Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

3/2005

BRANDaktuell

VORGESAGT
Lubuskie verändert sich – der polnische Arbeitsmarkt
Seiten 8-9

VORGEMACHT
EQUAL-Partner schaffen Strukturen in der Grenzregion
Seite 14

VORGEDACHT
Die Reform der Berufsbildung bringt Flexibilität
Seiten 18-19

VORGEBRACHT
Neue Lebensqualität im Dorf ist deutlicher zu vermitteln
Seiten 20-21

VORGEWAGT
Regionalisierung der Beschäftigungspolitik in Europa
Seiten 24-25

SCHUBKRAFT für Brandenburger Regionen?
Bilanz nach einem Jahr EU-Osterweiterung

INHALT

Titelthema 4-15

Polnische Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt

EU-Osterweiterung – Bilanz nach einem Jahr

„Wir freuen uns, dass Lubuskie jetzt ein Teil der EU ist“

Arbeitslosigkeit in Polen: Regionale Unterschiede und Stadt-Land-Gefälle

Arbeitsmarktinstrumente in Polen

„Brandenburger Exporte sind um 16 Prozent gestiegen“

Wir ziehen ein positives Resümee

EQUAL-EP ‚Zukunft Grenzregion Oderland – Neumark‘

Grenzüberschreitende Qualifizierung

Lesezeichen 15

EU-Osterweiterung: So urteilen die Deutschen

Rechteck 16

Arbeitsrechtliche Konsequenzen des Berufsbildungsgesetzes

Sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung

Förderinformationen 17-23

Sind Frauen die Verliererinnen von Hartz IV?

Die Reform der Berufsbildung

„Wir wollen mehr betriebliche Praxis“

Eine Chance für die Dörfer?

Studie zu Fachkräften in Brandenburger Unternehmen

Fördernachrichten

EU-Bulletin 24-27

Regionalisierung der Beschäftigungspolitik

Employment Week 2005 in Brüssel

„Jugendlichen im Strafvollzug fehlen Alltagskompetenzen“

Prisma 28-29

Die Internetwirtschaft basiert nicht auf neuen Regeln

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,
wer von Ihnen glaubte denn wirklich daran, dass mit der EU-Osterweiterung sofort und überall auch mehr Arbeitsplätze in Deutschland entstehen würden? ... Eine Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) widerlegt die Annahme der Skeptiker. Denn danach ist der Export in die neuen EU-Länder um 10 Prozent gestiegen und nach Schätzungen des DIHK rund 80.000 Arbeitsplätze in Deutschland geschaffen worden. Aber wo? Um Ostbrandenburg jedenfalls muss diese Entwicklung einen Bogen gemacht haben. Das zeigen die Ergebnisse der Umfrage der IHK Frankfurt (O.). Für diese Region lautet das Fazit: Die Wirtschaftsaktivitäten in die neuen EU-Länder sind nicht spürbar angestiegen! Bleibt Skepsis also weiter angesagt? Lesen Sie dazu in der Rubrik ‚Titelthema‘ verschiedene Artikel, die das Thema ‚Ein Jahr EU-Osterweiterung‘ von verschiedenen Standpunkten beschreiben.

Die Reform des Berufsbildungsgesetzes nimmt in dieser Ausgabe ebenfalls einen sehr breiten Raum ein. Die Neuerungen entsprechen den heutigen Lebenseinstellungen junger Menschen und tragen der schnelllebigen Zeit in der Berufswelt Rechnung. Hinweise zu arbeitsrechtlichen Konsequenzen in der Rubrik ‚Rechteck‘ ergänzen den Überblick zum Berufsbildungsgesetz.

In der Rubrik ‚Prisma‘ eröffnet Ihnen ein Artikel über die Internetwirtschaft einen interessanten Blick über eine Branche, der trotz Neuer-Markt-Pleite weiterhin zauberhaftes Wachstum nachgesagt wird. Immerhin soll der ‚Download-Markt‘ in diesem Jahr um 137 Prozent auf 484 Mio. Euro wachsen, so der Branchenverband Bitkom. Der Artikel wird Ihnen helfen, manch sagenhafte Erscheinung wieder im rechten Licht zu sehen.

So hoffen wir, Ihnen mit dem vorliegenden Heft wieder zu einem größeren Durchblick verhelfen zu können!

die Redaktion

Gründungsberatung

‚startothek‘

Mit der ‚startothek‘ will die Bundesregierung die Beratung für Gründungsunternehmen verbessern. Dabei handelt es sich um eine internetbasierte Plattform, in der alle gründungsrelevanten Auflagen, Genehmigungen und Verordnungen für Gründer enthalten sind. Berater können das Instrument gegen eine Lizenzgebühr nutzen. Kommunen und Kammern erhalten mit der ‚startothek‘ ein Instrument, um in den Regionen One-Stop-Shops für Existenzgründer einzurichten. Die ‚startothek‘, die von der KfW betreut wird, soll bundesweit zum 1. Januar 2006 zur Verfügung stehen.

Ausländische Unternehmer

Schaffen Arbeitsplätze

"Die EU-Erweiterung hat den Standort Deutschland gestärkt. Beim Erschließen der neuen Märkte in Mittel- und Osteuropa schneiden die deutschen Unternehmen hervorragend ab. Diese Märkte werden weiter sehr dynamisch wachsen. Der Export deutscher Waren und Dienstleistungen in die neuen Mitgliedstaaten schafft und sichert damit zahlreiche Arbeitspätze in Deutschland."
Wolgang Clement zum Jahrestag der EU-Erweiterung

Nach einer Studie über die ethnische Ökonomie in Deutschland ist die Zahl von Selbstständigen ausländischer Herkunft seit 1990 um gut 60 Prozent gestiegen. Türkische, italienische und griechische Selbstständige würden danach die größte Gruppe von mittelständischen Unternehmen in der deutschen Wirtschaft bilden. Die Ausbildungsquote in diesen Betrieben liegt jedoch mit rund 3,2 Prozent nur halb so hoch wie bei den Betrieben mit deutschen Inhabern. Erfreulich sei, dass die durchschnittliche Ausbildungsleistung von Migrantenbetrieben mit rund zwei Auszubildenden nur leicht unter denen deutscher Ausbildungsbetriebe läge (2,4 Auszubildende), stellte Rezzo Schlauch, Parlamentarischer Staatssekretär im Bundeswirtschaftsministerium, fest. Er stellte die Studie mit dem Titel ‚Die Bedeutung der ethnischen Ökonomie in Deutschland‘ vor.

Infos

Die Pressemitteilung und die Verbindung zur Studie, die dort als kostenlose PDF-Datei liegt, finden Sie auf der Website des Bundesministeriums für Wissenschaft.
Internet: www.bmwi.bund.de/Navigation/arbeit,did=62722,render=renderPrint.html

Anpassung

Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz, das bisher nur für den Bau gilt, soll auf alle Branchen ausgedehnt werden. Dementsprechend werden die Vorschriften über die Kontrolle angepasst. Die Einhaltung der tarifvertraglichen Arbeitsbedingungen wird von den Zollbehörden kontrolliert. Die neu gebildete ‚Task Force‘ wird federführend durch das Bundesministerium der Finanzen die Kontrolle in den neuen Branchen sicherstellen.

Infos

Website des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit
Internet: www.bmwa.bund.de/Navigation/arbeit,did=63078.html

Wettbewerbsfaktor

Arbeitszeit

Der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) veranlasste die Industrie- und Handelskammern (IHK) zu einer Befragung der Unternehmen. Die Praxis der Arbeitszeitgestaltung und die Handhabung von Arbeitszeitflexibilisierungsmodellen waren Ziel der Aktion. Es sollte in Erfahrung gebracht werden, in welchem Ausmaß die Unternehmen bereits von Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch machen. Die Ergebnisse wurden in einer 26-seitigen Studie analysiert und veröffentlicht.

Infos

Die Studie steht auch als kostenlose PDF-Datei auf der Website der DIHK zur Verfügung. Internet: www.praevention-online.de/pol/news.html?Top_News02_010405

Bürokratieabbau

Modellregionen

Das Bundeswirtschaftministerium will mit einem bundesweiten Projekt Hindernisse für die Wirtschaft durch gesetzliche Vorschriften feststellen. Daran will sich das Land Brandenburg mit den Landkreisen Prignitz, Spree-Neiße und Teltow-Fläming sowie den Städten Brandenburg a. d. H. und Cottbus beteiligen. Die Landesregierung ging dazu mit den IHK Brandenburgs eine Partnerschaft ein und will dafür sorgen, dass der Sammlung auch Taten folgen.

Infos

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Internet: www.bmwa.bund.de/Navigation/Wirtschaft/buerokratieabbau.html

Regionalbudgets

Arbeitsmarktpolitik vor Ort

Brandenburger Landkreise und kreisfreie Städte konnten sich für die Erprobung des neuen Förderinstruments ‚Regionalbudget‘ bewerben. Das Förderinstrument soll die kommunalen Beschäftigungsvorhaben mit je drei Mio. Euro unterstützen. Vier Sieger werden am 30. Juni 2005 bekannt gegeben. Nach MASGF-Staatssekretär Winfrid Alber ist das Instrument eine gute Vorbereitung für die 2007 beginnende neue EU-Förderperiode.

