versprechender Gründungsvorhaben an. Nach erfolgter Gründung besteht die Möglichkeit, weitere Coachingleistungen in Anspruch zu nehmen. Relativ neu bei Enterprise in Brandenburg ist die Gründungsvorbereitung im Team (Business-Inkubator) und der Gründer- und Gründerinnen-Pass.

Der Business-Inkubator
Seit 2005 besteht die Möglichkeit, die Existenzgründung in einem Business-Inkubator zu planen. In einem modernen

Mikrofinanzierung für Berlin und Brandenburg

Die EnterBusiness GmbH ist die Mikrofinanzorganisation von iq consult. iq consult arbeitet seit vielen Jahren im Bereich der Gründungsunterstützung für benachteiligte Zielgruppen (z. B. Enterprise, EnterAbility). Wesentlicher Baustein der entwickelten Unterstützungssysteme war von Anfang an die Bereitstellung finanzieller Mittel durch eigens geschaffene Finanzierungsfonds für benachteiligte Zielgruppen. In enger Kooperation mit dem deutschen Mikrofinanz Institut (DMI) e. V. wurden diese Modelle weiterentwickelt und stehen nunmehr allen Interessierten in Berlin und Brandenburg zur Verfügung. iq consult bietet in Kooperation mit dem DMI Zugang zu Mikrokrediten bis zu einer Höhe von 15.000 Euro für Kleinunternehmer und ExistenzgründerInnen.

Großraumbüro stehen zwölf Arbeitsplätze zur Verfügung, die mit entsprechenden Kommunikationsmedien ausgestattet sind. Die jungen Leute haben die Möglichkeit, ihre Existenzgründung vor Ort im Team zu planen. Während des gesamten Prozesses stehen nicht nur die MitarbeiterInnen von Enterprise fachkundig zur Seite. Enterprise verfügt über einen sehr umfangreichen MentorInnen-Pool mit über einhundert ExpertInnen verschiedenster Fachbereiche. So können entsprechend der jeweiligen Gründungsidee SpezialistInnen hinzugezogen werden, die unentgeltlich ihre Leistungen und Sachkenntnis zur Verfügung stellen. Außerdem sind die wichtigsten Netzwerkpartner (IHK, HWK, Bürgerschaftsbank etc.) in den unmittelbaren Beratungsprozess eingebunden. Parallel zu den regelmäßigen Inputs, Workshops und Seminaren werden die Gründerinnen und Gründer angehalten, ihre Zwischenergebnisse in der Gruppe und vor geladenen Gästen zu präsentieren.

„Miteinander und voneinander lernen“ lautet das Motto, welches die potenziellen Unternehmerinnen und Unternehmer gerne annehmen. Dennoch haben nicht alle Gründerinnen und Gründer bei Inkubator-Eignung Interesse an der Gründungsbegleitung im Team. Dafür gibt es verschiedene Gründe: Viele junge Leute verfolgen Nebentätigkeiten oder Mini-Jobs, sind somit zeitlich stark eingeschränkt. Der Inkubator wird vorrangig von den Personen genutzt, die aus der unmittelbaren Umgebung der Enterprise-Station kommen (Potsdam, Potsdam-Mittelmark).

Der Gründer-Pass

Bei Enterprise ist die Begleitung der jungen Menschen auf den Weg in die Selbstständigkeit vielfältig. Doch ob offener Beratungsprozess, Vorbereitung im Inku-

bator oder selbst organisierte Gründungsvorbereitung mit Lehrbriefen, jeder Weg hat ein System: den Gründer-Pass. Er bildet den jeweiligen Gründungsprozess in größtmöglicher Individualität ab, wobei die Aufteilung in Module der Individualität und Flexibilität Vorschub leisten. Durch die Transparenz wird die Gründerin bzw. der Gründer noch intensiver zur Planung und Strukturierung komplexerer Aufgaben und damit zur Selbstständigkeit befähigt.

Der Gründer-Pass wird prozessbegleitend eingesetzt und durch die jeweilige Gründerin bzw. den Gründer geführt. Dieser dient als wichtiges Arbeitsinstrument in den Beratungsgesprächen. Zu Beginn der Prozesse werden erledigte Maßnahmen (bzw. ganze Zielvereinbarungen oder Modulziele) bescheinigt (Unterschrift/Stempel), am Ende werden Arbeitsaufträge für das nächste Mal formuliert. Orientieren, Planen, Starten und Wachsen: Als persönliches Planungsinstrument hält der Enterprise-Gründer-Pass



Die Ideenschmiede Business-Inkubator

die vier Schritte der Gründung fest. Neben persönlichen Angaben dokumentiert er sowohl die individuellen Arbeitserfahrungen als auch die zertifizierten Gründungsmodulziele.

Nach dem Profiling treffen die GründerInnen für die einzelnen Module der Planungsphase eine individuelle Zielvereinbarung. Um diese erfolgreich zu realisieren, planen sie mit den Enterprise-MitarbeiterInnen passende Beratungs- und Qualifizierungsleistungen. Die einzelnen Themen, Zeitziele und Methoden werden im Gründer-Pass protokolliert. Jedes vom Gründer oder von der Gründerin erarbeitete Modul – Geschäftsidee, Marketing, Buchhaltung – wird als unternehmerische Kompetenz nach festgelegten

Qualitätsstandards zertifiziert. Dabei werden auch informell erworbene Fähigkeiten berücksichtigt und formell anerkannt. Insbesondere für die externen Netzwerkpartner ist der Gründer-Pass von erheblicher Bedeutung. Arbeitsagenturen, Jobcenter und Kammern haben damit jederzeit einen aktuellen Überblick über den Stand des Gründungsgeschehens der jeweiligen KlientInnen. Anhand dieses Dokumentes ist ersichtlich, wer professionelle Hilfe bei der Gründungsvorbereitung in Anspruch nimmt bzw. genommen hat.



Der Gründerpass hilft weiter

Transnationale Arbeit

Seit 2002 ist Enterprise auch auf europäischer Ebene aktiv. Mit Partnern aus Spanien, Großbritannien, Frankreich, Griechenland und Belgien arbeitet Enterprise gemeinsam an der Verbesserung der Gründungsbegleitung in Europa. Ziel ist es, das Know-how aus anderen Ländern für die eigene Arbeit nutzbar zu machen und gemeinsam neue Instrumente und Verfahren in der Beratung und Begleitung von Existenzgründerinnen und -gründern zu entwickeln und zu testen. Darüber hinaus stellt Enterprise sein Wissen auf diese Weise auch anderen Partnern zur Verfügung und beteiligt sich aktiv an der europäischen Debatte um die zukünftige Gestaltung der Förderprogramme. Als Plattform für diese Aktivitäten dienen die beiden Netzwerke European Enterprise Network und On Target (Internet: www.start-up-support.net).

Das Projekt gilt mittlerweile auch im europäischen Kontext als wichtiger Partner in der Unterstützung junger Existenzgründerinnen und -gründer. Dies zeigt sich auch in der Auszeichnung von Enterprise als europäisches Musterbeispiel durch die EU-Kommission. Unter dem Titel ‚Der Pass zum Unternehmen‘ werden die wesentlichen Entwicklungsleistungen von Enterprise in einer Kurzdarstellung der Kommission als Beispiel für eine erfolgreiche Umsetzung der Ziele

des EQUAL-Programms vorgestellt. Besonders hervorgehoben werden das Vierphasenmodell, der Gründer-Pass und die Gründung des Verbands Deutscher Gründungsinitiativen (VDG). □ *Steffi Weit, iq e. V.*

Infos

Enterprise Potsdam, Tel.: (03 31) 6 20 79 44, E-Mail: mail@iq-enterprise.de, Internet: www.iq-enterprise.de, www.enterprise-netz.de, www.enterbusiness.de

Existenzgründungsbeispiele zeigen, dass es funktioniert!



Existenzgründungsidee: Fahrradgeschäft

Als Robert Walter in die Enterprise-Station Potsdam kam, hatte er bereits eine genaue Vorstellung zur Umsetzung seiner Geschäftsidee. Sein Ziel war es, am 1. August 2005 in Potsdam ein Fahrradgeschäft zu eröffnen.

Der junge Zweiradmechaniker war sehr motiviert und brachte sehr gute fachliche Kompetenzen mit. Nachdem ihm durch das Profiling sehr gute unternehmerische Fähigkeiten bescheinigt wurden und auch die Geschäftsidee in die Praxis umsetzbar erschien, begann er im Inkubator seinen Businessplan zu schreiben. Drei Monate arbeitete er täglich acht Stunden vor Ort an seinem Unternehmenskonzept und nutzte nahezu jede Möglichkeit der Qualifizierung.

Im Inkubator lernte er Benjamin Riese kennen, einen Enterprise-Gründer aus dem Jahr 2004, der ähnlich wie Robert sein Hobby zum Beruf machte. Benjamin ist leidenschaftlicher Sprayer und Robert Walter erteilte ihm den Auftrag, eine Wand in seinem neuen Geschäft zu gestalten. Pünktlich zur Eröffnung konnten alle das Kunstwerk bewundern und natürlich seitdem Fahrräder kaufen oder reparieren lassen.



Existenzgründungsidee: Mobile Kosmetik

Die 22-jährige Kosmetikerin und Fußpflegerin Ines Fechner suchte vergeblich Arbeit. Irgendwann fasste sie den Entschluss, eine eigene Existenz aufzubauen. Sehr gut qualifiziert und bestens motiviert suchte sie Beratung bei Enterprise. Von einem Businessplan hatte sie vorher zwar gehört – Umfang oder Struktur waren ihr jedoch fremd. Auch die Zeitvorgabe entsprach nicht ganz ihren ersten Vorstellungen. Dennoch checkte sie bei Enterprise ein. Das Profiling bescheinigte ihr eine hohe Leistungsmotivation und soziale Kompetenzen. Ihre Dienstleistungs-, Handlungs- und Zielorientierung und ihr Problemlösungsstil waren auch sehr gut ausgeprägt. Auf ihren Kenntnissen über Finanzen oder Buchhaltung konnte aufgebaut werden. Ines Fechner nutzte die nächsten drei Monate, um ihre Gründung sorgfältig vorzubereiten, nahm an Seminaren und Workshops teil, um ihr Wissen zu vertiefen. Sie überzeugte den Vergabebeirat mit ihrem Businessplan und erhielt die hauseigene Mikrofinanzierung, von der sie sich ein Fahrzeug anschaffte und seitdem mobile Kosmetik-Dienstleistungen anbietet.

