

BRANDaktuell

VERGRÖßERUNG
Brandenburg rückt in
die Mitte der EU -
ein Vorteil?
Seiten 4 - 13

VERBREITUNG
Verzahnung und
Chancengleichheit -
eine Jahresbilanz
Seite 20

VERÄNDERUNG
Vorschläge bei den
EU-Strukturfonds für
die nächste Periode
Seiten 22 - 23

VERBESSERUNG
Arbeitsschutz-
management - die
Projektergebnisse
Seite 26

VERBINDUNG
Roggen - alter
Rohstoff mit guten
Zukunftschancen
Seite 27



Die EU-Familie hat sich vergrößert -
Was bringt die neue Zugewinnngemeinschaft?

INHALT

Titelthema

4 - 13

Das gemeinsame Haus Europa wächst

Interview mit Staatssekretärin Margret Schlüter, MASGF

EU-Osterweiterung und Handwerk: Studie analysiert Chancen und Risiken

Stellungnahme der Euroregion Spree-Neiße-Bober

Stellungnahme der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Das neue Mitgliedsland Ungarn

Stellungnahme der Euroregion Pro Europa Viadrina

Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die grenznahen polnischen Regionen

Interview mit Hanna Bulach, Leiterin Kreisarbeitsamt Miedzyrzecz (Polen)

Deutsch-polnische Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin

Lesezeichen

14

Wissenschaftliche Studien zu Einzelaspekten der EU-Osterweiterung

Rechteck

15

Rechtliche Grundlagen der Neuregelungen bei SAM und ABM

Förderinformationen

16 - 21

Mentoring-Modellprojekte geben Impulse für Wirtschaft und Politik

Interview mit Heinz-Wilhelm Müller, BA, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Personal-Service-Agenturen im Arbeitsagenturbezirk Neuruppin

Verzahnung und Chancengleichheit - Bilanz 2002 bis 2003

Fördernachrichten

EU-Bulletin

22 - 25

Die Vorschläge der Kommission für die EU-Strukturfonds nach 2007

Lebenslanges Lernen nach 2006

CLEAR sucht Best-Practice-Beispiele in fünf Ländern

Prisma

26 - 29

Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Roggen - Rohstoff der Zukunft?

4. EU-Forum

Vor zehn Jahren reformierte Österreich seine Arbeitsverwaltung



EDITORIAL

Liebe Leserin und lieber Leser, ...
... dieser 'Familienfeier' konnte sich in Europa kaum jemand entziehen, weil wohl jeder, wie bei einer Hochzeit im familiären Rahmen, so auch bei einer 'Völker-Familienerweiterung' auf EU-Ebene, Hoffnungen, Wünsche, Ängste und Freude entwickelt. So wird der 1. Mai 2004 nicht nur in die Geschichtsbücher als historisches Datum eingehen, sondern jedem Menschen, der eines dieser o. g. Gefühle damit verbindet, in Erinnerung bleiben. Im gemeinsamen Europäischen Haus wurde also wieder einmal Richtfest gefeiert und ein 'neuer Anbau' eingeweiht. Diesen 'Rohbau' gilt es nun fertig zu stellen und wie bei allen sinnbildlichen Vergleichen ist das nur durch konkrete Taten möglich.

Für Brandenburg steht dabei die Zusammenarbeit mit Polen im Vordergrund, sodass es uns als 'Titelthema' für diese Ausgabe wichtig war. Worauf es aus landespolitischer Sicht ankommt und auf welche Aufgaben sich vor allem Arbeitsmarktakeure konzentrieren sollten, hierzu befragten wir Staatssekretärin Margret Schlüter vom MASGF. Doch nicht nur Polen, sondern auch die Einführung des ESF in Ungarn und der Fortgang der Arbeitsmarktreformen in Österreich wurden in dieser Ausgabe als Thema für Artikel aufgegriffen.

In einer anderen festen Rubrik der Zeitung - den 'Förderinformationen' - wird Ihnen ein Erfahrungsschatz, den die Mentoring-Projekte für die Brandenburger Wirtschaft sammelten, präsentiert. Denn es galt, nicht nur Frauen individuell auf Führungspositionen vorzubereiten, sondern auch die Träger von dieser Förderung profitieren zu lassen.

Eine langfristige Orientierung zur Entwicklung der EU-Förderprogramme zum 'Lebenslangen Lernen' nach 2006 vermittelt Ihnen der Artikel auf S. 24.

Wir wünschen Ihnen damit eine interessante und hilfreiche Lektüre.

die Redaktion

Halbzeit für INNOPUNKT-Kampagnen

Große Resonanz

Die INNOPUNKT-Kampagnen wurden vor gut drei Jahren gestartet. Sie sind zunächst bis 2006 angelegt. Bisher sind elf Kampagnen erfolgreich angelaufen. Sie widmen sich der Förderung von arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen. Die Kampagnen sind mit jeweils zwei Mio. Euro ausgestattet, davon kommen 70 Prozent aus dem ESF. Etwa 40 regionale Netzwerke von Unternehmen und Arbeitsmarktdienstleistern sind durch INNOPUNKT entstanden. Es wird geschätzt, dass rund 3.000 Arbeitsplätze gesichert bzw. neu geschaffen wurden. Über 6.000 Unternehmen wurden bis jetzt einbezogen.

„Mit INNÖPUNKT schaffen wir Entwicklungsnester. Dort wird ordentlich gebrütet und die Ergebnisse wirken in das Land hinein. Ein wichtiges Element dabei ist die Aktivierung von Zielgruppen - insbesondere von Frauen und jungen Fachkräften ...“
GünterBaaske,
Arbeitsminister
Brandenburgs

Infos

Internet: www.innopunkt.de

Deutsch-Baltische Auslandshandelskammer

Kontakte für Unternehmen

Im März wurde in Berlin von Unternehmensvertretern aus Deutschland, Estland, Lettland und Litauen die Deutsch-Baltische Handelskammer (AHK) gegründet. Sie fasst die bestehenden drei Büros in Tallinn, Riga und Vilnius zusammen. Dr. Ralph Tischler wird erster Geschäftsführer der neuen Kammer. Die baltischen Staaten bieten vor allem für kleine und mittlere Unternehmen Möglichkeiten, zum Beispiel in der Landwirtschaft oder der Leichtindustrie. Über 2.000 deutsche Unternehmen sind bereits im Baltikum tätig. Davon sind nach der jüngsten AHK-Umfrage bereits 60 Prozent panbaltisch aktiv und über 70 Prozent bewerten die gegenwärtige Geschäftslage aus unterschiedlichen Gründen als gut bis sehr gut.

Kontakt

Deutsch-Baltische Handelskammer in Estland, Lettland, Litauen, Tallinn,
Tel.: (0 03 72-6) 2 76-9 40, Internet: www.baltictransfer.org



Gemeinsame Fachobergerichte

Berlin & Brandenburg

Die Landesregierung Brandenburg und der Senat von Berlin schlossen Ende April 2004 einen Staatsvertrag über die Errichtung gemeinsamer Fachobergerichte. Danach sollen zum 1. Juli 2005 ein gemeinsames Oberverwaltungsgericht in Berlin und ein gemeinsames Landessozialgericht in Potsdam ihre Arbeit aufnehmen, zum 1. Januar 2007 sollen ein gemeinsames Landesarbeitsgericht in Berlin und ein gemeinsames Finanzgericht in Cottbus folgen. Damit schreiben beide Länder bundesdeutsche Geschichte, denn die Errichtung von gemeinsamen Fachobergerichten zweier Länder ist in der Republik noch ohne Beispiel.



Neue EU-Website

Frauen und Männer entscheiden

Die Website 'Frauen und Männer in Entscheidungsprozessen' gibt einen Einblick in die Vielfalt der Frauen und Männer, die an Entscheidungsprozessen teilnehmen und Führungspositionen in europäischen Institutionen, den EU-Mitgliedsländern, den Ländern im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und den Beitrittsländern übernehmen. Die Website beinhaltet Daten und Indikatoren, die Entscheidungsfindung in politischen, öffentlichen, juristischen, sozialen und wirtschaftlichen Domänen auf europäischer und nationaler Ebene abdecken.

Infos

http://europa.eu.int/comm/employment_social/women_men_stats/index_de.htm



'3-Länder-Innovationsoffensive'

Kooperation



Die ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB), die Stiftung für Innovation und Arbeit Sachsen (IAS), die Wirtschaftsförderung Sachsen GmbH (WFS) und die CIT Guben GmbH starteten im April zusammen mit polnischen und tschechischen Partnern das Kooperationsprojekt '3-Länder-Innovationsoffensive'. Das Projekt wird aus dem EU-Programm INTERREG IIIc finanziert. Die Innovationsoffensive soll Möglichkeiten und Chancen, die sich aus der EU-Erweiterung ergeben, für die Regionen der Projektpartner aufspüren, sodass die Entwicklung potenzieller Unternehmenscluster in Kernbranchen gefördert werden kann.

Den Auftakt bildete eine Konferenz, während der sich so genannte Kernbranchenteams Energie/Umwelt, Chemie/Kunststoffe und Textilindustrie konstituierten. Mit der '3-Länder-Innovationsoffensive' werden in ausgewählten Kompetenzclustern der beteiligten

Länder Unternehmenskooperationen unterstützt und ein internationaler Innovationspreis ausgelobt.

Geplant sind in den Partnerregionen Konferenzen von Firmen aus den Schwerpunktbereichen und Technologietransfereinrichtungen sowie Forschungsinstituten.

Infos

Internet: www.zab-brandenburg.de

Infos zur EU-Osterweiterung
Was ändert sich ab dem 1. Mai 2004?

In den neuen Mitgliedsländern gilt zwar prinzipiell das EU-Recht, doch nicht alle Regelungen werden sofort übernommen. Für bestimmte Bereiche gibt es Übergangsfristen. Die wichtigsten Änderungen werden im Folgenden aufgeführt:

> **Grenzkontrollen**

Für die Grenzen zu den neuen Mitgliedstaaten benötigen Bundesbürger gültige Personalausweise. Erst wenn die Sicherheit an den EU-Außengrenzen gewährleistet ist und die neuen EU-Länder dem Schengener Abkommen beigetreten sind, werden die Passkontrollen abgeschafft.

> **Arbeitsmarkt**

Prinzipiell haben EU-Bürger in der EU die freie Ortswahl des Arbeitsplatzes. Die Mehrzahl der bisherigen EU-Mitgliedstaaten nutzt jedoch die durch den EU-Beitrittsvertrag gegebene Möglichkeit, die Zuwanderung von Arbeitskräften aus den neuen Mitgliedstaaten für zunächst zwei Jahre durch Einschränkungen der Arbeitserlaubnis zu begrenzen (Ausnahme Irland). Deutschland hat eine Sperrzeit von sieben Jahren geplant, wobei es nach zwei Jahren, nach 3 Jahren und nochmals nach 2 Jahren möglich ist, die Sperrfrist aufzuheben.

> **Erwerb von Grundeigentum**

Mit EU-Beitritt der Bewerberländer gilt auch der freie Kapitalerwerb. Beschränkungen gibt es beim Erwerb von Agrar- oder Forstland. Hier besteht in den neuen Ländern mit Ausnahme Maltas, Zyperns und Sloweniens eine Schutzfrist von sieben Jahren, in Polen von zwölf Jahren. Für Landwirte gibt es Sonderregelungen.

> **Erbringung von Dienstleistungen**

Analog zu den Übergangsfristen zum Arbeitsmarktzugang bestehen Übergangsfristen auch in bestimmten Dienstleistungsbereichen. Die Branchen, für die die Beschränkungen gelten, sind unterschiedlich und differieren nach Ländern. Für Deutschland und Polen sind es das u. a. das Baugewerbe und die Gebäudereinigung.

> **Weitere Infos für Unternehmen**

Weitergehende spezielle Informationen für Unternehmen, die grenzüberschreitend tätig werden wollen, gibt es in der Broschüre 'EU-Osterweiterung. Was ändert sich für den deutschen Mittelstand?'. (Die Studie kostet 19,80 Euro; Bestellung und Infos im Internet unter: www.bfai.de oder per Mail: vertrieb@bfai.de)

Das gemeinsame Haus Europa wächst

Für den Arbeitsmarkt ist der Umbau eine Herausforderung

Es war 1989, als Michael Gorbatschow, der damalige Präsident der Sowjetunion, die Vision von einem gemeinsamen Haus Europa unter Beteiligung des Ostens vorstellte. Noch im selben Jahr begannen in Europa tief greifende Zäsuren, deren letzter Höhepunkt der Beitritt von acht ehemaligen Ostblockstaaten zur Europäischen Union am 1. Mai 2004 war.

Bereits mit dem Europaabkommen von Anfang der 90er Jahre wurde die Grundlage für die wirtschaftliche Integration und auch schon für eine Erweiterung der Europäischen Union um die neuen Beitrittsländer geschaffen. Unterstützungen durch die EU im Rahmen von PHARE und bilateralen Aktivitäten zu den Anpassungsmaßnahmen in den mittel- und osteuropäischen Staaten haben den Integrationsprozess vorangetrieben. Handel und Kapitalverkehr zwischen EU und den Beitrittsländern unterliegen kaum noch

Regionen wie Brandenburg. Denn diese rücken nicht nur vom Osten der EU in die Mitte Europas, sondern es ist auch zu erwarten, dass sich bestimmte Entwicklungsprozesse hier besonders fokussieren.

Die Befürchtungen konzentrieren sich überwiegend auf neue Wettbewerber und Migrationsströme aus dem angrenzenden Polen und somit auf zusätzlichen Druck auf den ohnehin schon belasteten Arbeitsmarkt. Doch in der deutschen siebenjährigen Übergangsregelung gibt es Vorschriften, die die regionalen Arbeitsmärkte schützen und die negativen Folgen abfedern sollen.

Regionale Akteure sind gefragt

Damit die Übergangsprozesse gezielt gesteuert werden können, ist rechtzeitiges Handeln von Akteuren aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Gesellschaft gefragt.

Und diese stellen sich der Verantwortung. So gab es bereits vor dem EU-Beitritt Kooperationen mit polnischen Partnern auf unterschiedlichsten Ebenen, die aufgrund der neuen rechtlichen Bestimmungen

noch intensiviert werden sollen. Angefangen von den Euroregionen über die Kontakte auf kommunaler Ebene bis hin zu den Kammer- und Projektkooperationen: Das Spektrum ist breit und bunt.

Selbstverständlich gibt es auch auf Landesebene und seitens des Arbeitsministeriums Kontakte zu polnischen Partnern,

um gegebenenfalls entsprechende Maßnahmen ergreifen zu können.

Aber vielleicht sind diese ja gar nicht notwendig - weil sich der EU-Beitritt für die Grenzregionen als die Chance erweist, endlich am wirtschaftlichen Aufschwung teilnehmen zu können.

Und vielleicht lässt sich das europäische Haus so einfach fertig stellen, wie in einem Kinderlied beschrieben: „Stein auf Stein, das Häuschen wird bald fertig sein.“ □ (em)

Beschränkungen. In dieser Hinsicht wird die Erweiterung der Europäischen Union nichts wesentlich Neues mehr bringen.

Ausnahme Arbeitsmarkt

Von diesem Prozess ausgenommen war bisher der Austausch von Arbeitskräften. Erst mit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Staaten zur Europäischen Union wird die Arbeitnehmerfreizügigkeit schrittweise auf die Beitrittsländer ausgedehnt. Hier setzen auch die Vorbehalte gegenüber der EU-Osterweiterung ein. Dies gilt vor allem für Bundesländer mit Grenzre-



Interview mit Staatssekretärin Margret Schlüter, MASGF

„Unser Arbeitsmarkt ist für eine Übergangszeit so gut wie möglich und nötig geschützt“



- Frau Schlüter, welche Auswirkungen erwarten Sie für den Brandenburger Arbeitsmarkt mit dem offiziellen Beitritt Polens zur Europäischen Union am 1. Mai?

Ich freue mich über den Beitritt. Dieser Tag ist ein historischer Tag.

Damit wird endlich die Teilung Europas überwunden und Brandenburg rückt vom Rand in die geografische und wirtschaftliche Mitte Europas.

- ... Und die Folgen für den Arbeitsmarkt?

Meiner Meinung nach werden die Folgen für Brandenburg nicht so negativ sein wie oft befürchtet, da Regelungen wie die Niederlassungsfreiheit auch schon lange vorher galten oder längere Übergangsfristen - wie bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit - vereinbart wurden. Damit ist unser Arbeitsmarkt für eine Übergangszeit so gut wie möglich und nötig geschützt.

Die brandenburgische Landesregierung hat sich sehr für die Beschränkung der Arbeitnehmerfreizügigkeit eingesetzt und hält dies nach wie vor für richtig. Diese Regelungen sind aber auch flexibel genug, um dann, wenn es nötig ist, Lösungen zu finden.

Neuere Studien der EU malen auch kein Horrorszenario mehr an die Wand, was die Zuwanderung von Arbeitskräften angeht. Sie schätzen, dass etwa 220.000 Personen pro Jahr aus allen zehn Beitrittsländern, und zwar vorwiegend die jüngeren, Hochqualifizierten, in die alten Mitgliedstaaten kommen. Direkt nach der Erweiterung werden die Zahlen etwas höher sein und sich dann auf ein relativ niedriges Niveau einpendeln.

Die EU-Osterweiterung bietet Chancen und Risiken. Bei dem Segment Arbeitsmarkt gibt es noch viele Bedenken, trotz der siebenjährigen Übergangsregelung. BRANDaktuell sprach mit Staatssekretärin Schlüter über die möglichen Auswirkungen nach dem 1. Mai, die eingeleiteten Maßnahmen auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt und die Kooperationen mit dem unmittelbaren Nachbarn Polen.

Dagegen könnte die Dienstleistungsfreiheit mehr Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben.

Grundsätzlich können Dienstleistungen ab 1. Mai grenzüberschreitend erbracht werden. Polnische Unternehmen können sich ab 1. Mai ohne Einschränkungen an allen öffentlichen Ausschreibungen beteiligen und mit wenigen Einschränkungen, wie der Baubranche, grenzüberschreitend Dienstleistungen erbringen. Damit könnte der Konkurrenzdruck auf die Brandenburger Unternehmen, auf ihre Kostenstruktur insgesamt und damit auch auf die Löhne der Beschäftigten steigen.

- Sehen Sie in der aktuellen Debatte um einen Niedriglohnbereich in Ostdeutschland eine mögliche Lösung für diese Probleme?

Nein, ganz und gar nicht. Es macht ökonomisch keinen Sinn, mit Osteuropa um die niedrigsten Löhne konkurrieren zu wollen. Noch geringere Steuereinnahmen und eine weiter sinkende Kaufkraft wären die Folge.

Wir sollten im Gegenteil alles dafür tun, die brandenburgischen Unternehmen fit zu machen für den Wettbewerb und für innovative Kooperationen, und zwar vor allem durch Investitionen in die Qualifikation der Beschäftigten. Dann können sie von der Osterweiterung profitieren, sich neue Absatzmärkte erschließen und sogar neue Arbeitsplätze auch in Brandenburg schaffen.

- Welchen Beitrag dazu kann ganz konkret das Arbeitsministerium leisten?

Wir verfolgen zwei sich ergänzende Ansätze. Wir konzentrieren unsere Förderung auf die Qualifizierung von Arbeitslosen, Beschäftigten und Unternehmen im Land, damit sie sich erfolgreich behaupten können. Dafür setzen wir fast alle Mittel des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit' ein. Darüber hinaus haben sich in den letzten Jahren eine Reihe von Kontakten und Kooperationen bei Arbeitsmarkt, Ausbildung und Bildung entwickelt, die fortgesetzt und intensiviert werden sollen. In diesem Zusammenhang ist zurzeit die INNO-

PUNKT-Kampagne zur interkulturellen Kompetenz besonders aktuell, die auch kleine und mittlere Unternehmen fit machen soll für Aktivitäten mit Polen.

- BRANDaktuell hat in der Vergangenheit des Öfteren über einzelne deutsch-polnische Projekte und Aktivitäten des MASGF berichtet. Wie wollen Sie diese Zusammenarbeit mit Polen fortsetzen und welche gemeinsamen grenzüberschreitenden Maßnahmen sind in Zukunft geplant?

Wir haben beiderseits der Oder ähnliche Problemlagen: hohe Arbeitslosigkeit und vor allem hohe Jugendarbeitslosigkeit. Beide Seiten sind besorgt wegen möglicher negativer Folgen der EU-Erweiterung und historisch bedingt sprechen nur wenige im Grenzraum beide Sprachen. Damit liegen die Herausforderungen auf der Hand.

Aus meiner Sicht sind die zwischenmenschlichen Begegnungen besonders wichtig. Wir müssen Erfahrungen austauschen und gemeinsame Erfahrungen machen, um das gegenseitige Verständnis zu stärken und Vertrauen aufzubauen.

Aktuell könnte die Unterstützung beim Aufbau polnischer Trägerstrukturen und bei der Entwicklung ESF-förderfähiger Projektstrukturen in der Aus- und Weiterbildung durch die Brandenburger Erfahrungsträger ein ganz praktischer 'Exportartikel' sein.

- Wird das Arbeitsministerium dafür in Zukunft auch mehr finanzielle Mittel bereitstellen?

Zunächst wollen wir die bisherigen Aktivitäten fortsetzen, wie etwa die deutsch-polnische Jugendfabrik in Frankfurt (Oder) und Nowa Sol, die deutsch-polnische Hotelfachangestelltenausbildung in Eberswalde und Kolobrzeg oder den berufsbezogenen internationalen Jugendaustausch. Dann sollten wir mit der polnischen Seite erörtern, ob dort wie bei uns Interesse an einer gegenseitigen Öffnung der Förderprogramme besteht und für welche Bereiche dies jeweils in Frage kommen könnte. □

- Danke für das Gespräch! (em)

EU-Osterweiterung und Handwerk: Gibt es in den grenznahen

Studie analysiert Chancen und Risiken für die deutsche und polnische Handwerksbranche in der

Mit dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder ist ein Meilenstein bei der Entwicklung zur Europäischen Union erreicht. Doch wie sich der Beitritt auf die neuen Bundesländer, insbesondere auf ihre Grenzgebiete, auswirken wird, ist schwer zu prognostizieren. Dies trägt möglicherweise zur Verunsicherung seitens von Unternehmen und ihrer Bereitschaft zu Neueinstellungen bzw. Entlassungen bei. Das Seminar für Handwerkswesen an der Universität Göttingen (SfH Göttingen) hat im Rahmen einer Studie bei Handwerksunternehmen der Region Cottbus eine Umfrage zu diesem Thema durchgeführt; ihre wichtigsten Ergebnisse möchten wir an dieser Stelle vorstellen.

In der Untersuchung äußerten sich knapp 500 deutsche Betriebe dazu, wie sie ihre Lage nach dem Beitritt der mittel- und osteuropäischen Länder - mit dem Hauptaugenmerk auf Polen - beurteilen und durch welche (möglichen) Auswirkungen sie in Zukunft am stärksten beeinflusst werden.

Mögliche Auswirkungen können zu drei Themengebieten zusammengefasst werden:

- > Veränderungen auf den heimischen Märkten durch neue Konkurrenten,
- > Tätigkeiten im Rahmen grenzüberschreitender Verflechtungen wie dem Export und Import, ausländischen Direktinvestitionen oder unternehmerischen Kooperationen,
- > Bewegungen auf dem Arbeitsmarkt durch die mögliche Zuwanderung von Arbeitskräften aus Polen bzw. anderen Beitrittsländern.

Die Mehrzahl der befragten Handwerker aus der Region Cottbus (rund zwei Drittel) verbindet mit dem Beitritt Polens mehr Risiken als Chancen für ihr Unternehmen. Dies ist wohl auf die Erwartungshaltung zurückzuführen, dass sich vor allem auf dem heimischen Markt der Wettbewerb durch Konkurrenten und Arbeitskräfte aus Polen verschärfen wird. Nur wenige Handwerksunternehmen sehen dagegen die Chance, selbst in Polen oder einem der anderen neuen Mitgliedsstaaten tätig zu werden.