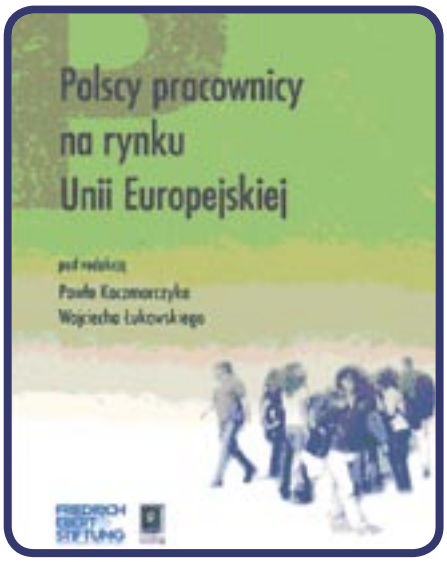
Infos

Brandenburger Arbeitsministerium, Internet: www.brandenburg.de/sixcms/detail.php?template=masgf_site_detail&id=207368&_siteid=11

Polnische Arbeitskräfte auf dem deutschen Arbeitsmarkt

Berichte und Expertisen zu den neuesten Entwicklungstendenzen

Seit dem 1. Mai 2004 sind in einigen Ländern der EU, in England, Schweden und Irland, die formellen Beschränkungen für die Mobilität der Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern gefallen. Mit großem Interesse wird die Entwicklung dieser Märkte von der Öffentlichkeit in Deutschland beobachtet. Seit Anfang der 90er Jahre kommen jährlich fast 300.000 polnische Arbeitskräfte für eine begrenzte Zeit nach Deutschland. Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat unter dem Titel ‚Polnische Arbeiter auf dem Markt der Europäischen Union' eine Studie veröffentlicht. Sie geht u. a. der Frage nach, wie sich die Aufhebung der Beschränkung der Arbeitsaufnahme ab 2009 auf dem deutschen Arbeitsmarkt auswirken könnte.



Freizügigkeit der Arbeitskräfte nach der EU-Erweiterung

Die ersten Erfahrungen aus Großbritannien sind beruhigend. Zu einem Massenansturm von Arbeitskräften aus Osteuropa, die auch zu niedrigen Löhnen arbeiten, ist es nicht gekommen. Seit dem 1. Mai bis zum Jahresende 2004 haben dort nach Informationen der polnischen Zeitung ‚Gazeta Wyborcza' 133.000 Personen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, 50.000 davon aus Polen, eine Arbeit gefunden. Bei den Arbeitsstellen handelte es sich vor allem um Hilfstätigkeiten im Hotel- und Gastronomiebereich sowie in der Bauwirtschaft. Es wurde in diesen Ländern auch um hoch qualifiziertes Personal geworben. Anders als bei gering qualifizierten Arbeitskräften ist hier jedoch die Bereitschaft zur Migration weniger ausgeprägt. Trotz der Bemühungen privater Arbeitsvermittlungsfirmen konnten zum Beispiel im Gesundheitsbereich nur wenige Fachkräfte aus Polen angeworben werden. Als Ursachen dafür werden eine starke familiäre Bindung und sprachliche Barrieren angenommen. Zudem haben sich die Verdienstmöglichkeiten für gute Spezialisten in Polen in letzter Zeit stetig verbessert.

Zeitarbeitskräfte aus Polen in Deutschland

Seit Anfang der 90er Jahre werden jährlich fast 300.000 polnische Arbeitskräfte als Saisonarbeiter selektiv auf dem deutschen Markt, überwiegend in der Landwirtschaft, zugelassen. Daneben arbeiten 20.000–30.000 so genannte Kontraktmitarbeiter (auf Grund von Vereinbarungen zwischen Firmen), einige Tausend GrenzgängerInnen und Gäste (WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen) in Deutschland.

Die Befragung von Saisonarbeitskräften, die im Jahre 2002 durchgeführt wurde und die die Grundlage der o. g. Studie darstellt, hat ergeben, dass diese überwiegend in landwirtschaftlichen Betrieben tätig sind. Seit Anfang 2000 hat sich der prozentuale Anteil in den landwirtschaftlichen Betrieben auf 95 Prozent stabilisiert. Nur die restlichen 5 Prozent arbeiten in anderen Branchen, vor allem im Gastronomie- und Hotelbereich. Die Mehrheit der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft kommt aus Polen, meist aus kleineren Städten oder ländlichen Regionen. Aufgrund der sehr hohen Arbeitslosigkeit in Polen von derzeit 19,5 Prozent, in ländlichen Regionen sind es über 30 Prozent, ist diese Art der Beschäftigung für viele eine der wenigen Einnahmequellen.

Die Einsatzstellen befinden sich vorwiegend im Westen Deutschlands. Die Anwerbung der MitarbeiterInnen erfolgt oft durch private Netzwerke. Dabei handelt es sich um Personen, die bereits in Deutschland gearbeitet haben und ihre Verwandten, Bekannten und Nachbarn mitbringen. Diese Vermittlungsmethode wird von den deutschen Arbeitgebern gut angenommen, weil sie eine entsprechende Arbeitsqualität garantiert. Eine große Anzahl der dauerhaft in Deutschland lebenden ehemaligen polnischen BürgerInnen hilft, die Kontakte zu halten und private Empfehlungen zu geben. Schlechte Erfahrungen mit deutschen Arbeitskräften haben dazu geführt, dass dieses Arbeitmarktsegment fast vollständig durch ausländische ArbeitnehmerInnen ausgefüllt ist.

Kurzfristige Perspektiven der Arbeitsmigration aus Polen

Die Studie stellt fest, dass das Phänomen der Zeitarbeit auch dazu geführt hat, dass viele dieser Arbeitskräfte keine Chance mehr haben, in Polen eine dauerhafte Anstellung zu bekommen. Wegen ständiger Abwesenheit vom polnischen Arbeitsmarkt verlieren sie die Chance, dort eine versicherungspflichtige Arbeit zu finden. Auch die Ausübung einfachster Hilfsarbeiten trägt nicht zur Verbesserung der Qualifikation bei. Man befürchtet deshalb, dass die Verstetigung der Saisonarbeit zur dauerhaften Ausgrenzung dieser Personen und zum völligen Ausschluss aus dem polnischen Arbeitsmarkt führen könnte.

Positiv ist zu beobachten, dass diese Personen, die legal in Deutschland arbeiten können, nicht mehr versuchen, hier eine illegale Beschäftigung zu finden. Die Gruppe der Schwarzarbeiter unter den Zeitarbeitskräften wird auf weniger als 3 Prozent geschätzt. Dies belegt, dass die Legalisierung der kurzfristigen Beschäftigungen eine sehr wirksame Maßnahme ist, um Schwarzarbeit zu vermeiden. Die Studie verweist auf andere Expertisen, die belegen, dass seit einigen Jahren der Schwerpunkt der Arbeitmigration aus Polen sich vom langfristigen Aufenthalt im Ausland zu kürzeren Saisoneinsätzen verlagert.

Saisonarbeit wird es in Deutschland geben, so lange der Bedarf für solche niedrig qualifizierten, schweren, monotonen und schlecht bezahlten Tätigkeiten existiert und dieser durch die einheimischen Arbeitskräfte nicht gedeckt werden kann. Ob hier die gesetzlichen Neuregelungen nach ‚Hartz IV' etwas ändern werden, wird die Zukunft zeigen. Ein Verzicht auf ausländische Arbeitskräfte würde aber derzeit in einigen Wirtschaftszweigen zu großen Problemen führen. Die in der Studie interviewten Bauern sagen unmissverständlich, dass sie nicht mehr wirtschaftlich arbeiten könnten, wenn sie keine Aushilfskräfte aus Polen hätten und sie sogar Teile ihrer Produktion einstellen müssten. Sie äußern auch die Befürchtung, dass die Verbesserung der ökonomischen Situation in Polen, u. a. durch die Erhöhung der Gehälter, dazu führen könnte, dass sich die-

se Arbeiten für polnische Arbeitskräfte nicht mehr lohnen und ihre Höfe dann in große Schwierigkeiten gerieten.

Saisonale Arbeit verlangt von den Arbeitskräften große Flexibilität, wie z. B. die Bereitschaft, Überstunden und Arbeit am Wochenende zu leisten. Personen, die nur einige Monate arbeiten und in dieser Zeit keine unmittelbaren familiären Verpflichtungen haben, nutzen diese Gelegenheit, ein maximales Einkommen in kürzester Zeit zu erwirtschaften. Für Einheimische steht in der Regel das Einkommen kaum im Verhältnis zum Aufwand, weshalb die deutschen Arbeitgeber für diese Tätigkeiten ausländische ArbeitnehmerInnen bevorzugen. Diese Arbeitsstellen haben allerdings einen komplementären Charakter gegenüber Dauerarbeitsplätzen und ersetzen sie nicht.

Nur 6 Prozent der befragten Saisonarbeitskräfte können sich vorstellen, in Zukunft in Deutschland andere Tätigkeiten auszuüben als die Saisonarbeiten für einige Monate im Jahr. Der Lebensmittelpunkt bleibt für die meisten in Polen und sie sind mit ihrer Situation zufrieden. Da die Arbeit in der Landwirtschaft kaum eine Verbindung zu anderen Wirtschaftszweigen herstellt, wird vermutet, dass es zu keinem Übergang auf andere Bereiche (außer Hotel und Gastronomie) kommt. Diese Art der Zeitarbeit wird laut Studie sogar in der Zukunft zunehmen.

Barrieren der Mobilität in der EU

Eine Expertise der University of Manchester zum Thema Mobilität innerhalb der EU kommt zu ähnlichen Ergebnissen. Die Arbeitskräfte aus den acht osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten können zzt. den wachsenden Fachkräftebedarf in der ‚alten' EU nicht befriedigen. Es gibt viele kulturelle, rechtliche, sprachliche und wirtschaftliche Barrieren, die die Mobilität begrenzen. Die Hauptursachen sind:

> Unterschiede in der akademischen und beruflichen Qualifikation innerhalb der EU;
> negative öffentliche Meinung zur Mobilität der eigenen Fachkräfte aus Angst vor Vernachlässigung der lokalen Bedarfe durch Migration;
> Sprachschwierigkeiten;
> rechtliche Bedingungen in den neuen EU-Ländern, die ein Zeitarbeitsmodell nicht begünstigen;
> weit verbreitete Meinung in den ost- und mitteleuropäischen Ländern, dass die Zeitarbeit keine wertvolle und sichere Beschäftigungsart ist.