Deutsch-Polnischer Ausbildungsverbund

Ein Beitrag auf dem Weg zur gegenseitigen Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen

Kennen Sie den Beruf des Hoteltechnikers? 30 Auszubildende aus Brandenburg können diese Frage inzwischen bejahen, denn sie nehmen teil an einem deutsch-polnischen Ausbildungsprojekt im Hotel- und Gaststättengewerbe, das ihnen diesen polnischen Berufsabschluss ermöglichen wird. Die Federführung der grenzüberschreitenden Verbundausbildung liegt beim Berufsbildungsverein Eberswalde e. V. Die Finanzierung erfolgt u. a. aus Mitteln der Gemeinschaftsinitiative INTERREG III A und des Deutsch-Polnischen Jugendwerkes (DPJW).

Die Idee, ein auf vier Jahre (2003–2007) ausgelegtes Modellprojekt zur ‚Deutsch-Polnischen Berufsausbildung im Hotel- und Gastgewerbe‘ zu realisieren, entstand mit Blick auf die Osterweiterung der EU. Leitend war die Einsicht, dass die Regionen beiderseits der Oder strukturschwach sind und seit Jahren unter der Abwanderung junger Leute leiden, gleichzeitig aber über zukunftsfähige Wirtschafts- und Beschäftigungspotenziale im touristischen Bereich verfügen. Allerdings fehlen dem Hotel- und Gaststättengewerbe in der deutsch-polnischen Grenzregion flexible, kreative und vielseitig einsetzbare Fachkräfte mit Sprachkenntnissen in Deutsch und Polnisch, in-



Gemeinsame Ausbildung – zwei Berufsabschlüsse

terkulturellen Kompetenzen sowie Qualifikationen im Marketing und Management. Es bot sich daher an, den Fachkräftenachwuchs im Hotel- und Gaststättengewerbe im Rahmen einer grenzüberschreitenden Ausbildungskooperation zu gewinnen.

Zielsetzung

Im Rahmen der grenzüberschreitenden Verbundausbildung erwerben je Ausbildungsgang 15 Auszubildende aus Brandenburg und 15 SchülerInnen aus Polen anerkannte Berufsabschlüsse des Hotel- und Gaststättengewerbes ihres jeweiligen Heimatlandes und zugleich des Nachbarlandes. In Polen ist das der o. g. Hoteltechniker oder die -technikerin, in Deutschland der Hotelfachmann bzw. die

-fachfrau. Die Ausbildungsdauer zur Erlangung des Doppelabschlusses beträgt vier Jahre.

Da aufgrund der unterschiedlichen gesetzlichen Voraussetzungen die Durchführung einer einheitlichen Prüfung für beide Berufsabschlüsse nicht möglich ist, werden die TeilnehmerInnen auf eine Prüfung vor den Prüfungsorganen beider EU-Mitgliedstaaten vorbereitet.

Finanzierung

Die Basisfinanzierung erfolgt über die Ausbildungsgemeinschaft Industrie, Handel und Handwerk e. V. Frankfurt (Oder) und im 4. Jahr durch die Unternehmen; die grenzüberschreitenden Ausbildungsmodulare in Polen und Deutschland durch INTERREG III A und das DPJW. Bei der Beantragung der Projektmittel aus der Gemeinschaftsinitiative INTERREG III A waren fachkundige Beratungen durch die Euroregion, die Investitionsbank des Landes Brandenburg sowie durch BBJ sehr hilfreich. Aufgrund der langen Projektlaufzeit und der im Vorfeld nicht immer kalkulierbaren Kostenentwicklungen sollten Träger über die notwendigen Eigenmittel verfügen.

Vorbereitung

Eine deutsch-polnische Arbeitsgemeinschaft identifizierte die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Lehrinhalten beider Ausbildungsgänge und entwickelte danach die notwendigen Ergänzungsmodulare und Prüfungsaufgaben.

Die polnische Ausbildung zum/zur HoteltechnikerIn ist eine rein schulische Ausbildung. Der Schwerpunkt liegt in der Vermittlung fachtheoretischer Kenntnisse und umfasst 80 Prozent der Ausbildungszeit. Der Schwerpunkt der Ausbildung zum/zur Hotelfachmann/-frau im dualen Ausbildungssystem in Deutschland liegt dagegen in der Vermittlung zu-

sätzlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten durch die praktische Arbeit.

Ausbildungsinhalte

In der grenzüberschreitenden Ausbildung werden folgende Qualifizierungsschwerpunkte gesetzt:

Die polnischen ProjektteilnehmerInnen müssen mit Blick auf den Erwerb des deutschen Abschlusses vor allem praktische Kenntnisse erlangen und hier ganz besonders in den Bereichen des Services, in der Warenwirtschaft sowie im Marketing. Für die deutschen Auszubildenden, die den polnischen Abschluss erhalten, liegen die Schwerpunkte vor allem in den theoretischen Fächern Büroorganisation und Kommunikation, Betriebsorganisation im Hotelwesen, kaufmännische Steuerung und Kontrolle, Personalwirtschaft sowie im Sprachkurs ‚Umgang mit Gästen, Beratung und Verkauf‘.

Deutsche wie polnische Auszubildende absolvieren die o. g. Ausbildungsabschnitte gemeinsam in beiden Ländern. Alle Module nehmen einen Zeitraum von etwa einem Jahr ein. Um sprachlich fit für die Prüfungen zu sein, begleitet Sprachunterricht in Polnisch bzw. Deutsch sowie in Englisch die gesamte Ausbildungszeit.

Grenzüberschreitendes Ausbildungsnetzwerk

Das Modellprojekt wird von einem deutsch-polnischen Ausbildungsnetzwerk getragen. Der Berufsbildungsverein Eberswalde und die ZSEH Kołobrzeg sind Partner des Netzwerkes und führen die Ausbildung durch.

Modellversuche dieser Art gab es bisher in der Oder-Grenz-Region nicht. Es handelt sich hier um eine innovative Lösung auf dem Feld der Berufsausbildung, bei der es in erster Linie darum geht, jungen Menschen der Grenzregion durch einen in beiden Ländern anerkannten Berufsabschluss gute Chancen auf dem deutsch-polnischen Arbeitsmarkt zu eröffnen. Darüber hinaus kann dieses Projekt zur Diskussion über die europaweite Anerkennung von Berufsabschlüssen und der Bewertung von Qualifizierungsinhalten beitragen. □

Renate Haefker, Berufsbildungsverein Eberswalde e. V.

Infos

Berufsbildungsverein Eberswalde e. V., Am Stadion 7, 16225 Eberswalde; Angela Eisenberger, Tel.: (0 33 34) 20 22-0

Schlüsselkompetenz: Unternehmergeist

EU-Plan zur Förderung des unternehmerischen Denkens und Handelns an Schulen und Unis

Wenn das europäische Sozialmodell bestehen bleiben soll, so die EU-Kommission, braucht Europa ein stärkeres Wirtschaftswachstum, mehr neue Unternehmen, mehr UnternehmerInnen, die gewillt sind, innovativ tätig zu werden sowie mehr KMU mit hohem Wachstumspotenzial. Deshalb hat sie am 13. Februar 2006 Empfehlungen vorgelegt, mit deren Hilfe die Rolle des Bildungswesens bei der Schaffung einer stärker unternehmensorientierten Kultur gestärkt werden soll.

Der von der Kommission vorgelegte Plan zur Förderung unternehmerischer Kompetenz bettet sich ein in die Diskussion um die Frage, welche Schlüsselkompetenzen in einer Wissensgesellschaft notwendig sind, um den sozialen Zusammenhalt, die Beschäftigungsfähigkeit und die persönliche Entfaltung in der Gesellschaft zu sichern. Mit dem ‚europäischen Referenzinstrument für Schlüsselqualifikationen‘, in dem diese Kompetenzen ausführlich beschrieben werden, wollen der Europäische Rat und die Kommission die nationalen Politiken im Bereich des lebenslangen Lernens unterstützen und Reformen in den Mitgliedstaaten anregen. Entscheidungsträger, Bildungsanbieter, Arbeitgeber und Lernende sollen besser dazu befähigt werden, die auf nationaler und europäischer Ebene vereinbarten Ziele im Bereich lebenslanges Lernen umsetzen zu können. Im europäischen Referenzrahmen werden acht grundlegende Kompetenzen hervorgehoben (s. Kasten).

Zu diesen Schlüsselkompetenzen gehört die unternehmerische Kompetenz. Diese beschreibe die Fähigkeit des Einzelnen zur Kreativität, Ideen in die Tat umzusetzen, Initiative zu ergreifen, Verantwortung zu übernehmen, Risiken einzugehen und seine eigenen Ziele zu erreichen, so das für Bildung und Kultur zuständige Kommissionsmitglied Ján Figel. Die Wettbewerbs- und Wachstumsfähigkeit Europas hänge in großem Maße davon ab, wie die unternehmerische Mentalität durch Bildung und Ausbildung gefördert werde.

Unternehmerisches Denken und Handeln in allen Bildungsstufen

Die Europäische Kommission möchte junge Menschen in allen Bildungsstufen für das Unternehmertum begeistern. In dem vorgelegten Plan zeigt sie auf, wie Bildungseinrichtungen dabei helfen können, dass SchülerInnen und Studierende grundlegende unternehmerische Fähigkeiten entwickeln können. So sollen Schulen Kreativität und Selbstvertrauen bei Unternehmungen jeglicher Art fördern. Für Universitäten, Fachhochschu-

len und technische Institute gilt es, unternehmerisches Denken und Handeln in Lehrpläne zu integrieren und ausdrücklich als Bildungsziel zu formulieren. Die Kooperation von nationalen und regionalen Akteuren sei weiter zu stärken, um eine klare Strategie zu entwickeln, die alle Stufen des Bildungswesens umfasst.