Konkurrenz auf den heimischen Märkten

Für die meisten Handwerksunternehmen liegen die größten Auswirkungen der EU-Osterweiterung darin, dass auf ihrem heimischen Markt verstärkt Anbieter aus Polen auftreten werden. Nachfragebezogene Dienstleistungen, bei denen die Leistungen direkt beim Kunden erbracht werden und die typisch für das Bau- oder Reinigungsgewerbe sind, betrifft dies besonders. Vor dem Beitritt waren für polnische Unternehmen die Möglichkeiten, in Deutschland (legal) Aufträge aus-

zuführen, aufgrund von Zugangsbedingungen wie der Vorlage eines Befähigungsnachweises erheblich eingeschränkt.

Im Rahmen von Werkverträgen war das Arbeiten in Deutschland schon vorher möglich. Allerdings hindert hoher bürokratischer Aufwand meist kleinere Firmen daran, in den Genuss dieser Regelung zu kommen. Deutsche Unternehmer erwarteten, dass nach dem Beitritt eine Flut polnischer Unternehmer in Deutschland, insbesondere in den ost-deutschen Grenzregionen und im Großraum Berlin, tätig werden könnte.

Um für Unternehmen, insbesondere denen des Handwerks, zunächst den Wettbewerb etwas zu entschärfen und längere Anpassungszeiten zu ermöglichen, wurde ihren Befürchtungen bei den Verhandlungen Rechnung getragen, indem bei der Dienstleistungsfreiheit für Deutschland und Österreich in einigen Bereichen (Bauwirtschaft, Reinigung und Innendekoration) Übergangsfristen vereinbart wurden.

Diese Einschränkungen der Dienstleistungsfreiheit betrifft Arbeitnehmer, die grenzüberschreitend eingesetzt sind. Selbstständige, die allein arbeiten, sind davon ausgenommen. Erst nach Ablauf der Übergangsfrist (max. sieben Jahre) ist deshalb ein Anstieg der Zahl polnischer Unternehmer auf dem deutschen Markt wahrscheinlich, wobei wiederum die Grenzregionen neben Berlin einen Schwerpunkt bilden dürften.

Aufgrund der Tatsache, dass polnische Unternehmen und ihre Arbeitnehmer nur begrenzt in Deutschland arbeiten können, betrachten die Handwerker der Region Cottbus Schwarzarbeit als das Problem, welches ihre Unternehmenstätigkeit erheblich beeinträchtigen könnte. Besonders Branchen mit hoher Arbeits- und geringer Humankapitalintensität wie das Baugewerbe und der Reinigungssektor sind aufgrund des großen Lohngefälles zwischen Deutschland und Polen betroffen.

Die Übergangsregelungen sollten daher möglichst flexibel gehandhabt und nach Bedarf geöffnet werden, um den Akteuren einen Wechsel auf den regulären Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Obwohl die Hälfte der Handwerker der Region Cottbus für eine Einhaltung der vollen Übergangsfrist (7 Jahre) plädiert, sprachen sich auch 40 Prozent der Befragten für eine flexible, bedarfsgerechte Regelung aus.

Weitere Möglichkeiten einer verstärkten Konkurrenz auf dem heimischen (Handwerks-)Markt, denen von den deutschen Handwerksunternehmen jedoch deutlich geringere Bedeutung beigemessen wurde, sind: Konkurrenz durch Importe aus Polen, Konkurrenz bei Standort bezogenen Dienstleistungen, Konkurrenz durch Niederlassungen (bzw. Joint Venture) von Firmen aus Polen in der Region Cottbus.

Grenzüberschreitende Verflechtungen

In diesem Bereich sollten die Unternehmen ihre Möglichkeiten einschätzen, wie sie selbst im Rahmen vom Export eigener Produkte oder dem Durchführen von Arbeiten in Polen tätig werden bzw. durch den Import von Vorleistungen oder grenzüberschreitenden Kooperationen (Subunternehmertum) ihre Wettbewerbsfähigkeit erhalten oder verbessern wollen.

Der Anteil der Unternehmer, der somit mit der EU-Osterweiterung eher Chancen für sein Unternehmen verbindet, ist wie oben bereits erwähnt jedoch relativ klein - etwa jedes zwanzigste Unternehmen sah zukünftig eine Verbesserung seiner Lage. Für die meisten Unternehmen ist dabei der Export eigener Produkte und das Durchführen von Arbeiten in Polen die favorisierte Methode der Marktbearbeitung - im Gegensatz zu Importen, Subunternehmertum oder dem Erbringen von Dienstleistungen in Polen.

Durch die Liberalisierung des Handels während der letzten Jahre bestanden kaum noch Handelsbeschränkungen, so dass mit dem Beitritt lediglich die Grenzkontrollen und die dadurch verursachten, mitunter langen Wartezeiten entfallen sind. Letzteres wurde von einigen Handwerkern häufiger als Grund dafür genannt, dass sie bislang noch nicht exportiert haben. Folglich wird der Warenfluss zum Teil deutlich beschleunigt und der Handel zusätzlich belebt.

Regionen besondere Auswirkungen?

Grenzregion Spree-Neiße-Bober

Beispiele für Exporte aus der Region Cottbus sind vor allem Nischenprodukte aus dem Modellbau, der Feinwerkmechanik sowie dem Sanitär-Heizung-Klima-Handwerk, die in vergleichbarer Form in Polen nicht hergestellt werden. Dabei spielen die Preise der deutschen Produkte nur eine untergeordnete Rolle.

lich erlaubt.

Allerdings haben die neuen Mitglieder das Recht, die Dienstleistungsfreiheit im Gegenzug für deutsche Arbeiter zu beschränken, denn polnische Unternehmen fürchten ihrerseits auch die Konkurrenz aus dem westlichen Nachbarstaat. Ob die Beitrittsländer dies tun, ist derzeit noch unklar. Diese Form der

Auslandstätigkeit könnte also auch erst nach einigen Jahren für deutsche Handwerker an Bedeutung gewinnen.

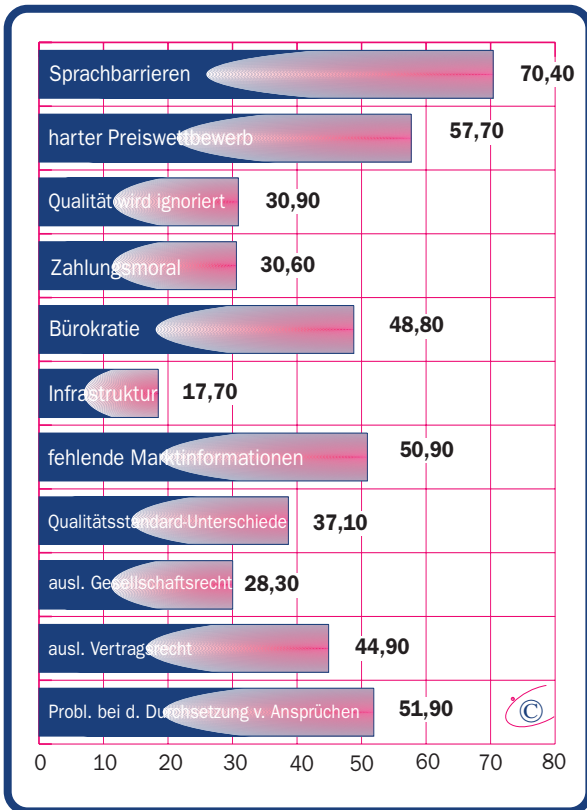
Besonders Elektrotechniker, Kfz-Techniker, Metallbauer, Sanitär-Heizung-Klima-Handwerker und Unternehmer der Ausbauhandwerke konnten sich grenzüberschreitendes Arbeiten in der Zukunft vorstellen. Wie bereits beschrieben, besteht seitens deutscher Handwerker durchaus Interesse an einem Engagement in Polen.

Allerdings stoßen die Unternehmer bei der Erschließung des polnischen Marktes auf Schwierigkeiten verschiedener Art.

Das größte Hindernis stellt nach der Umfrage zufolge zwar die Sprache dar, die Handwerker sehen diesbezüglich jedoch keinen dringenden Handlungsbedarf. Des Weiteren

werden der harte Preiswettbewerb, Probleme bei der Durchsetzung von Ansprüchen sowie fehlende Marktinformationen als wesentliche Hindernisse gesehen. Die gilt vor allem für die Firmen, die kein Interesse am polnischen Markt haben.

Unternehmen mit bestehenden Geschäftsbeziehungen erachten dagegen bürokratische Hemmnisse und die unterschiedlichen Qualitätsstandards als störend. Einige dieser Schwierigkeiten bzw. Hindernisse dürften sich mit dem Beitritt verringern oder wenigstens im Lauf der Zeit verbessern, wozu der Abbau bürokratischer Hemmnisse, die Verbesserung der Infrastruktur, einheitliche Standards und Normen sowie Rechtssicherheit zählen dürften (siehe auch Grafik auf dieser Seite). ▷▷



Von den Handwerkern erwartete Hindernisse bei der Erschließung des polnischen Marktes (Quelle: SfH Göttingen)

Das Exportgeschäft ist für die deutschen Handwerker vorteilhaft, weil im Vergleich zu anderen Internationalisierungsformen nur wenige betriebliche Ressourcen gebunden werden und sich das finanzielle Risiko für ein kleines oder mittleres Unternehmen in Grenzen hält.

Trotz des relativ geringen Aufwandes sind die Auswirkungen meist positiv, sodass selbst bei niedrigen Umsätzen durch das Exportgeschäft das Unternehmen (häufig eher indirekt) vom Auslandsengagement profitieren kann, z. B. durch Imagegewinn, Kostenreduzierung durch Stückkostendegression, Lerneffekte durch Auslandsgeschäfte, Bindung, Qualifizierung und Neueinstellung von Mitarbeitern.

Das Arbeiten deutscher Firmen in Polen ist nach der Erweiterung grundsätz-

'Handwerksstudie':

Zur Weiterentwicklung der Grenzregion

Ein wesentliches Ziel der Arbeit der Euroregion Spree-Neiße-Bober ist es, die Schaffung einer gemeinsamen Wirtschaftsregion voranzubringen und damit die Lebenssituation der Bevölkerung zu verbessern. Die hier vorgestellte Studie dient genau diesem Ziel.

Anlass für die Erarbeitung war die Tatsache, dass auch beim Handwerk in der Grenzregion vielfältige und pauschale Ängste und falsche Erwartungen in Bezug auf den EU-Beitritt, insbesondere Polens, bestehen. Aber während Firmen aus dem gesamten Bundesgebiet schon vor Jahren Geschäftsbeziehungen zu polnischen Firmen aufgenommen haben, nehmen Handwerker der Grenzregion eine eher verunsicherte, passive Haltung zum sich vergrößernden Markt direkt vor ihrer Haustür ein. Aber auch hier gilt, dass nur Aufklärungsarbeit diese Haltung ändern kann. Die Bereitstellung von Wirtschaftsdaten und Fördermöglichkeiten, Aussagen zu Produktivität und Kooperationsinteresse des deutschen bzw. polnischen Partners und auch die Herstellung persönlicher Kontakte schaffen Voraussetzungen dafür.

Insofern können die Ergebnisse der Studie etwa ein Jahr nach deren Erscheinen positiv bewertet werden. Viele der Handlungsempfehlungen aus der Studie konnten durch die enge Kooperation der Handwerkskammern Cottbus und Zielona Góra bereits mit Leben erfüllt werden. Auch das erfolgte teilweise mit Unterstützung der Euroregion Spree-Neiße-Bober. Im Jahr 2002 etwa realisierte die HWK Cottbus die Erstellung von Informationsmaterial in deutscher, polnischer und englischer Sprache. In 2003 führten die Partnerkammern gemeinsame Veranstaltungen, wie Seminare, Kleinkonferenzen und Arbeitstreffen, für deutsche und polnische Handwerker durch.

Nach dem Beitritt will die Euroregion Spree-Neiße-Bober vor allem an folgenden Veränderungen weiterhin arbeiten: Die Anzahl und Kapazität der Grenzübergänge soll erhöht, die grenzüberschreitende kommunale Regionalplanung weiterentwickelt und der Ausbau der Infrastruktur im polnischen und deutschen Teil der Euroregion weiter vorangetrieben werden. Dafür ist von entscheidender Bedeutung, dass die EU-Regionalförderung auf Ziel-1-Gebiet-Niveau beibehalten wird. □

Ilona Petrick,

Euroregion Spree-Neiße-Bober

Migration und Fachkräfte

Eine der großen Befürchtungen im Zusammenhang mit der EU-Osterweiterung ist, dass Millionen Arbeitsemigranten aus den mittel- und osteuropäischen Beitrittsstaaten auf den deutschen Arbeitsmarkt drängen. Aus Sicht der Handwerksunternehmen könnte sich die Situation allerdings anders darstellen, denn vielerorts wird im Handwerk trotz der hohen Arbeitslosenquote und der momentanen Auftragsschwäche über einen Mangel an Facharbeitern geklagt. Daher ist zu prüfen, ob die Arbeitskräfte aus den 'Beitrittsländern' diesen Mangel zumindest teilweise beheben können.

In der Studie wurde deshalb erhoben, ob die Unternehmen gern Arbeitskräfte aus Polen beschäftigen würden oder ob Polen bereits in ihrem Betrieb tätig seien. Das Ergebnis ist überraschend eindeutig. Lediglich 0,7 Prozent der Unternehmen, das sind absolut gesehen 3 Unternehmen, beschäftigen bereits Polen, was natürlich teilweise an den bestehenden Beschränkungen liegen mag. Nur circa 10 Prozent gaben an, dass sie grundsätzlich gerne Arbeitskräfte aus Polen beschäftigen würden. 88,7 Prozent zeigten dagegen kein Interesse.

Dieses Ergebnis dürfte primär vor dem Hintergrund der derzeitigen Konjunktursituation des Handwerks in der Region Cottbus zu sehen sein. Auch wenn der Betrieb möglicherweise grundsätzlich Facharbeiter gebrauchen könnte, kann er sie bei der derzeitigen Arbeitsmarktlage nicht einstellen. Möglicherweise können sich auch deshalb nur wenige Handwerksbetriebe vorstellen, polnische Arbeitskräfte zu beschäftigen, weil die Verbreitung fremdenfeindlicher Einstellungen in den neuen Bundesländern, und da bildet das Grenzgebiet Brandenburgs keine Ausnahme, relativ hoch ist. So ging aus den Interviews mit den Handwerksunternehmen teilweise hervor, dass diese, mit Rücksicht auf ihre Kunden, nicht gern Arbeitskräfte aus Polen einstellen.

Anforderungen an polnische Arbeitskräfte

Die wenigen Unternehmen, die grundsätzlich an einer Einstellung von Arbeitskräften aus den Beitrittsstaaten interessiert sind, wurden auch gefragt, welche Eigenschaften und Kenntnisse der Arbeitskräfte aus Polen ihnen besonders wichtig wären. Als Ergebnis wurde ermittelt, dass drei Anforderungen aus diesen Vorgaben mit jeweils 80 Prozent herausragen: deutsche Sprachkenntnisse, gute Fachkenntnisse sowie Zuverlässigkeit, Fleiß und Arbeitstempo. Eine nicht

unberächtliche Rolle spielen auch die Qualitätsorientierung (60 Prozent), Teamfähigkeit (45 Prozent) und geringere Arbeitskosten (42 Prozent).

Korrespondierend hierzu wurden die polnischen Unternehmen gefragt, wie sie die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland beurteilen. Insgesamt sehen die polnischen Unternehmen die mögliche Abwanderung relativ gelassen, wobei aber ein erheblicher Anteil von einem Drittel hierzu keine Meinung äußert. Lediglich 15 Prozent meinen, dass die Abwanderung qualifizierter Arbeitskräfte nach Deutschland eine große Bedeutung hat; 20 Prozent weisen diesem Punkt eine geringe Bedeutung zu. Der Grund für dieses Ergebnis könnte darin liegen, dass die Betriebe vor allem darauf bauen, dass, wenn Arbeitskräfte abwandern, dies primär Arbeitslose sind und nicht ihre eigenen Beschäftigten.

Resümee

Die Wirtschaft im deutschen Teil der Euroregion Spree-Neiße-Bober befindet sich derzeit in einer schwierigen Lage. Hierunter leidet auch das Handwerk. Vor diesem negativen Hintergrund sehen die meisten Handwerker die EU-Osterweiterung nur als zusätzliches Problem. Sie haben erhebliche Ängste, dass polnische Anbieter ihnen in wenigen Jahren in großer Zahl auf ihrem heimischen Markt Konkurrenz machen. Diese Ängste sind allerdings relativ diffus.

Die in der Studie abschließend angeführten Handlungsempfehlungen sollen helfen, diese Blockaden abzubauen, eine regionale Identität in der Euroregion und eine intensivere Form des Miteinanders zu entwickeln, sowohl bei den Unternehmen als auch in der Bevölkerung. Wenn dies gelingt, kann die Euroregion Spree-Neiße-Bober vom Beitritt Polens zur EU profitieren. Ansonsten besteht die Gefahr, dass die Region zu einem reinen Transitgebiet reduziert wird. □

Kathleen Bang, Seminar für Handwerkswesen, Göttingen

Infos

- Seminar für Handwerkswesen, Käthe-Hamburger-Weg 1, 37073 Göttingen; Kathleen Bang, Tel.: (05 51) 39 48 82, E-Mail: SfhGoe@Uni-Goettingen.de
- Klaus Müller/Kathleen Bang: Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf das Handwerk der grenznahen Regionen am Beispiel der Euroregion Spree-Neiße-Bober, Duderstadt 2003, 34 Euro
- Eine Kurzfassung der Studie kann im Internet unter 'www.lasa-brandenburg.de/brandakt/titelthema_3_2004_3.htm' als PDF-Datei heruntergeladen werden

EU-Osterweiterung:

Was ändert sich für den Arbeitsmarkt?

Deutschland hat nach den Regelungen des Beitrittsvertrags im Rahmen des flexiblen Modells (2+3+2 Jahre) Übergangsregelungen im Rahmen der Arbeitnehmerfreizügigkeit festgelegt. Das bedeutet, dass zunächst weiterhin das deutsche Arbeitsgenehmigungsrecht gilt und vor Aufnahme einer Arbeitsbeschäftigung die Erteilung einer Arbeitsgenehmigung erforderlich ist.

Insofern werden kurzfristig keine gravierenden Einflüsse auf den Arbeitsmarkt zu verzeichnen sein. Eine Besonderheit für den Grenzraum stellen die Vorschriften für Grenzgänger dar. Vor Erteilung einer Arbeitsgenehmigung wird geprüft, ob bevorrechtigte Arbeitnehmer vor Ort zur Verfügung stehen.

Im Rahmen der Dienstleistungsfreiheit können polnische Unternehmen grenzüberschreitend gewerbliche, kaufmännische, handwerkliche oder freiberufliche Dienstleistungen anbieten. Analog zu den Übergangsfristen zum Arbeitsmarktzugang bestehen Übergangsfristen auch in bestimmten Dienstleistungsbereichen. Hiervon betroffen sind das Baugewerbe und verwandte Wirtschaftszweige, die Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln sowie die Innendekoration. In allen anderen Sektoren ist die Dienstleistungserbringung uneingeschränkt (weitere Ausführungen hierzu, siehe S. 6/7, d. Red). Auf Wunsch bescheinigt die Bundesagentur für Arbeit kostenfrei, dass Dienstleistungsfreiheit vorliegt. Stellt sich heraus, dass keine Dienstleistungsfreiheit vorliegt, wird für die Teilnahme am Werkvertragsverfahren nach den bisherigen Regelungen eine Gebühr erhoben. Im umgekehrten Fall werden verauslagte Gebühren erstattet. Die Niederlassungsfreiheit besteht ab dem Beitritt uneingeschränkt.

Vorerst keine neuen BA-Instrumente

Wegen der vorgenannten Übergangsfristen sind vorerst keine weiteren Instrumente erforderlich. Da die wesentlichen Rahmenbedingungen weiterhin fortbestehen, gelten für das regionale Arbeitskräftepotenzial mindestens für die nächsten zwei Jahre die beschriebenen Schutzmechanismen. Während dieser Zeit muss man sehr genau beobachten, wie sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt entwickelt, um über weitere Maßnahmen entscheiden zu können. □

Frank Festner, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Das neue Mitgliedsland Ungarn

Europäische Strukturfonds sollen effizient genutzt werden

Der 1. Mai 2004 ist vorbei und die Europäische Union zählt nun 25 Mitglieder. Von den jetzt über 453 Millionen Einwohnern der erweiterten Gemeinschaft sind 10,2 Millionen Ungarn. Sie entschieden sich im April 2003 durch ein Referendum klar für eine Mitgliedschaft in der EU, die von den entsprechenden Institutionen in den letzten Jahren bereits mit großer Voraussicht vorbereitet wurde.



Wenngleich Ungarn mit 5,2 Prozent Wachstumsrate und einer Arbeitslosigkeit von nur 5,6 Prozent vergleichsweise besser da steht als andere Länder der Europäischen Gemeinschaft, sind gerade im Bereich der Arbeitsmarktpolitik und der Regional-

entwicklung gravierende Probleme vorhanden, die von der ungarischen Regierung mit europäischer Hilfe gelöst werden sollen.

So gibt es gerade bei gering Qualifizierten und Älteren eine nur geringe Beschäftigungsrate, eine große Anzahl Langzeitarbeitsloser und nicht am Erwerbsleben teilnehmender Personen, viel Schwarzarbeit sowie eine mangelnde Mobilität. Während in der Hauptstadt Budapest Arbeitskräfte inzwischen schwer zu finden sind, sind die Arbeitslosenzahlen im unterentwickelten Osten des Landes noch immer zweistellig.

Orientiert an den Leitlinien der europäischen Strukturpolitik hat die ungarische Regierung in ihrem nationalen Entwicklungsplan übergreifende Ziele formuliert, die besonders die Angleichung ungarischer Einkommen an den europäischen Durchschnitt, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft, die bessere Nutzung der Humanressourcen, umweltpolitische Maßnahmen sowie eine ausgewogene Regionalentwicklung in den Vordergrund stellen.

Genutzt werden sollen dazu besonders der Europäische Fonds für Regionalentwicklung (EFRE) und der Europäische Sozialfonds (ESF). Mit einem Gesamtvolumen von 750 Millionen Euro, von denen circa 562 Millionen aus dem Europäischen Sozialfonds kommen werden, wird das Operationelle Programm für die Entwicklung der Humanressourcen im Zeitraum von 2004 bis 2006 den größten Anteil finanzieller Förderung erhalten.

Um sicherzustellen, dass für die Förderprogramme geeignete Konzepte und Projektideen entwickelt werden können, schrieb die Staatliche Ungarische Schatzkammer (Abt. Finanzen und Verträge) im vergangenen Jahr die Einrichtung einer

Projektentwicklungsstelle aus.

Diese stellt den unterschiedlichen Organisationen, die zur Antragstellung berechtigt sind, nationale und internationale Experten zur Seite, die bei der Entwicklung von Projektideen hin zu ausgewachsenen Projektanträgen unterstützen. Es soll so gewährleistet werden, dass möglichst viele gute Projekte im Rahmen der EU-Förderprogramme zur Umsetzung kommen.

Internationales Konsortium gibt Unterstützung

Den Zuschlag erhielt Ende letzten Jahres ein Konsortium aus dänischen, ungarischen, irischen und spanischen Unternehmensberatungen, an dem auch die LASA Brandenburg GmbH beteiligt ist. Besondere Schwerpunkte in der Beratungsleistung der Projektentwicklungsstelle in Budapest liegen bei den Themen Öffentliche Arbeitsvermittlung, Regionalentwicklung und Gleichstellung.