Diese Expertise stellt des Weiteren fest, dass die hoch qualifizierten Arbeitskräfte eher Dauereinstellungen befürworten, verbunden mit dem Daueraufenthalt in den Zielländern, und bei den gering Qualifizierten vor allem kürzere saisonale Aufenthalte gewünscht sind. Eine Masseneinwanderung von unqualifizierten Kräften aus den oben genannten Ursachen ist daher nicht zu erwarten.

Die Hauptursache für die geringe Mobilität der Fachkräfte ist die Nichtanerkennung von Qualifikationen innerhalb der EU. Dies steht jedoch den Forderungen der EU kontrovers gegenüber, wie der Inhalt der Richtlinien zur Mobilität, die in Lissabon im Jahr 2003 verabschiedet wurden, beweist.

Fazit

Es ist zwar schwierig, die Entwicklung vorauszusagen, aber die bisherigen Erfahrungen zeigen bestimmte Tendenzen auf, die eventuell nach Abschaffung der Begrenzungen für Freizügigkeit in Deutschland auftreten könnten. Zuerst wird man hier vor allem eine Beschäftigung auf Zeit in Bereichen suchen, die wenig Sprachkompetenz verlangen, in denen man schon früher Verbindungen aufgebaut hat und in denen die ausländischen Arbeitskräfte für die einheimischen Arbeitskräfte keine Konkurrenz darstellen. Die Arbeitssuche wird sich zuerst auf die westlichen Bundesländer konzentrieren. Um die hoch qualifizierten Arbeitskräfte, die für die deutsche Wirtschaft notwendig werden, wird man hart mit den anderen EU-Ländern konkurrieren müssen. Deshalb müsste auch Deutschland in Zukunft viel offensiver um diese ArbeitnehmerInnen werben, um nicht diesen Wettbewerb zum Nachteil der Wirtschaft zu verlieren. □

Bogdan Kostyra,
BBJ Consult AG, NL Potsdam

Beschäftigungsverordnung für ausländische Arbeitskräfte in Deutschland vom 1. Januar 2005

Seit dem 1. Januar 2005 werden trotz der Fristen für Freizügigkeit der Arbeitskräfte bestimmte Regelungen neu ausgelegt, die den ausländischen Arbeitskräften aus den neuen EU-Ländern die Aufnahme der Zeittätigkeit in Deutschland erleichtert.

Dazu einige Beispiele:

> Die Saisonarbeit in der Landwirtschaft, Försterei, Hotel und Gastronomie wird von drei auf vier Monate pro Jahr verlängert.
> Haushaltshilfen und Personen, die sich um ältere Personen (keine medizinische Hilfe) kümmern, dürfen drei Jahre in Deutschland arbeiten.
> Hochschulabsolventen haben ein Jahr lang Zeit, in Deutschland eine Arbeit zu finden.
> Hoch qualifizierte Kräfte, Wissenschaftler, Leitungspersonal sowie Experten dürfen unbegrenzt in Deutschland arbeiten – unter der Voraussetzung, dass ihr Gehalt mindestens 93.700 Euro brutto jährlich erreicht; andere Fachkräfte nur dann, wenn diese Stelle durch keinen deutschen oder einen Bürger aus der ‚alten EU' zu besetzen ist.

Infos

Bogdan Kostyra, E-Mail: kostyra@bbj.de

- Beschäftigungsverordnung im Internet: http://lexikon.bmwa.bund.de/Navigation/Service/Gesetze/gesetze-von-a-z,did=49434.html
- Studie der University of Manchester im Internet: www.vedior.com

EU-Osterweiterung – Bilanz nach einem Jahr

IHK-Analyse: Wirtschaftskontakte in Ostbrandenburg nicht spürbar angestiegen

Bereits zum vierten Mal hat die Industrie- und Handelskammer Frankfurt (Oder) eine Analyse über die Auswirkungen der EU-Erweiterung durchgeführt. Dazu wurden 2005 rund 200 Unternehmen aus den Branchen Industrie, Handel, Bau, Verkehr und Dienstleistungen befragt. Zusätzlich wurden erstmals auch 100 polnische Unternehmen befragt. Im Folgenden nun die wichtigsten Ergebnisse.

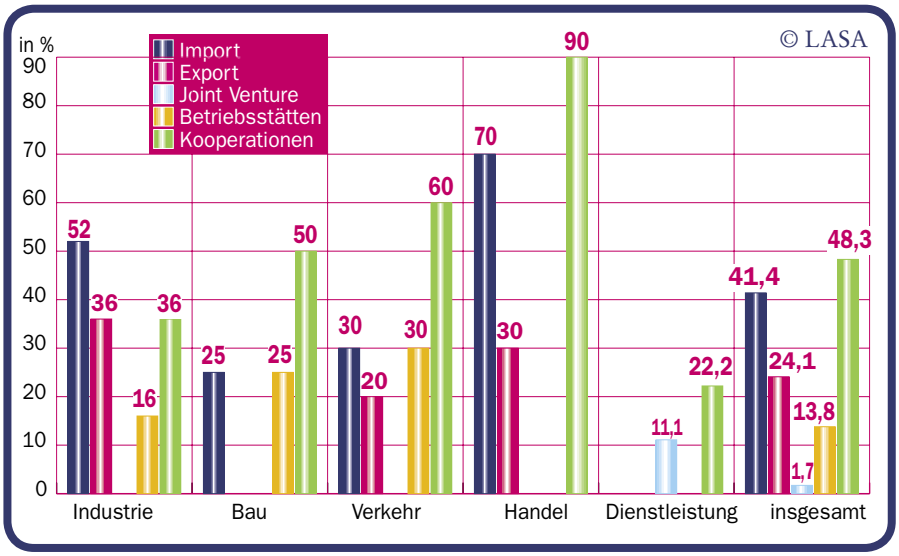
Zum 1. Mai dieses Jahres jährte sich der Tag der EU-Osterweiterung. Mit dieser Erweiterung waren in der Bevölkerung und den Unternehmen Hoffnungen und Befürchtungen gleichermaßen verbunden. Dies gilt auch für den IHK-Bezirk Frankfurt (Oder), der die Landkreise Barnim, Märkisch-Oderland, Oder-Spree, Uckermark und den Stadtkreis Frankfurt (Oder) umfasst. Durch den Beitritt der osteuropäischen Länder ist diese Region von der Randlage in die Mitte der erweiterten Union gerückt. Ostbrandenburg befindet sich nun an der Nahtstelle zwischen dem ‚alten' und dem ‚neuen' Europa, wo das Wirtschafts-, Währungs- und Sozialgefälle deutlich zu spüren ist. Deshalb ist die Bilanz, die die Unternehmer nach einem Jahr ziehen, von besonderem Interesse.

> Insgesamt hat die Bedeutung aller Wirtschaftsräume (mit Ausnahme der EU-15) zugenommen, die Unternehmensbeziehungen werden vielfältiger.

> Polen hat seine innerhalb der Beitrittsländer herausgehobene Position ausgebaut. 34 Prozent der Befragten sehen im polnischen Partner eine große Bedeutung als Wettbewerber, 22 Prozent als Zulieferer von Produkten und 14 Prozent als Abnehmer.

> Die Bedeutung polnischer Unternehmen als Mitwettbewerber ist gegenüber der Umfrage des Vorjahres in allen Branchen deutlich gewachsen. Insgesamt gibt ein Drittel der befragten Unternehmen an, dass für sie polnische Unternehmen als Wettbewerber eine wichtige Rolle spielen.

Die Werte liegen je nach Branche zwischen 18 Prozent (Dienstleistungsgewerbe) und 52 Prozent (Verkehrsgewerbe). Kleinstunternehmen mit bis zu 9 Mitarbeitern sehen sich dem Wettbewerb gegenüber den polnischen Unternehmen am stärksten ausgesetzt.



Ostbrandenburger Unternehmensbeziehungen zu Polen 2004 (Quelle: IHK-Befragung))

Kooperations- und Wettbewerbsbedingungen

Bei der Analyse über die derzeitige Situation der Wirtschaftsverflechtungen zeichneten sich folgende Trends ab, wobei zu berücksichtigen ist, dass nach wie vor erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen bestehen:

> Die größte Bedeutung für die ostbrandenburgischen Unternehmen haben nach wie vor der Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg und Deutschland.

Die Befragung der polnischen Unternehmer nach den Wirtschaftskontakten in Brandenburg ergab, dass Export und Kooperationen mit jeweils knapp 50 Prozent im Mittelpunkt der wirtschaftlichen Zusammenarbeit stehen.

Wie wirkt sich die EU-Osterweiterung auf die Unternehmen aus?

Um die Auswirkungen für die Unternehmen zu erfassen, wurden als Indikatoren die Entwicklung des Umsatzes, Anzahl der Mitarbeiter und die zu erwartenden Erträge herangezogen.