Unterstützung für Schulen und Lehrkräfte

Von frühester Kindheit an soll die Schule junge Menschen für das Unternehmertum als Zukunftsperspektive sensibilisie-

- > die Kooperation zwischen den Bildungseinrichtungen und der lokalen Gemeinschaft, insbesondere den Unternehmen zu intensivieren und
- > die Gründung von Miniunternehmen an Schulen stärker zu fördern.

Förderung des Unternehmergeistes an den Hochschulen

- Auch Universitäten, Fachhochschulen und technische Institute sollten unternehmerisches Denken und Handeln als wesentlichen Bestandteil in ihre Lehrpläne aufnehmen bzw. die Inhalte weiter entwickeln. Konkret gehe es darum, dass
- > Hochschuleinrichtungen Kurse für unternehmerisches Denken und Handeln fächerübergreifend anbieten, vor allem im Rahmen wissenschaftlicher und technischer Studiengänge;
 - > die Behörden Initiativen unterstützen,

Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen

Ein europäischer Referenzrahmen



1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische Kompetenz und naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Interpersonelle, interkulturelle und soziale und Bürgerkompetenz
7. Unternehmerische Kompetenz
8. Kulturelle Kompetenz

damit Lehrende Fortbildungen erhalten und Netze zum Austausch bewährter Verfahren aufgebaut werden können;

- > der Wechsel der Lehrkräfte zwischen Hochschulen und Unternehmen genauso gefördert wird wie die Einbindung von Unternehmern in die Lehre. Die EU und besonders auch das Land Brandenburg stehen hierbei nicht am Anfang. Positive Beispiele und Erfahrungen der europäischen Länder sind von der Generaldirektion Unternehmen ausgewertet und veröffentlicht worden. □

*Dr. Karin Rau,
BBJ Consult AG, NL Deutschland*

Infos

- EU Press Releases IP/06/148
- Vorschlag für eine Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen, EU-Website: <http://tinyurl.com/z267f>

ren, ihnen die Möglichkeit geben, grundlegende unternehmerische Fähigkeiten zu entwickeln und ihnen zu mehr Kreativität und Selbstvertrauen bei Unternehmungen jeglicher Art verhelfen. Konkret könne das in der schulischen Arbeit durch praktische Projektarbeiten, Rollenspiele und Besuche in örtlichen Unternehmen gefördert werden. Wichtig sei es,

- > Schulen praktische Unterstützung und Anreize zur Einführung der Unterweisung in unternehmerischem Denken und Handeln zu geben;
- > die Aus- und Fortbildung der Lehrkräfte zu qualifizieren und auf die Schulleitungen zu sensibilisieren;

EQUAL-EP MEMBER

Förderung der Medienkompetenz in der Berufsvorbereitung

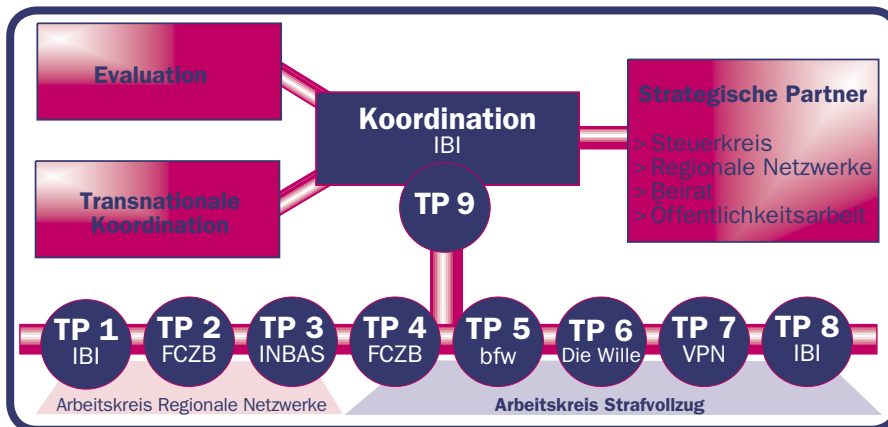
Ziel der EP ‚Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung‘ ist es, die Zugangswege von Zielgruppen im ‚niedrigschwelligen‘ Bereich beim Übergang von der Schule in Ausbildung zu verbessern. Dazu werden verschiedene berufsbezogene Qualifizierungsprojekte und Curricula für die Berufsvorbereitung entwickelt. Eine Besonderheit von MEMBER ist, dass die TeilnehmerInnen der berufsvorbereitenden Maßnahmen teilweise auch aus Justizvollzugsanstalten rekrutiert werden. BRANDaktuell sprach mit Christian Pfeffer-Hoffmann, dem Koordinator, über die Teilprojekte und transnationalen Partner der EP.

- Herr Pfeffer-Hoffmann, wie können die Teilprojekte bei den TeilnehmerInnen die Medienkompetenz stärken? Generell konzentrieren sich die acht Projekte darauf, mit innovativen Ansätzen berufliche Handlungskompetenzen zu fördern. Mittelpunkt unserer Arbeit ist dabei, dass wir Qualifizierungsbausteine und -sequenzen in der Berufsvorbereitung entwickeln wollen, die teilweise schon sehr niedrigschwellig ansetzen. Dadurch, dass wir gleichzeitig innerhalb und außerhalb des Strafvollzuges arbeiten, erhoffen wir uns Synergieeffekte: Denn Berufsvorbereitung im Strafvollzug ähnelt ‚Laborbedingungen‘ und kann deshalb eher innovative Ansätze erproben. Dagegen muss sich die ‚normale‘ Be-

Handlungskompetenzen vermittelt werden können.

Zweitens sind wir in dem Netzwerk NEON aktiv. Dieses Netzwerk ist ein transnationaler Zusammenschluss aller EQUAL-EPs, die im Strafvollzug arbeiten. Innerhalb dieser transnationalen Partnerschaft wollen wir die spezifischen Probleme des Strafvollzuges aufgreifen.

- Bei welchen Ergebnissen würden Sie zum Ende der EP sagen, wir haben erfolgreich gearbeitet? Wir möchten Erfolge auf unterschiedlichen Ebenen erzielen. Dazu gehört erstens, dass wir in den Strukturen und Prozessen der Berufsvorbereitung bessere Absprachen zwischen den AkteurInnen



rufsvorbereitung dem Wettbewerbsdruck und den regionalen Bedingungen stellen, wodurch im Alltag wenig Freiraum für Innovationen bleibt.

- Wie arbeiten Sie mit Ihren transnationalen Partnern zusammen? Wir sind in zwei Netzwerken organisiert. Einmal in dem Netzwerk ‚HUGIN‘, hier arbeiten wir mit niederländischen, britischen, maltesischen und polnischen Partnerorganisationen zusammen. In diesem Netzwerk wollen wir Wege aufzeigen, wie den benachteiligten Jugendlichen in der vorberuflichen und beruflichen Bildung mithilfe neuer Medien wichtige

und eine höhere Kompetenz des Bildungspersonals erreichen wollen. Eine rege Nutzung des von uns erstellten Fachportals ‚Neue Medien in der Berufsvorbereitung‘ wäre ein zweites positives Ergebnis.

Drittens wollen wir Produkte wie Handlungsleitfäden und Unterrichtsmaterialien erstellen. Am liebsten hoffen wir uns über die Synergieeffekte innerhalb und außerhalb des Strafvollzugs innovative Ansätze, wie Medien in der Berufsvorbereitung bedarfsgerecht eingesetzt werden können.

- Danke für das Gespräch! □ (em)



EP MEMBER

Koordination und Teilprojekte

- > Koordination der EP: IBI – Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e. V., Franklinstr. 28/29, 10587 Berlin; Christian Pfeffer-Hoffmann, Tel.: (0 30) 39 90 24 00, E-Mail: ibi@ibi.tu-berlin.de, Internet: www.ibi.tu-berlin.de
- > Transnationale Koordination: M's Marketing + Kommunikation Martin Kuder GmbH, Mommsenstr. 56, 10629 Berlin; Martin Kuder, Tel.: (0 30) 32 70 36 13, E-Mail: martin.kuder@freenet.de
- > Medienkompetenz in der Berufsvorbereitung: IBI (Anschrift s. o.); Dr. Gudrun Leidecker/Daniela Nicolai
- > Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung: FrauenComputerZentrumBerlin (FCZB) e. V., Cuvrystr. 1, 10997 Berlin; Renate Wielpütz/Silke Faubel, Tel.: (0 30) 61 79 70-0, E-Mail: mail@fczb.de, Internet: www.fczb.de
- > Regionale Netzwerke in der Berufsvorbereitung: INBAS GmbH – Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Augustastr. 29, 12203 Berlin; Evelyn Borsdorf/Silvana Jeske, Tel.: (0 30) 6 95 02 67, E-Mail: berlin@inbas.com, Internet: www.neuefoerderstruktur.de
- > Modularisierung im Frauenvollzug: FCZB (Anschrift/Kontaktpersonen s. o.)
- > Interkulturelle Kompetenz in der Berufsbildung: Berufsförderungswerk GmbH, Klarenbachstr. 1-4, 10553 Berlin; Birgit Lang, Tel.: (0 30) 90 14 47 56, E-Mail: kontakt@bfw.de, Internet: www.bfw.de
- > Entwicklung von Basis- und Schlüsselkompetenzen: Die Wille gGmbH, Wilhelmstr. 115, 10963 Berlin; Elisabeth Schneider, Tel.: (0 30) 26 47 62 57, E-Mail: info@diewille.de, Internet: www.diewille.de
- > Medienkompetenz im Umgang mit Rechtsextremismus: Violence Prevention Network e. V., Straße des 17. Juni 112, 10623 Berlin; Judy Korn, Tel.: (0 30) 39 83 52 84, E-Mail: info@violence-prevention-network.de, Internet: www.violence-prevention-network.de
- > Alltagskompetenzen für Strafgefangene durch Medien: IBI (Anschrift s. o.); Sabine Schuller

Fallen nun die nationalen Barrieren?