Weitere Themenkomplexe der zu bearbeitenden Anträge sind Aus- und Weiterbildungssysteme und -programme, IT-Qualifikationen, nachhaltige Entwicklung, wissensbasierte Gesellschaft und die Integration Benachteiligter in den Arbeitsmarkt. Bis Ende Juli 2005 wird die im Rahmen des PHARE-Programms der Europäischen Union finanzierte Projektentwicklungsstelle neun Regionen übergreifende Programmanträge sowie ca. 500 Einzelprojekte beraten und zur Antragsreife gebracht haben.

Es ist davon auszugehen, dass das in Ungarn konzentrierte Know-how der beteiligten Beraterinnen und Berater der Projektentwicklungsstelle für eine Umsetzung des überwiegenden Anteils dieser Projekte mit europäischen Mitteln sorgen wird, gleichzeitig aber auch für eine Vermeidung der in der Vergangenheit in anderen Ländern gemachten Fehler. □

Birgit Gericke,
LASA Brandenburg GmbH

Infos

LASA Brandenburg, Wetzlarer Str. 54,
14482 Potsdam; Birgit Gericke,
Tel.: (03 31) 60 02-5 13, E-Mail:
www.birgit.gericke@lasa-brandenburg.de

Euroregion Viadrina

Zusammenarbeit weiter intensivieren

In der Euroregion Pro Europa Viadrina erwartet man nach dem EU-Beitritt eine noch engere Zusammenarbeit zwischen den deutschen und den polnischen Gebietskörperschaften und Organisationen bei der Entwicklung und Durchführung von grenzübergreifenden Projekten.

Weitere positive Veränderungen, die man sich in der Euroregion erhofft, sind mehr grenzübergreifende Kooperationen und Partnerschaften, eine bessere wirtschaftliche Zusammenarbeit sowie der Abbau von Hindernissen bei der Projektdurchführung.

Auswirkungen mit dem Beitritt Polens auf die EU-Förderung

Der Beitritt Polens wird im Bereich der INTERREG-Förderung wie auch im Small Projects Fund (SPF) folgende Auswirkungen haben:

- > Die Entscheidungsgremien werden deutsch-polnisch besetzt sein. So ist gewährleistet, dass die Projekte von beiden Seiten der Euroregion das entsprechende Votum erhalten.
- > Die Träger werden zwar weiterhin wie gewohnt die Anträge bei den entsprechenden Büros einreichen, müssen aber für den SPF zusätzlich die Kurzbeschreibung in der Sprache des Partners einreichen. Der jeweilige Partner muss in allen Anträgen eine Kooperationsvereinbarung unterzeichnen. Damit soll gewährleistet werden, dass die Projekte tatsächlich grenzübergreifend geplant und durchgeführt werden.
- > Längerfristig ist für den SPF die Erhöhung der maximal möglichen Förder-summe von 7.500 Euro auf 11.250 Euro geplant. Für alle anderen INTERREG-Anträge gibt es keine benannte Obergrenze. Grundsätzlich sind beide Seiten, die deutsche wie die polnische, INTERREG-antragsberechtigt. Die Anträge werden in den Koordinierungsbüros in Frankfurt (Oder) für die deutsche Seite und in Gorzów für die polnische Seite der Euroregion Pro Europa Viadrina eingereicht.
- > Durch den Beitritt werden noch mehr Begegnungsprojekte stattfinden. Die Integration der Bevölkerung wird dadurch weiter gefördert.
- > Insgesamt werden die Vorhaben eine verbesserte grenzübergreifende Wirkung entfalten können. □

Dieter Schmiedel,

Euroregion Pro Europa Viadrina

Die Auswirkungen der EU-Erweiterung auf die grenznahen polnis

Studie zur Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur in den polnischen Wojewodschaften

Die Vorbereitung auf den Beitritt und die Mitgliedschaft in der EU ab dem 1. Mai 2004 verlangt den neuen Mitgliedstaaten enorme Anpassungsleistungen ab. Wir geben deshalb die wesentlichen Ergebnisse einer Studie wieder, die das renommierte polnische Forschungsinstitut der Marktwirtschaft aus Danzig unter dem Titel: 'Profil der Anpassungsfähigkeit der regionalen Wirtschaft auf die Integration mit der Europäischen Union' veröffentlicht. Die Studie analysiert die wirtschaftlichen Stärken und Schwächen für alle 16 polnischen Wojewodschaften. Wir stellen hier die wichtigsten Ergebnisse für die beiden Regionen dar, die mit dem Land Brandenburg eine gemeinsame Grenze haben: die Wojewodschaften Westpommern und Lubuskie. Den inhaltlichen Schwerpunkt dieser Zusammenfassung bildet dabei die Arbeitsmarktpolitik.

Die Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt ist immer noch von den Auswirkungen des wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Transformationsprozesses gekennzeichnet. Fast die Hälfte aller Erwerbspersonen ist noch in der Landwirtschaft und der Industrie tätig, die in den meisten EU-Mitgliedstaaten eine immer geringere Rolle spielen. In der Landwirtschaft sind etwa vier Mal so viele Erwerbstätige beschäftigt wie im Durchschnitt der EU-Mitgliedstaaten. Demgegenüber arbeiten im Dienstleistungssektor Polens lediglich 50 Prozent der Beschäftigten, während der Anteil des Dienstleistungssektors im EU-Durchschnitt bei 65 Prozent liegt.

Die Arbeitsmarktsituation in Polen
Aufgrund dieser Beschäftigtenstruktur und des relativ niedrigen Qualifikationsniveaus wird die zukünftige Situation auf dem polnischen Arbeitsmarkt ungünstig beurteilt. Die im Zusammenhang mit dem EU-Beitritt stehenden Veränderungen erhöhen zusätzlich den Druck auf den Arbeitsmarkt. Die Einführung der in der EU geltenden Rechtsnormen beschleunigt auch in Polen den wirtschaftlichen Umstrukturierungsprozess. Diese Strukturanpassungsprozesse werden aber erfahrungsgemäß von einer zunächst steigenden Zahl Arbeitsloser begleitet. Die polnische Arbeitslosenquote liegt mit 20,6 Prozent (Februar 2004) schon heute doppelt so hoch wie im EU-Durchschnitt; betroffen sind in erster Linie Jugendliche und Frauen.

Die Autoren der Analyse sehen in der durch die Arbeitnehmerfreizügigkeit gewonnenen Möglichkeit der Migration keinen gangbaren Weg, mit dem Polen sein Arbeitsmarktproblem lösen könnte. Hierfür schätzen sie die 'immateriellen Kosten' - beispielsweise das Aufgeben soziokultureller Bindungen - für den Einzelnen als zu hoch ein. Hinzu kommen die geringere Bereitschaft zur räumlichen Mobilität und das im Vergleich zu anderen EU-Staaten relativ niedrigere formale Qualifikationsniveau; nur 13

Prozent der polnischen Erwerbstätigen haben einen Hochschulabschluss gegenüber 21 Prozent im EU-Durchschnitt.

Der EU-Beitritt wird allerdings auch als Chance betrachtet. Vor allem der Einsatz der EU-Strukturfonds soll dazu beitragen, die Situation auf dem Arbeitsmarkt insbesondere in den industriellen Zentren, die zurzeit eine strukturelle Krise erleben, zu verbessern. Die Intensivierung der wirtschaftlichen Kontakte im Integrationsprozess trägt sicher auch in den Ballungsregionen zur Stabilisierung bei, denen günstige Entwicklungschancen prognostiziert werden. Dies sind vor allem die Regionen um: Warszawa, Katowice, Kraków, Poznan, Lodz sowie die Dreistadt Gdansk/Gdynia/Sopot.

Wie stellt sich aber die Situation in den grenznahen Regionen Polens dar, die direkt an Brandenburg grenzen? Wie schätzt die Studie deren Entwicklungschancen ein?

Öffnung als Modernisierungsimpuls

Die Autoren der Analyse stellen zwar eine insgesamt zunehmende Exportorientierung der polnischen Wirtschaft fest, beobachten aber für die Region Westpommern eine gegenläufige Tendenz. Sie befürchten eine erhebliche Schwächung der regionalen Wettbewerbsfähigkeit gegenüber anderen Wojewodschaften. Die lokalen Unternehmen investieren noch zu wenig in Forschung und Entwicklung, die Modernisierung der Produktionsanlagen und in die Entwicklung neuer Produkte. Trotz eines vergleichsweise starken Engagements ausländischer Investoren in der Region und des damit verbundenen Technologietransfers ist das endogene Innovationspotenzial Westpommerns im Verhältnis zu Polen insgesamt unterdurchschnittlich, sodass der Hightech-Sektor unterentwickelt bleibt. Große Entwicklungspotenziale bestehen dagegen im Bereich des Tourismus.

Obwohl die Wirtschaftsstruktur der Wojewodschaft Lubuskie große Ähnlichkeiten mit der Westpommerns aufweist, ist Lubuskie nach Ansicht der Autoren

der Studie im Vergleich mit anderen Wojewodschaften besser auf die Herausforderungen der EU-Erweiterung vorbereitet. Die Stärke der Wojewodschaft liegt in den traditionell guten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Beziehungen zu Deutschland. Die Firmen, die in der Region tätig sind, stehen schon länger im Wettbewerb mit Unternehmen aus den EU-Staaten und sind dadurch besser auf die Entwicklung vorbereitet. In der Region haben sich zahlreiche ausländische Investoren niedergelassen. Die meisten der Investoren kommen aus den EU-Staaten.

Auch im Hinblick auf die institutionellen Voraussetzungen für die Implementierung der EU-Fördermittel stellt die Studie der Wojewodschaft Lubuskie gute Noten aus. Lubuskie gehöre zur Gruppe der besser vorbereiteten Regionen in Polen. Von allen Wojewodschaften hat Lubuskie den größten Anteil (pro Kopf der Bevölkerung gerechnet) an Beitrittsfördermitteln der EU aus dem Programm Phare akquiriert.

Allerdings besteht - ähnlich wie in der Wojewodschaft Westpommern - eine Schwäche der regionalen Wirtschaft in Lubuskie in der unzureichenden Innovationsbereitschaft. Die EU-Fördermittel können hier zwar Hilfe leisten, aber nur unter der Voraussetzung, dass die ausgebildeten Fachkräfte in der Region bleiben. Die Wojewodschaft weist derzeit einen negativen Wanderungssaldo auf. Politik und Wirtschaft gelingt es nicht, genügend attraktive Arbeitsplätze in der Region zu schaffen. Hier zeigt sich eine weitere Schwäche der Wojewodschaft: Es gibt in der Region kein Zentrum mit überregionaler Bedeutung.

Die regionale Beschäftigtenstruktur

Der Anteil der in der Landwirtschaft Beschäftigten ist sowohl in Westpommern als auch in Lubuskie geringer als in anderen Wojewodschaften. In Westpommern liegt dies in der überdurchschnittlich großen Zahl staatlicher landwirtschaftlicher Betriebe begründet, die im Laufe des Transformationsprozesses wegen ihrer

chen Regionen

Unrentabilität aufgelöst wurden. In der Folge konnte neben einer steigenden Arbeitslosenquote auch eine Zunahme der Beschäftigungsverhältnisse im Dienstleistungssektor und in der Industrie beobachtet werden. Parallel dazu nahm die Produktivität der noch bestehenden landwirtschaftlichen Betriebe zu, sie beträgt etwa das 2,5-fache der durchschnittlichen landwirtschaftlichen Produktivität in Polen. Die nach dem Beitritt zu erwartenden hohen Zahlungen aus den Strukturfonds für die Landwirtschaft sowie die vorhandenen guten institutionellen Voraussetzungen, diese Fördermittel auch effektiv umzusetzen, können nach Meinung der Autoren einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilisierung der Wojewodschaft Westpommern leisten.

In Lubuskie ist der geringe Anteil von Beschäftigten in der Landwirtschaft Folge einer alten industriellen Tradition, aber auch ein Resultat der bereits durchgeführten Umstrukturierung in der Landwirtschaft. Die Beschäftigung hat sich weg vom Bereich Landwirtschaft in Richtung Dienstleistungen verschoben. Dies schafft nach Meinung der Autoren der Analyse gute Voraussetzungen für die zukünftige Entwicklung der modernen Wirtschaftszweige. Die Wojewodschaft Lubuskie weist zudem einen relativ hohen prozentualen Anteil von Personen auf, die im öffentlichen Sektor arbeiten - für die Autoren der Analyse ein Nachweis dafür, dass die Privatisierungsprozesse noch nicht ausreichend sind und die Effektivität der öffentlichen Dienstleistungen schwach ausgeprägt ist. Es ist zu erwarten, dass der öffentliche Sektor aufgrund der notwendigen Umstrukturierungsprozesse nach dem EU-Beitritt einen Abbau erleben wird, der den Arbeitsmarkt zusätzlich belastet.

Abwanderung als Risiko für die Entwicklung der polnischen Wirtschaft

In einer im Februar 2004 durchgeführten Umfrage eines polnischen statistischen Forschungsinstitutes (CBOS) haben 18 Prozent der erwachsenen Polen Interesse an der Aufnahme einer Arbeit in einem der EU-Staaten geäußert. Allerdings wollen davon 61 Prozent nur für einige Zeit ins Ausland gehen, dauerhaft wollen nur 17 Prozent bleiben. Am liebsten würden sie die Arbeit in Deutschland (36 Prozent), Großbritannien (17 Prozent) und

Frankreich (8 Prozent) aufnehmen. Die Mehrheit dieser Personen ist jung, arbeitslos und hat eine berufliche Ausbildung. Deshalb wird eher vermutet, dass vor allem der grenznahe Pendelverkehr in die Nachbarstaaten zunehmen wird, hauptsächlich im Rahmen niedrig bezahlter Beschäftigungsverhältnisse und in Beschäftigungsnischen, soweit dies die geltenden Einschränkungen in der Arbeitnehmerfreizügigkeit zulassen.

Die Bereitschaft zur Arbeitsmigration stellt sich nach den Erkenntnissen, die die Studie vermittelt, in den Nachbarwojewodschaften des Landes Brandenburg unterschiedlich dar: Die ArbeitnehmerInnen der Wojewodschaft Lubuskie gelten als sehr mobil und flexibel. Die Migration und die Entwicklung des Dienstleistungsgewerbes zeigt, dass sie sich zügig auf neue Situationen einstellen.

Die Öffnung der Arbeitsmärkte in den Ländern der Europäischen Union könnte hier langfristig zu einer weiteren Migration von guten und ausgebildeten Fachkräften führen. Dann würden die eigentlich positiv zu beurteilenden Voraussetzungen - hohe Mobilität und Risikobereitschaft der Einwohner von Lubuskie - in Nachteile für den regionalen Arbeitsmarkt umschlagen. Denn die regionale Wirtschaft braucht gerade diese gut ausgebildeten, flexiblen und mobilen Menschen für die Entwicklung im eigenen Land.

Im Gegensatz zu Lubuskie ist in der Wojewodschaft Westpommern trotz der hohen Arbeitslosigkeit eine Abwanderungstendenz insbesondere der qualifizierteren ArbeitnehmerInnen in andere Regionen nicht festzustellen. Dies ließe sich auch als geringe Mobilitäts- und Risikobereitschaft der EinwohnerInnen Westpommerns interpretieren, deutet aber nach Ansicht der Autoren eher auf das niedrige Qualifikationsniveau in der Region hin.



Zielona Gora, Hauptstadt der Wojewodschaft Lubuskie

Fazit

Trotz gemeinsamer Trends sind die regionalen Voraussetzungen und Entwicklungspotenziale in den beiden polnischen Wojewodschaften an der Grenze zu Brandenburg unterschiedlich.



Szczecin, Hauptstadt der Wojewodschaft Westpommern

Viele Entwicklungen auf beiden Seiten der Grenze weisen ähnliche Tendenzen auf. Das erwartete Wirtschaftswachstum in Polen nach der EU-Erweiterung und die Bedarfe der regionalen Wirtschaft stellen Chancen für polnische und brandenburgische Unternehmen dar. Auf dem Arbeitsmarkt wird es aber dadurch zunächst zu keinem großen Durchbruch kommen. Die Sorgen, dass die besten Arbeitskräfte auswandern, erinnern an ähnliche Bedenken in Brandenburg. □

Bogdan Kostyra,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Infos

Die Studie steht als PDF in polnischer Sprache unter www.ibngr.edu.pl zur Verfügung.

„Unsere Arbeitslosen suchen zuallererst hier Arbeit“

Interview mit Hanna Bulach, Leiterin des Kreisarbeitsamtes Miedzyrzecz

Die Befürchtungen in der brandenburgischen Grenzregion über die möglichen Migrationsströme wurden bereits hinreichend thematisiert. Doch wie sieht es auf der polnischen Grenzseite aus? Welche Maßnahmen werden unternommen, um die dortige hohe Arbeitslosigkeit zu bekämpfen? Ist Arbeitsaufnahme in Brandenburg überhaupt ein Thema? BRANDaktuell sprach mit Hanna Bulach vom Kreisarbeitsamt Miedzyrzecz über die Struktur der Arbeitslosen, die arbeitsmarktpolitischen Instrumente und die zu erwartenden Änderungen nach dem EU-Beitritt Polens.



- Frau Bulach, wie schätzen Sie die derzeitige Lage auf dem Arbeitsmarkt in der Region Miedzyrzecz ein?

Wir haben mit einer hohen Arbeitslosigkeit von über 30 Prozent zu kämpfen, in der Wojewodschaft Lubuskie sind es insgesamt 28 Prozent. Der Hauptteil unserer Arbeitslosen war vormals in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt und ist eher gering qualifiziert. Wir setzen deshalb vorrangig auf Qualifikationsmaßnahmen. Gefördert werden Fortbildungen aus allen Bereichen, wobei wir darauf achten, dass die Qualifikationen von der Wirtschaft nachgefragt werden.

Weitere wichtige Integrationsinstrumente sind bei uns der Existenzgründungszuschuss, der Lohnkostenzuschuss für private Unternehmen, die öffentliche Infrastrukturmaßnahmen durchführen und Arbeitslose einstellen, sowie der einjährige Lohnkostenzuschuss für Hochschulabsolventen, die unmittelbar nach dem Examen eingestellt werden.

- Was meinen Sie wird sich mit der EU-Osterweiterung ändern?

Also erstens merken wir, dass die Arbeitslosen aktiver geworden sind. Bei uns sind in diesem Jahr gegenüber dem letzten 400 Personen weniger gemeldet. Zweite wichtige Änderung ist das neue ab 1. Juni geltende Gesetz zur Arbeit, in das die arbeitsmarktpolitischen EU-Vorschriften eingeflossen sind. Und drittens betreten wir mit den EU-Strukturfonds und -Programmen Neuland, für das wir

erst einmal Instrumentarien finden müssen, um es nutzen zu können. Bei diesem Punkt setzen wir sehr viel Hoffnung auf die Kooperation mit der LASA, denn man muss das Rad ja nicht neu erfinden.

- Stichwort Kooperation. Wollen Sie die Zusammenarbeit mit deutschen Arbeitsmarktakteuren ausweiten?

Ja, auf jeden Fall. Wir sind sehr an einer Kooperation mit Brandenburg interessiert, weil dort die arbeitsmarktpolitischen Probleme ähnlich sind. So arbeiten wir neben der LASA bereits mit der Arbeitsagentur Frankfurt (Oder), Geschäftsstelle Seelow zusammen. Weitere Partner sind einzelne Bildungsträger. Sehr wichtig ist für uns auch der deutsch-polnische Verein Miedzyrzecz. Dieser führt nicht nur hier Sprachkurse durch, sondern unterhält in Liezen/Brandenburg auch eine Bildungsstätte, in der sich beispielsweise Floristinnen von uns weiterqualifizieren können.

- Frau Bulach, Sie kennen die Befürchtungen auf deutscher Seite gegen die möglichen Migrationsströme aus Polen. Teilen Sie diese auch?

Für mich sind diese Befürchtungen unbegründet, denn unsere Arbeitslosen suchen zuallererst hier bei uns Arbeit, da die Heimat- und Familienverbundenheit in Polen sehr hoch ist. Außerdem sind deutsche Sprachkenntnisse nach wie vor eine große Hürde.

- Wenn Sie die Ängste nicht teilen, wie stehen Sie dann zu den Übergangsregelungen für den Arbeitsmarkt?

Diese sind für mich einfach nur peinlich, denn man gibt den neuen Beitrittsländern gleich das Gefühl, dass sie nicht willkommen sind. Für das Zusammenwachsen der EU ist es einfach nötig, dass auch der Arbeitsmarkt geöffnet wird. Gleichzeitig ist es aber enorm wichtig, dass wir hier in Polen attraktive Arbeitsplätze schaffen, um mit Brandenburg eine harmonische Nachbarschaft aufbauen zu können.

- Wir danken für das Gespräch! □ (em)



Infos

Kreis Miedzyrzecz

Der Landkreis ist einer von 14 Kreisen in der Wojewodschaft Lubuskie. Der Kreis ist in sechs Gemeinden unterteilt. Die größte Stadt ist mit etwa 30.000 Einwohnern Miedzyrzecz. Im Landkreis gab es Ende März dieses Jahres 6.530 Arbeitslose, dies entspricht einer Quote von 30,9 Prozent. Unter den Arbeitslosen waren 51,4 % Frauen, 24,3 % Jugendliche und 55,3 % Arbeitslose aus ländlich-strukturierten Gebieten.

Struktur der Arbeitsverwaltung

Mit der polnischen Staatsverwaltungsreform von 1999 hat sich die Struktur des Arbeitsamtssystems geändert. Die Zuständigkeit für die Arbeitslosen (Auszahlung des Arbeitslosengeldes, Durchführung der arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen) ging in die Verantwortung von 322 Kreisarbeitsämtern über. Die weiterhin bestehenden 16 Wojewodschaftsarbeitsämter sind nun für die Ausgestaltung der arbeitsmarktpolitischen Richtlinien und Programme zuständig.

Arbeitslosenunterstützung

In Polen erhalten alle Arbeitslosen, unabhängig wie viel sie vorher verdient haben, 504 Zloty Arbeitslosenunterstützung für 12 Monate (in Problemgebieten des Arbeitsmarktes gibt es die Unterstützung für 18 Monate). Haben die Arbeitslosen danach keine Arbeitsstelle gefunden, müssen sie Sozialhilfe beantragen.

Deutsch-polnische Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin

Ein Modell für deutsch-polnische Jugendarbeit

Seit dem 1. September 2003 gibt es in Stralsund erstmals ein grenzüberschreitendes deutsch-polnisches Projekt des Freiwilligen Jahres in der Denkmalpflege. 24 junge Menschen arbeiten in binationalen Teams an verschiedenen Arbeitsstellen in Stralsund und Umgebung zusammen. Die Jugendlichen lassen in diesem transnationalen Projekt den europäischen Gedanken praktisch werden. Sie erhalten die Möglichkeit, interkulturelle Kompetenzen zu entwickeln, die sie auch zukünftig diesseits und jenseits der Grenze in einer erweiterten EU einsetzen können.

Die Idee der Jugendbauhütte entwickelte die Deutsche Stiftung Denkmalschutz. Sie knüpfte dabei an die Tradition der mittelalterlichen Bauhütten an. Interessierte junge Menschen sollen in einem 'Freiwilligen Jahr in der Denkmalpflege' im Team praktisch und theoretisch an die Aufgaben des Denkmalschutzes herangeführt werden und sich für das Gemeinwohl einsetzen.

Die deutsch-polnische Jugendbauhütte gibt den jungen Menschen aus Polen und Deutschland die Möglichkeit, durch gezielte Theorie- und Praxisangebote Einblicke in zeitgemäße Denkmalpflege zu gewinnen. Auf diesem Weg kann auch die Integration der jungen Menschen in den Arbeitsmarkt unterstützt werden.