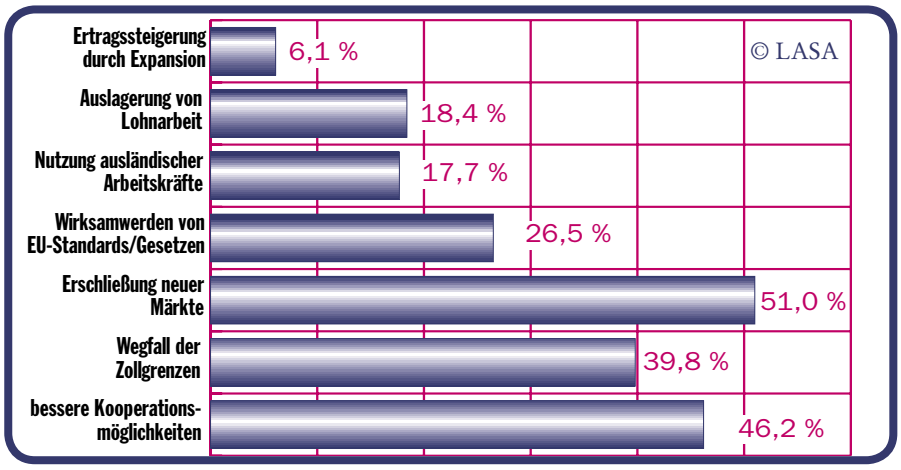
Positive Entwicklungen im Umsatz verzeichnen hauptsächlich die Industrie und das Dienstleistungsgewerbe. Das Verkehrsgewerbe und der Handel konnten teilweise auch Zugewinne verbuchen – allerdings sind in diesem Bereich auch die negativen Entwicklungen, wie starkes Lohngefälle und verringerte Gewinnchancen, besonders stark. Diese Tendenzen gelten auch bei den Mitarbeiterzahlen und dem Ertrag (s. a. Grafik auf der nächsten Seite). Werden die positiven und negativen Auswirkungen der EU-Osterweiterung abgewogen, dann überwiegen die negativen. Dies gilt vor allem für die Bereiche Handel, Bau und Verkehrsgewerbe.

Betrachtet man die Aussagen der befragten Unternehmen zu den Vorteilen, die durch die EU-Erweiterung zum Tragen gekommen sind, werden am häufigsten der Wegfall der Zollgrenze (53,1 Prozent) und die verbesserten Kooperationsmöglichkeiten (52,4 Prozent) genannt (s. a. Grafik auf der nächsten Seite).

Werden die Ergebnisse nach Branchen differenziert, wird der Wegfall der Zollgrenzen besonders stark von der Industrie, dem Handel und dem Verkehrsgewerbe als Vorteil betrachtet. Von den besseren Kooperationsmöglichkeiten profitiert insbesondere das Dienstleistungsgewerbe. Die EU-Erweiterung bringt für die brandenburgischen Unternehmen aber auch Nachteile: Hier werden am häufigsten das Preis- und Kostengefälle, der steigende Konkurrenzdruck sowie das Lohngefälle genannt.

Fast erwartungsgemäß schätzen die polnischen Unternehmen die Auswirkungen der EU-Erweiterung positiver ein. 20 Prozent der befragten Unternehmen konnten ihren Umsatz seit der Aufnahme des Landes in die EU steigern. Bei 13 Prozent hat sich die Mitarbeiterzahl erhöht und 20 Prozent konnten ihren Ertrag steigern.

Als die wichtigsten Vorteile werden auch von den polnischen Unternehmen der Wegfall der Zollgrenze (53 Prozent), die Erschließung neuer Märkte (47 Prozent) und bessere Kooperationsmöglichkeiten (40 Prozent) benannt.



Vorteile für Ostbrandenburger Unternehmen nach der EU-Erweiterung (Quelle: IHK-Befragung)

Einstellungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit

Im Rahmen der EU-Erweiterung hat die Bundesrepublik Deutschland u. a. mit Blick auf die angespannte Arbeitsmarktsituation in Deutschland und der Grenzregion zu Polen bezüglich der Arbeitnehmerfreizügigkeit Einschränkungen für die Bürger aus den neuen Mitgliedstaaten vereinbart. Diese Regelung sieht vor, dass in den Jahren 2006 bzw. 2009 festgestellt werden muss, ob die Beschränkungen der Arbeitnehmer und zum Teil der Dienstleistungsfreiheit noch aufrechterhalten werden sollen. Aus diesem Grund sind die Ostbrandenburger Unternehmen befragt worden, inwiefern sie die gültigen Regelungen als praktikabel einschätzen, und wann sie die Öffnung der Arbeitsmärkte befürworten würden.

Auf die Frage, wie sich die volle Freizügigkeit auswirken würde, zeigt sich im Vergleich zum Vorjahr eine Veränderung, es gibt einen leichten Zuwachs bei den positiven Erwartungen, einen wesentlich stärkeren Zuwachs gibt es jedoch bei der Befürchtung negativer Folgen. 12 Prozent aller Unternehmen versprechen sich durch die Freizügigkeit der Arbeitnehmer positive Impulse (2 Prozent mehr gegenüber dem Vorjahr), gleichzeitig erwarten 35 Prozent der Unternehmen Nachteile durch die volle Freizügigkeit.

Ein ähnliches Bild ergibt sich auch bei den Antworten der Unternehmen, die schon heute in Geschäftsbeziehungen mit Polen stehen. Aufgeschlossen gegenüber einer vollen Arbeitnehmerfreizügigkeit sind insbesondere die Unternehmen des Dienstleistungsgewerbes und des Handels, im Saldo überwiegend negative Erwartungen haben dagegen die Unternehmen des Baugewerbes und der Industrie.

Insgesamt ist die Mehrheit von knapp 60 Prozent der befragten Unternehmen mit den derzeitigen Regelungen einverstanden, 44 Prozent sind dagegen unzufrieden. Diese Ablehnung kommt unter anderem aus dem Baugewerbe, da dort die Regelungen als zu unwirksam beanstandet werden, aber auch aus Unternehmen des Dienstleistungssektors, die sich eine Lockerung der derzeitigen Beschränkungen wünschen.

Bei den Gründen für eine Lockerung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer werde am häufigsten der Kostenaspekt der polnischen Arbeitnehmer (12 Prozent) und deren hohe Motivation (6 Prozent) genannt. Als Hauptgründe für eine Beibehaltung der jetzigen Regelung werden die Gefahr weiter steigender Arbeitslosigkeit (55 Prozent) und die Zunahme sozialer und politischer Spannungen (46 Prozent) angeführt.

Die Forderung nach einer früheren Abschaffung der eingeschränkten Regelung wird insbesondere von Unternehmen aus der Industrie, dem Handel und dem Verkehrsgewerbe geäußert.

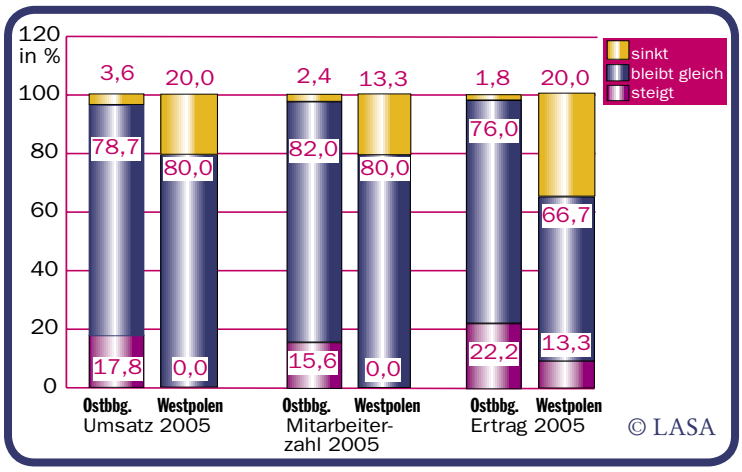
Rund 35 Prozent der Unternehmen würden nach einer Lockerung der Bestimmungen polnische Arbeitnehmer beschäftigen, die restlichen 65 Prozent der Befragten rechnen auch nach der Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit nicht damit, polnische Arbeitnehmer einzustellen.

Aus Sicht der westpolnischen Unternehmen würde sich eine volle Freizügigkeit der Arbeitnehmer überwiegend positiv auswirken. Knapp 27 Prozent erwarten dadurch eine Verbesserung für das eigene Unternehmen, nur 7 Prozent eine Verschlechterung.

Mehr Handel und Wandel?

Diese Frage wird in dem Fazit der Untersuchung der IHK Frankfurt (Oder) für Ostbrandenburg eindeutig beantwortet: Trotz der Vielzahl von Unternehmenskooperationen zu den neuen EU-Mitgliedern ist „die erwartete Zunahme der Handelbeziehungen nach dem Beitritt allerdings ausgeblieben“.

Dies läge vor allem daran, dass die ostbrandenburgischen Unternehmen mehrheitlich auf die Region Berlin-Brandenburg und Deutschland orientiert sind. Lediglich die Unternehmen, die bereits vor der Erweiterung auf dem Gebiet der Beitrittsländer aktiv waren, hätten die Möglichkeiten, die der EU-Beitritt geboten habe, weiter genutzt und ausgebaut. □ *(em)*



Auswirkungen der EU-Erweiterung bei den Unternehmen (Quelle: IHK-Befragung)

Infos/Quelle

IHK Frankfurt (Oder): Die EU-Erweiterung im Meinungsbild der ostbrandenburgischen Unternehmerschaft. Ergebnisse einer vierten Umfrage 2005. Kostenloser Internet-Download: www.ffo.ihk24.de Stichwort: Standortpolitik, Wirtschaftspolitik

„Wir freuen uns, dass Lubuskie jetzt ein Teil der EU ist“

Ein Interview mit dem Direktor des Wojewodschaftsarbeitsamtes

Die Wojewodschaft Lubuskie ist durch ihre räumliche Nähe und durch ähnliche Arbeitsmarktprobleme eng mit Brandenburg verbunden. Das ‚Wojewodschaftsarbeitsamt‘ in Zielona Gora ist als mittelverwaltende Stelle für den Europäischen Sozialfonds (ESF) für die Durchführung von Maßnahmen zur Entwicklung der Humanressourcen zuständig. Wir sprachen mit dem Direktor Kazimierz Piatak über Veränderungen, die sich für die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt im Zuge des EU-Beitritts Polens ergeben haben.