Europäisches Parlament stimmt Dienstleistungsrichtlinie zu

Frank Farbe betreibt eine kleine Malerfirma mit drei Angestellten in Aachen – er ist für die Dienstleistungsrichtlinie. Peter Pinsel ist ebenfalls Inhaber eines Malerbetriebes mit drei Angestellten, allerdings in Seelow – er ist gegen die Dienstleistungsrichtlinie. An der am 16. Februar dieses Jahres in erster Lesung zugestimmten Richtlinie zur Umsetzung der Dienstleistungsfreiheit in der EU scheiden sich die Geister. Quer durch alle politischen Lager, egal ob Parteien, Wirtschaftsverbände oder Gewerkschaften, es gibt auf allen Seiten Befürworter und Gegner. Die Zustimmung und Ablehnung ist größtenteils davon abhängig, inwieweit Interesse am Export besteht oder nicht.

Dies trifft auch auf unsere zwei Beispielunternehmer zu. Frank Farbe aus Aachen arbeitet meist im benachbarten Belgien, bei vermögenden Privatkunden, die deutsche Handwerkskunst schätzen. Doch dabei hat er einige Hemmnisse zu überwinden, so muss er beispielsweise seine Farben in einem Auto mit belgischem

land Dienstleistungen erbringen.

Für die Bewertung der Wirkungen der EU-Dienstleistungsrichtlinie ist die Unternehmensgröße von zentraler Bedeutung, so ein weiteres Ergebnis der Umfrage. So seien Großunternehmen nahezu aller Dienstleistungszweige bereits im Ausland tätig, während den kleinen

EU-Dienstleistungsrichtlinie

Hintergrund

In ihrem 2002 vorgelegten Bericht zum Stand der Umsetzung der Dienstleistungsfreiheit in der EU kommt die Europäische Kommission zu dem Ergebnis, dass der Dienstleistungsverkehr innerhalb der Europäischen Union durch nationale Regelungen stark eingeschränkt ist, von denen insbesondere die mittelständischen Unternehmen, aber auch die Verbraucher betroffen sind.

Um diese bestehenden Barrieren abzubauen, stellte die Kommission im Januar 2004 einen Richtlinienvorschlag über Dienstleistungen im EU-Binnenmarkt vor. Ziel der Richtlinie ist es, einen funktionierenden EU-Binnenmarkt für Dienstleistungen zu schaffen, der bereits in der 1993 vereinbarten Dienstleistungsfreiheit innerhalb der Europäischen Union realisiert werden sollte.

Inhalt

Die EU-Dienstleistungsrichtlinie hat zum Ziel, administrative und bürokratische Hindernisse abzubauen, welche die Unternehmen derzeit daran hindern, ihre Dienstleistungen grenzüberschreitend anzubieten. Dazu schlug die EU-Kommission das umstrittene ‚Herkunftsprinzip‘ vor, wonach EU-Bürger nach Maßgabe der rechtlichen Bedingungen ihres Heimatlandes Dienstleistungen in anderen EU-Staaten anbieten dürfen. Kurz vor der Beratung der Richtlinie am 14. Februar wurde ein Kompromissvorschlag erarbeitet, dem das Europäische Parlament am 16. Februar zugestimmt hat. Der jetzt verabschiedete Text der Richtlinie verzichtet vollständig auf das Prinzip des Herkunftslands. Vielmehr steht im Entwurf, dass die EU-Staaten die Dienstleistungsfreiheit respektieren müssen. Einschränkungen sind nur erlaubt, wenn sie keine Auslandsfirma diskriminieren. In einer schwarzen Liste werden ausdrücklich bestimmte Schikane verboten, etwa besondere Ausweise. Einige Wirtschaftszweige sind von der Richtlinie ausgenommen, etwa das Gesundheitswesen, Zeitungsfirmen oder Verkehrsdienste.

Zeitplan

Die EU-Kommission befasste sich nach der Zustimmung im Europäischen Parlament am 14. Februar 2006 mit dem Entwurf. Beim EU-Gipfel im Juni werden sich dann die nationalen Regierungen mit der Richtlinie beschäftigen. Im Herbst wird sie dann wieder im Parlament zur zweiten Lesung behandelt. Die Richtlinie wird wohl kaum vor 2008 in Kraft treten.

ANWENDUNGSBEREICHE DER EU-DIENSTLEISTUNGSRICHTLINIE

unternehmensbezogene Dienstleistungen

Unternehmensberatung, Zertifizierungs- u. Prüfungstätigkeit, Wartungstätigkeit, Werbung, Personalagenturen, Dienste von Handelsvertretern etc.

Dienstleistungen für Untern. und Verbraucher

Rechts- und Steuerberatung, Dienstleistungen des Immobilienwesens wie Immobilienmakler, Baugewerbe, Handel, Veranstaltung von Messen, Vermietung von Kraftfahrzeugen etc.

Dienstleistungen für Verbraucher

Gesundheitsdienstleistungen, haushaltsbezogene Dienste, Tourismus, audiovisuelle Dienste, Dienstleistungen im Freizeitbereich, Sportzentren

Quelle: Ifo Dresden berichtet 1/2006

Kennzeichen transportieren. Für ihn wäre das Inkrafttreten der Richtlinie ein Gewinn.

Anders ist die Lage bei Peter Pinsel in Seelow. Seine Kunden sind überwiegend Wohnungsgenossenschaften, die mit jedem Cent rechnen müssen. Deshalb fürchtet der Unternehmer, dass bei einer Abschaffung der nationalen Beschränkungen bald billiger anbietende Unternehmen aus dem benachbarten Polen die Aufträge erhalten.

Bei ostdeutschen Unternehmern überwiegt die Skepsis

Mit dieser Meinung steht Peter Pinsel nicht alleine da. Nach einer Umfrage des ifo-Instituts für Wirtschaftsforschung Dresden betrachten ostdeutsche Unternehmen die Dienstleistungsrichtlinie eher skeptisch. Denn, so ein Ergebnis der Sonderumfrage, würde der Abbau rechtlicher und administrativer Barrieren zwar zu einer Ausweitung der Aktivitäten im Ausland führen, allerdings beträfe dies vor allem Unternehmen, die bereits im Aus-

Dienstleistungsunternehmen in den meisten Fällen die für grenzüberschreitende Geschäftsaktivitäten erforderlichen Ressourcen fehlen würden.

Herkunftsprinzip gestrichen

Die Skepsis der Gegner der Richtlinie richtete sich vor allem gegen das Herkunftsprinzip, wonach EU-Bürger nach Maßgabe der rechtlichen Bedingungen ihres Heimatlandes Dienstleistungen in anderen EU-Staaten anbieten dürfen. In ihrem Entwurf für das Parlament hatte die EU-Kommission dieses vorgesehen. Das Parlament schlug dagegen vor, dass die Regelungen des Ziellandes gelten sollen. Erst nach diesen Änderungen fand sich eine Mehrheit im Parlament, die der Dienstleistungsrichtlinie in der ersten Lesung zustimmte. □ (em)

Infos/Internet

- IAB-Plattform zur EU-Dienstleistungsrichtlinie: <http://tinyurl.com/rqbj5>
- Text des Richtlinienentwurfes, dem das EU-Parlament zugestimmt hat: <http://tinyurl.com/rba35>

Arbeitsschutz – eine Pflicht, die zur Routine werden muss

Brandenburger Quote der Arbeitsunfälle sank, doch die Anzahl stieg

Auch beschäftigungsfördernde Maßnahmen können sowohl ein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründen, wie z. B. bei einer ABM, als auch kein Arbeitsverhältnis in diesem Sinne sein, wenn es sich z. B. um Beschäftigungen mit Mehraufwandsentschädigung handelt, so genannte Zusatzjobs. Bei jedem Beschäftigungsverhältnis, welcher Art auch immer, gilt: Werden Personen tätig, müssen entsprechende Arbeitsschutzvorschriften zur Routine werden.



Brandenburgs Unfallstatistik

Die Arbeitsunfallquote bezogen auf je 1.000 Beschäftigte ist im Land Brandenburg von 2000 bis 2004 um fast 20 Prozent – von 41 auf 33 – gesunken.

33.100 Arbeitsunfälle wurden im Jahr 2004 in Brandenburg gemeldet, das waren 1,5 Prozent mehr als im Jahr 2003. Damit wurde der seit 1995 anhaltende Trend kontinuierlich sinkender Zahlen für meldepflichtige Arbeitsunfälle in Brandenburg im Berichtsjahr 2004 unterbrochen. Brandenburg liegt, wie auch die anderen ostdeutschen Länder, in der Arbeitsunfallstatistik unverändert über dem Bundesdurchschnitt. Dies ist insbesondere mit der noch immer abweichenden Wirtschaftsstruktur in den neuen Ländern zu erklären: Hier gibt es überproportional viele Kleinbetriebe und höhere Beschäftigtenzahlen in Branchen mit hohen Gefährdungen, wie Baugewerbe, Land- und Forstwirtschaft sowie im Transportgewerbe.

Im Berichtsjahr 2004 blieb die Zahl der Arbeitsunfälle mit tödlichem Ausgang mit 20 Fällen auf dem Niveau des Vorjahres. Von 1993 bis 2004 wurden von der Arbeitsschutzverwaltung im Land Brandenburg insgesamt 436 Unfälle bei der Arbeit mit tödlichem Ausgang registriert. Mehr als ein Drittel aller tödlich verunglückten Beschäftigten arbeiteten im Baugewerbe.