Theorie und Praxis der Denkmalpflege

Die Jugendlichen lernen die praktische Arbeit der Denkmalpflege in den verschiedenen Betrieben und Einrichtungen kennen. Zurzeit arbeiten 24 TeilnehmerInnen auf 14 Einsatzstellen, wie z. B. in Vereinen, Denkmalpflegebehörden in Zusammenarbeit mit Archiven und Museen, bei Restauratoren, in Kirchengemeinden und Handwerksbetrieben. Alle TeilnehmerInnen erhalten vom Internationalen Jugendgemeinschaftsdienst ein Taschengeld, eine Verpflegungspauschale sowie einen Zuschuss zu den Kosten für die Unterkunft. In 10 Einsatzstellen sind deutsch-polnische Tandems aktiv, was auch von dem Veranstalter besonders positiv bewertet wird.

Zusätzlich zu der praktischen Arbeit werden in sieben über das Jahr verteilten Seminarwochen allgemeine Grundlagen der Denkmalpflege vermittelt. Neben der Geschichte und den Aufgaben des Denkmalschutzes erhalten die Jugendlichen auch Einblicke in die Arbeitsmethoden, Stil- und Materialkunde, die rechtlichen Grundlagen sowie die einschlägigen Berufsbilder. Durch das Projekt werden die TeilnehmerInnen in den normalen Arbeitsprozess einbezogen und dabei oft zum ersten Mal mit dem beruflichen Alltag konfrontiert. Auf diese Weise be-

kommen sie eine Chance, sich beruflich zu orientieren und ihre eigenen Fähigkeiten zu erfahren.

Überwindung kultureller Grenzen

Die Leiterin des Projektes, Babette Christiansen, hebt die Binationalität als besonders wichtigen Aspekt des Projektes hervor: „Für unser Jugendbauhütten-team bedeutet das ein sehr spannendes und lebendiges Arbeiten mit vielen eingebundenen Partnern und Förderern sowie dem Umgang mit zwei Kulturen. Gerade der Projektstart erforderte in alle Richtungen eine gute Koordination und viel Fingerspitzengefühl unseren polnischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern gegenüber, die für ein Jahr ihren freiwilligen Dienst im Ausland ableisten und darüber hinaus die deutsche Kultur und Sprache kennen lernen möchten.“

Die polnische Betreuerin der Gruppe, Karolina Wrobel, die noch vor einem Jahr selbst eine Teilnehmerin der Jugendbauhütte war, berichtet, dass vor allem die Sprachkenntnisse die große Barriere darstellen. Die polnischen TeilnehmerInnen verfügen zwar über Grundkenntnisse, aber im Alltag haben sich diese als unzureichend erwiesen. Diese Barriere wurde jedoch im Laufe der Zeit immer weiter abgebaut: Die deutschen TeilnehmerInnen helfen mit größter Geduld, den Alltag zu bewältigen. Auch an den Einsatzstellen hat sich ihre Hilfe z. B. bei der 'Übersetzung' der Aufgaben am Anfang als notwendig erwiesen. Während der Wochenenden verbringen die deutschen und polnischen Jugendlichen oft die Freizeit zusammen. Es entwickelten sich Freundschaften, die bereits zu ersten Wohngemeinschafts-Gründungen in Stralsund führten. Karolina Wrobel bilanziert: „Man sieht, dass für die jungen Menschen, die sich für die Teilnahme an der Jugendbauhütte entschieden hatten, keine kulturellen Grenzen existieren. Die gleichen Sachen sind für uns lustig und die gleichen Sachen ärgern uns. Es gab bis jetzt keine Probleme wegen der Nationalität, nur die fehlenden Sprachkenntnisse stören etwas. Aber an der Verbesserung arbeiten beide Seiten.“



Ein polnischer Teilnehmer in der Restaurationswerkstatt

Interkulturelle Kompetenzen als Wettbewerbsfaktor

Die Erweiterung der Europäischen Union eröffnet auch neue Chancen für die Wirtschaft der Grenzregionen.

Die internationalen Projekte für junge Menschen schaffen bessere Voraussetzungen für die praktische Realisierung des gemeinsamen europäischen Marktes, weil die interkulturellen Kompetenzen der zukünftigen MitarbeiterInnen ein wichtiger Faktor bei der Ansiedlung der Unternehmen sein können.

Aus diesem Grund werden berufsbezogene grenzüberschreitende Jugendprojekte auch für das Land Brandenburg in Zukunft eine größere Rolle spielen müssen. □

*Bogdan Kostyra,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam*

Infos

Internationaler Jugendgemeinschaftsdienst,
Babette Christiansen,
Jugendbauhütte Stralsund/Szczecin,
Katharinenberg 34,
18439 Stralsund;
Tel.: (0 38 31) 28 02 06,
Fax: (0 38 31) 28 02 15

Analysiert, exploriert und prognostiziert

Wissenschaftliche Studien zu Einzelaspekten der EU-Osterweiterung

Über zwei wissenschaftliche Studien zur EU-Osterweiterung haben wir in dieser Ausgabe ausführlich berichtet: die **Handwerksstudie in der Euroregion Spree-Neiße-Bober** und die **polnische Studie zum Arbeitsmarkt in Lubuskie**. Es gibt aber noch eine Reihe von weiteren Studien zum Thema. Fünf von ihnen wollen wir an dieser Stelle vorstellen. Die Auswahl erfolgte dabei nach den Kriterien: regionale Bezüge, Branchenanalyse und politische Relevanz.

Industrie und Handelskammer Frankfurt (Oder):
'Mittelstandsstudie'

Da von der EU-Osterweiterung die Wirtschaft in den Grenzregionen in besonderer Weise betroffen ist, führt die IHK Frankfurt (Oder) seit 2002 eine jährliche Befragung in über 200 regionalen Unternehmen durch. Dabei kristallisierte sich als wichtigstes Ergebnis heraus, dass die meisten heimischen Unternehmen keine Geschäftskontakte in das Nachbarland Polen haben. Insgesamt erwarten die Unternehmen zwar eine deutliche Zunahme der Geschäftsbeziehungen, sie befürchten aber auch einen sich verschärfenden Wettbewerbsdruck, wobei die Erwartungen in den Branchen sehr unterschiedlich sind.
Download: www.ffo.ihk24.de

Deutsches Seminar für Städtebau und Wirtschaft (DSSW):
'Transnationale Kooperationsstudie'

Ziel der Studie ist es, die Entwicklung der freizeit- und tourismusorientierten Dienstleistungen anhand ostdeutscher und polnischer Innenstädte sowie kleiner und mittlerer Unternehmen zu analysieren und Best-Practice-Projekte vorzustellen. Darauf aufbauend werden Handlungsempfehlungen gegeben, die die Entwicklung der im Tourismus tätigen Unternehmen nach dem EU-Beitritt Polens unterstützen sollen.
Download: www.dssw.de/seiten/projekte/pilotprojekt-polen-01.html

Fraunhofer Institut Nürnberg, Arbeitsgruppe Technologien in der Logistik-Dienstleistungswirtschaft:
'EU-Osterweiterung und Straßengüterverkehr'

Die Studie - zugleich die Dissertation des Autors - thematisiert die Wettbewerbsfähigkeit des Straßengüterverkehrs nach der EU-Osterweiterung. Ihr Fazit: Für diese Branche könnten mittelfristig zwar bis zu 60.000 Arbeitsplätze bedroht sein, doch sei dies nicht real. Dafür spreche die hohe deutsche Qualität und der Mangel an qualifizierten Arbeitnehmern in den Beitrittsländern.
Download der Zusammenfassung: www.logistik-inside.de/sixcms4/sixcms/list.php?page=pg_downloads

Deutsches Institut für Wirtschaft (DIW)
'Migrationsstudie'

In einem Gutachten für die Europäische Kommission hat das DIW die Auswirkungen unterschiedlicher Übergangsperioden für die Freizügigkeit untersucht mit dem Ergebnis, dass die Nettozuwanderung ihren Höhepunkt ein Jahr nach Einführung der Arbeitnehmerfreizügigkeit mit 225.000 Personen erreichen würde.
Download: www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/gutachten/docs/report_european_commission_20040218.pdf

Leipziger Institut für Länderkunde:
'Wandel in ostmitteleuropäischen Grenzregionen'

In der Untersuchung werden der Wandel in den Beziehungen zwischen den östlichen polnischen Grenzregionen und seinen Nachbarländern mit folgendem Ergebnis analysiert: Es müsse im 'Westen' ein geschärftes Bewusstsein für die Möglichkeiten und die Gefahren entstehen, um die künftige wirtschaftliche und soziale Entwicklung in Ostmitteleuropa zu stabilisieren.
Interview mit den Autoren zur Studie: www.mdr.de/viaeuropa/themen/935013.html

Zitate

„Die größten Chancen werden von den Befragten in der Erschließung neuer Märkte gesehen, gefolgt von den besseren Möglichkeiten für Kooperationen. Positive Effekte werden ebenfalls vom Wegfall der Zollgrenzen und dem damit verbundenen Verwaltungsaufwand und dem Wirksamwerden von EU-Standards in den Beitrittsländern erwartet.“

(IHK Frankfurt (Oder): Die EU-Erweiterung im Meinungsbild der ostbrandenburgischen Unternehmerschaft, Frankfurt (Oder) 2004)

„Durch transnationale Projekte mit einem städtischen Schwerpunkt können neue Verflechtungsräume definiert und neue Möglichkeiten für touristische Anbieter ... geschaffen werden. Die Umsetzung dieser Projekte nimmt aber eine längere Zeitspanne in Anspruch und erste Ergebnisse stellen sich meist nicht kurzfristig ein.“

(DSSW: Transnationale Kooperation im polnisch-deutschen (Wirtschafts-) Raum, Berlin 2004)

„Die deutsche Straßengüterverkehrsbranche hat einen massiven und nachhaltigen Produktionsvorsprung vor den Beitrittsländern, der nicht nur einer Momentaufnahme entspringt, sondern auch über einen längeren Zeitraum Bestand hat.“

(Michael Otremba: Internationale Wettbewerbsfähigkeit im Straßengüterverkehr, Hamburg 2004)

„Deutsche Übersetzung: „Um kurzfristige Friktionen auf den Arbeitsmärkten zu vermeiden, bietet es sich für Deutschland an, während der Übergangsfristen die Arbeitsmärkte für Zuwanderer ... bereits partiell zu öffnen.“

(DIW: Potential Migration from Central and Eastern Europe into the EU-15 - An Update, Berlin 2004)

„Für die Regionen an Polens Ostgrenze bedeutet die EU-Osterweiterung aller Voraussicht nach, dass die interregionalen Unterschiede in Einkommen und Lebensstandard weiter zunehmen werden ... Die Osterweiterung birgt daher hochpolitische Risiken für die weitere Gestaltung der Nachbarschaftsbeziehungen.“

(Haase, Annegret u. a.: Wandel in ostmitteleuropäischen Grenzregionen, Leipzig 2004)

Rechtliche Grundlagen der Neuregelungen bei SAM und ABM

Die gesetzlichen Begründungen und Ziele

Nachdem in den vorangegangenen Ausgaben vor allem die förderrechtlichen Konsequenzen der Neuregelungen von SAM und ABM erläutert wurden, fasst Rechtsanwältin Astried Bernoth im nachfolgenden Artikel die juristischen Begründungen der betreffenden Paragraphen des '3. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' für Sie zusammen.

Das '3. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' (vom 23. Dezember 2003, BGBl. Teil I, S. 2848) ist seit dem 1. Januar 2004 in Kraft.

1 ABM und SAM zusammengefasst

Mit diesem Gesetz wurden die Regelungen für beide Maßnahmen zusammengeführt, wobei die Vorschriften über ABM zugrunde gelegt und die Vorschriften zu SAM aufgehoben wurden. Der Gesetzesbegründung zu 'Hartz III' ist zu entnehmen, dass die Neuregelung auch deshalb erforderlich war, weil die bisherige Regelung im Einzelfall gegen das Beihilferecht des EG-Vertrages hätte verstoßen können und einzelne Unternehmen eventuell begünstigt worden wären.

Ziel des Gesetzes soll es sein, die rechtlichen Grundlagen für die Bundesagentur für Arbeit (BA) umzugestalten, um deren Servicecharakter zu erhöhen. Die Zusammenführung soll außerdem zu einer Vereinfachung und Vereinheitlichung der Anwendung dieser Vorschriften führen. Die aktuellen Regelungen zu ABM- und SAM-Stellen sind in den §§ 260-279 SGB III enthalten.

1.1 § 260 SGB III - Grundsatz

Dieser Paragraph enthält den Grundsatz, dass zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten durch die Gewährung von Zuschüssen und Darlehen an die Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert werden sollen. Neu geregelt ist die Voraussetzung in Abs. 1 Nr. 3, wonach eine Beeinträchtigung der Wirtschaft als Folge der Förderung nicht eintreten darf. Damit sollen Konkurrenzen zwischen Trägern, die ABM durchführen, und Wirtschaftsunternehmen möglichst weitgehend ausgeschlossen werden.

1.2 § 261 SGB III -

Zusätzlichkeit erweitert

Mit diesem Paragraphen wird der Kreis der zusätzlichen Arbeiten erweitert. Nach dem neu gefassten § 261 Abs. 2 Satz 1 SGB III sind Arbeiten zusätzlich (und damit als ABM durchführbar), wenn sie „nicht in diesem Umfang“ (statt vorher nur: „nicht“) durchgeführt werden können. Dadurch werden neue Förderfälle

ermöglicht und der Anwendungsbereich von ABM erweitert.

1.3 § 262 Abs. 1 SGB III gestrichen

Der Gesetzesbegründung zu 'Hartz III' ist zu entnehmen, dass die Streichung des § 262 Abs. 1 SGB III im Interesse der ABM-durchführenden Unternehmen erfolgte, weil Vergabe-ABM im gewerblichen Bereich jetzt nicht mehr vorrangig nur an Wirtschaftsunternehmen vergeben werden und Beschäftigung schaffende Infrastrukturmaßnahmen (BSI), § 279a SGB III, vorrangig gefördert werden. Konkret heißt es dazu: „Durch die Beschränkung der Regelung auf den Inhalt des bisherigen Absatzes 2 soll deutlich gemacht werden, dass Vergabe-ABM zwar noch möglich, Vergabemaßnahmen nach § 279a aber vorrangig sind.“

Bei der Förderung nach § 279a SGB III können nur öffentlich-rechtliche Träger bis zum 31. Dezember 2007 durch einen Zuschuss zu den Kosten von Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur (BSI-Maßnahmen) gefördert werden. Das setzt einen eigenen Mitteleinsatz des Trägers voraus.

1.4 § 264 SGB III -

Zuschussregelung vereinfacht

Die bisherige Regelung über Zuschüsse zu ABM wird wesentlich vereinfacht. § 264 SGB III enthält hierzu die Regelungen über Zuschüsse zu den Lohnkosten, die jetzt pauschalisiert werden. Die Höhe des Zuschusses soll sich nach der Art der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers richten. Bei Tätigkeiten, für die in der Regel eine Hoch- oder Fachhochschulbildung erforderlich ist, soll der Zuschuss höchstens 1.300 Euro betragen, bei Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist, höchstens 900 Euro monatlich, wobei der Zuschuss höchstens bis zur Höhe des monatlich ausgezahlten Arbeitsentgeltes gewährt wird.

Die bisherigen Regelungen der §§ 265 und 265a SGB III werden aufgehoben. Ebenfalls wird die verstärkte Förderung auf eine pauschalisierte Förderung umgestellt. Zukünftig können Zuschüsse bis zu 300 Euro pro gefördertem Arbeitnehmer und Fördermonat gezahlt werden.

Dieses soll ebenfalls zu einer verein-

fachten Handhabung der ABM-Förderung beitragen.

1.5 § 267 SGB III - Förderdauer

Gemäß § 267 SGB III wird eine Förderung von Maßnahmen bis zur Gesamtdauer von 24 Monaten bei Bestehen eines besonderen arbeitsmarktpolitischen Interesses an der Maßnahme ermöglicht oder wenn der Träger die Verpflichtung übernimmt, dass die zugewiesenen Arbeitnehmer in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden.

Die Förderung darf bis zu 36 Monate dauern, wenn zu Beginn der Maßnahme überwiegend ältere Arbeitnehmer zugewiesen sind, die das 55. Lebensjahr vollendet haben (§ 267 Abs. 3 SGB III).

1.6 § 268 SGB III - Rückzahlung

Hier wird die Zurückzahlungspflicht geleisteter Zuschüsse neu geregelt. Sie wird auch für das 2. Förderjahr fällig, wenn die Übernahmeverpflichtung nicht erfüllt wird oder das Arbeitsverhältnis innerhalb von sechs Monaten nach Ende des Förderzeitraums beendet wird. Insoweit wird die Vorschrift an die verlängerten Förderzeiträume angepasst.

1.7 § 27 Abs. 3, Nr. 5 SGB III -

Anwartschaften fallen weg

Nach bisherigem Recht ergaben sich aus einer ABM-Beschäftigung Anwartschaften für den Anspruch auf Arbeitslosengeld. Nach der Neuregelung in § 27 Abs. 3, Nr. 5 SGB III sind ABM-Teilnehmer versicherungsfrei. Dies gilt für Personen, die nach dem 1. Januar 2004 eine ABM-Tätigkeit aufnahmen. Bei der bisherigen Regelung hat die BA faktisch Versicherungsleistungen an sich selbst abgeführt und damit die Teilnehmer doppelt gefördert, indem neben der ABM-Förderung neue Ansprüche aufgebaut wurden. Jetzt können ABM-Teilnehmer im Anschluss nur ihren Restanspruch an Arbeitslosengeld beanspruchen. Damit sind sie aufgefordert, sich bereits während der ABM um neue Arbeit zu bemühen. □

Astried Bernoth, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Infos

Kleine Gasse 3, 14467 Potsdam;
Tel.: (03 31) 2 01 67 84

Reicher Erfahrungsschatz für Brandenburg

Mentoring-Modellprojekte geben Impulse für Wirtschaft und Politik

Beim Mentoring geben beruflich gestandene MentorInnen ihr Erfahrungswissen an Nachwuchskräfte, die Mentees, weiter, um deren Aufstiegschancen zu verbessern. Doch Mentoring ist nicht nur ein Instrument, mit dem Einzelne gefördert werden, es kann auch vielfältige Zielsetzungen im Interesse von Institutionen und Regionen unterstützen.

Das ist ein Ergebnis des Instituts für Regionale Innovationsforschung (IRI) Berlin/Wildau, das drei Mentoring-Modellprojekte in Brandenburg evaluiert hat (s. Kasten). Die drei Projekte werden über den Ideenwettbewerb 'Frauen in Führungsverantwortung - Mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf' des MASGF gefördert. Sie erproben unterschiedliche Formen des Mentoring in der Brandenburger Wirtschaft und sind auf verschiedene Zielgruppen ausgerichtet. Insgesamt sollen 50 Teilnehmerinnen zur Übernahme von Führungsfunktionen befähigt und ihre Potenziale bei den Personalverantwortlichen sichtbar werden.

Mentoring für kleine Unternehmen

Die Umsetzung von Mentoring-Projekten für die durch kleine und kleinste Unternehmen geprägte Brandenburger Wirtschaft ist eine besondere Herausforderung. Erfahrungen wurden bisher meist mit großen Firmen und Organisationen gemacht. Aber das ist nicht der einzige neue Ansatz. In den drei Projekten wurde das klassische Mentoring ausgeweitet. Mentoring ist hier nicht allein auf individuelle Entwicklung der Mentees begrenzt, sondern soll einen Nutzen für die beteiligten Organisationen bringen. Auch bei der Zielgruppe werden in Brandenburg neue Wege gepробt. So beginnt beim Projekt der Europäischen Akademie für Frauen und Wirtschaft das Mentoring nicht in der Aufstiegsphase. Die Zielgruppe sind hier (Fach-) Hochschulabsolventinnen, bei denen es neben der Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben auch um einen Berufseinstieg in Brandenburger Unternehmen geht.

Nachhaltige Wirkung der Projekte

Noch sind die Projekte nicht abgeschlossen. Deswegen gibt es auch noch kein Endergebnis der Evaluation. Doch gibt es nach gut einem Jahr bereits vielfältige Erkenntnisse:

Brandenburger Unternehmen kennen und nutzen Mentoring als effektives Instrument der Personalentwicklung noch viel zu wenig. Mentoring gewinnt aber unter den Bedingungen des prognosti-

zierten Fachkräftemangels und Herstellung von Chancengleichheit zunehmend an Bedeutung. Selbst den Einrichtungen, aus denen die im Projekt tätigen MentorInnen und Mentees stammen (Hochschulabsolventinnen als Mentees wurden hierzu nicht befragt), war Mentoring zu 41 Prozent gänzlich unbekannt und nur 16 Prozent von ihnen hatten bereits Mentoring praktiziert - obwohl 59 Prozent der Einrichtungen es kannten! Wissen um die Existenz von Mentoring allein führt offensichtlich nicht zu dessen Nutzung. Derzeit scheinen weitere Impulse von Projekten oder von überzeugenden praktischen Beispielen erforderlich zu sein, damit Mentoring eine größere Verbreitung findet.

Hier leisten die drei Modellprojekte gute Arbeit. Allein in der Anfangsphase haben die Projektleiterinnen rund 150 Firmen und Organisationen angesprochen und sensibilisiert. Auch Mentees und MentorInnen wirken mittlerweile als MultiplikatorInnen in diversen Netzwerken.

Dennoch sind weitere Anstrengungen nötig, Mentoring in der Brandenburger Wirtschaft und in wirtschaftsbezogenen Einrichtungen bekannter zu machen. Ein entsprechendes Engagement des Wirtschaftsministeriums, das Auftreten auch von Männern als Mentoren sowie Daten über die Wirksamkeit hätten bzw. haben dabei eine große Überzeugungskraft für Unternehmer und andere Wirtschaftsakteure.

Passende Angebote für Zielgruppen

Differenzierte Angebote für Zielgruppen sind sinnvoll. Die Erfahrungen in Brandenburg zeigen, dass es einen Bedarf bei Frauen verschiedener Altersgruppen gibt: etwa bei Frauen, die die Familienphase abgeschlossen haben und über Berufserfahrungen verfügen, oder bei jungen Gründerinnen mit kleinen Kindern.

Wichtig für das Gelingen von Projekten ist eine kritische Auswahl und eine gründliche Vorbereitung der Mentees. Denn sie müssen in der Mentoring-Beziehung eine aktive Rolle spielen und die Unterstützung ihrer Mentorin oder ihres Mentors nachfragen.

Motivation der MentorInnen

In Brandenburg waren viele Führungskräfte aus der Wirtschaft und wirtschaftsnahen Einrichtungen - Frauen ebenso wie Männer - bereit, ihre Erfahrungen ehrenamtlich an jüngere Frauen weiter zu geben. Als Motivation nannten sie an vorderer Stelle 'Persönliche Freude an der Erfahrungsvermittlung' sowie 'Anregungen/kritische Distanz zu eigenem Handeln' gefolgt von 'Förderung des



Mentorin Melitta Vetter (vorne), Personalleiterin des Funkwerks Dabendorf, unterstützt Dr. Christina Setzkorn, die ein Büro für Sprachen- und Schülerhilfen hat.

weiblichen Führungsnachwuchses'.

Das ist bemerkenswert, denn die Mentees werden meist nicht als Nachwuchskräfte für die eigene Einrichtung qualifiziert.

Kompetenzwachs der Mentees

Die Qualifikationsangebote und Veranstaltungen der Projekte haben sich als wertvolles Begleitprogramm zur Arbeit der Mentor-Mentee-Tandems erwiesen. Sie bieten Möglichkeiten zum Austausch zwischen allen am Programm Beteiligten und befruchten die Arbeit in den Tandems.

Der zu erwartende Kompetenzwachs der Mentees und ihre neuen Netzwerkzugänge deuten denn auch auf eine Stärkung ihrer Position als Angestellte oder Gründerinnen bzw. Unternehmerinnen hin. Repräsentative Aussagen könnte jedoch erst eine Nacherhebung liefern.