Direktor Kazimierz Piatak an seinem Schreibtisch in Zielona Gora

- Herr Direktor, seit ungefähr 10 Monaten ist die Wojewodschaft Zielona Gora eine Region der Europäischen Union (EU). Was bedeutet das für die Region und ihre Wirtschaft? Was hat sich verändert?

Der Beitritt Polens zur EU war ein Ereignis, auf das wir viele Jahre gewartet haben. Wir haben uns systematisch darauf vorbereitet, um diesen Augenblick so gut wie möglich nutzen zu können. Der 1. Mai 2004 war für uns ein Tag der Freude, aber auch ein gewöhnlicher Tag der Arbeit für unsere Region.

Schon jetzt können wir viele positive Veränderungen feststellen. Das politische Bild des Landes und der Region hat an Ansehen gewonnen. Das wirtschaftliche Wachstum nimmt zu. Die Unternehmer hoffen, dass sich die Möglichkeiten zur Modernisierung der eigenen Firmen verbessern. Eine Belebung des Exports und ein Boom in den Sektoren, die mit der landwirtschaftlichen und der Lebensmittelproduktion in Verbindung stehen, ist festzustellen. Weiterhin verbesserten sich die Chancen für eine Arbeitsaufnahme und ein Auslandsstudium in anderen EU-Ländern. Diese Veränderungen betrachten wir als die wichtigsten. Bemerkenswert ist, dass sie zu einer Erhöhung der Akzeptanz der EU-Mitgliedschaft unter den Landwirten von 20 Prozent am Anfang und auf 63 Prozent am Ende des Jahres 2004 geführt haben. Die Landwirte sind die gesellschaftliche Gruppe, die vom EU-Beitritt Polens am meisten profitiert hat.

Neben den positiven gibt es auch negative Auswirkungen der Mitgliedschaft. Vor allem sind die Preise gestiegen und es kam zu zahlreichen Importen alter Autos nach Polen. Ein eher indirekter Einfluss der Mitgliedschaft war die Stärkung der polnischen Währung – was einerseits die polnische Wirtschaft glaubwürdiger machte, aber andererseits eine gewisse Unruhe bei den polnischen Exporteuren verursachte.

Hier sollte man betonen, dass seit dem 1. Mai erhebliche Erleichterungen beim Zugang polnischer BürgerInnen zum Arbeitsmarkt in einigen der ‚alten‘ Mitgliedstaaten gewährt wurden. In Übereinstimmung mit früheren Prognosen kam es nicht zu einer massenhaften Arbeitsmigration aus Polen. Gleichzeitig sind keine Entlassungen von Mitarbeitern in Polen im Zusammenhang mit der EU-Mitgliedschaft zu beobachten. Die Beibehaltung des hohen Wirtschaftswachstums (ca. 6 Prozent im Jahre 2004, d. R.), der unbegrenzte Zugang zum europäischen Markt sowie die Möglichkeiten der Nutzung der EU-Strukturfonds bewirkten eine Verringerung der Arbeitslosigkeit.

- Welche Veränderungen sind auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten? Gibt es ein wachsendes Interesse der Einwohner der Wojewodschaft, in anderen EU-Ländern Arbeit zu suchen?

Der Beitritt Polens zur EU hat die Möglichkeit geschaffen, dass polnische ArbeitnehmerInnen in einigen Mitgliedstaaten schon jetzt eine Arbeit aufnehmen können. Perspektivisch wird ihnen die volle Freizügigkeit innerhalb der EU in den nächsten Jahren garantiert. Der Beitrittsvertrag sieht vor, dass seit dem 1. Mai polnische BürgerInnen in Großbritannien, Irland und Schweden ohne formelle Beschränkungen arbeiten können. In vielen Ländern der EU wird in einzelnen Branchen u. a. wegen der Alterung der Gesellschaft ein Defizit an Personal sichtbar. Durch die EU-Erweiterung bietet sich die Möglichkeit, diese ‚Lücken‘ mithilfe des Personals aus einem anderen Land zu schließen. Das hatte zur Folge, dass die Verfahren zur Erteilung einer Arbeits- und Aufenthaltsgenehmigung in fast allen Ländern der EU vereinfacht worden sind. Zum Beispiel hat Dänemark die Beschäftigung für Ärzte und Krankenschwestern erleichtert.

Trotz einiger Beschränkungen durch die Übergangszeiten sollte man nicht vergessen, dass alle BürgerInnen der EU, die legale Arbeit in einem anderen Mitgliedsland annehmen, die gleichen Rechte und Pflichten wie einheimische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben.

In der Wojewodschaft Lubuskie besteht großes Interesse, eine Arbeit im Ausland anzunehmen. Jeden Tag kommen Menschen in unser Amt, die sich für die Arbeitsaufnahme außerhalb Polens interessieren oder Fragen über Lebens- und Arbeitsbedingungen in verschiedenen Ländern stellen. Die Mehrheit der Arbeitsangebote aus anderen EU-Ländern, die im Wojewodschaftsarbeitsamt in Zielona Gora eintreffen, beziehen sich auf qualifizierte Fachkräfte mit mehrjähriger Berufspraxis und Fremdsprachenkenntnissen. Interesse für die Arbeit im Ausland zeigen vor allem junge Menschen, die zwar Sprachkenntnisse mitbringen, aber keine berufliche Erfahrung besitzen. Sie wollen für kurze Zeit arbeiten, um ihren Etat aufzubessern.

- Seit dem 1. Mai können Sie für die aktive Arbeitsmarktpolitik die Strukturfonds, insbesondere ESF-Mittel, verwenden. Nennen Sie die Maßnahmen, die für Lubuskie von größter Bedeutung sind und die Sie nur dank der ESF-Mittel realisieren konnten.

Das Wojewodschaftsarbeitsamt ist als mittelverwaltende Stelle für eine Reihe von Maßnahmen des Sektoralen Operationellen Programms (polnisch: SOP) (Maßnahmen 1.2, 1.3) sowie des Integrierten Operationellen Programms zur Regionalentwicklung (polnisch: ZPORR) (Maßnahmen 2.1, 2.3, 2.4) verantwortlich. Alle Maßnahmen haben das Ziel, Investitionen zur Entwicklung der Humanressourcen sowie die Modernisierung des polnischen Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung lokaler Besonderheiten zu realisieren.

Die Projekte im Rahmen des SOP sollen Arbeitslosen bei ihrer gesellschaftlichen und beruflichen Aktivierung helfen. Die TeilnehmerInnen der Maßnahmen können Jugendliche unter 25 Jahren sein, ExistenzgründerInnen, die über 24 Monate arbeitslos waren, und alle übrigen

Langzeitarbeitslosen. Die Projekte bieten Informationsveranstaltungen, Umschulungen und Finanzierungshilfen für ExistenzgründerInnen an. Sie können auch lokale Initiativen unterstützen, die bei der Arbeitsaufnahme helfen, wie z. B. Berufsberatung, Arbeitsvermittlung, Jobzentren.

Die Projekte im Rahmen des ZPORR richten sich an Beschäftigte. Auf ein großes Interesse bei den Bildungsträgern stößt die Maßnahme 2.1, die sich an MitarbeiterInnen wendet, die sich weiterqualifizieren oder umschulen lassen wollen. Hier werden auch Praktika für Absolventinnen und Absolventen der Berufs- und Hochschulen unterstützt. Geringeres Interesse finden Maßnahmen für ehemalige Beschäftigte aus landwirtschaftlichen Betrieben. Hier können auch Umschulungen, Beratung und Arbeitsvermittlung finanziert werden. Gründe dafür liegen aus meiner Sicht in den Schwierigkeiten, diese Zielgruppe zu erreichen. Dieses Problem betrifft nicht nur unsere Wojewodschaft, sondern das ganze Land.

- Beschreiben Sie die unmittelbaren, aktuellen und langfristigen Ziele der Arbeitsmarktpolitik in der Wojewodschaft Lubuskie und die Rolle, die dabei die EU-Fördermittel spielen.

Die aktuellen und langfristigen Ziele der regionalen Arbeitsmarktpolitik der Wojewodschaft werden von einer Strategie zur Beschäftigungssicherung und zur Minderung der Folgen der Arbeitslosigkeit in Lubuskie bestimmt. Die Strategie wurde vom Landesparlament im März 2001 angenommen. Zu den langfristigen Zielen zählen: Erhöhung der Anzahl der Arbeitsplätze, Anpassung der Qualifikation des Personals an die Bedarfe des Arbeitsmarktes, Angleichung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sowie Erhöhung der Effektivität der Institutionen der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Aus der bisherigen Praxis ergibt sich, dass diese Grundsätze und Ziele ihren Zweck erfüllen. Bemerkenswert ist, dass in früheren Diagnosen und Simulationsanalysen prognostiziert wurde, dass die Arbeitslosigkeit erst ab 2005/2006 nicht mehr anwachsen würde. Dieses Ziel haben wir nun schon im Jahr 2004 erreicht. Im Januar 2004 hat sich die Arbeitslosigkeit um 8 Prozent im Vergleich zum Jahr 2003 verringert.

Meiner Meinung nach werden die Strukturfonds weiterhin eine wichtige Rolle bei der Realisierung der Ziele der Beschäftigungsstrategie in Lubuskie spielen. Sie stellen eine wesentliche Ergänzung dar für die bisher für dieses Ziel eingesetzten Mittel.

- Wie sollte sich diese Zusammenarbeit zwischen den polnischen und deutschen Partnern besonders im Hinblick auf die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit in Zukunft gestalten?

Eine optimale Zusammenarbeit im Bereich der Prävention und der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit wird erst nach vollständiger Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für die Arbeitssuchenden aus Polen möglich sein.