Quelle:

Arbeitsschutz Jahresbericht 2004
Dieser ist als kostenlose PDF-Datei auf den Internetseiten des MASGF unter dieser Adresse herunterladbar:
<http://tinyurl.com/fuwqh>

- Herr Pernack, Sie sind Referatsleiter für Arbeitsschutz im Arbeitsministerium. Im Januar gab es 15.408 Zusatzjobs in Brandenburg. Das Ministerium gab Ende letzten Jahres ein Merkblatt zum Arbeitsschutz für diese Art von Beschäftigungsverhältnissen heraus. Gab es dafür einen Anlass?

Das Ministerium gab dieses Merkblatt heraus, weil sich Träger der Maßnahmen wie auch Verantwortliche in den Einsatzstellen unsicher waren, wer bei diesen geförderten Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung, den so genannten Zusatzjobs, eigentlich für den Gesundheitsschutz zuständig ist. In dem Merkblatt wird klargestellt, dass für die in den Zusatzjobs eingesetzten Personen zwar kein Arbeitsverhältnis im Sinne des Arbeitsrechts begründet wird, diese Personen aber wie Beschäftigte tätig werden und somit die für den jeweiligen Arbeitsplatz zutreffenden Arbeitsschutzvorschriften anzuwenden sind.

Zudem hielten wir es für notwendig, auch auf die Pflichten, die sich hieraus für die Verantwortlichen ergeben, hinzuweisen. Die Einsatzbereiche der Zusatzjobber sind sehr vielfältig. Sie sind z. B. in Altenheimen, in Kindertagesstätten, zur Pflege von Grünanlagen oder zur Landschaftspflege eingesetzt. Die Gefährdungen unterscheiden sich deshalb grundsätzlich nicht von denen in regulären Beschäftigungsverhältnissen. So erledigen Zusatzjobber z. B. auch Nacharbeiten beim Holzeinschlag oder das Aufarbeiten von Kronenbereichen für Brennholz und führen dabei Motorkettensägen.

- Können Sie unseren Lesern Beispiele nennen, wo diese Gefährdungen zu Unfällen oder gesundheitlichen Schäden geführt haben?

Ja, leider! Folgendes Beispiel unterstreicht, wie wichtig die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften ist. Im vergangenen Jahr ereignete sich bei einer Arbeitsgelegenheit mit Mehraufwandsentschädigung ein tödlicher Unfall. Es passierte bei Reinigungsarbeiten auf einem Dachboden. Eine Zusatzjobberin trat auf eine nicht ausreichend tragfähige Boden-

luke. Sie brach ein und stürzte ungefähr fünf Meter tief auf eine Empore. Dabei zog sie sich schwere Kopfverletzungen zu, an deren Folgen sie dann verstarb. Dieses tragische Beispiel zeigt, dass die Einhaltung von Arbeitsschutzvorschriften und Unterweisungen so wichtig ist. In diesem Fall hätten Unterweisungen zur Absturzgefahr den Unfall vielleicht verhindern können.

- Bei einem Projekt zur Kompetenzentwicklung für Arbeitgeber und Beschäftigte in Sachen Gesundheitsschutz wurden kleine und mittlere Unternehmen beim Aufbau eines Arbeitsschutzmanagements unterstützt. Gibt es solche Qualifizierungsangebote auch weiterhin?

Dieses mit der PRÄV1-Richtlinie vom RKW Brandenburg umgesetzte Projekt fand wirklich eine erfreulich hohe Resonanz. Insgesamt haben sich 112 KMUs daran beteiligt. Eine erste Einschätzung der Effekte dieses Projektes wurde 2005 durch das Landesamt für Arbeitsschutz vorgenommen. Im Ergebnis wurde festgestellt, dass sich in diesen Unternehmen die Einstellung der Betriebsleitungen zu Sicherheit und Gesundheitsschutz überwiegend positiv entwickelt hat. Die Erfüllung der gesetzlichen Verpflichtungen, die Organisation der Ersten Hilfe oder die Bereitstellung geeigneter Schutzausrüstungen stellen kaum noch ein Problem dar. Für die längerfristigen Effekte wird das Projekt umfassend evaluiert. Ein Anschlussprojekt zur Kompetenzentwicklung in KMU auf dem Gebiet des Arbeitsschutzmanagements ist bereits in der Vorbereitung und wird aus fachlicher Sicht von mir unterstützt.

Es geht aber auch darum, den Transfer der guten Erfahrungen noch mehr zu intensivieren, um weitergehende Potenziale zu erschließen. Das RKW veranstaltet deshalb zum Thema ‚Arbeitsschutzmanagement – ein anerkannter Wettbewerbsfaktor‘ Ende März 2006 ein Fachsymposium, das sicherlich in diese Richtung Impulse setzen wird.

- Vielen Dank für das Interview! □ (kr)

Infos

Das Merkblatt zum Arbeits- und Gesundheitsschutz bei Zusatzjobs finden Sie auf den Internetseiten des Ministeriums für Arbeit unter dieser Adresse:
<http://tinyurl.com/zl2tz>

Maßnahmekarrieren sind zu verhindern!

Bundesweites Modellprojekt entwickelte sich nachhaltig zum Dienstleister für Jugendliche

„Kein Bock – Schule hat sich erledigt – mich können alle mall!“ Diese Sprüche umschreiben die Gemütslage des jungen Klientels, für die die 16 Kompetenzagenturen den unrühmlichen Fall ins Bodenlose verhindern sollten. Das Modell erwies sich als übertragbar und soll auf 200 Agenturen aufgestockt werden. Zu den Ergebnissen und Perspektiven des Modellprojektes führte BRANDaktuell ein Interview mit Hardy Adamczyk von der Regiestelle der Kompetenzagenturen beim Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (INBAS GmbH).

- Die Förderung des Modellprojektes endet in diesem Jahr. Was passiert danach?

Nach heutiger Vertragslage endet die Bundesförderung der Kompetenzagenturen am 30. September 2006. Das Programm war auf eine nachhaltige Verstärkung der 16 Modellagenturen ausgelegt. Zum einen mussten die Träger der Kompetenzagenturen einen jährlich ansteigenden Kofinanzierungsanteil sicherstellen. Zum anderen bekamen die Kompetenzagenturen 2005 die Auflage, eine dauerhafte Finanzierung des entwickelten Dienstleistungsangebots zu organisieren. Außer in Leipzig ist es an 15 Standorten gelungen, die Kompetenzagenturen weiter zu betreiben. Es scheint deutlich geworden zu sein, dass die Kommunen und Landkreise letztlich die Verantwortung und die Folgekosten für misslungene Integration besonders schwerer Fälle tragen müssen und schon deshalb großes Interesse daran haben, dass die Jugendlichen eine Perspektive bekommen.

Der nachgewiesene Erfolg des Modellprogramms gründet sich auf die Verzahnung von sozialer und beruflicher Integration über den Lotsenansatz der Kompetenzagenturen. Ort der Hilfeplanung und der konkreten Umsetzung sind das Gemeinwesen und die Kommune. Nur vor Ort können die Leistungen verschiedener Systeme so gebündelt und aufeinander abgestimmt werden, dass ein effektiver Einsatz der Ressourcen erfolgt.

Das Bundesministerium für Jugend hat am 27. Januar 2006 angekündigt, aufgrund dieser Erfolge mithilfe von Mitteln aus dem ESF eine Ausweitung auf bis zu 200 Kompetenzagenturen anzustreben.

- 16 Kompetenzagenturen wurden in fast allen Bundesländern aufgebaut. Welche Unterschiede und Besonderheiten gibt es zwischen ihnen?
Der Modellcharakter des Programms sah vor, dass die 16 Kompetenzagenturen ihr Konzept an den spezifischen Anforderungen ihres Einzugsgebietes ausrichten. Den Rahmen bilden die Anforderungen an alle Projekte: Die Kompetenzagenturen

richten mithilfe so genannter „Lotsen“ ihre Angebote präventiv aus. Das beinhaltet unter anderem niedrigschwellige Zugänge zu organisieren, ein spezifisches Case Management zu erproben, das persönliche und familiäre Umfeld einzubeziehen und an den Kompetenzen und Stärken der Jugendlichen anzusetzen. Unterschiede zwischen den Ländern gibt es vor allem in der Schwerpunktsetzung dieser Vorgaben. Einige Kompetenzagenturen konzentrieren sich sehr stark auf einen frühzeitigen Ansatz in den Schulen, um den Übergang in Ausbildung, Arbeit oder weiterführende Angebote abgestimmt zu begleiten. Andere holen Jugendliche mit schlechten Prognosen am Ende der Schulzeit ab und begleiten sie intensiv und längerfristig bis zum Einstieg ins Berufsleben.

Ob eine stärkere Orientierung auf Jugendliche mit Migrationshintergrund erfolgt, hängt von der Zusammensetzung der Zielgruppen im Einzugsgebiet ab. Zwei Kompetenzagenturen – Groß-Gerau und Aachen – operieren im ländlichen Raum. Sie müssen ihr Beratungsangebot dezentral in der Fläche organisieren.

- Was passiert mit dem großen Erfahrungsschatz der Agenturen?
Im Sommer 2006 wird ein zweiter bundesweiter Transferkongress stattfinden, bei dem insbesondere die Mitarbeiter der Kompetenzagenturen ihre Erfahrungen darstellen werden. Das Modell der Kompetenzagenturen hat sich als übertragbar erwiesen. Gerade im Kontext des SGB II zeigt sich, dass Fachwissen und Erfahrung der Jugendhilfe in Verbindung mit der Vermittlungskompetenz der Agenturen für Arbeit ef-

ektiv aufeinander abgestimmt und damit Folgekosten eingespart werden können. Die positiven Ergebnisse zeigen auch, dass der Handlungsbedarf groß ist, so dass das erfolgreich entwickelte Instrumentarium für das Übergangsmanagement auf breiter Basis implementiert werden könnte. Viele Kommunen und ARGEn zeigen bereits großes Interesse an dem von den Kompetenzagenturen entwickelten Instrumentarium. Die Regiestelle bei der INBAS GmbH begleitet und koordiniert das Modellprogramm und wird dazu beitragen, dass die hier gebündelten Erfahrungen und Ergebnisse an alle Interessierten weitergegeben werden können. Über die INBAS GmbH sind eine Reihe von Veröffentlichungen zu beziehen. Dabei hilfreich ist unsere Internetseite.