Mentoring: Breite Palette an Zielen
Mentoring-Programme können eine außerordentlich breite Palette von Zielstellungen wie Frauenförderung, Personalentwicklung, Berufswahlentscheidung, Berufseinstieg, Übernahme neuer Aufgaben, Gewinnung von Wissenschafts- bzw. Fachkräftenachwuchs, Führungskräfteentwicklung, Gründungsfestigung, Regionalentwicklung bedienen. Deshalb sollen sie von verschiedenen Ressorts aufgegriffen werden und eine unterschiedliche Komplexität haben. Mit wenigen Personalstellen kann eine sehr große Wirkung erreicht werden, da die eigentliche Arbeit in den Tandems ohne Bezahlung geleistet wird. Die Wirksamkeit von Mentoring-Projekten kann noch erweitert werden, wenn die Projektleitung nicht ausschließlich das laufende Programm betreut. Daneben können die ProjektmitarbeiterInnen Unternehmen und Organisationen beraten, die ein eigenes Mentoring-Programm aufbauen oder Frauen unterstützen, die ein informelles Mentoring außerhalb von Projektstrukturen anschieben wollen.

Gute Voraussetzungen

Die Evaluationsbefunde sprechen dafür, dass in Brandenburg für ein dauerhaftes Mentoring gute Voraussetzungen bestehen. So scheint das Interesse künftiger Mentees und MentorInnen nach wie vor groß zu sein. Aber der Bekanntheitsgrad des Mentorings und die Ausgestaltung der Projekte ist von einer finanziellen Unterstützung abhängig. Ideen gibt es viele, etwa die Hochschulstrukturen in ein Studentinnen-Mentoring einzubeziehen. Überdenkenswert ist auch die Idee, 'Aufbaulotsen' für ein Gründerinnen-Mentoring einzusetzen.

Bei der Etablierung von Mentoring in Brandenburg kann nicht nur auf die Erfahrungen aus den Modellprojekten zurückgegriffen werden. Auch aus einer Vielzahl anderer, ganz unterschiedlicher Mentoring-Projekte in Deutschland und dem Ausland liegen zahlreiche Anregungen hinsichtlich Organisation, Finanzierung und Durchführung vor. □
Dr. Ulla Große, Dr. Martina Brandt, IRI

Infos

Institut für Regionale Innovationsforschung (IRI), c/o Technische Fachhochschule Wildau, Bahnhofstraße, 15745 Wildau;
Dr. Ulla Große, Dr. Martina Brandt,
Tel.: (0 33 75) 50 82 14

Mit Mentoring zu mehr Chancen

Ende 2002 hatte das MASGF den Ideenwettbewerb 'Mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf' ausgeschrieben. Drei Projekte erhielten den Zuschlag und werden seit April 2003 aus Landes- und ESF-Mitteln gefördert. Die Förderung läuft Ende Juli 2004 aus. Das Projekt der Europanorat Wirtschaftsakademie Senftenberg fördert Mitarbeiterinnen aus regionalen Firmen als Mentees, die eine Aufstiegsoption in ihrem Betrieb haben (siehe BRANDaktuell Nr. 6/2003, S. 12). Die anderen beiden Projekte unterstützen Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventinnen sowie Jungunternehmerinnen bzw. Frauen, die gerade Führungsverantwortung übernommen haben.

(Fach-) Hochschulabsolventinnen auf Führungsaufgaben vorbereiten - und beim Berufseinstieg helfen

Projekträger: Europäische Akademie für Frauen e. V., EAF Berlin, Schumannstr. 5, 10117 Berlin; Nina Bessing, Tel: (0 30) 28 87 98 40

Mentees: 16 (Fach-) Hochschulabsolventinnen, die keine Arbeit haben. Die Frauen sind zwischen 23 Jahre und 30 Jahre alt und haben einen Abschluss in Natur- oder Sozial- oder Wirtschaftswissenschaften.

MentorInnen: Führungskräfte aus privater Wirtschaft und öffentlichen Organisationen (bspw. Brandenburger Landtag, Brandenburger Europaministerium).

Ablauf: Das Projekt führte zunächst mit seinen Mentees eine sechswöchige Qualifizierung im August 2003 durch. Angeboten wurden etwa Kommunikations-, Präsentations- und Führungstraining, Projektmanagement, Betriebswirtschaftslehre. Daran schloss sich die Mentoringphase an. Jede Mentee bekam eine/n MentorIn zur Seite gestellt. Bei diesem Projekt beinhaltet das Mentoring auch ein Praktikum von zwei bis zu sechs Monaten im Betrieb bzw. der Organisation des oder der MentorIn. „Unsere Mentees brauchen Betriebserfahrungen für einen erfolgreichen Berufseinstieg“, sagt Projektleiterin Nina Bessing. Die Mentoringphase läuft bis Juni 2004. In der letzten Projektphase von April 2004 bis Juni 2004 unterstützen die MentorInnen und ProjektmitarbeiterInnen ihre Mentees verstärkt bei der Arbeitssuche. Bisher haben schon acht der Mentees einen gesicherten Berufseinstieg erreicht.

Jungunternehmerinnen und Frauen in Führungspositionen - Rüstzeug für Führungsaufgaben geben

Träger: IHK Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder), Puschkinstr. 12b, 15236 Frankfurt (Oder);
Dr. Monika Glapski, Tel.: (03 35) 5 62 12 39

Mentees: 19 Jungunternehmerinnen oder Frauen, die in letzter Zeit Führungsverantwortung in der freien Wirtschaft übernommen haben. Die Frauen sind zwischen 21 und 56 Jahre alt.

MentorInnen: Profis aus Wirtschaft und Personalmanagement oder Freiberufler mit langjährigen Erfahrungen in der Unternehmens- und Personalführung.

Ablauf: Den Mentees fehlt noch Führungserfahrung. Entweder, sie haben erst vor kurzem ihr Unternehmen gegründet oder sind kürzlich in Führungsverantwortung gekommen. Ein/e erfahrene/r MentorIn soll ihnen das Rüstzeug für eine erfolgreiche Unternehmensführung mitgeben. Die MentorInnen vermitteln Erfahrungen, geben Tipps zur Unternehmensführung und im Umgang mit MitarbeiterInnen und begleiten die Mentees auch mal zu einem Geschäftstermin - beispielsweise zu ihrer Bank. Darüber hinaus bietet der Projekträger Workshops und Seminare an. Den ProjektmitarbeiterInnen ist es wichtig, ihre Mentees für Netzwerkarbeit zu gewinnen. □

(jac)

„Wir werden die Interessen des Landes berücksichtigen“

Interview mit Heinz-Wilhelm Müller, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Rund 20 Millionen Euro will das Land Brandenburg in diesem Jahr für die ergänzende Förderung von ABM und die Fortführung von SAM bereitstellen. Darüber sollen unter anderem rund 3.500 Neueintritte* in ABM nach der neuen Gemeinsamen ABM-Richtlinie gefördert werden. Doch haben die Bundesagentur für Arbeit und das Brandenburger Arbeitsministerium unterschiedliche Förderprioritäten. BRANDaktuell fragte bei Heinz-Wilhelm Müller von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit nach.

● Herr Müller, wie viele ABM sollen in diesem Jahr durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert werden?
Wir werden jahresdurchschnittlich 10.140 Personen in Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen fördern, das sind circa 13 Prozent weniger als im vergangenen Jahr. Zusammen mit den geförderten Arbeitnehmern in den auslaufenden SAM und den BSI werden wir jahresdurchschnittlich 14.170 Personen in Marktersatzmaßnahmen haben. Darunter werden rund 5.700* Neufälle in diesem Jahr sein.

● Gibt es eine neue ABM-Förderstrategie der Brandenburger Agenturen für Arbeit durch die gesetzlichen Neuregelungen?

Ja, die Integration in Beschäftigung ist als gesetzliches Ziel entfallen. Bei den neuen ABM geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit der zu fördernden Personen zu verbessern oder zu erhalten. ABM ist ein Marktersatz für all diejenigen, die kaum Chancen haben, auf dem ungeforderten Arbeitsmarkt eine Arbeit zu finden. Dazu gehören etwa Ältere, Schwerbehinderte oder Langzeitarbeitslose mit Vermittlungshemmnissen.

● Können alle nach der Gemeinsamen ABM-Richtlinie des Landes für eine ergänzende Landesförderung vorgesehenen ABM von den Arbeitsagenturen gefördert werden?

Sie können davon ausgehen, dass diese Maßnahmen zustande kommen. Wir haben uns Anfang des Jahres mit dem Land dahingehend abgestimmt, dass das Land bei bestimmten Zielgruppen - etwa Ältere, Langzeitarbeitslose mit Vermittlungshemmnissen - und bei bestimmten Projekten zur Infrastrukturentwicklung die Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen kofinanziert.

● Doch es gibt Interessenkonflikte. So wünscht sich das Land bei Maßnahmen, die es nach der Richtlinie zur Gemeinsamen ABM-Förderung kofinanziert, eine möglichst lange Zuweisungsdauer. Die Arbeitsagenturen hin-

gegen streben eine halbjährige Zuweisungsdauer an.

Im vergangenen Jahr hatten wir eine durchschnittliche Zuweisungsdauer von



Heinz-Wilhelm Müller,
Referatsleiter in der
Regionaldirektion
Berlin-Brandenburg der
Bundesagentur für Arbeit

circa acht Monaten, dieses Jahr streben wir einen Durchschnitt von sechs Monaten an. Unser Fokus liegt klar auf den Arbeitslosen, von denen wir möglichst viele in Maßnahmen zuweisen möchten. Doch es gibt bei der Zuweisungsdauer natürlich Spielräume, und die Interessenlage des Kofinanziers wird hierbei berücksichtigt werden.

● Sie schätzen ein, dass es sich bei den ABM überwiegend um Tätigkeiten handelt, die keine Ausbildung erfordern. Das bedeutet, dass die Lohnkosten mit maximal 900 Euro pro Monat und Person gefördert werden können. Für die vom Land kofinanzierten ABM sind jedoch überwiegend Tätigkeiten notwendig, die mindestens eine Facharbeiterqualifikation erfordern. Bedeutet das, dass diese vom Land zur Infrastrukturverbesserung geförderten Projekte von den Arbeitsagenturen nicht gefördert werden können?

Wir gehen davon aus, dass 60 bis 70 Prozent derjenigen, die in ABM zugewiesen werden, gering qualifiziert sein werden. Denn die große Masse derer, die unsere Hauptzielgruppe für ABM-Maßnahmen sind, haben niedrigere Qualifikationen.

● Nach § 266 SGB III 'Verstärkte Förderung' können zusätzlich zur Personalkostenförderung bei ABM Zuschüsse für Sachkosten, für pauschalierte Beiträge des Arbeitgebers und für Qualifizierung erbracht werden, wenn die Finanzierung auf andere Weise nicht erreicht werden kann und an der Durchführung der Maßnahme ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht. Wann besteht dieses besondere arbeitsmarktpolitische Interesse und für welche Projekte kann ein Träger die 'Verstärkte Förderung' bekommen?

Das besondere arbeitsmarktpolitische Interesse besteht bei der Förderung bestimmter Zielgruppen - ich habe schon einige genannt - und auch bei besonderen Maßnahmen, die eine große Nähe zur Strukturförderung haben.

● Durch die vom Land geförderte ABM-Richtlinie können teilweise gleichartige Kosten wie bei der 'Verstärkten Förderung' nach § 266 SGB III gefördert werden. Wie werden Doppelförderungen vermieden?

Die Arbeitsagenturen werden sich mit der LASA austauschen. Doppelförderungen wird es nicht geben, weil ein Abgleich erfolgt.

● Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

* Neueintritte und Neufälle

Bei den 3.500 Neueintritten in ABM, die das Land über die Gemeinsame ABM-Richtlinie fördern möchte, geht das Land davon aus, dass die zu fördernden Arbeitslosen für eine durchschnittliche Dauer von acht Monaten im Jahr 2004 und vier Monaten im Jahr 2005 in die Maßnahmen zugewiesen werden. Demgegenüber geht die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit bei ihren 5.700 Neufällen von einer fiktiven Beschäftigung von 12 Monaten pro geförderten Arbeitslosen in ABM im Jahr 2004 aus - die Zahl der tatsächlich zugewiesenen Arbeitslosen wird höher sein, da die Zuweisungsdauer im Jahr 2004 kürzer sein wird.

Ohne Unternehmenskontakte in der Region ist man verloren

Nach der Maatwerk-Pleite arbeiten im Arbeitsagenturbezirk Neuruppin derzeit zwei PSA

„Der Markt sieht anders aus, als wir es uns wünschen“, sagt Knut Corte, Leiter der Arbeitsagentur in Neuruppin. Der Agenturbezirk Neuruppin ist von der Maatwerk-Pleite besonders gebeutelt. Bei 10 von insgesamt 13 Personal-Service-Agenturen (PSA) hatte das Unternehmen vergangenes Jahr den Zuschlag bekommen. Jetzt schreibt die Agentur nachfragegerecht nur fünf neue PSA aus.

Neben den zehn von Maatwerk betriebenen PSA hat auch noch eine weitere die Arbeit eingestellt. Doch zwei PSA - eine in Neuruppin, eine in Perleberg - laufen noch, trotz einer nicht ganz einfachen Klientel, und die beiden Geschäftsführer sind nicht unzufrieden.

PSA in Neuruppin und Perleberg kommen gut zurecht

Holger Grosser leitet die PSA in Neuruppin, die von der Dekra betrieben wird. Mit annähernder Vollbesetzung der 30 Plätze und einer Verleihquote um die 70 Prozent kommt Grosser nach eigenen Aussagen gut zurecht. Grossers Zielgruppe sind Jugendliche im Alter von 19 bis 24 Jahren, mit Ausbildung, ohne Ausbildung oder mit einer abgebrochenen Lehre. „Wir haben alles quer Beet“, sagt

Blick auf Maatwerk.

Auch Heiko Deter von der Futura GmbH, die die PSA in Perleberg betreibt, kann auf länger bestehende Geschäftskontakte zurückgreifen. Die Futura GmbH gehört dem beruflichen Bildungszentrum der Prignitzer Wirtschaft (BBZ e. V.) an, Deter selbst hat als Koordinator des Kurssystems contra Langzeitarbeitslosigkeit in der Prignitz Erfahrung in der Vermittlung und Kontakte zu Unternehmen gesammelt.

Die Vermittlung ist nicht einfach

Wie die PSA in Neuruppin arbeitet auch die Futura GmbH mit jungen Leuten. Von den 30 Plätzen waren Ende April 24 besetzt, die Verleihquote ist im Laufe der Zeit auf 50 Prozent gestiegen. „Damit kommen wir über die Runden“, sagt Deter. Seit vergangenem September haben drei junge Leute aus der PSA heraus eine Arbeit gefunden.

Einfach ist die Vermittlung nicht. In einigen Berufsgruppen würden Löhne gezahlt, die unter dem Tarif der PSA liegen, sagt Deter. So bekämen Frisöre zwischen 4 und 5 Euro brutto pro Stunde. „Wir müssen den Jugendlichen klar machen, dass sie langfristig denken müssen, denn nach neun Monaten ist bei uns Schluss.“

Holger Grosser von der PSA Neuruppin und Heiko Deter sind sich einig, sie manövrieren ihre

Neuruppiner PSA im Vergleich

Mit Verleihquoten von 50 bzw. 70 Prozent liegen die beiden PSA in Perleberg und Neuruppin (siehe Text) weit über dem Berlin-Brandenburger Durchschnitt. Der lag Ende März bei 23,6 Prozent. Noch besser geht es den drei PSA, die die ZeitArbeitsAgentur GmbH (ZAA) in Potsdam und Ludwigfelde betreibt (siehe BRANDaktuell Nr. 4/2003, S. 18). Geschäftsführer Uwe Rabe hat nach eigenen Angaben Verleihquoten zwischen 75 und 80 Prozent vorzuweisen. Insgesamt 130 Plätze haben die drei PSA der ZAA, die Ende April voll besetzt waren. 40 PSA-MitarbeiterInnen konnte Rabe seit Juni 2003 in Arbeit vermitteln. Er profitiert dabei von der relativen Wirtschaftsstärke im Raum Ludwigfelde und Potsdam. Aber auch Rabe betont, wie wichtig feste Unternehmenskontakte für das Geschäft sind.

er. Seit Ende September, als die ersten Jugendlichen eingestellt wurden, konnte er fünf junge Menschen in Arbeit vermitteln, bei zwei weiteren ist die Vermittlung so gut wie sicher. „Ich schicke die Leute schon mal in ein Praktikum, damit sie Arbeitserfahrung bekommen“, erzählt er. Zeitarbeit ist für Grosser kein Neuland. Seit fünf Jahren betreibt die Dekra in Neuruppin eine gewerbliche Zeitarbeitsfirma. „Ohne Unternehmenskontakte in der Region ist man verloren, wenn man eine PSA betreibt“, sagt Grosser mit

PSA durch ein schwieriges wirtschaftliches Umfeld. Dem will auch die Arbeitsagentur Neuruppin Rechnung tragen. Statt elf neuen PSA schreibt die Agentur zunächst nur fünf aus. Hatte es vor der Maatwerk-Pleite im Arbeitsagenturbezirk mehr als 500 Plätze in PSA gegeben, so werden es, wenn die Zuschläge erteilt sind, nur noch 295 sein. „Wir wollen erst einmal eine stabile Basis aufbauen“, sagt Agenturchef Corte. Sollte die Wirtschaft wieder anspringen, könne man weitere Lose ausschreiben. □ (jac)

PSA in Zahlen

Berlin und Brandenburg (Aprilzahlen Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit)

Anzahl der PSA:

> Ende März arbeiteten in Berlin und Brandenburg 64 PSA - 31 in Brandenburg und 33 in Berlin. Ursprünglich hatten 92 einen Zuschlag bekommen.

Beschäftigte in PSA:

> In Brandenburg waren 1.208 MitarbeiterInnen in den PSA beschäftigt - Platz wäre für 1.570 gewesen.
> In Berlin hatten die PSA 1.601 Beschäftigte bei 2.323 Plätzen.
> Insgesamt hatten die PSA in Berlin und Brandenburg eine Besetzungsquote von 72,2 Prozent.

Verleihquote (Märzzahlen):

> Die Verleihquote in Berlin und Brandenburg betrug im Durchschnitt 23,6* Prozent.

Vermittlungsquote:

> Die durchschnittliche Vermittlungsquote in Berlin und Brandenburg betrug 21,1 % und lag damit noch unter dem ostdeutschen Durchschnitt (23,7 %).

Bundesrepublik Deutschland (Aprilzahlen Bundesagentur für Arbeit)

Anzahl der PSA:

> Ende März arbeiteten in Deutschland 879 PSA. Bisher wurden 257 Verträge mit PSA-Betreibern aufgelöst, davon entfielen 203 Verträge auf Maatwerk.

Beschäftigte in PSA:

> Deutschlandweit arbeiteten im März durchschnittlich 26.618 MitarbeiterInnen in den PSA, bei 37.980 Plätzen.
> Die durchschnittliche Besetzungsquote lag bei 70,1 Prozent.

Verleihquote (Januarzahlen des IAB):

> 36* Prozent (42,3** Prozent).

Vermittlungsquote:

> Der Durchschnitt lag deutschlandweit bei 30,7 Prozent (Ostdeutschland: 23,7 %, Westdeutschland: 34,9 %).

* Als verleihefreie Zeit gelten auch Feier-, Urlaubs- und Krankheitstage.

** Feier-, Urlaubs- und Krankheitstage sind herausgerechnet.

Verzahnung und Chancengleichheit - Bilanz 2002 bis 2003

Stärkung der regionalen Wirtschaft, Strukturentwicklung und Arbeitsplätze

Die Verknüpfung der Beschäftigungsförderung mit der Entwicklung regionaler Infrastruktur ist ein Schwerpunkt der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH (LASA). Damit unterstützt die LASA die Landesstrategie zur Verzahnung von Fördermitteln.

Ziel ist es, durch die Verzahnung investiver Gelder der Kommunen, Ämter und Gemeinden mit Fördergeldern der Landesressorts und des Bundes - hier insbesondere der Bundesagentur für Arbeit - Aufträge an Unternehmen auszulösen und gleichzeitig Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen.

Angesichts knapper öffentlicher Kassen wird es in den nächsten Jahren kaum eine Alternative zu diesem Vorgehen geben. Deshalb fördert das Brandenburger Arbeitsministerium seit 2001 den Aufbau der Teams für Verzahnung bzw. seit 2003 der Teams für Verzahnung und Chancengleichheit.

Grundlage der Förderung ist die Richtlinie INO 5 aus dem 'Landesprogramm Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg'. Die LASA wurde mit der Umsetzung der Förderung vom MASGF betraut und unterstützt den Aufbau und die Arbeit der Verzahnungsteams.

Die MitarbeiterInnen in den Teams Verzahnung und Chancengleichheit übernehmen die Koordinierung, Abstimmung, Beratung und Initiierung von Beschäftigung schaffenden Projekten in den Landkreisen bzw. kreisfreien Städten. Außerdem unterstützen sie den Aufbau von regionalen Abstimmungsgremien zur Optimierung des Mitteleinsatzes.

Ihre Ergebnisse können sich sehen lassen. In den Jahren 2002 und 2003 wurden landesweit mehr als 220 Millionen Euro für Investitionen unter Einbindung der Arbeitsförderung mobilisiert (Datenermittlung - 2002: 15 Landkreise und kreisfreie Städte; 2003: landesweite Ermittlung in 18 Landkreisen und kreisfreien Städten). Rund ein Drittel der ca. 220 Millionen Euro waren Mittel der Arbeitsförderung.

Durch die Investitionen konnten mehr als 8.000 BrandenburgerInnen im Durchschnitt ein halbes Jahr in den Projekten

zur Entwicklung der kommunalen Infrastruktur beschäftigt werden. Ein wichtiger Effekt war, dass neben den ca. 6.000 Arbeitslosen, die eine befristete Arbeit bekamen, auch die mehr als 2.000 Stamarbeitskräfte durch die Aufträge an ihre Unternehmen an den Fördergeldern partizipierten.

Ohne die Verzahnung der Fördermittel hätten nur rund die Hälfte der Gelder für Investitionen zur Verfügung gestanden. Durch die Verzahnung konnte so ein zusätzlicher Investitionsimpuls von mehr als 110 Millionen Euro erzielt werden. Damit wurden in den letzten beiden Jahren beachtliche Beschäftigungspotenziale für Arbeitslose in der Wirtschaft erschlossen. Deshalb wird die LASA die Verzahnung von Fördermitteln auch in den nächsten Jahren unterstützen. □

*Dr. Matthias Vogel,
LASA Brandenburg GmbH*

Verzahnung von Fördermitteln - Einbindung der Arbeitsförderung in investive Projekte 2002*

Projekte	Beschäftigte (Personenmonate)	Beschäftigte (Personen)	darunter aus		Gesamtvolumen in Mio. Euro	davon Arbeits- förderung in Mio. Euro
			Arbeitsförderung	Unternehmen		
296	23.409	3.607	2.732	875	90,00	36,80

Verzahnung von Fördermitteln - Einbindung der Arbeitsförderung in investive Projekte 2003*

Projekte	Beschäftigte (Personenmonate)	Beschäftigte (Personen)	darunter aus		Gesamtvolumen in Mio. Euro	davon Arbeits- förderung in Mio. Euro
			Arbeitsförderung	Unternehmen		
551	27.377	5.581	3.693	1.888	133,68	39,10

Beteiligung an der Finanzierung (%) 2002*

Gesamtfinanzierung = 100 %

Bundesagentur für Arbeit	Eigenmittel der Lk u. kreisfr. St. (inkl. GFG-Mittel**)	Fachressorts des Landes Brandenburg
34,79	35,25	29,96

Beteiligung an der Finanzierung (%) 2003*

Gesamtfinanzierung = 100 %

Bundesagentur für Arbeit	Eigenmittel der Lk u. kreisfr. St. (inkl. GFG-Mittel**)	Fachressorts des Landes Brandenburg
27,21	42,25	30,54

* 2002: Daten aus 15 Landkreisen und kreisfreien Städten, 2003: Daten aus 18 Landkreisen und kreisfreien Städten

** GFG-Mittel = Mittel aus dem Gemeindefinanzierungsgesetz

Besuch bei MB media

INNOPUNKT-Projekt

Die EU-Generaldirektorin für Beschäftigung und Soziales Odile Quintin besuchte im März gemeinsam mit der Staatssekretärin für Arbeit Margret Schlüter die MB media GmbH im fx.Center Babelsberg. Das Unternehmen ist eines von sechs Gewinnern der 5. INNOPUNKT-Kampagne: 'Zukunft gestalten für Brandenburgs Jugend an der 2.