Besonders interessant für die Institutionen des Arbeitsmarktes sind die komplexe Ausbildung der Arbeitssuchenden und ihre vorhandenen praktischen Fähigkeiten, die für den Arbeitsmarkt von Nutzen sind. Sehr wichtig ist auch, gerade im Zusammenhang mit der Alterung der Gesellschaft, dass man die Rückkehr der älteren Arbeitskräfte auf den Arbeitsmarkt sowie ihr lebenslanges Lernen unterstützt. Die berufliche Aktivierung älterer MitarbeiterInnen eröffnet Möglichkeiten zur Verringerung der Sozialausgaben sowie der Durchführung von Hilfsprogrammen. Alternative Formen der Beschäftigung können den Arbeitsmarkt dynamisieren sowie das Muster von Erwerbsbiografien verändern. Mithilfe der ESF-Mittel wird die Vorbereitung von gemeinsamen Programmen zur beruflichen Aktivierung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit auf beiden Seiten der Oder besser zu gestalten sein. Hier sollte man besonders Maßnahmen innerhalb des ZPORR, Priorität 2, sowie die Programme EQUAL und INTERREG berücksichtigen. Diese Programme helfen, positive Modelle und Erfahrungen bei der Schaffung attraktiver Programme der beruflichen Aktivierung, unter Berücksichtigung der Besonderheiten der grenznahen Gebiete, zu transferieren. Die Propagierung und Verbreitung von best practices auf der polnischen und deutschen Seite wird durch die stetige kulturelle und sprachliche Annäherung einfacher. Sie ermöglichen eine bessere kulturelle Integration und den Abbau von Stereotypen und Vorurteilen zwischen polnischen und deutschen Partnern.

Ebenso wichtig sind die Aktivierung der Unternehmen, die Initiierung gemeinsamer Vorhaben für neue Investitionen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze sowie die Suche nach neuen Absatzmärkten für die Waren und Dienstleistungen auf beiden Seiten der Oder. □

Bogdan Kostyra, BBJ Consult AG, NL Potsdam

Infos
Tel.: (03 31) 7 47 71-32,
E-Mail: kostyra@bbj.de

ESF-Maßnahmen des Wojewodschaftarbeitsamtes bis 2006

Sektorales Operationelles Programm (SOP)

Priorität 1: Aktive Politik des Arbeitsmarktes sowie der berufl./sozialen Integration
1.1 Entwickl./Modernisierung der Instrumente und Institutionen des Arbeitsmarktes
1.2 Perspektiven für junge Menschen
1.3 Entgegenwirken und Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit
1.4 Berufliche und soziale Integration der behinderten Menschen
1.5 Förderung der aktiven Sozialpolitik durch Unterstützung Benachteiligter
1.6 Berufliche Integration und Reintegration der Frauen

Priorität 2: Entwicklung der Wissensgesellschaft
1.1 Verbesserung des Zugangs zur Bildung – Förderung des lebenslangen Lernens
1.2 Erhöhung der Bildungsqualität entsprechend der Bedarfe des Arbeitsmarktes
1.3 Entwicklung des Personals der modernen Wirtschaft
1.4 Stärkung der Verwaltungsfähigkeit

Integriertes Operationelles Programm der Regionalentwicklung (ZPORR)

Priorität 2: Stärkung der Entwicklung der Humanressourcen in den Regionen
1.1 Entw. der (beruflichen) Fähigkeiten in Verbindung mit dem Bedarf des regionalen Arbeitsmarktes und der Möglichkeiten des lebenslangen Lernens in der Region
1.2 Angleichung der Bildungschancen mithilfe von Stipendien
1.3 Berufliche Neuorientierung der Personen, die die Landwirtschaft verlassen
1.4 Berufl. Neuorientierung der Personen, die von Umstrukturierung bedroht sind
1.5 Förderung des Unternehmergeistes
1.6 Regionale Innovationsstrategien sowie Wissenstransfer

Empfehlungen der EU-Kommission für Polen

In dem Bericht der Taskforce Beschäftigung unter dem Vorsitz von Wim Kok (November 2003) und in dem Beschäftigungsbericht 2004/2005 (Länderanalyse) werden Polen zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie folgende Reformschritte vorgeschlagen:

Anpassungsfähigkeit steigern

> Es sollten weitere Maßnahmen unternommen werden, um die Unternehmensgründungen zu steigern und ein unternehmerfreundliches Umfeld zu schaffen.

> Als Fortsetzung der Maßnahmen zur Senkung der Arbeitskosten für Geringqualifizierte und Jugendliche müsse das Steuer-/Leistungssystem überprüft werden, um die hohe Steuerbelastung der Arbeit zu senken.

Arbeit zu einer echten Alternative für alle machen

> Der Aufbau der neuen lokalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollte weiter beschleunigt fortgeführt werden, auch im Hinblick auf eine ausreichende Ausstattung mit Finanzen, Personal, Weiterbildung und Ausrüstung.

> Es sei wichtig, dass die Reform der verschiedenen Sozialleistungen fortgeführt werde, insbesondere bei der aktiven Arbeitssuche und der Wiedereingliederung. Auf benachteiligte Jugendliche sollte ein besonderes Augenmerk gelegt werden.

> Die Hindernisse für Teilzeitarbeit sollten beseitigt werden, weil dadurch Frauen und ältere Arbeitskräfte häufiger beschäftigt werden könnten.

Investitionen in das Humankapital

> Bei den Bildungsmaßnahmen sollte dafür gesorgt werden, dass Berufsanfänger Qualifikationen erhalten, die auf dem Arbeitsmarkt benötigt werden.

> Es müsse darauf geachtet werden, dass der Zugang zur Bildung gleichberechtigt ist und Effizienz und Qualität der Bildung sich verbessern.

> Um Qualifizierungserfolge zu erzielen, müssen Arbeitnehmern und Arbeitgebern Anreize geboten werden.

Infos/Downloads

- Task-Force-Bericht: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_de.htm
- Entwurf des Beschäftigungsberichtes: http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/employ_de.htm

Arbeitslosigkeit in Polen

Große regionale Unterschiede und starkes Stadt-Land-Gefälle

Polen liegt beim Wirtschaftswachstum in Europa an der Spitze – bei der Arbeitslosenrate leider auch. Vor zwei Jahren hat der polnische Wirtschaftsminister Jerzy Hausner verkündet, dass die Arbeitslosigkeit bis Ende 2004 unter 19 Prozent gehalten werde. Dieses Planziel hat die Regierung knapp verfehlt, denn im Januar 2005 stieg sie auf 19,5 Prozent und im April sank sie auf 19,3 Prozent. Doch auch mit dem Erreichen der angestrebten Quote würde sich nichts daran ändern, dass Polen die höchste Arbeitslosigkeit innerhalb der EU-Staaten aufweist.

Nimmt man eine differenzierte Betrachtung der Arbeitslosenquote vor, dann zeigt sich Folgendes:

> Dorfbewohner sind eher ohne Arbeit als Stadtbewohner.

> Frauen sind häufiger arbeitslos als Männer.

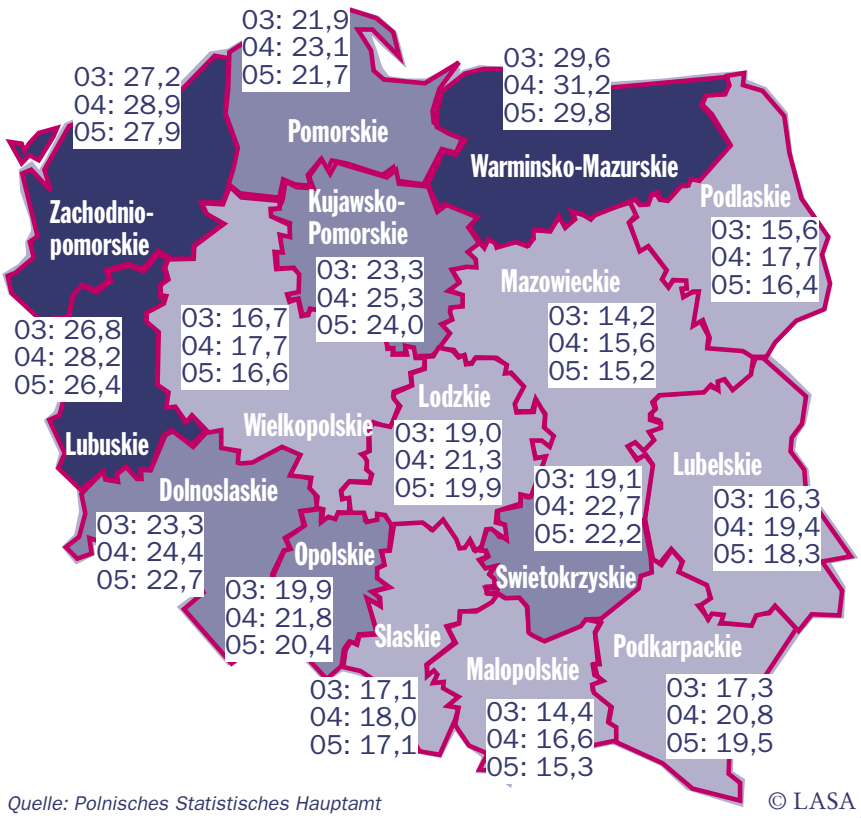
> Die 18- bis 24-Jährigen sind mit einem Viertel an den ungefähr drei Millionen Erwerbslosen besonders betroffen.

> Die Wojewodschaft Warminsko-Mazurskie mit einer Arbeitslosenquote von knapp 30 Prozent und die an Brandenburg angrenzenden Wojewodschaften Zachodniopomorskie (Westpommern) mit 28 Prozent und Lubuskie mit 26 Prozent halten den Negativrekord, während die Wojewodschaften um Warschau mit die niedrigsten Arbeitslosenquoten haben.