- Vielen Dank! □ (kr)

Infos

- Regiestelle Kompetenzagenturen INBAS GmbH, Herrnstraße 53, 63065 Offenbach; Tel.: (0 69) 2 72 24-59, E-Mail: adamczyk@inbas.com, Internet: www.kompetenzagenturen.de
- Mitteilung des Bundesjugendministeriums auf dessen Internetseiten: <http://tinyurl.com/oxwpm>



Standorte der Kompetenzagenturen in Deutschland

Erstens kommt es anders ...

Sorgfaltspflicht, Feiertagszuschlag, Abfindungen

... zweitens als man denkt – so oder ähnlich werden die beiden Kläger gedacht haben, als ihr Streit vom Bundesarbeitsgericht entschieden wurde. Umstritten bleibt die Änderung des Einkommensteuergesetzes (EStG) zur Abfindung. Die Kritik des DGB dazu finden Sie unter dem Artikel im Infokasten.

Treuwidrige Vereitelung des Zugangs eines Kündigungsschreibens Arbeitnehmer verletzen ihre Sorgfaltspflicht erheblich, wenn sie es versäumen, ihrem Arbeitgeber die Adresse ihres aktuellen Wohnsitzes rechtzeitig mitzuteilen (BAG, 22. Sept. 2005 – 2 AZR 366/04). In dem zur Entscheidung anstehenden Streit setzte sich das BAG mit der Frage auseinander, ob eine Kündigung des Arbeitgebers als zugegangen gilt, wenn ein Arbeitnehmer während der gesamten Dauer des Arbeitsverhältnisses nur eine Wohnung als Adresse mitteilt, unter der er tatsächlich nicht zu erreichen ist. Im vorliegenden Fall kam hinzu, dass der Arbeitnehmer mit dem Zugang einer Kündigung rechnen musste und bewusst eine falsche Adresse auf dem Krankenschein angegeben hat. Dieses hat das Gericht zutreffend als Zugangsvereitelung gewertet.

Auch ein bei der Post gestellter Nachsendeauftrag an die inzwischen korrekte Adresse des Arbeitnehmers führte nicht automatisch zu einer anderen Bewertung, als das der Arbeitnehmer seine Sorgfaltspflichten gegenüber dem Arbeitgeber verletzt hat. Der Arbeitnehmer musste sich also nach den Grundsätzen von Treu und Glauben (§ 242 BGB) so behandeln lassen, als sei ihm das fragliche Kündigungsschreiben zwei Tage nach dessen Absendung zugegangen.

Kein gesetzlicher Zuschlag bei Sonn- und Feiertagsarbeit

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einer Entscheidung vom 11. Januar 2006 (Az: 5 AZR 97/05) klargestellt, dass Arbeitnehmer, die an Sonn- und Feiertagen arbeiten, keinen gesetzlichen Anspruch auf einen Zuschlag zur Arbeitsvergütung haben. Gesetzliche Ansprüche auf Zuschlagszahlungen sind ausschließlich für die Fälle geregelt, an denen an Sonn- oder Feiertagen Nachtarbeit geleistet wird. Der Kläger war als Tankwart an einer Autobahntankstelle im Schichtdienst beschäftigt. Seine Klage blieb erfolglos.

Wegfall der Steuerbegünstigung von Abfindungen

Am 1. Jan. 2006 ist das neue Bundesgesetz zum Einstieg in ein steuerliches So-

fortprogramm in Kraft getreten, wonach Abfindungen wegen einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr wie bisher steuerbegünstigt sind. Die Übergangsbestimmungen (§ 52 Abs. 4a EStG) zum § 3 Nr. 9 EStG lassen bis zum 1. Januar 2006 entstandene Ansprüche auf Abfindungen unberührt. Dies gilt auch für Abfindungen, die mit einer am 31. Dez. 2005 anhängigen Kündigungsschutzklage vereinbart und bis spätestens 31. Dez. 2007 gezahlt werden. □

*Rechtsanwältin Astried Klaus,
Fachanwältin für Arbeitsrecht*

Infos

www.anwaltskanzlei-klaus.de

Abfindungen sind keine Bevorzugung Einzelner auf Kosten der Allgemeinheit

Die Stellungnahme gab der DGB zu einer öffentlichen Anhörung zum Gesetz am 8. Dezember 2005 ab. Darin heißt es: „... Der DGB hält es grundsätzlich für richtig, die Handlungsfähigkeit der öffentlichen Haushalte durch eine Konsolidierung wiederherzustellen. Steuervorteile sollten dort abgebaut werden, wo sie zur finanziellen Bevorzugung Einzelner auf Kosten der Allgemeinheit beitragen. Diesem Ansatz nicht gerecht wird aber die geplante Änderung des Einkommensteuergesetzes in § 3 Nr. 9, 10 und 15 ... Die Abschaffung der teilweisen Steuerbefreiung für Abfindungen infolge der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stellt keine Bevorzugung Einzelner auf Kosten der Allgemeinheit dar. Abfindungen werden gezahlt, um die Beendigung eines Arbeitsverhältnisses und die sich daran anschließende Arbeitslosigkeit sozial abzumildern. ... Wird durch die volle Versteuerung der Abfindung diese Möglichkeit beschnitten, so bedeutet das zusammen mit ... der Verkürzung der Bezugsdauer für Arbeitslosengeld I und der Anrechnung einer eventuell noch vorhandenen Restabfindung im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung auf Arbeitslosengeld II eine erhebliche Verschlechterung der sozialen Situation...“

Infos

Internetseiten des DGB:
<http://tinyurl.com/s6p4y>

Ratgeber Arbeitsrecht

Der Ton auf dem Arbeitsmarkt ist rauer geworden. Heute wehren sich Arbeitnehmer doppelt so häufig vor Gericht gegen Kündigungen wie noch vor 25 Jahren, fanden Forscher der Universität Halle-Wittenberg heraus. Wohl dem, der sich im unübersichtlich oder schwer verständlich empfundenen Arbeitsrecht auskennt.

Hier will die Publikation *Arbeitsrecht* von Sabine Hockling und Ulf Weigelt Hilfestellung geben. Der Ratgeber stellt dar, wie man Arbeitsverhältnisse rechtssicher regelt und was in Konfliktfällen am besten zu tun ist. In den sechs Kapiteln zu Arbeitsvertrag, Arbeitsplatz, Gehalt und Leistungen, Kündigung, Jobwechsel und Bewerbung sowie Betriebsrat und Sozialplan informieren die Autoren über das notwendige Grundwissen und zeigen auf, welche Rechte und Pflichten sich ergeben. Anhand zahlreicher Beispiele wird auch praxisnah in die jeweilige Thematik eingeführt. □ (em)

Bibliografische Angaben

Sabine Hockling/Ulf Weigelt: *Arbeitsrecht, Arbeitsverhältnisse richtig regeln – Konflikte auf gleicher Augenhöhe austragen*. Berlin 2006, ISBN 3-589-23803-8, Preis: 6,95 Euro

LASA-Dokumentation Nr. 21 Strategien für den ländlichen Raum

Brandenburg ist ein Flächenland. Ein Teil der Förderstrategie des Landes Brandenburg besteht darin, neben den industriellen Wachstumskernen auch dem ländlichen Raum Perspektiven zu geben und gemeinsam mit den Akteuren vor Ort Lösungsansätze zu entwickeln.

Die vorliegende LASA-Dokumentation zeigt solche Ansätze auf, mit denen neue Wege über Ressortgrenzen hinweg beschritten wurden. Die Projekte sind ideenreich, vielfältig und kleinteilig – und sie bieten viele Anregungen, wie aus dem lokalen Potenzial heraus tragfähige Entwicklungsstränge entfaltet werden können. Anhand der Projektdarstellungen werden auch die wirtschaftlichen Impulse aufgezeigt, die mit Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik für die Regionen gesetzt werden können. □ (em)

Bibliografische Angaben

LASA Brandenburg GmbH (Hrsg.): *Neue Wege braucht das Land: Mit Arbeitsförderung die Entwicklung ländlicher Regionen stärken*. Potsdam 2006, ISBN 3-929756-56-0, Preis: 8,00 Euro

Evaluert: Gründungsförderung der Bundesagentur

Arbeitsmarktforscher sprechen sich für Fortführung der Gründungsförderung aus

„Die Ich-AG ist besser als ihr Ruf.“ Zu diesem Ergebnis kommt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), das gemeinsam mit anderen Instituten die Förderung der Existenzgründung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) untersucht hat. Die Evaluierungsergebnisse der Gründungsförderung sind Bestandteil des ‚Berichts der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘. An der Analyse waren neben dem IAB das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), sinus, infas und die Gesellschaft für Arbeitsmarktaktivierung (GfA) beteiligt.

Zu den Instrumenten der Gründungsförderung der BA gehören das Überbrückungsgeld und der Existenzgründungszuschuss, die so genannte Ich-AG-Förderung. Das Überbrückungsgeld wird für sechs Monate gezahlt und entspricht dem individuellen Arbeitslosengeld zuzüglich einer Pauschale für Sozialbeiträge. Bei der Ich-AG zahlt die BA einen dreijährigen Zuschuss, der im ersten Jahr pauschal 600 Euro pro Monat beträgt, 360 Euro im zweiten und 240 Euro im dritten Jahr.

Außerdem besteht seit dem 1. Januar für gründungswillige ALG-II-BezieherInnen die Möglichkeit, eine Existenzgründungshilfe in Form eines Zuschusses

Jahr 2000 auf rund 183.500 Fälle im Jahr 2004 gestiegen. Seit der Einführung des Existenzgründungszuschusses (Ich-AG) im Jahr 2003 hat das Gründungsgeschehen aus der Arbeitslosigkeit zusätzlich an Dynamik gewonnen.