Schwelle'. MB media ist ein 'innovativer Jugendbetrieb' für Dienstleistung und Produktion in der Medienbranche. Ein wichtiges Ziel der Agentur ist die Vermittlung junger Menschen und deren Qualifizierung. „Junge Menschen und erfahrene Mitarbeiter bilden ein Team, in dem routinierte Kompetenz der Älteren und die frischen Ideen der Jungen zum Einsatz kommen - je nach Art der Aufgaben“, unterstreicht Lothar Kremer, Geschäftsführer.



Infos

MB media - Agentur für marktbezogene Mediengestaltung und Bildung, Mandy Hering, Tel.: (03 31) 7 06 25 80, E-Mail: team@mb-media.net, Internet: www.mb-media.net

Informationen zentriert

Gemeinsamer Förderkatalog

Die Fördermaßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und die Projektförderung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit in den Forschungs- und Entwicklungsbereichen Energie-, Luftfahrtforschung, Multimedia/InnoNet sind zu einem übersichtlichen Katalog zusammengefasst



worden. Dieser ist auch mit einer komfortablen Suchfunktion ausgestattet. Der Katalog befindet sich auf der Website des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter der u. a. Adresse.

Infos

Internet: <http://oas2.ip.kp.dlr.de/foekat/foekat/foekat>

Kredit für Ausbildung & Studium

Bildungskredit im Unterschied zu BAföG

Seit dem Programmstart im April 2001 sind 28.000 Bildungskredite in Höhe von insgesamt rund 150 Mio. Euro vergeben worden. Ein ansteigender Bedarf zeigt sich nach Angaben des Bundesministeriums für Bildung und Forschung auch 2004 mit über 2.300 Kreditverträgen. Innerhalb eines Ausbildungsabschnittes können bis zu 7.200 Euro bewilligt werden. Ziel des Kredits ist die Sicherung und Beschleunigung der Ausbildung oder die Finanzierung von außergewöhnlichem, nicht durch das Bundesausbildungsförderungsgesetz (BAföG) erfasstem Aufwand.

Infos

Hotline: (0 18 88) 3 58-44 92, Internet: www.bildungskredit.de, E-Mail: bildungskredit@bva.bund.de

EU-Erweiterung

Veränderungen

Auch im Arbeitsrecht wird es nach dem Beitritt von zehn europäischen Ländern in die EU Veränderungen geben. Das Brandenburger Europaministerium hat zur besseren Information über diese Änderungen zahlreiche Links zu Seiten, welche die wichtigsten Veränderungen erklären, zusammengestellt.

Dort finden sich Informationen zu den Themen Arbeitsgenehmigung, Gastarbeitnehmer, Saisonbeschäftigte oder Krankenpflegekräfte.

Infos

Internet: www.brandenburg.de/sixcms/detail.php?id=136803&_siteid=101



Bundesweite Agentur für Gründerinnen

Unterstützung für Frauen beim Start ihres Unternehmens

Die Bundesministerien für Bildung und Forschung, für Familie, Senioren, Frauen und Jugend sowie für Wirtschaft und Arbeit eröffneten gemeinsam eine Agentur für Gründerinnen. Die neue Serviceeinrichtung wird in den Jahren 2004 bis 2007 mit 3,146 Millionen Euro aus den Mitteln des Bundes sowie des ESF finanziert.

Die zentrale Hotline (Tel.: 0 18 05-22 90 22) der Agentur berät und vermittelt Kontakte zu Coaching-Angeboten in ganz Deutschland. Darüber hinaus werden Daten zu genderspezifischen Unternehmensgründungen gesammelt und der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt.

Infos

Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge - ifex, Haus der Wirtschaft, Iris Kronenbitter, Willi-Bleicher-Straße 19, 70174 Stuttgart; Tel.: (07 11) 1 23-26 69



Alter Wein in neuen Schläuchen?

Die Vorschläge der Kommission für die EU-Strukturfonds nach 2007

Mit der Erweiterung steht die EU vor der größten regional- und strukturpolitischen Herausforderung seit ihrem Bestehen. Die EU-Strukturpolitik steht mit der Osterweiterung vor der Aufgabe, Instrumente und Ziele zu finden und zu definieren, die einen geeigneten Förderrahmen abgeben können, der auf völlig unterschiedliche Problemlagen zugeschnitten ist.

Die Europäische Kommission veröffentlichte im März 2004 den 'Dritten Bericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt' (Kohäsionsbericht). Sie legte dort ihre Vorstellungen dar, wie die EU-Strukturfonds in der nächsten Förderperiode 2007 bis 2013 ausgestaltet werden sollen. Neben Kontinuitätslinien gegenüber der aktuellen Förderperiode 2000 bis 2006 finden sich eine Vielzahl von Veränderungen und Neuerungen in dem Vorschlag der Europäischen Kommission, auf die hier nur cursorisch eingegangen werden kann.

Verschlinken der Ziele und Instrumente

Weiterhin gilt der Grundsatz der Konzentration der Mittel und der Reduktion der Ziele. Gegenüber der bisherigen Förderung werden die Ziele und Instrumente der EU-Strukturpolitik weiter reduziert. Es soll nach den Vorstellungen der EU-Kommission nur noch drei Ziele geben, die ab 2007 Prioritäten genannt werden. Die Anzahl der Instrumente wird ebenfalls auf drei abgeschmolzen, sodass der Europäische Sozialfonds (ESF), der Europäische Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und der Kohäsionsfonds als Strukturfonds verbleiben. Damit sind die folgenden Veränderungen verbunden:

- > Der Europäische Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL) und das Finanzinstrument für die Ausrichtung der Fischerei (FIAP) fallen als Instrumente der EU-Strukturpolitik weg. Die Förderung der Entwicklung des ländlichen Raums erfolgt nun außerhalb dieser Instrumente und wird mit der Reform der EU-Agrarpolitik als direkte Aufgabe der europäischen Agrarpolitik definiert.
- > Die schon mit der aktuellen Förderperiode 2000 bis 2006 von elf auf vier reduzierten Gemeinschaftsinitiativen (INTERREG, EQUAL, LEADER+, URBAN) sollen ebenfalls als eigenständige Instrumente entfallen. Das Förderziel der EU-Gemeinschaftsinitiativen, die grenz- und länderübergreifende Kooperation und Zusammenar-

beit zu fördern, soll ab 2007 Gegenstand der Priorität 3 'Förderung der europäischen territorialen Zusammenarbeit' werden. Damit sollen die grenzübergreifende Kooperation, die Zusammenarbeit zwischen den Regionen, aber auch der transnationale Austausch zwischen verschiedenen Mitgliedstaaten gefördert werden. Die Förderung erfolgt in dieser Priorität nur noch aus dem EFRE. Die Kommission schlägt aber auch ausdrücklich vor, dass das Ziel einer Regionen übergreifenden Zusammenarbeit auch Bestandteil der anderen Förderprioritäten sein kann und soll. Die Ausgestaltung und Umsetzung liegt dann in der 'Hoheit' der Mitgliedstaaten bzw. der Regionen.

- > Die Förderziele der bisherigen Ziel-2- und Ziel-3-Förderung werden in der Priorität 2 'Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung' formal zusammengeführt: Hier sollen erstens regionale Programme aus dem EFRE finanziert werden. Zweitens sollen nationale Programme aus dem ESF gefördert werden. Letzteres ist in Deutschland schon bisher Praxis. In der aktuellen Förderperiode fließen ESF-Mittel auch über die Bundesagentur für Arbeit, wie z. B. JUMPplus oder dem Sonderprogramm gegen Langzeitarbeitslosigkeit.

unterhalb 75 Prozent des EU-Durchschnitts liegen. Mit der EU-Osterweiterung verschieben sich gegenüber der laufenden Förderperiode allerdings die regionalen Schwerpunkte der Förderung. Die Beitrittsländer werden fast flächendeckend Priorität-1-Fördergebiet sein.

Innovation als Ziel der Strukturfonds

Mit der Priorität 1 geht ein Versprechen einher, das mit den Mitteln der EU-Strukturfonds allein nicht erfüllt werden kann. Das Ziel, regionale Disparitäten mit dem Transfer von Finanzmitteln ausgleichen zu wollen, verkennt sowohl die finanziellen als auch die systematischen Grenzen der EU-Strukturpolitik. Um nachhaltige Wachstumsprozesse zu stimulieren, ist vor allem der Einsatz der makropolitischen Instrumente wie der Geld-, Fiskal- und Tarifpolitik gefragt. Dennoch können die EU-Strukturfonds für den Entwicklungsprozess von Regionen eine wichtige Rolle spielen. Ihre Ziele und ihre Erfolgskriterien sind dabei aber stärker als bisher in der Europäisierung und der Innovation von Politiken sowie der Modernisierung der Verwaltung zu sehen. Der Kohäsionsbericht bietet hierfür auch eindeutige Ansatzpunkte: Mit dem dritten Kohäsionsbericht soll die Strukturpolitik enger mit den strate-



Die neuen Prioritäten der EU-Strukturpolitik 2007-2013

Der Bereich, in dem die Kontinuitätslinien klar dominieren, ist die Ziel- bzw. Priorität-1-Förderung. Hier werden weiterhin Regionen mit Entwicklungsrückstand gefördert. Um als förderfähige Priorität-1-Region eingestuft zu werden, muss das regionale Bruttoinlandsprodukt pro Kopf während der letzten drei Jahre

gischen Zielen der EU verbunden werden. Die bisherige Praxis, den ESF als Finanzinstrument zu nutzen, um die Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie umzusetzen, wird nun erweitert und auch auf andere Politikbereiche bezogen. Für alle Strukturfonds soll nun gelten, dass sie sich auf den strategischen Rah-

men der EU beziehen. Das Lissabon-Ziel, die EU zum wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen, soll ebenso wie das Göteborg-Ziel, die wirtschaftliche Entwicklung auch nachhaltig zu gestalten, für alle Strukturfonds Bedingung werden. Damit fordert die Kommission die Mitgliedstaaten auf, ihre nationalen und regionalen EU-kofinanzierten Förderpolitiken auf diesen gemeinsamen EU-weiten strategischen Rahmen zu beziehen und sich dort mit ihren Förderungen hinein zu definieren. Die EU-Strukturfondsförderung hat auch zum Ziel, neue Förderinhalte und -verfahren regional angepasst zu erproben. Die erfolgreichen Ansätze können dann über die nationale Förderpolitik verallgemeinert werden.

Um die vorhandenen Fördermittel effektiv einzusetzen, bedarf es auch anderer Steuerungsinstrumentarien und -regeln. Ansatzpunkte für ein System, das über gemeinsam definierte und quantifizierte Ziele die Programme steuert und den Erfolg an den erzielten Ergebnissen misst, sind schon in der aktuellen Förderperiode angelegt. Möglicherweise wird ja eine der Politikinnovationen der nächsten Förderperiode gerade darin bestehen, dass mit quantifizierten und qualifizierten Zielen sowie den erwarteten und realen Ergebnissen der Förderung die Programme gesteuert werden.

Die Folgen für Brandenburg

Was sind nun die unmittelbaren Folgen für Brandenburg? Brandenburg wird sehr wahrscheinlich auch nach 2006 Fördermittel aus der Priorität 1 der EU-Strukturfonds erhalten. Offen ist noch, ob und inwieweit dies im Rahmen einer zeitlich befristeten Übergangsförderung (Phasing Out) zur Abmilderung der Anpassung erfolgt oder ob Brandenburg regulär Priorität-1-Fördergebiet bleibt. Entscheidendes Kriterium hierfür ist, ob das BIP pro Kopf in Brandenburg unter 75 Prozent des EU-Durchschnitts liegen wird oder nicht. Um dies zu beurteilen, werden die statistischen Daten der vorangegangenen drei Jahre benötigt.

Da diese Daten voraussichtlich erst 2005 vorliegen, und um die damit verbundene Unsicherheit zu reduzieren, hat die Landesregierung das Land Brandenburg in zwei Fördergebiete eingeteilt. Das Förderkriterium 75 Prozent wird nun nicht für Brandenburg insgesamt festgestellt, sondern getrennt nach den

beiden Regionen. Mit dieser Einteilung in die Regionen Nordost und Südwest kann zumindest sichergestellt werden, dass die eine Hälfte Brandenburgs weiterhin Fördergebiet mit der Priorität 1 bleibt, während die andere Region zumindest in den Genuss einer Übergangsförderung kommen wird. Eine weitere wichtige Randbedingung, die zurzeit ebenfalls noch offen ist, bleibt die Frage, wie die Finanzausstattung der EU-Strukturfonds insgesamt gestaltet wird. Je großzügiger die Mittelausstattung der EU-Strukturfonds sein wird, desto einfacher wird es auch für die EU, die Härten für die bisherigen Ziel-1-Förderregionen, die durch die EU-Osterweiterung eintreten werden, finanziell abzufedern.

Der Zeitplan bis 2007

Der weitere Entscheidungsprozess folgt einem straffen Zeitplan. Die Europäische Kommission will schon im Sommer 2004 die Entwürfe für die neuen Strukturfondsverordnungen vorlegen. Am 10. und 11. Mai wird in Brüssel ein Kohäsionsforum stattfinden, um die Vorschläge der Kommission zu erörtern.

Wenn dieser Zeitplan eingehalten wird, kann im Jahr 2005 die Programmplanung beginnen. Allerdings liegen auf dem Weg noch einige Stolpersteine und Unwägbarkeiten: Zum einen wird das Europäische Parlament im Juni neu gewählt. Seine konstituierende Sitzung findet nach der Sommerpause statt. Mit der EU-Osterweiterung geht ebenfalls die Bildung einer neuen Kommission einher.

Zum anderen ist der Finanzrahmen für die EU-Strukturpolitik noch strittig. Insbesondere die Nettozahler-Länder halten an ihrer Position fest, keine zusätzlichen Mittel zur Verfügung zu stellen. Es ist also noch offen, ob die von der Kommission vorgelegten Vorstellungen in dieser Form und so rechtzeitig umgesetzt werden können, dass die Regionen und Mitgliedstaaten schon 2005 eine rechtlich verbindliche Planungsgrundlage haben. □

*Rudi Frey,
BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Infos

Rudi Frey, Tel.: (03 31) 7 47 71-47,
E-Mail: frey@bbj.de

Den 3. Kohäsionsbericht finden Sie zum Download auf den Internetseiten der EU unter www.europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/reports/cohesion3/cohesion3_de.htm

Neues EU-Aktionsprogramm

Die GD Beschäftigung und Soziales veröffentlichte eine Ausschreibung zum Aktionsprogramm 'Chancengleichheit von Frauen und Männern'. Das Thema für 2004 lautet: 'Förderung des Wandels der Geschlechterrollen und Abbau geschlechtsspezifischer Stereotype'.

Ziel ist die Finanzierung grenzüberschreitender Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung. Teilnehmern können Akteure aus mindestens drei EU-Ländern, den Beitrittsländern, aus dem EWR oder den Kandidatenländern.

Folgende Projektträger können Vorschläge einreichen:

- > Nicht-Regierungsorganisationen auf europäischer Ebene,
- > Sozialpartner auf EU-Ebene,
- > Transnationale Netze oder Partnerschaften oder Zusammenschlüsse regionaler oder lokaler Behörden,
- > Transnationale Netze, die zum Thema Gleichstellung engagiert sind.

Laufzeit der Projekte

Die Aufforderung bezieht sich auf einen Zeitraum, der im Herbst 2004 beginnen und plus/minus 15 Monate dauern soll.

Frist

Die Unterlagen müssen bis zum 7. Juni 2004 abgegeben werden. □

Dr. Karin Rau, One-Stop-Shop

Infos

Die Unterlagen gibt es im Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/calls/2004/vp_2003_31/de.pdf;
BBJ Consult AG, NL Potsdam;
Tel.: (03 31) 7 47 71-30,
E-Mail: rau@bbj.de

Letzter LEONARDO-Aufruf

Der Aufruf zur letzten Runde im EU-Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI steht unmittelbar bevor. Tipps rund um die Antragstellung bietet die Nationale Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung (NA-BIBB) mit Informationsveranstaltungen am:
> 22. Juni 2004 in Berlin,
> 22. Juli 2004 in München.

Infos

Programm und Anmeldung sind erhältlich unter: www.na-bibb.de/home/termine.php?site=Termine+%26+Veranstaltungen

Lebenslanges Lernen nach 2006

Wie weiter mit den EU-Programmen für Bildung und lebenslanges Lernen nach 2006?

Nach einer europaweiten Diskussion legte die Europäische Kommission im März 2004 die Mitteilung 'Die neue Generation von Programmen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung nach 2006' vor. Es werden ehrgeizige Ziele gesetzt. Vorgesehen ist, die Programme zur allgemeinen und beruflichen Bildung ab 2007 unter einem Dach zusammenzufassen.

Im Jahr 2007 werden im Zuge der Erweiterung ca. 500 Millionen Menschen in der Europäischen Union leben. Menschen mit unterschiedlichen Kulturen, Traditionen und Bildungssystemen. Die europäische Bildungspolitik will sich den damit verbundenen Herausforderungen stellen. Die neuen Programme, so Viviane Reding, Kommissarin für Bildung und Kultur, müssen Teil einer neuen umfassenden Logik sein, die Brücken zwischen den Kulturen und den Menschen baut. Die Förderung entsprechender Rahmenbedingungen ist zudem notwendige Basis, um das ehrgeizige Lissabonner Ziel erreichen zu können, bis zum Jahr 2010 die EU zum führenden wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu gestalten. Der Anspruch, die europäischen Schul- und Berufsbildungssysteme zu einem 'weltweiten Vorbild' bezüglich Qualität und zur 'ersten Wahl für Studierende und Forscher aus anderen Teilen der Welt' werden zu lassen, sei unrealistisch, wenn die Reformen der Schul- und Berufsbildungssysteme nicht konsequenter und schneller umgesetzt würden, so Viviane Reding. Sie fordert deshalb u. a. wirkliche kohärente, auf lebenslanges Lernen ausgerichtete schulische und berufliche Ausbildungsstrategien und ein 'von schulischer und beruflicher Ausbildung geprägtes Europa'.

Neue Programmgeneration

Mit der Neuausrichtung der Aktionsprogramme für allgemeine und berufliche Bildung wird ein weiterer Schritt in diese Richtung getan. Im Kontext mit anderen Aktionsfeldern der Europäischen Union soll im bildungspolitischen Bereich eine neue Programmgeneration entwickelt werden, die sowohl auf Qualitätssteigerung als auch auf die Stärkung des Zusammenhalts gerichtet ist. Zwei Elemente sollen die Grundlage der gemeinschaftli-

chen Aktivitäten bilden:

- > ein neues integriertes Programm für Mobilität und Zusammenarbeit im Bereich des lebenslangen Lernens, das die allgemeine und berufliche Aus- und Weiterbildung umfasst und
- > ein neues TEMPUS-PLUS-Programm für die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und den an die Union angrenzenden Ländern und den derzeitigen TEMPUS-Ländern, das das ganze Spektrum der allgemeinen und beruflichen Bildung beinhaltet.

Ziele der neuen Programme

- > Bis 2013 sollen pro Jahr mind. 150.000 Personen Zugang zu LEONARDO haben (zz. sind es 45.000).
- > Zwischen 2007 und 2013 sollen mind. 10 % der Schüler und Schülerinnen und der Lehrkräfte an der Aktion Comenius teilnehmen (zz. sind es weniger als 3 %).
- > Bis 2010 sollen ca. 3 Mio. Studierende an Erasmus teilgenommen haben (Verdreifachung der derzeitigen Zahl von jährlich 120.000 Studierenden).
- > Bis 2013 sollen jedes Jahr mind. 50.000 Erwachsene in den Genuss eines Aus- oder Fortbildungsaufenthaltes im Ausland kommen.
- > Bis 2013 sollen 100.000 Personen von einer Mobilitätsaktion unter TEMPUS PLUS profitieren.

Integriertes Programm für Mobilität und Zusammenarbeit

Die vorgesehene Programmarchitektur fasst die EU-Bildungsprogramme unter einem Dach zusammen. Das Integrierte Programm wird voraussichtlich vier separate sektorale Programme umfassen, für die Schulbildung (Comenius), Hochschulbildung (Erasmus), berufliche Aus- und Weiterbildung (Leonardo da Vinci) und Erwachsenenbildung (Grundtvig). Deren Aktionsbereiche orientieren sich im Wesentlichen an den bereits bestehenden Programmen. Zusätzlich zu den vier sektoralen Programmen wird es zwei horizontale Programme geben. Ein so genanntes Querschnittsprogramm ist auf übergreifende Themen gerichtet und das Jean-Monnet-Programm unterstützt weiterhin die existierenden Einrichtungen und Aktivitäten.

Erfreulich ist, dass für den berufsbezogenen Austausch von Auszubildenden

und Auszubildenden im Programm Leonardo da Vinci eine erhebliche Quotensteigerung geplant ist. Die derzeitige Aktion 'Pilotprojekte' wird in eine Aktion für den länderübergreifenden Innovations-transfer umgewandelt. Die Verwaltung dieser Projekte erfolgt dezentralisiert und wird künftig komplett von den Nationalen Agenturen übernommen. Das sichert schnelles Reagieren und die Verbesserung der individuellen Beratung der potenziellen Projektträger. Der jährliche Haushalt des vorgeschlagenen Integrierten Programms wird entsprechend der Finanzvorausschau das Vierfache seines jetzigen Niveaus betragen.

TEMPUS wird auf Berufsbildung ausgeweitet

Berufsbildung wird künftig auch der Gegenstand des vorgeschlagenen Programms TEMPUS PLUS sein. Die EU-Kommission schlägt vor, das Programm auf die schulische und universitäre Ausbildung sowie die Erwachsenenbildung auszuweiten. Ziel ist es, die Zusammenarbeit mit den östlichen Nachbarn zu intensivieren. Orientiert wird insbesondere auf Hilfen bei der Reform der Bildungssysteme und deren Weiterentwicklung. Es soll zudem eine Steigerung der Qualität und Kapazität von Einrichtungen und Organisationen für lebenslanges Lernen in den Partnerländern erreicht werden. Dabei sind das Bereitstellen von Lernangeboten für Erwachsene, die Übertragung und gegenseitige Anerkennung von Qualifikationen und Lernergebnissen, die Förderung des aktiven Alterns sowie die Verbesserung der Berufsberatung und der beruflichen Orientierung wichtige Handlungsschwerpunkte.

Die Vorschläge für die Programmbeschlüsse werden voraussichtlich im Sommer 2004 veröffentlicht. □

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

Infos

- Die Mitteilung liegt im EU-Web unter: http://europa.eu.int/comm/education/programmes/newprog_en.html
- Informationen finden Sie auf den Internetseiten des BMBF: www.na-bibb.de/leonardo/index.php?site=Leonardo+da+Vinci

Kulturelles Lernen in der Region

CLEAR sucht Best-Practice-Beispiele in fünf Ländern

Wie kann kulturelles Lernen Menschen an lebenslanges Lernen heranzuführen? Wie können regionale Netzwerke das erstere nutzen - und so das zweite fördern? Das sind zwei Fragen, auf die die PartnerInnen des CLEAR-Netzwerkes aus England, Griechenland, Estland, Schweden und von der LASA Antworten finden möchten.