Der hohen Arbeitslosigkeit steht ein äußerst starkes Wirtschaftswachstum gegenüber: Das Bruttoinlandsprodukt wuchs 2004 um 5 Prozent und die industrielle Produktion um 12 Prozent. Der EU-Durchschnitt betrug dagegen nur 2 Prozent beim BIP-Wachstum und 4 Prozent bei der Industrieproduktion.

Und was muss in Polen getan werden, um die ungleichen Verhältnisse abzubauen? Die EU empfiehlt dem Land, den Strukturwandel in der Landwirtschaft und dem Steinkohlebergbau konsequent weiterzuführen. Zugleich sollen die Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik ausgebaut und die Reformen der sozialen Sicherungssysteme optimiert werden (s. a. Infokasten auf dieser Seite). □ *(em)*

Arbeitslosenquoten der Wojewodschaften (Januar 2003 bis Januar 2005)



Quelle: Polnisches Statistisches Hauptamt

© LASA

Arbeitsmarktinstrumente in Polen

Schulungsfonds, lokale Projekte und Sonderleistungen

Mit dem neuen Gesetz zur Arbeit vom Juni 2004 hat sich Polen den europäischen beschäftigungspolitischen Rahmenbedingungen angepasst. Das Land versucht damit, seine hohe Arbeitslosenquote abzubauen und die von der EU-Kommission konstatierten Beschäftigungsdefizite zu beheben (s. a. gegenüberliegende Seite). Im Folgenden informieren wir in Auszügen über das neue Beschäftigungsgesetz.

Instrumente des Arbeitsmarktes (Artikel 44 bis 61)

Zu den Arbeitsmarktinstrumenten, welche die Grundleistungen des Arbeitsmarktes fördern, gehören:

1) Finanzierung der Fahrkosten (außerhalb des ständigen Wohnortes) für den Weg zum Arbeitgeber, der ein Stellenangebot angezeigt hat, oder zur Arbeitsstelle, der Absolvierung eines Praktikums, beruflicher Ausbildung an der Arbeitsstelle, der Schulung oder Absolvierung des Unterrichts im Rahmen der Berufsberatung im Falle der Einweisung des Kreisarbeitsamtes.
2) Finanzierung der Unterbringungskosten (außerhalb des ständigen Wohnortes) an der Arbeitsstelle für diejenigen, welche die Beschäftigung oder andere berufliche Tätigkeit, ein Praktikum, berufliche Ausbildung an der Arbeitsstelle oder eine Schulung im Falle der Einweisung des Kreisarbeitsamtes aufgenommen haben.
3) Finanzielle Unterstützung der Ausstattung eines Arbeitsplatzes, Aufnahme der gewerblichen Tätigkeit, Kosten für die Rechtshilfe, Konsultation und Beratung.
4) Rückerstattung der aufgewandten Kosten für die geleisteten Beiträge der Sozialversicherung im Zusammenhang mit der Beschäftigung eines eingewiesenen Arbeitslosen.
5) Finanzierung von Bewerbungsunterlagen.

Sonderleistungen für entlassene Landwirte (Artikel 62)

Personen, die der Sozialversicherung für Landwirte unterliegen und die kein Arbeitslosengeld erhalten, haben Anspruch auf

a) Erstattung der Beiträge der Sozialversicherung für Landwirte in dem Zeitraum des ersten Jahres nach Auflösung des Arbeits- oder Dienstverhältnisses,
b) Erstattung von Schulungskosten zum Zwecke der Aufnahme einer außerlandwirtschaftlichen Beschäftigung.

Förderung der lokalen und regionalen Arbeitsmärkte (Artikel 63 bis 66)

Der Landrat, alleine oder in Zusammenarbeit mit anderen Organen, Organisationen und den sich mit der Problematik des Arbeitsmarktes beschäftigenden Einrichtungen, zum Zwecke der Beschäftigungspromotion und Aktivierung der Arbeitslosen und Arbeitssuchenden, ist Träger für lokale Arbeitsmarktprojekte. Diese sind ein Maßnahmenkomplex, der die Dienstleistungen und die Instrumente des Arbeitsmarktes verbindet. Die lokalen Projekte verfolgen die Ziele: 1. Erhaltung und Schaffung neuer Arbeitsplätze, 2. Minderung der negativen Arbeitslosigkeitsfolgen, 3. Unterstützung der Umstrukturierung der Beschäftigung in den Betrieben, 4. Entwicklung der ‚human resources' und 5. Stärkung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt.

Instrumente zur Entwicklung von ‚human resources' (Artikel 67 bis 70)

Zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung können die Arbeitgeber im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Mittel einen betrieblichen Schulungsfonds gründen, der für die Finanzierung oder Mitfinanzierung der ständigen Ausbildung der Arbeitnehmer und Arbeitgeber bestimmt ist. Die Ausgaben für den Schulungsfonds richten sich nach dem betrieblichen Schulungsplan, der u. a. Folgendes festlegt: Qualifizierungsbedarf, Personenanzahl, Schulungsinhalte und finanzielle Aufwendungen.

Leistungen für Arbeitslose (Artikel 71 bis 74)

Jeder Arbeitslose hat Anspruch auf Beihilfe, wenn für ihn kein entsprechendes Arbeits-, Schulungs-, Praktikums-, Berufsausbildungs- oder öffentliches Arbeitsangebot vorhanden ist und er zuvor 18 Monate sozialversicherungspflichtig beschäftigt war. Das zuständige Arbeitsamt zahlt dem Arbeitslosen eine Beihilfe, die unabhängig davon ist, wie viel er vorher verdient hat (zzt. sind es 504 Zloty – dies entspricht 119 Euro – Arbeitslosenunterstützung für 12 Monate). In arbeitsmarktpolitischen Problemgebieten gibt es die Unterstützung für 18 Monate. Haben die Arbeitslosen danach keine Arbeitsstelle gefunden, müssen sie Sozialhilfe beantragen. □ *(em)*

Polnische Saisonarbeiter

Die Spargelsaison beginnt, und wie jedes Jahr sind die ausländischen Erntehelfer, insbesondere aus Polen, eine feste Größe, auf die die Bauern setzen. Im letzten Jahr stellte die Zentralstelle für Arbeitsvermittlung der Bundesagentur rund 324.000 Arbeitserlaubnisse für Saisonarbeiter aus, davon 280.000 an Polen.

Im Land Brandenburg waren es 2004 über 8.200 Stellen, die vorübergehend geschaffen wurden. Bei einer Arbeitslosigkeit von 20 Prozent im Land, beginnt in jedem Jahr deshalb die Debatte, inwieweit einheimische Arbeitslose zur Spargelernte herangezogen werden können.

Doch für die Arbeitsplätze muss man körperlich geeignet und durch keine privaten Betreuungsleistungen gebunden sein, sodass nur wenige Arbeitslose für den Job eines Erntehelfers in Frage kommen. „Bisher jedenfalls haben nur wenige Arbeitslose nach den Saisonjobs nachgefragt", so die Information der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Die Spargelbauern aus Beelitz und Umgebung sind sich sowieso einig: Ohne die Saisonarbeiter aus Polen und den anderen osteuropäischen Ländern sei die Spargelernte nicht zu schaffen, so das allgemeine Fazit.

Broschüre zur Saisonarbeit

Dabei ist die Debatte um die ausländischen Erntehelfer nicht neu: Seit über 130 Jahren beschäftigt die landwirtschaftliche Saisonarbeit Politik und Gesellschaft. In Brandenburg, dem drittgrößten Spargelproduzenten Deutschlands, gab es bereits vor 100 Jahren polnische Erntearbeiter, die bei der Spargelernte geholfen haben.

Für die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt war dies ein Anlass, eine Dokumentation zum Thema Saisonarbeit zu erstellen, die die Debatte versachlichen soll. In der Dokumentation wird neben einem historischen Abriss die aktuelle Situation der Saisonarbeitskräfte untersucht: Welche Arbeitsbedingungen finden sie vor, wie sind Unterkünfte gestaltet und werden die gesetzlichen Löhne gezahlt. Die Dokumentation wird mit umfangreichen Materialien ergänzt. Dazu gehören die wichtigsten rechtlichen Regelungen für Saisonarbeitskräfte sowie Stellungnahmen der IG BAU und des Wirtschafts- und Sozialausschusses der EU. □ *(em)*

Infos/Internet-Download
www.igbau.de/db/v2/download.pl/broschuere_saisonarbeit3.pdf

„Brandenburger Exporte sind um 16 Prozent gestiegen“

Interview mit Clemens Appel, Chef der Brandenburger Staatskanzlei zur EU-Osterweiterung

Seit einem Jahr hat die EU zehn neue Mitglieder. BRANDaktuell wollte von Clemens Appel, dem Chef der Brandenburger Staatskanzlei, wissen, welche Auswirkungen insbesondere der Beitritt der osteuropäischen Länder auf Brandenburg hat.

- Welche europapolitischen Ziele verfolgt das Land Brandenburg und wie sollen diese erreicht werden?

Gut drei Viertel der Rechtsetzung der EU hat Auswirkungen auch auf das Land Brandenburg. Erstrangiges Ziel des Landes Brandenburg ist es daher, die politischen, wirtschaftlichen und sozialen Lan-

Clemens Appel, Chef der Staatskanzlei. Die Staatskanzlei ist in Brandenburg für Europa und internationale Angelegenheiten zuständig.

desinteressen gegenüber der EU wirksam zu vertreten. Außerdem ist Brandenburg weiterhin auf eine angemessene Förderung aus Brüssel angewiesen. Wichtige Förderprogramme für Wirtschaft (einschließlich Landwirtschaft), Wissenschaft und Bildung werden von Brüssel aus finanziert und strukturiert. Der Einsatz dieser Mittel in Brandenburg erfolgt mit der klaren Zielsetzung der Schaffung und der Erhaltung von Arbeitsplätzen.