Gleich im ersten Jahr waren deutschlandweit gut 97.000 derart geförderte Existenzgründungen zu verzeichnen. Im Jahr 2004 nahmen über 171.000 GründerInnen den Existenzgründungszuschuss in Anspruch. Insgesamt nutzten im Jahr 2003 ca. 256.000 und im Jahr 2004 rund 355.000 ExistenzgründerInnen eines der beiden Programme der Bundesagentur für Arbeit.

überraschend, dass bei beiden Förderprogrammen im Februar 2005 ein deutlicher Rückgang zu registrieren war.

Qualitative Ergebnisse

Die qualitativen Untersuchungen der Evaluierung geben Hinweise darauf, dass viele der Gründerinnen und Gründer sich offenbar weniger aus echter Überzeugung, sondern vor allem wegen fehlender Alternativen auf dem Arbeitsmarkt für die Selbstständigkeit entschieden haben.

So hatten viele der GründerInnen kein durchdachtes und durchgerechnetes Konzept für ihre Gründung. Die für die Beantragung von Fördermitteln notwendigen Tragfähigkeitsbescheinigungen waren bei den fachkundigen Stellen offenbar leicht zu erhalten, häufig auch ohne Vorlage eines Businessplans, was auch zu Mitnahme- und Missbraucheffekten geführt habe.

Quantitative Wirkungsanalysen ergaben zudem, dass die von der BA geförderten ExistenzgründerInnen gegenüber einer Vergleichsgruppe von Arbeitslosen seltener arbeitslos bzw. seltener in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (ohne Existenzgründungsförderung) waren.

Empfehlungen

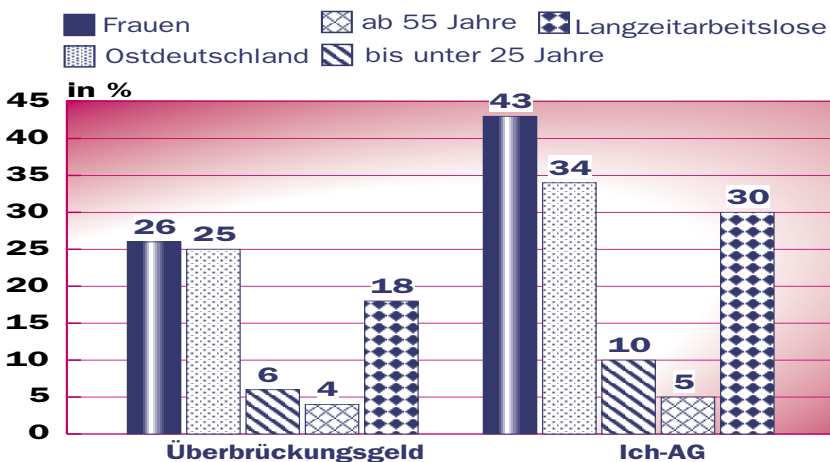
Die Arbeitsmarktforscher schlagen folgende Verbesserungen der Gründungsinstrumente vor:

- > Um systemimmanente Fehlanreize der Förderung zu vermeiden, sollten die Filter beim Zugang weiterentwickelt werden, ohne gleichzeitig den bürokratischen Aufwand für ‚echte‘ GründerInnen deutlich zu steigern.
- > Außerdem erscheint die Zusammenführung beider BA-Instrumente ebenfalls sinnvoll (Soll ab 1. Juli 2006 erfolgen, d. Red.).
- > Eine weitere Verbesserung kann durch eine systematische Verzahnung mit anderen Förderinstrumenten für GründerInnen von Bund, Ländern und Kommunen erreicht werden. □ (em)

Infos/Quelle

Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirksamkeit moderner Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, S. 114 bis 122 (Drucksache 16/505 vom 01. 02. 2006).

Kostenloser Download unter: www.bmas.bund.de/BMAS/Redaktion/Pdf/hartz-evaluation-volltext,property=pdf,bereich=bmas,sprache=de,rwb=true.pdf



BA-Existenzgründungsförderung: Differenzierung der 2004 bundesweit geförderten Personen nach Zielgruppen und Herkunft (Quelle: Evaluierungsbericht)

zum ALG II – das sog. Einstiegsgeld nach § 29 SGB II – zu beantragen. Anders als beim Existenzgründungszuschuss und Überbrückungsgeld gibt es auf diese Leistung allerdings keinen Rechtsanspruch.

Entwicklung der Förderinstrumente

Die geförderten Gründungen aus der Arbeitslosigkeit haben in den letzten Jahren zahlenmäßig stark an Bedeutung gewonnen. So ist die Zahl der mit Überbrückungsgeld gegründeten Unternehmen in Deutschland von knapp 93.000 Fällen im

Insbesondere beim Existenzgründungszuschuss lässt sich eine nahezu stetige Zunahme der Inanspruchnahme im Zeitraum Januar 2003 bis Januar 2005 beobachten. Die durchschnittliche monatliche Zuwachsrate der Ich-AG-Gründungen betrug in diesem Zeitraum deutschlandweit 12,6 Prozent. Beim Überbrückungsgeld belief sie sich auf 1,4 Prozent.

Diese Entwicklung setzte sich aber im Jahr 2005 nicht fort, da mit Inkrafttreten von Hartz IV die Anspruchsvoraussetzungen verändert wurden. So ist es nicht

11. April, Pritzwalk

Unternehmerstammtisch des Regional-Centers Prignitz; Gebühr: kostenlos; Veranstalter: IHK-RC Prignitz, Elke Talkowski, Tel.: (0 33 95) 31 17 80, E-Mail: talkowski@potsdam.ihk.de, Internet: <http://tinyurl.com/fr6ks>

25. - 27. April, Frankfurt (O.)

Fit für die Existenzgründung, Seminar für kleine und mittlere Unternehmer und Führungskräfte sowie Existenzgründer; Gebühr: 30 Euro; IHK Frankfurt (O.), Puschkinstraße 12 b, 15236 Frankfurt (O.); Simone Zinke, Tel.: (03 35) 56 21-3 04, E-Mail: zinke@ihk-ffo.de, Internet: <http://tinyurl.com/714a3>

27. - 30. April 2006

Internationale Konferenz im Rahmen des Gründungsjubiläums der Viadrina: Thema: „Europa neu zusammensetzen. Zur kulturellen Rekonstruktion des Odraumtes“; Gebühr: keine; Organisation: Prof. Dr. Karl Schlögel, Veranstalter: Universität Viadrina, Tel.: (03 35) 55 34 45 15, E-Mail: presse@eu-frankfurt-o.de

5. - 6. Mai, Bremen

Die Existenzgründermesse START wird von einem an den Lebenszyklen der Unternehmen orientierten Vortrags- und Workshop-Programm begleitet. Von der Ideenfindung über die Gründung und Stabilisierung bis hin zu Wachstum und Unternehmensnachfolge können sich Besucher auf dieser Messe informieren. Alle sich ständig aktualisierenden Informationen und Termine im Internet: <http://tinyurl.com/le9tn>

7. Mai, Potsdam

Ethik und Behinderung – Überlegungen zu Toleranz, Akzeptanz und Differenz, Sonntagsvorlesung; Beginn: 11.00 Uhr; Gebühr: keine; Universität Potsdam, Prof. Dr. Ralf Stoecker, Altes Rathaus, Am Alten Markt, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 9 77-14 74, E-Mail: presse@uni-potsdam.de, Internet: <http://tinyurl.com/hfmgq>

11. Mai, Berlin

Strategien interkultureller Kommunikation in Beratungssituationen; Gebühr: 25 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 82 09 71 17, E-Mail: feldmann.a@dwbo.de, Internet: www.diakonie-portal.de

11. - 12. Mai, Berlin

Einführung in Zeit- und Selbstmanagement; Gebühr: 130 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 82 09 71 17, E-Mail: feldmann.a@dwbo.de, Internet: www.diakonie-portal.de

13. Mai, Cottbus

Uni-Info-Tag: Informationen rund ums Studieren an der BTU Cottbus; Vorstellung aller Studiengänge, Campus- und Laborführungen, Vorträge und Test-Vorlesungen, Informationen zur Studentenstadt Cottbus; Gebühr: keine; Presseferat: Friederike Rohland, Tel.: (03 55) 69 31 26, E-Mail: rohland@tu-cottbus.de

15. Mai, Berlin

Strategien zur Förderung der internen Kommunikation; Gebühr: 60 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 82 09 71 17, E-Mail: feldmann.a@dwbo.de, Internet: www.diakonie-portal.de

15., 16., 17., 18., 19. Mai, Berlin

Orientierungskurs für Frauen zur Existenzgründung, Unternehmenskonzept, rechtliche Rahmenbedingungen, Kapitalbedarf und Finanzierung, Märkte erschließen mit Marketing; Anmeldefrist: 14. Mai 2006; Gebühr: 55 Euro, (Arbeitslose 40 Euro); Akelei e. V., Berufswegplanung mit Frauen, Rhinstr. 84, 12681 Berlin; Tel.: (0 30) 54 70 30 48, Internet: www.akelei-online.de

16. - 18. Mai, Frankfurt (O.)