CLEAR, das steht für Cultural Learning Engaging all Regionally, was so viel heißt wie Kulturelles Lernen unter Einbeziehung aller in der Region. CLEAR untersucht, wie regionale Lernpartnerschaften kulturelles Lernen nutzen, um beispielsweise bildungsferne Menschen an Bildung heranzuführen. Was sich zunächst abstrakt anhört, ist in der Praxis ganz einfach: Jeder Projektpartner identifiziert in seiner Region gute Beispiele für Lernpartnerschaften, die kulturelle Aktivitäten in ihre Arbeit einbeziehen und stellt sie bei gegenseitigen Besuchen den anderen Projektpartnern vor.

„So unterschiedlich das Verständnis des Kulturbegriffs in den Ländern ist, so unterschiedlich sind auch die Ausrichtungen der Projekte. Während in Griechenland und Deutschland auf Kultur orientierende Projekte meistens auch eine Verbindung zum Arbeitsmarkt herstellen wollen, stehen in England und Schweden Verbesserungen im Gemeinwesen im

Vordergrund“, sagt Birgit Gericke von der LASA. Und allein England hat für Lernpartnerschaften gesetzliche Voraussetzungen geschaffen, die eine enge Verzahnung mit den regionalen Politikansätzen unterstützt, betont Gericke.

Die LASA hat drei Beispiele gefunden: Das Projekt 'LUCHS - Lernen in der Uckermark - Chancen sehen', den 'Künstlerverein Templin' und das Netzwerk 'Kultur und Arbeit in der Neuen Niederlausitz - KANN'. LUCHS hat 30 Netzwerkpartner in der Uckermark, die die Region stärken wollen - vor allem wirtschaftlich. Der Kunstverein Templin arbeitet mit einem Netzwerk von Künstlern zusammen und will sein künstlerisches Angebot mit einer Beschäftigungsperspektive für Jugendliche und Erwachsene verbinden. Mitglieder des KANN-Netzwerks sind überwiegend Industriemuseumsvereine. Sie wollen Arbeitsplätze im kulturellen, touristischen und gewerblichen Bereich schaffen. □ (jac)

„CLEAR-Erfahrungen für Brandenburg nutzen“

Christian Wend ist Mitarbeiter im Geschäftsbereich Beratung der LASA und zuständig für Arbeitsperspektiven in Kunst und Kultur.

• Was sind Lernpartnerschaften?

Lernpartnerschaften sind Vereinbarungen von Menschen oder Organisationen mit dem Ziel, arbeitsteilig das Wissen zu einem bestimmten Thema zu verbessern. Entscheidend für die Effizienz ist die Verbindlichkeit der Absprachen. Die Ansätze reichen vom Erfahrungsaustausch zwischen Heimatvereinen bis zu einem regionalen Arbeitsprogramm, mit dem sich Schulen, Bildungsträger und regionale Tourismusverbände ein Thema - z. B. Schlösser und Herrenhäuser - vornehmen, um es in der Region zu erforschen und zu vermarkten.

• Hat CLEAR einen praktischen Nutzen für Ihre Arbeit?

Ja. Wir haben das Lernnetzwerk LUCHS und den Kunstverein Templin als Best-Practice-Beispiele identifiziert und die Zusammenarbeit beider Einrichtungen beim LUCHS-Projekt 'Kreativlabor Uckermark' erfolgreich angeregt. Die LASA beteiligt sich mit Ideen z. B. zum

Bahnhofs-Kulturtourismus oder mit der Moderation von Zukunftswerkstätten an der Stärkung von LUCHS: So ist aus der Projekterkundung für CLEAR eine Zusammenarbeit mit einem brandenburgischen Referenzvorhaben geworden!

• Welche Rolle kann ein kultureller Ansatz in Bildungsangeboten spielen, wenn eine Verbindung zum Arbeitsmarkt hergestellt werden soll?

Die Beschäftigung mit der eigenen Kultur kann identitätsfördernde Effekte auslösen. Die Beschäftigung mit einer Region und das Lernen um deren Geschichte - wie z. B. bei KANN in der Niederlausitz - eröffnen die Möglichkeit, neue Ideen zu entwickeln, die zu mehr Beschäftigung führen. So entwickelt das Projekt 'Zeitreisen' in Grünwalde des Vereins Lausitzer Wege e. V. parallel zu den Renaturierungsarbeiten in der ehemaligen Tagebauregion ein touristisches Angebot, das jetzt für Kinder und später auch für Familien gedacht ist. □ (jac)

CLEAR: Förderung - Partner

Förderung

CLEAR wird gefördert über das europäische Programm Sokrates, Aktion 3 GRUNDTVIG. GRUNDTVIG unterstützt die europäische Zusammenarbeit in der allgemeinen Erwachsenenbildung. Gefördert wird nicht nur der schulische und außerschulische Bereich, sondern auch informelles und selbstständiges Lernen ist bei GRUNDTVIG einbezogen. CLEAR läuft von August 2003 bis Juli 2004.

Partner

Dacorum Borough Council, England:

> nutzt das Projekt als Basis für Untersuchungen von Lernpartnerschaften. Gleichzeitig hat sich CLEAR als Fokus für lokale Organisationen erwiesen, die zum Netzwerk des Councils gehören. Gute Beispiele der anderen CLEAR-Partner werden übertragen.

EDUCTUS, Schweden:

> nutzt CLEAR als Quelle für neue Ideen und Methoden, um Menschen an Bildung heranzuführen, die sonst von Bildungsangeboten nicht erreicht werden. Die transnationale Projektarbeit ist für Eductus ein Mittel, um Innovationen in die eigene Organisation zu holen und in der Arbeit mit seinen lokalen Partnern einzusetzen.

Technopolis, Griechenland:

> nutzt die guten Beispiele für einen Einstieg in den Kulturbereich.

Geomedia, Estland:

> hat gute Beispiele auf das Trainingsprogramm der Volkshochschule in Tartu für arbeitslose Frauen übertragen. Das lokale Arbeitsamt hat z. B. Blumenbinderkurse als eine Beschäftigungsmaßnahme für Langzeitarbeitslose eingesetzt und dabei Erfahrungen aus dem CLEAR-Projekt genutzt.

LASA Brandenburg, Deutschland:

> Die LASA untersucht neue Projekte, die kulturelle Ansätze nutzen, um soziale Probleme anzugehen.

Infos

> Koordinierung: Dacorum Borough Council, Hilary Fyson,
Tel.: +44 (0) 14 42-86 78 32,
E-Mail: hilary.fyson@dacorum.gov.uk,
> Internet: www.clear-network.org
> LASA Brandenburg GmbH,
Birgit Gericke, Christian Wend,
Tel.: (03 31) 60 02-5 13, -4 24, E-Mail:
birgit.gericke@lasa-brandenburg.de,
christian.wend@lasa-brandenburg.de

Einführung von Arbeitsschutzmanagementsystemen

Entwicklung von Personalkompetenzen in KMU

Im Rahmen des Programms PRÄV 1 'Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU)' des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' des MASGF wird mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) auch ein Projekt gefördert, welches die Implementierung von Arbeitsschutzmanagementsystemen in Betrieben einer Größe bis 200 Beschäftigten (KMU) zum Ziel hat und vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der deutschen Wirtschaft (RKW) organisiert wurde. Welche Ergebnisse konnten erzielt werden?

Nach einer verhaltenen Startphase ist das Interesse der Unternehmen am Projekt 'Personalkompetenzentwicklung in KMU - Qualifizierung - Arbeitsschutzmanagementsysteme' so gestiegen, dass die bereitgestellten Fördermittel nicht ausreichen werden, um allen Interessenten eine Förderung zu gewähren. Über eine 'Zweitauflage' des Projektes wird deshalb von Seiten der Verantwortlichen für die Projektbeantragung im RKW nachgedacht.

Arbeitsschutzmanagementsystem - warum und wofür?

Auch bei der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Brandenburg findet das Projekt Zustimmung und Unterstützung. Worin besteht die Bedeutung dieses Projektes, warum ist es für KMU im Land Brandenburg interessant?

Managementsysteme sind in der Wirtschaft seit längerer Zeit eingeführte Systeme, mit denen die Erreichung der unternehmenspolitischen Zielsetzungen durch ein formalisiertes und institutionalisiertes Führungs- und Organisationssystem unterstützt wird. Weit verbreitet und allgemein bekannt sind Qualitäts- und Umweltschutzmanagementsysteme. In den letzten Jahren hat sich, zunächst überwiegend in großen Unternehmen, zunehmend die Erkenntnis durchgesetzt, dass mithilfe von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) nachhaltige Wirkungen erzielt werden können. Inzwischen erfahren auch KMU, dass mit einem AMS

- > die Prävention von Unfällen verbessert,
- > arbeitsbedingte Erkrankungen verringert und
- > Arbeit gesundheitsförderlich gestaltet werden kann.

Mit einem erfolgreich umgesetzten AMS lassen sich nicht nur die gesetzlichen Vorschriften konsequent einhalten, sondern es wird insg. ein wichtiger Beitrag zur Steigerung der Gesundheitsquote, zur erhöhten Leistungsbereitschaft der Beschäftigten und damit verbunden zur verbesserten Wirtschaftlichkeit geleistet.

Mit dem Projekt, das von der RKW Brandenburg GmbH durchgeführt wird, sollen die genannten Ansätze auf kleine

und mittlere Unternehmen im Land Brandenburg übertragen werden.

Bestandsaufnahme

In einer Veranstaltung des RKW wurde im Februar 2004 über den Stand der Pro-



Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit 2002

Nach § 25 Abs. 1 Siebtes Buch Sozialgesetzbuch (SGB VII) muss die Bundesregierung jährlich einen Bericht über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen erstellen. Dieser fasst die Bilanzen der Unfallversicherungsträger und der Arbeitsschutz-Landesbehörden zusammen. Der Bericht steht auf den OSHA-Internetseiten als Download zur Verfügung.

Infos

http://de.osha.eu.int/de/gfx/statistics/UVB_2002.php

jektumsetzung informiert. Die Berater aus verschiedenen Projekten in den teilnehmenden Unternehmen berichteten, wie nach einer Qualifikationsbedarfsanalyse mit der Entwicklung von Personalkompetenzen zu AMS begonnen wurde.

Die Unternehmen unterscheiden sich sowohl in der Größe wie auch in der Zugehörigkeit zu verschiedenen Wirtschaftszweigen. Die Palette reicht von Pflege- und Service-Center über Holz- und metallverarbeitende Unternehmen bis zum mikrobiologischen Laborbetrieb. Die Betriebsgröße schwankt von unter 10 bis über 50 Beschäftigten.

Erste Ergebnisse zeigten übereinstimmend, dass der Prozess der Wissensvermittlung und Kompetenzentwicklung zu AMS bei allen Unternehmen einen Motivationsschub bezüglich der Umsetzung eines ganzheitlichen Ansatzes des Arbeitsschutzes gebracht hat. Der Beschäftigtenschutz erfuhr damit auch einen höheren Stellenwert. Weiterhin zeigt sich, dass die Einführung eines Arbeitsschutzmanagements in Unternehmen, die bereits andere Managementsysteme eingeführt haben, auf Grund vorhandener Erfahrungen schneller und effektiver möglich ist.

In großen Unternehmen ist die Verknüpfung der verschiedenen Managementsysteme oft schon selbstverständ-

lich, weil das sich in der Unternehmenspraxis schon bewährt hat. Der Erfolg der AMS bei der praktischen Umsetzung der Forderungen des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit überzeugt immer mehr Unternehmen von der Richtigkeit,

auch den Arbeitsschutz stärker in die Leitungsprozesse einzubeziehen.

Gleichzeitig verstärkt sich der Trend, dass Großunternehmen von Zulieferern und Dienstleistern die Anwendung von AMS verlangen, um im Rahmen der Zusammenarbeit für die eigenen und fremden Beschäftigten ein hohes Sicherheitsniveau zu garantieren. Damit sollen präventiv Schadensereignisse und damit verbunden erhebliche Ressourcen- und Reputationsverluste vermieden werden.

Arbeitsschutz ist ein Wettbewerbsvorteil

Ein erfolgreicher Arbeitsschutz ist heute ein anerkannter Wettbewerbsvorteil. Er hilft Ressourcen in Form verminderter Fehlzeiten, störungsfreier Auslastung der Maschinen und Anlagen sowie erhöhter Motivation und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten zu sparen und trägt somit zu einem verbesserten Betriebsergebnis bei. Dies gilt für Großbetriebe und für kleinere Unternehmen gleichermaßen! Deshalb ist die Einführung von Führungs- und Organisationssystemen für den Arbeitsschutz auch in KMU ein wichtiges Ziel. □

Lutz Marquart, MASGF

Infos

Lutz Marquart, Tel.: (03 31) 86 6-53 62

Roggen - Rohstoff der Zukunft?

Streichung der EU-Intervention - Streichung der Arbeitsplätze?

Der Anteil des Roggens betrug 2002 etwa zwei Drittel der EU-Interventionsbestände an Getreide. Von den 5 Mio. t Roggen in den Interventionslagern befinden sich 99,7 Prozent in deutschen Lagern. Die EU-Kommission befürchtet, dass sich die Roggenproblematik mit dem Beitritt Polens ab 1. Mai 2004 zur EU verschärfen wird. Deshalb wurde die Roggenintervention (staatliche Abnahmegarantie) gestrichen. Welche Folgen hat das für Brandenburg und welche Alternativen gibt es?



Jens-Uwe
Siebert,
LASA
Brandenburg GmbH

- Seit wann ist es bekannt, dass die Förderung nicht mehr fortgesetzt wird?
Anzeichen gab es seit den Agrarreformen von 1992, die mit der Agenda 2000 fortgeführt wurden. Der Handlungsbedarf bei der Roggenintervention war unbestritten, denn bei einem Selbstversorgungsgrad von 140 bis 190 Prozent kam es zu einem Anstieg der kostenintensiven Lagerhaltung. Die ersatzlose Streichung der Roggenintervention ab 2004 wurde mit der Agrarreform vom 26. Juni 2003 verbindlich beschlossen. Deutschland hat aber erreicht, dass ein Teil der sog. Modulationsmittel für spezifische Fördermaßnahmen in den betroffenen Regionen verwendet werden kann.

- Warum ist das für Brandenburg besonders dramatisch?

Von den 840.000 ha Roggenanbaufläche in der Bundesrepublik Deutschland entfielen im Jahr 2001 auf das Land Brandenburg reichlich 30 Prozent, auch wenn die Fläche kontinuierlich verkleinert wurde. Brandenburg ist damit das Bundesland mit dem höchsten Anteil der Roggenintervention an der Roggenernte (mehr als 50 Prozent der Gesamternte und etwa 70 Prozent der Verkäufe in den letzten Jahren).

In einer Vielzahl von Landkreisen nimmt Roggen mehr als ein Viertel der Anbaufläche und mehr als die Hälfte der Getreidefläche ein. Sein wirtschaftlicher Stellenwert ist umso höher, je ungünstiger die natürlichen Standortbedingungen, weil Substitutionsmöglichkeiten durch andere Kulturen begrenzt sind.

- Bedeutet das Ende der Förderung auch das Ende von Arbeitsplätzen?
Nicht zwingend. Es sind durch den Wegfall der Intervention im Durchschnitt Einkommensverluste von 8 bis 15 Euro pro ha zu erwarten. Reine Ackerbaubetriebe beschäftigen ja ohnehin nur 1 bis 1,5 Arbeitskräfte pro 100 ha und werden ihre Produktion nicht aufgeben, wenn es alternative Möglichkeiten für den Einsatz des Roggens gibt. Ich denke hier an die Förderung des Roggens als Energiepflanze mit 45 Euro pro ha oder als nachwachsender Rohstoff mit diversen Einsatzbereichen.

- Welche Alternativen gibt es für die Bauern?

Insbesondere in Deutschland, das in der EU mit 85 kg pro Jahr den höchsten Pro-Kopf-Brotverzehr aufweist, sollte der geringe Anteil von 16 Prozent an Roggenmehl in Brot und Brötchen erhöht werden. Das wäre auch aus gesundheitlichen Aspekten zu begrüßen. Darüber hinaus bietet sich ein höherer Roggenanteil im Mischfutter an. Der Non-Food-Bereich bietet weitere Potenziale:

- > Roggen ist durch seine Inhaltsstoffe als Basisrohstoff für die Entwicklung von Bioplastics und die Herstellung biologisch abbaubarer Werkstoffe geeignet. Durch Ausnutzung des Verschäumungspotenzials von Roggeninhaltsstoffen lassen sich neuartige Verbundmaterialien für das Bauwesen und die Verpackungsindustrie entwickeln, z. B. Dämm- und Verbundwerkstoffe oder Pflanzmatten. An weiteren Einsatzmöglichkeiten wird geforscht.

- > Bei der energetischen Biomassenutzung von Roggen stehen die Umwandlung zu Treibstoffen (z. B. soll in Schwedt eine Bioethanolanlage entstehen) oder die Erzeugung von Biogas (Stichwort: anaerobe Vergärung) im Vordergrund, zusätzlich besteht die Möglichkeit der Verbrennung oder thermischen Vergasung zur Wärme-erzeugung oder Kraft-Wärme-Kopplung.

- Danke für das Interview! □ (kr)

4. EU-Forum

„Europa lohnt sich für ...

... Brandenburg“, so lautete nicht nur der Titel des 4. Brandenburger EU-Forums, es wurde auch der Beweis für die Wahrhaftigkeit dieser These erbracht.



Am 3. Mai 2004 trafen sich in der Heimvolkshochschule am Seddiner See Finanzministerin Ziegler, Wirtschaftsminister Junghanns, Agrarminister Birthler, Arbeits-Staatssekretärin Schlüter sowie Staatssekretär Kluge vom Europaministerium, um mit Projektträgern und Interessierten über die Zukunft der EU-Strukturfonds EFRE, ESF, EAGFL-A und die Ergebnisse der bis jetzt daraus finanzierten Projekte zu diskutieren.

Zwei Aspekte unterstrich Ziegler in ihrem Vortrag. Sie hob zum einen die enormen finanziellen Beträge hervor, die Brandenburg von der EU erhält - 2003 waren es 580 Mio. Euro. Pro Brandenburger sind das 237 Euro, während Bundesländer wie Niedersachsen, Rheinland-Pfalz oder Schleswig-Holstein nur rund 26 Euro pro Kopf aus der EU-Kasse einnehmen. Zum anderen - und dies wird gegenwärtig viel zu wenig in den Vordergrund geschoben - wertete sie die Entwicklung in Europa als wichtige Friedenssicherung. Ein Aspekt, den sich jeder EU-Bürger mehr verdeutlichen müsse und schon allein deswegen würde sich Europa für alle Menschen lohnen.

Das 'Lohnende' wurde konkret, als die drei fondsverwaltenden Ministerien (s. a. das BRANDaktuell-Special Nr. 1/2004) ihre Best-Practice-Beispiele präsentierten. Vertreter von Unternehmen und Projektträgern der verschiedensten Branchen zeigten, wie aus Ideen und Euros Investitionen, Arbeitsplätze und nachhaltige Strukturen entstanden. Brandenburgs Wirtschaft ist also nicht nur Cargolifter, Lausitzring und Chipfabrik, so Minister Junghanns.

Auf gute Ergebnisse bei der Förderung der Humanressourcen, die vor allem mit dem ESF gefördert werden, verwies Arbeits-Staatssekretärin Schlüter. Sie stellte die Ergebnisse u. a. in den Bereichen Erstausbildung, Weiterbildung und Existenzgründungen vor. So ist die Bilanz der Gründungen im Vergleich mit den neuen Bundesländern beeindruckend. Bezogen auf die Erwerbstätigenzahl gibt es jedoch in Brandenburg noch fast ein Prozent weniger Selbstständige als in den alten Ländern. □ (kr)

Arbeitsmarktpolitik anhand von Zielen

Vor zehn Jahren reformierte Österreich seine Arbeitsverwaltung

Schon 1994 reformierte Österreich seine Arbeitsmarktpolitik, knapp zehn Jahre bevor auch in Deutschland mit den Hartz-Reformen der große Wurf angestrebt wurde. Im Gegensatz zu Deutschland heute, ging es in Österreich 'nur' um eine Reform der Arbeitsverwaltung - des heutigen Arbeitsmarktservices (AMS). Neue Förderinstrumente oder die Diskussion um Leistungsmissbrauch standen nicht im Mittelpunkt.

Die Reform war vor allem eine Reaktion auf eine Diskussion in Politik und Gesellschaft über die Transparenz und Wirksamkeit der österreichischen Arbeitsmarktpolitik. Angetrieben wurde sie von allen Parteien und beiden Sozialpartnern. Bis dahin war die damalige Bundesanstalt Teil des Sozialministeriums, durchweg mit Beamten und entsprechender Beamtenmentalität besetzt. Kritiker bemängelten damals, dass die beiden großen Parteien SPÖ und ÖVP, aber auch Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften eine direkte politische Einflussnahme auf einzelne Arbeitsämter versuchten. Erleichtert wurde das dadurch, dass viele Ämter branchenorientiert aufgestellt waren (z. B. Metall) und sich so einer Einflussnahme anboten.

Wenngleich die Diskussion sehr stark über die Medien ausgetragen wurde, kamen die entscheidenden Reformanstöße im Gegensatz zu Deutschland auch aus der Arbeitsverwaltung selbst. In der Personalvertretung der damaligen Bundesanstalt gab es eine Mehrheit dafür, der Politik eine Reform vorzuschlagen. Dies geschah zu Zeiten der großen Koalition, der heutige Bundeskanzler der ÖVP, Wolfgang Schüssel, war damals Wirtschaftsminister, der Arbeitsminister wurde von der SPÖ gestellt.

Zielstellung war, die Bundesanstalt mit einer neuen Organisation aus der öffentlichen Diskussion herauszubekommen. Das neue Modell kam durch Zusammenarbeit zwischen Personalrat und Experten von Arbeiterkammer, Wirtschaftskammer sowie Unternehmensberatern zustande und brachte viele Änderungen.

Selbstverwaltung und Rolle der Bundesländer

Vormals lediglich ein Teil eines Ministeriums, bekam die Arbeitsverwaltung mit der Reform erstmals eine Selbstverwaltung aus Vertretern der öffentlichen Hand, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften, die die bisherigen Kritiker auf regionaler, Landes- und Bundesebene derart einband, dass die Kritik an ihren nun eigenen Mitentscheidungen auf ein

sachliches Maß heruntergeschraubt werden konnte. Auch Vertreter der Landesregierungen sitzen in den Selbstverwaltungsgremien.

Die Hauptverantwortung in der Arbeitsmarktpolitik hat der Arbeitsmarktservice, die Bundesländer werden vor allem bei europäisch veranlassten Prozessen aktiv, z. B. bei der Umsetzung Europäischer Beschäftigungspakte und regionaler Untersetzungen für Nationale Aktionspläne für mehr Beschäftigung.

Darüber hinaus gibt es Fälle, bei denen Länder die Förderung des Arbeitsmarktservices aufstocken, wenn der Förderzweck in landespolitischem Interesse liegt, wie etwa in Tirol beim Projekt 'Gemeindebetreuung' (siehe Interview Seite 29). Damit ist die Grundkonstellation ähnlich wie bei uns, aber der Part der Länder ist in Österreich kleiner, vor allem deshalb, weil der Arbeitsmarktservice ein finanziell relativ stabiler Partner ist.

Anstalt öffentlichen Rechts

Das Bundesamt wurde in Arbeitsmarktservice umbenannt, aus der Verwaltung des Bundes herausgelöst und als Anstalt des öffentlichen Rechts konstituiert. Die Beamten konnten wählen, ob sie dies zu gleichen Konditionen bleiben oder zu höheren Gehältern Angestellte werden wollten. Die jungen Mitarbeiter haben sich fast durchweg für die Angestelltenoption entschieden, der Beamtenanteil liegt heute nach Schätzungen bei etwa 15 Prozent.

Auslagerung fremder Leistungen

Alle bis dato angehäuften Aufgaben, die nicht zum Kerngeschäft von Arbeitsmarktvermittlung und -beratung gehörten (z. B. Schwarzarbeitsbekämpfung, Kindergeld), wurden aus der Institution ausgelagert und von anderen öffentlichen Trägern (Zollverwaltung, Polizei u. a.) wahrgenommen. Das war wichtig, um in den Kernbereichen die Kompetenzen zu erhöhen. Nicht zuletzt deswegen wird auf eine relativ gute Relation von Vermittlern und zu betreuenden Arbeitslosen (in Tirol ca. 1:150) verwiesen.

Neue Zielstellung

Die neue Institution wurde dem Wirtschaftsministerium unterstellt und damit mit einer neuen politischen Zielstellung besetzt: weg von der Verwaltung der Arbeitslosigkeit und der Mittelauszahlung, hin zur Verantwortung für die Anpassung des Arbeitsvermögens.

Verantwortung in die Regionen, Steuerung über Zielvorgaben

Die Verantwortung wurde auf die regionalen Landesdirektionen und darunter befindliche örtliche Geschäftsstellen delegiert. Zwischen diesen Hierarchieebenen wurde die Steuerung über arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben mit Indikatoren eingeführt, deren Nichterfüllung erklärungsbedürftig ist, ggf. Umsteuerungen des laufenden Geschäfts nach sich zieht und auch Bestandteil der Kommunikation von AMS mit der Öffentlichkeit ist.

Es gibt zehn arbeitsmarktpolitische Ziele (Zielindikatoren), die in der Hierarchie der Ebenen von Bund, Ländern und örtlichen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices abgestimmt sind, zwei der Ziele sind durch die Region frei wählbar. Da nicht in jedem Fall der Arbeitsmarktservice die Zielerfüllung zu 100 Prozent selbst beeinflussen kann, gibt es hin und wieder gute Gründe, Abweichungen auf die Konjunktur und andere äußere Faktoren zu schieben.

Zielabweichungen müssen aber begründet werden. Durch diesen Druck wird versucht, die Qualität der Leistungen hoch zu halten. Der Konjunkturverlauf kann trotzdem die Zielarchitektur durcheinander bringen. So gerieten beim Arbeitsmarktservice Tirol vor kurzer Zeit zwei Ziele aufgrund der guten Arbeit in Konkurrenz. Ein Ziel war es, eine bestimmte Quote an Langzeitarbeitslosen gar nicht erst zu erreichen, indem Arbeitslose so rechtzeitig vermittelt wurden, dass sie nicht langzeitarbeitslos werden. Andererseits sollten möglichst viele Langzeitarbeitslose in aktivierende Maßnahmen und Jobs gebracht werden - doch dafür gab es nicht mehr ausreichend langzeitarbeitslose Personen, die fähig und willens zur Reintegration waren.

Nachdem es vor der Reform gar keine Orientierung an Zielen gab, wird der Umgang mit Zielindikatoren inzwischen von manchen in der Arbeitsverwaltung als überbordend angesehen. Kritiker meinen, dass mittlerweile die Pflege der

Kennziffern und Indikatoren zwar die politische Legitimität der Arbeitsmarktpolitik deutlich stützt, aber in dem inzwischen erreichten Umfang keinen Mehrwert mehr für die Arbeit bringt. Auch die Budgetautonomie der Landes- bzw. regionalen Geschäftsstellen des AMS wird eingengt. So sind in den Bundesländern stets ungefähr 80 Prozent der Mittel durch die Ziele faktisch vorgebunden. Das bedeutet, die regionalen Stellen des AMS haben zwar eine große Verwaltungs-, aber kaum inhaltliche Autonomie, auch weil von zehn arbeitsmarktpolitischen Zielen nur zwei regional festgelegt werden können.

Qualitätssicherung

Qualitätssicherung wird vor allem als Umgang mit den Zielindikatoren begriffen. Jedes Jahr im März zeigt sich erstmals, ob die Ziele erreicht werden können und die Zielstellungen angemessen waren. In der Kommunikation zwischen den Hierarchieebenen wird entschieden, ob zusätzliche Aktivitäten oder Prioritätenverschiebungen zur Zielerreichung notwendig sind oder ob - wenn Ziele aufgrund externer Faktoren nicht erreicht wurden - die Ziele korrigiert werden müssen.

Prämien für die Vermittler

Die Vermittler bekommen zusätzlich zu ihrem Gehalt einmal im Jahr eine Prämie in Abhängigkeit der Zielerreichung nach einem landesweiten Ranking der AMS-Geschäftsstellen. Die Berechnung der Prämien erfolgt zweigeteilt. 50 Prozent des Betrages bemisst sich anhand der Zielerreichung des Arbeitsmarktservices im jeweiligen Bundesland (kollektive Zielerreichung). Die andere Hälfte wird den Mitarbeitern für ihre persönlichen Zielerreichungen berechnet. Diese Prämien sind zwar nur ein kleiner Schritt in Richtung Leistungsbelohnung, denn über sie können die Vermittler nicht mehr als einen Betrag etwa in Höhe eines Urlaubsgeldes erhalten. Doch im halböffentlichen Bereich kann ein solcher Schritt gar nicht hoch genug eingeschätzt werden.

Drei-Zonen-Modell

Die Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservices wurden in drei Zonen aufgeteilt: Info-, Service- und Beratungszonen. Durch dieses Modell sollte das Personal effizienter eingesetzt und die Kundenzu-

friedenheit erhöht werden. Diese Erwartungen haben sich zweifellos erfüllt.

Aussagefähige Statistik

Die Vermittlungsstatistik wurde aussagefähiger gestaltet. Der eigene Beitrag an den Vermittlungen wurde transparenter gemacht, indem so genannte e-Buchungen (entscheidend und überwiegend durch eigene Aktivitäten realisierte Vermittlungen) von b-Buchungen (ergänzende Einschaltungen von AMS) unterschieden werden. Hätte es diese differenzierte Erfassung auch in der deutschen Bundesanstalt für Arbeit gegeben, wäre es nicht zu dem so genannten Vermittlungsskandal gekommen.

Erhöhung der Transparenz

Durch die Umstellung auf Arbeit mit Zielstellungen ist die Tätigkeit des Arbeitsmarktservices transparenter geworden. Und das nicht nur gegenüber der Politik, sondern auch gegenüber den Versicherten. Dazu haben ganz einfache Dinge beigetragen, wie die Möglichkeit, seinen Arbeitslosengeldanspruch auf der AMS-Homepage (<http://ams.brz.gv.at/ams/alrech/>) innerhalb weniger Sekunden ausrechnen zu können. Die Reform war somit vor allem organisatorisch und in der politischen Zuordnung des Politikfelds bemerkbar. Es gab keine grundlegenden Umorientierungen oder gar Paradigmenwechsel durch Eingriffe bei Leistungsansprüchen (Kürzungen, Zumutbarkeitsregelungen) und dem Förderinstrumentarium. Es wurde auch nichts unternommen, was zu einer relevanten Stärkung privater Arbeitsvermittlung oder des Arbeitskräfteverleihs beigetragen hat.

Das kann man kritisch bewerten, weil es keine grundlegende Umorientierung darstellte. Es war aber eine Reform, die genau die Kernkompetenzen der Arbeitsverwaltung betraf. Deshalb ist das Ergebnis so greifbar. Von dem besseren Service profitieren Arbeitslose und die Verwaltungen selber. Damit wurde die österreichische Reform dem zentralen Auftrag gerecht, den auch die Hartz-Kommission hatte, nämlich die Reformierung der Arbeitsverwaltung. Im Gegensatz zu Österreich ist es in Deutschland nicht dabei geblieben. Der Schwerpunkt der Reformen liegt in Deutschland auf einer grundlegenden Veränderung der Arbeitsmarktpolitik. □

*Uwe Kühnert,
LASA Brandenburg GmbH*

„Der Bürgermeister ist der beste Werbeträger“

Andreas Eder ist Leiter des Projekts Gemeindebetreuung in Tirol. Die Arbeitslosenquote in Tirol liegt mit rund 6 Prozent über dem Durchschnitt in Österreich von rund 4,5 Prozent. Mit dem Projekt werden Langzeitarbeitslose in den Arbeitsmarkt integriert.

• Wie entstand Ihr Projekt?

Nach der Lawinenkatastrophe 1999 in Galtür haben Langzeitarbeitslose Schäden an Wiesen und Feldern beseitigt. Dabei kamen dem Projekt Vorbehalte aus der Bevölkerung entgegen. In Tirol ist die Meinung weit verbreitet „wer eine Arbeit haben möchte, findet eine“, was aber so nicht stimmt. Doch die Zweifler waren schnell überzeugt, als sie sahen, was die Leute geschafft haben. Auch arbeitsmarktpolitisch hatten wir Erfolg: 19 der 37 im Projekt eingestellten Langzeitarbeitslosen haben eine feste Arbeit, 14 eine Saisonarbeit gefunden. Im nächsten Jahr haben wir ein Folgeprojekt gestartet.

• Und das Jahr darauf, 2001, haben Sie die Projektkonzeption umgestellt.

In den ersten beiden Jahren waren die Langzeitarbeitslosen beim Projektträger angestellt. Ab 2001 wurden sie in den Gemeinden oder deren Einrichtungen eingestellt. Das war neu in Österreich.

• Was ist dabei der Vorteil?

Der Bürgermeister ist der beste Werbeträger, wenn es darum geht, die geförderten Personen in eine feste Anstellung zu vermitteln, denn er kennt die Betriebe in seiner Gemeinde. Daher kommen unsere guten Vermittlungsquoten von rd. 70 % im Durchschnitt der vergangenen 5 Jahre.

• Welches ist für Sie die wichtigste Änderung seit der Reform der österreichischen Arbeitsmarktpolitik?

Durch die Selbstverwaltung jedes einzelnen Arbeitsmarktservices - von der Bundes- bis zur regionalen Stelle - können die regionalen Service-Stellen eigenständig entscheiden, wie sie die vorgegebenen Ziele erreichen wollen und eigene Ziele aufstellen. Für mich als Dienstleister des Arbeitsmarktservices ist das der größte Fortschritt.

• Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

7. - 12. Juni, Berlin

Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus (Zertifizierungskurs); Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-132, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

10. Juni, Berlin

Spezielle Bewerbungsstrategien für Frauen; Gebühr: 64 Euro; Seminarnummer: BLZ 34, Büro für Berufsstrategie GmbH, Oranienburger Straße 4-5, 10178 Berlin; Online-Anmeldung über Internet: www.berufsstrategie.de/_bz/anmeldung.cfm?Ver=213&TID=590

11. - 12. Juni, Meißen

Mut zur Eigenverantwortung - Grundlagen für effektives bürgerschaftliches Engagement. Das Seminar unterstützt ehrenamtlich Engagierte, die in Vereinen und Verbänden Verantwortung übernommen haben oder übernehmen wollen. Es vermittelt notwendige Grundkenntnisse für eine effiziente Vereinsführung. Gebühr: 40 Euro; Kontakt: Bildungswerk der Konrad-Adenauer-Stiftung in Dresden, Rita Schorpp, Tel.: (03 51) 56 34 46-0, Fax:-9, E-Mail: kas-dresden@kas.de

11. Juni, Potsdam

Hochschulinformationstag (HIT); Beginn: 10.00 Uhr in der Universität Potsdam, Am Neuen Palais, auf dem gesamten Campus; Gebühr: keine; Kontaktperson: Dr. Marlies Reschke, Universität Potsdam, Dezernat 2, Zentrale Studienberatung, Tel.: (03 31) 9 77-17 15, E-Mail: dez2re@rz.uni-potsdam.de, Internet: www.uni-potsdam.de/u/verwaltung/dezernat2/zsb/hit.htm

12. Juni 2004, Berlin

Kreativitätstechniken - so entwickeln Sie neue Ideen! Wie werden Denkblockaden durchbrochen? Seminar; Gebühr: 197 Euro; Seminar-Nr. JK12B, Büro für Berufsstrategie GmbH, Oranienburger Straße 4-5, 10178 Berlin; Online-Anmeldung über Internet: www.berufsstrategie.de/_jk/anmeldung.cfm?Ver=194&TID=560

16. Juni, Berlin

Einen Workshop wirksam gestalten und führen, Seminar; Gebühr: 10 Euro; Rosa-Luxemburg-Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Dr. Ruth Frey, Tel.: (0 30) 44 31 01 41, E-Mail: frey@rosalux.de

19. Juni, Berlin

Ihre wichtigsten Rechte als Arbeitnehmer, Seminar; Gebühr: 197 Euro; Seminarnummer: JK07B, Büro für Berufsstrategie GmbH, Oranienburger Straße 4-5, 10178 Berlin; Online-Anmeldung über Internet: www.berufsstrategie.de/_jk/anmeldung.cfm?Ver=193&TID=556

20. Juni, Frankfurt (Oder)

Sonntags-URANIA-Streitgespräch: 10.00 Uhr; Kommt der Aufschwung Ost - Gibt es für die Oderregion dabei eine Chance? Es spricht Prof. Dr. Hermann Ribhegge. Ort: Uni-HG, Raum 104, Tel.: (03 35) 55 34 45 15, E-Mail: presse@euv-frankfurt-o.de

23. Juni, Potsdam

Arbeitsmarktpolitischer Tag, Tagung; Gebühr: keine; Friedrich-Ebert-Stiftung in Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

30. Juni, Bonn

Unternehmensnachfolge aktiv begleiten; Gebühr: 150 Euro; KfW-Akademie, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-51 92, E-Mail: maieke.goetting@kfw.de

28. - 30. Juni, Berlin

Optimaler Mitarbeiterinsatz in Hotellerie und Gastronomie; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-137, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; E-Mail: info@dsft-berlin.de

1. Juli, Potsdam

Globaler demografischer Wandel und Schutz der Menschenrechte, Kolloquium; Beginn: 20.00 Uhr, Veranstalter ist Universität Potsdam, MenschenRechtsZentrum; Veranstaltungsort: Inselhotel Hermannswerder Potsdam; Gebühr: keine; Dr. Anne Dieter, Universität Potsdam, MenschenRechtsZentrum, Tel.: (03 31) 9 77-34 50, Fax: (03 31) 9 77-34 51, E-Mail: mrz@rz.uni-potsdam.de, Internet: www.uni-potsdam.de/u/mrz/index.htm

2. Juli, Potsdam

Kolloquium: Globaler demografischer Wandel und Schutz der Menschenrechte; Beginn: 9.15 Uhr, Infos siehe unter 1. Juli 2004 oben; Dr. Anne Dieter, Tel.: (03 31) 9 77-34 50, E-Mail: mrz@rz.uni-potsdam.de, Internet: www.uni-potsdam.de/u/mrz/index.htm

17. Juli, Berlin

Networking - so öffnen Sie Karrieretüren. Ein gutes Netzwerk erfordert viel Kreativität, Eigeninitiative und kontinuierliche Pflege. Dieses Seminar hilft Ihnen, Ihre individuelle Networking-Strategie zu bestimmen. Seminarnummer: BLZ41; Gebühr: 175 Euro; Büro für Berufsstrategie GmbH, Oranienburger Straße 4-5, 10178 Berlin; Online-Anmeldung über Internet: www.berufsstrategie.de/_bz/anmeldung.cfm?Ver=200&TID=572

EU-Erweiterung

Ab 1. Mai gibt es wichtige Änderungen für Unternehmen

Mit dem Beitritt von zehn Staaten zur Europäischen Union am 1. Mai ergeben sich zahlreiche Veränderungen für Unternehmen, die mit diesen Ländern Handel treiben oder dort investieren. Das Euro Info Centre EIC in der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH bietet jetzt einen Leitfaden mit Hinweisen, worauf vor allem kleine und mittlere Unternehmen achten sollten. Dieser Leitfaden befindet sich auch als kostenloser Download auf der Website der ZAB.

Infos

Dr. Stefan von Senger, Tel.: (03 31) 6 60 32 05, E-Mail: stefan.vonsenger@zab-brandenburg.de, Internet: www.zab-brandenburg.de/pdf/AenderungenEUBeitritt.pdf

Sozialpädagogische Praktikumsbörse

Gefördert durch das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Eine Praktikumsbörse, die sich besonders an Schülerinnen und Schüler richtet, die sich für sozialpädagogische und -wissenschaftliche Berufs- und Studienrichtungen interessieren, bietet ein Projekt der Stiftung Demokratische Jugend im Internet an. Neben der Praktikumsbörse bietet die Seite vielfältige Tipps, z. B. zur Bewerbung auf Praktikumsplätze sowie ein Glossar 'Praktikum von A-Z'.

Infos

www.infoservice-praktika.de

Diese Termine stellen wir aus zugesandtem Material zusammen. Veranstaltungen werden nach Themen, Kosten und Veranstaltungsorten ausgewählt.

Ankündigung

12. INNOPUNKT-Kampagne zu Clusterorientierung



Die Bewerbungsfrist für die INNOPUNKT-Kampagne 11 ist soeben abgelaufen, die Gewinner stehen noch nicht fest. Doch schon ist die nächste Kampagne in Vorbereitung. Das Arbeitsthema lautet:

‘Clusterorientierte regionale Verzahnungsprojekte’.

Was darunter zu verstehen ist, was mit der Kampagne erreicht werden soll und für wen sie attraktiv ist, sind die Fragen, die sich als erstes stellen. Cluster können als funktionierende Arbeitszusammenhänge von Unternehmen und Institutionen definiert werden, die durch die Herstellung oder Bereitstellung eines Schlüsselprodukts miteinander verflochten bzw. voneinander abhängig sind. Das ist eine engere Verflechtung als in einem Netzwerk oder in einem Kompetenzzentrum, es hat verbindlichere Ziele zur Folge und setzt eine andere Kooperationskultur voraus.

Die Entstehung solcher Cluster zu unterstützen, ist das Ziel der Kampagne. Arbeitsförderung, also Investitionen in Wissen und Know-how, ist eine von vielen Voraussetzungen für die Entwicklung von Clustern. Die BewerberInnen für die INNOPUNKT-Kampagne 12 haben die schwere Aufgabe, die Nachhaltigkeit ihrer Intervention nachzuweisen, was nur mit einer engen Verzahnung zu regionalen Wirtschaftsstrukturen gelingen wird. Die beiden Begriffe ‘Orientierung’ und ‘Projekte’ drücken somit keine Unverbindlichkeit der Planung aus. Die Wirkung der Aktivitäten müssen die Bewerber verdeutlichen und später unter Beweis stellen.

Infos

Die Ausschreibung zu dieser INNOPUNKT-Kampagne erfolgt etwa Ende Mai und wird unter www.innopunkt.de veröffentlicht. Also öfter mal reinschauen!

Im nächsten Heft

Titelthema:

*Was sind Cluster im ökonomischen Sinn?
Clusterorientierte regionale Verzahnungsprojekte - die neue INNOPUNKT-Kampagne*

Förderinformationen:

Ökonomische Impulse eines barrierefreien Tourismus

EU-Bulletin:

Modulare Qualifizierung und Weiterbildung nach dem Q-Pass-System

Prisma:

*Brandenburg - ein Land für Familien.
Bericht zur Tagung ‘Bedarfsorientierte Kinderbetreuung - als ein Schritt zur weiteren Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit’*

Newsletter und PDF:

Wollen Sie noch mehr und schneller informiert werden? Dann bestellen Sie den kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und außerdem die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format.

Bestellung

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

Systemqualität

Berufliche Weiterbildung

Einen Workshop zum Thema ‘Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung - Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz’ führte die Friedrich Ebert-Stiftung am 27. April 2004 durch. Mit den Gesetzen für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt sollen berufliche Weiterbildungsmaßnahmen stärker als bisher am tatsächlichen Integrationserfolg ausgerichtet werden. So führten die so genannten Hartz-Regelungen zu sehr widersprüchlichen Beurteilungen über deren Wirkungen im Bereich Qualifizierung.

Die Stiftung fand es an der Zeit, eine Zwischenbilanz zu ziehen. Grundlage des Workshops ist eine Expertise, die von Prof. Dr. Peter Faulstich, Dr. Dieter Gnahs und Dr. Edgar Sauter zu diesem Thema erarbeitet wurde und den gleichen Titel wie der Workshop trägt. Diese Expertise ist als Broschüre kostenlos erhältlich oder im Internet als PDF-Datei herunterladbar. □

Infos

Friedrich-Ebert-Stiftung, 53170 Bonn; Fax: (02 28) 8 83-3 98, ISBN 3-89892-206-5, Internet: www.fes.de/indexinfoonline.html



Carsten Johnson,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt...

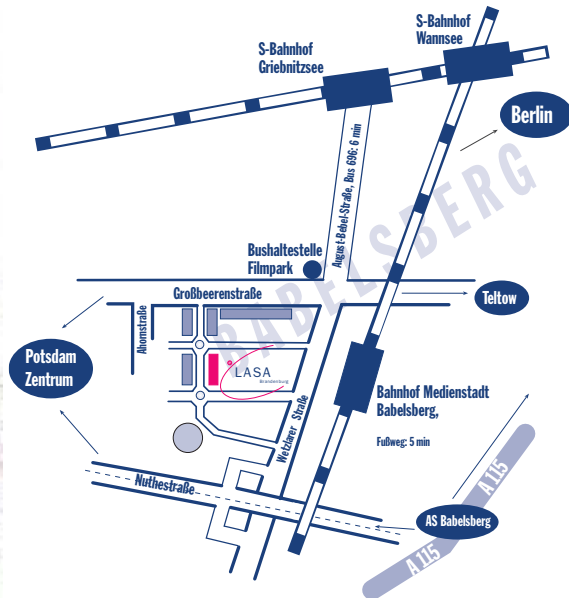
... möchte ich mich den Leserinnen und Lesern von BRANDaktuell vorstellen. Mein Name ist Carsten Johnson. Geboren in Berlin, bin ich jetzt 37 Jahre alt und leite seit dem 1. April 2004 die Informations- und Beratungsstellen und die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg bei der LASA. Meine Ausbildung habe ich als Politologe abgeschlossen.

In Zeiten lebenslangen Lernens ist das aber nur ein erster Hinweis auf Interessen und Kenntnisse. Qualifizierung aus Unternehmensperspektive und Strukturanalysen beruflicher Bildung waren der Schwerpunkt meiner Arbeit bei der Max-Planck-Gesellschaft und am Wissenschaftszentrum Berlin.

Vor meinem Wechsel zur LASA war ich bei der Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH in Halle beschäftigt. Dort habe ich bei der Entwicklung und Umsetzung von INNOPUNKT-Projekten mitgewirkt und die Lernende Region MIA - ‘Mitteldeutsche Industrieregion im Aufbruch - Lernende Region Sachsen-Anhalt’ im südlichen Sachsen-Anhalt koordiniert.

Aufbauend auf diesen Erfahrungen freue ich mich auf die neuen Aufgaben mit den Kolleginnen und Kollegen in Potsdam und in den Beratungsstellen. Ich habe mir zum Ziel gesetzt, dass die Informations- und Beratungsstellen ihre Position als Service-Partner für Unternehmen und Einzelinteressenten weiter ausbauen. Die Weiterbildungsdatenbank als unabhängige Informationsquelle für Bildungsinteressenten ist ein wichtiges Instrument für Transparenz auf dem Bildungsmarkt. Offenheit, beratende Unterstützung von Unternehmen und qualitätsorientierter Wettbewerb der Bildungsanbieter tragen dazu bei, die regionale Wirtschaft zu stärken und Arbeitsplätze zu schaffen.

Allen Partnern der Informations- und Beratungsstellen biete ich eine kreative und offene Zusammenarbeit an und hoffe, dass sich bald eine Gelegenheit zum persönlichen Kennenlernen bietet. □



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 3/2004, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

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: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker

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

Heike Steinweg; IHK Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder);

Heinz-Wilhelm Müller, Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

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

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 20-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 4/2004: 2. Juli 2004



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!