Fit für die Existenzgründung, Seminar für kleine und mittlere Unternehmer und Führungskräfte sowie Existenzgründer; Gebühr: 30 Euro; IHK Frankfurt (O.), Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (O.); Simone Zinke, Tel.: (03 35) 56 21-3 04, E-Mail: zinke@ihk-ffo.de, Internet: <http://tinyurl.com/714a3>

17. Mai, Eberswalde

Führen heißt fördern und fordern – Motivations- und Führungstraining; Gebühr: 150 Euro; IHK Geschäftsstelle Eberswalde, Heegermühler Str. 64, 16225 Eberswalde; Simone Zinke, Tel.: (03 35) 56 21-3 04, E-Mail: zinke@ihk-ffo.de, Internet: <http://tinyurl.com/fzpz9t>

17. - 18. Mai 2006, Bochum

Kongress: Frauen nutzen Netzwerke. Wie und wann vernetze ich wen für eine effektive Gründungsförderung? Eine Expertenrunde wird Netzwerke auf regionaler, nationaler, europäischer und virtueller Ebene analysieren. Nutzen und auch Grenzen werden aufgezeigt. Internet: <http://tinyurl.com/agyzw>

24. - 25. Mai, Berlin

Grundlagen des Fundraising (durch Vertiefungsmodule werden noch weitere Fundraising-Instrumente vorgestellt); Gebühr: 150 Euro für Hauptamtliche/105 Euro für Ehrenamtliche, Sonder- rabatte möglich; Akademie für Ehrenamtlichkeit, Bildungszentrum, March- lewskistraße 27, 10243 Berlin; Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: <http://tinyurl.com/lwa5s>

29. Mai 2006, Berlin

Fundraising: Mailing – Tipps und Tricks für einen erfolgreichen Spendenbrief; Gebühr: 80 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin-Steglitz; Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 82 09 71 17, E-Mail: feldmann.a@dwbo.de, Internet: www.diakonie-portal.de

31. Mai - 2. Juni, Pritzwalk

Orientierungsseminar für Existenzgründer; Gebühr: 30 Euro; Ort: RegionalCenter Prignitz, Hagenstraße 16, 16928 Pritzwalk; Andreas Jesse, Tel.: (0 33 95) 31 17 80, E-Mail: jesse@potsdam.ihk.de, Internet: <http://tinyurl.com/k8az8>

5. - 6. Juni, Hamburg

Hilfe zur Erstellung eines Unternehmenskonzepts für Frauen, die ihre Geschäftsidee in ein tragfähiges Unternehmenskonzept verwandeln wollen. Gebühr: 75 Euro; Bettina Klassen, Tel.: (0 40) 28 08 46-28, E-Mail: klassen@weiterbildung-hamburg.de, Internet: <http://tinyurl.com/d8d92>

Forum Sozialhilferecht

Das Forum Sozialhilferecht ist ein Dialog zwischen den verschiedenen Ebenen der Rechtsanwender, mit dem Ziel, mehr Rechtssicherheit zu erreichen. Die Seminarinhalte bestimmen die Teilnehmer selbst. Es werden keine Fälle behandelt. Ein Teil der schon behandelten Themen kann im Internet (Adresse s. u.) nachgelesen werden. Die Teilnahme ist kostenlos.

Termin: jeden letzten Montag des Monats, 15.00 Uhr.

Infos

Internetseiten des evangelischen Dachverbands für Wohnungssuchende: www.wex-bb.de

„... Liebes TaBu,

Mag sein, du stehst mit dem Rücken zur Wand oder dem Gesicht vor einer Mauer.

Ich stehe mit dem Rücken zum Fenster und dem Gesicht zum Bett.

Wie es wohl meinen 4.999.999 kollegialen Mitkunden geht?

Ob die auch Schlafstörungen haben?

Ob die sich auch Nacht für Nacht herumwälzen und nicht verstehen, warum auf einmal niemand Verwendung für sie hat?

Ob die sich auch matt und schlaff und so richtig krank fühlen?

Ob die sich auch schämen und wütend sind und ohnmächtig und alles zusammen?

Ob die auch von ihrer Umwelt zu hören bekommen, dass die Gemeinschaft das bezahlen muss?

Ob die sich auch verstecken?

Ob die das Spießrutenlaufen auch satt haben?

Ob die besser damit umgehen können?

Ob die auch so viele Bewerbungen schreiben?

Ob die auch jedes Mal Hoffnung schöpfen?

Ob denen auch jede Absage einen Schlag versetzt?

Ob die gelassener sind?

Ob die Antworten auf ihre vielen Fragen finden?

**Du bist die anderen.
Aber ich fühle mich ziemlich allein ...“**

Quelle: s. Angaben im Text daneben

Ich denke, also bin ich Deutschland

Nebenstehender Auszug stammt aus einem Tagebuch (TaBu) von Diana Rudnitzki. Es handelt sich dabei um die fiktiven Aufzeichnungen einer Arbeitsagentur-Kundin, in Form eines 100-Tage-Berichts, der all jenen zur Lektüre angeraten sei, die sich mit der durch den o. g. Status verbundenen Befindlichkeit aus eigener Anschauung und Erleben auseinandersetzen müssen. Angesichts der vielen schlimmen Schicksale mahnt die Verfasserin, dass es nicht um einen Einzelfall geht, sondern um das Leben von mehr als fünf Millionen Menschen, ihre Angehörigen, Kinder und Freunde – also eine viel zu große Gruppe der Bevölkerung!

Durch die Einbeziehung der Deutschland-Werbekampagne 2005 ‚Du bist Deutschland‘ bekommt der Inhalt eine bittersüße Hintergründigkeit, die das Lesen vergnüglich, aber auch nachdenklich macht – und zwar nicht nur die Angestellten in den Arbeitsagenturen!

Infos

Diana Rudnitzki: ‚Ich denke, also bin ich Deutschland‘, 52 Seiten, ISBN: 3-8334-4190-9, Preis: 5 Euro



Birgit Gericke,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... auch wenn es Anfang März angesichts der immer noch herrschenden winterlichen Witterungsverhältnisse nicht leicht fällt: Man beginnt sich auf das Frühjahr und die dafür geplanten Aktivitäten zu konzentrieren. Im Mai wird sich das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie wie bereits im letzten Jahr an der Employment Week in Brüssel beteiligen. Die zwischen dem 16. und 18. Mai 2006 stattfindende Konferenz und Messe steht unter dem Motto ‚Zusammenarbeit für Wachstum und Arbeit‘ und bietet Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus ganz Europa ein umfassendes Programm, das sich mit den neuesten Trends europäischer Beschäftigungspolitik befassen wird.

Das Land Brandenburg wird auf der diesjährigen Employment Week die neue Modellförderung ‚Regionalbudget‘ vorstellen. In vier Regionen Brandenburgs wird diese zurzeit erprobt. Die Stadt Potsdam und die Landkreise Barnim, Spree-Neiße und Prignitz werden als Gewinner eines im letzten Jahr ausgeschriebenen Ideenwettbewerbs diese Förderung aus dem ESF über zwei Jahre nutzen, um ihre Regionalentwicklung zu stärken und Langzeitarbeitslose schneller zu integrieren. In Brüssel bekommen sie Gelegenheit, die jeweils unterschiedlichen Lösungsansätze vorzustellen, die sie vor dem Hintergrund der spezifisch regionalen Problemstellungen entwickelt haben. Eine Beraterin und ein Berater der LASA, die die Stadt und die Kreise bei der Moderation des Planungsprozesses durch begleitendes Controlling und Qualitätssicherung unterstützen, sind bei der Employment Week mit dabei. Sie präsentieren die Arbeit mit den Regionalbudgets gemeinsam mit deren Verantwortlichen. Wie im für Brandenburg auf der Employment Week erfolgreichen Jahr 2005 hoffen wir auch 2006 wieder auf zahlreiche interessierte Besucher am Messestand des Landes!

Im nächsten Heft

Titelthema:

Berufliche Ausbildung – Wege und Perspektiven für die Fachkräfte von morgen

Förderinformationen:

Das Für und Wider zum Thema Kombilohn – ein Modellprojekt der Potsdamer PAGA

EU-Bulletin:

Die EQUAL-Partnerschaft ZEBRA – was wurde bis jetzt erreicht?

Prisma:

Lernende Region Berlin-Brandenburg

Newsletter und PDF

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

Bestellung

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

avanti! 2006

Messe für Jobs und Bildung

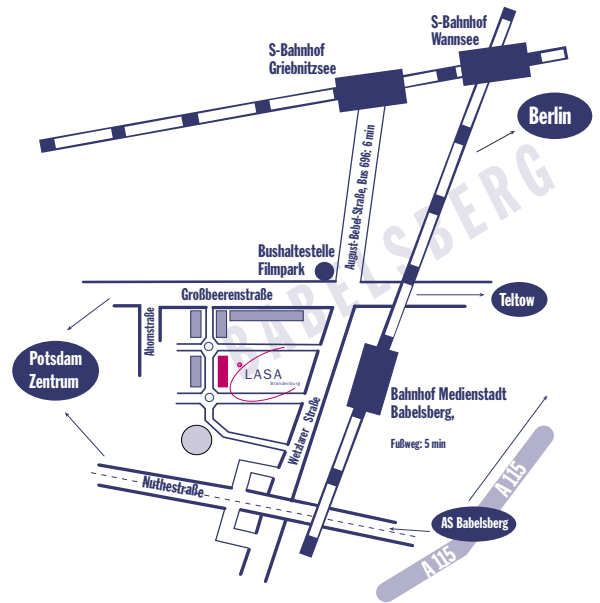


**11. Mai bis
12. Mai
2006
im
Berliner
Rathaus**

Bereits zum 6. Mal findet die avanti!, Internationale Messe für Jobs, Bildung und Karriere, im Berliner Rathaus statt. Diesmal steht sie ganz im Zeichen des Europäischen Jahres der Arbeitnehmermobilität. Die Messe avanti! ist die 1. Anlaufstelle für alle zwischen 16 und 30 Jahre, die im Ausland einen Job, eine Ausbildungsstelle oder Weiterbildungsmöglichkeiten suchen. Einen weiteren Schwerpunkt der Messe bildet der lokale Stellen- und Ausbildungsmarkt. Der Eintritt ist frei.

Infos

Europäisches Informationszentrum Berlin, Anja Fiedler und Kai Müller, Tel.: (0 30) 88 41 22 03, -2 01, E-Mail: kontakt@avanti-info.de



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

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

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH, Nummer 2/2006, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek

Projektleitung: Erika Grottsch

Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)

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

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 14513 Teltow

Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 18-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel

Redaktionsschluss für Nr. 3/2006: 28. April 2006

BRANDaktuell wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.



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!