Die Landesregierung hält es zugleich für wichtig, dass bei den Bürgerinnen und Bürgern des Landes die Kenntnis, die Akzeptanz sowie die Anregung zur Mitgestaltung an dem europäischen Integrationsprozess verbessert werden. Um dieses zu erreichen, werden die europapolitische Kommunikationsarbeit intensiviert, das ehrenamtliche Engagement gestärkt und die europapolitischen Multiplikatoren im Land besser vernetzt.

- Brandenburg hat mit Polen eine rund 250-Kilometer-Grenze. Die Zusammenarbeit mit Polen genießt in Brandenburg Verfassungsrang. Hat es seit der Osterweiterung einen Entwicklungssprung in der Zusammenarbeit gegeben?

Die EU-Erweiterung hat der Zusammenarbeit mit Polen noch einmal einen spürbaren Entwicklungsschub gegeben. Wir merken das zum Beispiel an der gestiegenen Zahl von Anfragen an die Landesregierung nach der Vermittlung von Kooperationspartnern in Polen. Auch die Wirtschaft orientiert sich zunehmend Richtung Polen. Die Exporte sind allein 2004 um 16 Prozent gestiegen. Die gleiche Augenhöhe mit dem EU-Partner Polen tut auch der Zusammenarbeit gut. Die EU-Gemeinschaftsinitiative INTERREG III A wird in der deutsch-polnischen Grenzregion jetzt gemeinsam umgesetzt. In die gemeinsamen Verwaltungsstrukturen, die bei der Landesregierung angesiedelt sind, wurden zwei Mitarbeiter aus der Nachbarwojewodschaft Lubuskie/Lebuser Land integriert.

- Welche Vereinbarungen über eine Zusammenarbeit gibt es mit polnischen Wojewodschaften?

Brandenburg pflegt Partnerschaften mit insgesamt sechs Wojewodschaften. Der Schwerpunkt liegt selbstverständlich auf der Zusammenarbeit mit den grenznahen Wojewodschaften Lubuskie und Zachodniopomorskie. Eine enge Zusammenarbeit gibt es außerdem mit der Wojewodschaft Wielkopolskie um Posen sowie mit der Warschauer Hauptstadtregion Mazowieckie. Gute Kontakte gibt es ferner in die ostpolnische Wojewodschaft Podlaskie sowie nach Dolnoslaskie.
Mit Ausnahme von Dolnoslaskie/Niederschlesien basiert die Zusammenarbeit auf sog. ‚Gemeinsamen Erklärungen‘. Mit Wielkopolskie/Großpolen gibt es die Besonderheit, dass hier ein trilaterales Arbeitsprogramm unter Einbeziehung des Landes Berlin vereinbart wurde. Allerdings bieten die Gemeinsamen Erklärungen nur den Rahmen, innerhalb dessen sich vielfältige Kontakte und Projekte entwickelten.

- Eine der größten Sorgen der Bevölkerung war die Angst um die Arbeitsplätze. Wie stellt sich die Situation aus Sicht der Landesregierung nach einem Jahr gesammelter Erfahrungen dar?

Diese Sorge hat sich als weitgehend unbegründet erwiesen. Auf den Arbeitsmärkten selbst konnte es aufgrund der geltenden Übergangsfristen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit überhaupt keinen Verdrängungsprozess geben. Was die Bilanz der brandenburgischen Unternehmen ein Jahr nach der EU-Erweiterung betrifft, so fällt diese insgesamt positiv aus. Die IHK Cottbus hat erst kürzlich festgestellt, dass Brandenburgs Export durch die Erweiterung „einen immensen Schub“ erhalten hat.

Die Angst vor Importkonkurrenz auf Grund des unterschiedlichen Lohnniveaus hat sich damit nicht bestätigt. Im Gegenteil: Brandenburg hat einen Ausfuhrüberschuss in die Beitrittsländer und sich damit als international wettbewerbsfähig gezeigt. Das heißt nicht, dass es nicht auch Branchen gibt, wie z. B. Tankstellen, wo die Situation noch schwieriger geworden ist. Allerdings ist das kein Brandenburger Spezifikum. Tanktourismus können wir auch an der bayerisch-österreichischen Grenze beobachten.

- Im Mai beginnt das Deutsch-Polnische Jahr 2005/2006. Welche Aktivitäten sind geplant?

Das Land Brandenburg beteiligt sich aktiv am Deutsch-Polnischen Jahr. Zur Bündelung der Aktivitäten von Akteuren aus dem Land Brandenburg hat die Landesregierung eine Homepage eingerichtet. Unter www.deutschpolnischesjahr.brandenburg.de finden Sie einen Veranstaltungskalender, Informationen über die polnischen Partner, weiterführende Links und Ansprechpartner. Die Landesregierung selbst beabsichtigt, ihre polnischen Partnerregionen in wichtige Veranstaltungen einzubinden. Sie wurden eingeladen, sich mit eigenen Beiträgen am Bürgerfest anlässlich des Tages der deutschen Einheit zu beteiligen, das wir am zweiten und dritten Oktober in Potsdam veranstalten werden. Umgekehrt streben wir an, nächstes Jahr im Frühjahr eine Präsentation des Landes Brandenburg in Städten unserer Partnerregionen in Polen durchzuführen, um für das Land zu werben.

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

Wir ziehen ein positives Resümee

Gemeinsames Ziel eint die Region – Eurodistrikt Oderland

In Vorbereitung der EU-Osterweiterung im Allgemeinen und des Beitritts der Republik Polen im Besonderen haben sich Verantwortliche im Amt Barnim-Oderbruch schon seit einigen Jahren mit der Initiierung von verschiedenen Projekten beschäftigt. Diese Projekte dienten und dienen dazu, die Transformationsprozesse der EU-Osterweiterung zu begleiten sowie die daraus entstehenden Chancen zu nutzen und die Risiken zu minimieren.

Wappen des Landkreises Barnim-Oderbruch

Es geht um zwei Projekte:

1. Bez Granic (‚Grenzenlos'): Hier sollen deutsch-polnische Netzwerke mit kommunalen, sozialen und gesellschaftlichen Aufgaben geschaffen werden, wobei der Schwerpunkt auf der Zusammenarbeit der kommunalen Gebietskörperschaften liegt.
2. DePoRe (Deutsch-Polnische Regionalvereinigung EWIV – also in der Rechtsform einer Europäischen Wirtschaftsvereinigung): Hier ist die Schaffung eines gemeinsamen Wirtschaftsraumes, der Abbau administrativer Hemmnisse und die Knüpfung von Netzwerken Ziel der Arbeit.

Im Ergebnis der EU-Osterweiterung haben sich die Möglichkeiten stark erweitert, die in den Grenzregionen wahrgenommen werden können. Dazu bedarf es jedoch eines starken Engagements und großer Entschlossenheit der Akteure vor Ort. Von allein wird gar nichts.

Eine Basis für 18 Körperschaften

In unserer Region versuchen im Augenblick 18 kommunale Gebietskörperschaften als Akteure gemeinsame Grundlagen für die künftige Zusammenarbeit auf deutscher und polnischer Seite zu schaffen. Dazu gehören kleine Gemeinden (unter 5.000 Einwohner) und größere und große Gemeinden (mit mehr als 35.000 Einwohnern), die auf einen gemeinsamen Nenner kommen müssen. Die Sprachbarriere erschwert dabei die Verhandlungen.

Hinzu kommt, dass uns bisher der rechtliche Rahmen zur grenzüberschreitenden engeren Zusammenarbeit in Vereinen oder Zweckverbänden fehlt. Im Augenblick wird auf europäischer Ebene an der Schaffung der erforderlichen Rechtsgrundlagen (EVGZ – Europäische Verordnung über grenzüberschreitende Zusammenarbeit) gearbeitet, sodass hier bis 2007 eine Lösung zu erwarten ist.

Eurodistrikt Oderland

Aus den geschilderten Erfordernissen und Möglichkeiten heraus ergibt sich für uns eine klare Zielvorgabe: die Schaffung eines Eurodistriktes Oderland auf der Grundlage der EVGZ ab 2007.
Vorhaben in unserer Region:

> Einrichtung der Fährverbindung Güstebieser Loose-Gozdowice,
> Ausbau der Eisenbahnbrücke Bienenwerder zu einem Grenzübergang für Personen und Fahrradverkehr,
> gemeinsame Brandschutzaktivitäten,
> Aufbau eines gemeinsamen Tourismusportals und Verstärkung der Zusammenarbeit im Tourismus,
> Ausbau weiterer grenzüberschreitender Verkehrsinfrastruktur (Straßen, Brücken, Fähren),
> Bau eines grenzüberschreitenden Radwanderweges vom Rand Berlins bis in das Seengebiet Morins (Polen).

Fazit zur EU-Osterweiterung

Die Ängste, die im Vorfeld in der Bevölkerung sowohl auf deutscher wie auch auf polnischer Seite die Grundstimmung prägten, haben sich bis jetzt als unbegründet erwiesen – zumindest in unserer Region. Wir sind in der Lage, ein positives Resümee zu ziehen. Die Region ist enger zusammengewachsen, die Kooperation gestaltet sich konstruktiv und freundschaftlich, auf administrativer, aber auch auf zwischenmenschlicher Ebene, haben sich die Kontakte vertieft oder es sind gänzlich neue Kontakte entstanden.

Natürlich haben wir noch weitere Projekte und Ideen, zu denen wir Sie im Internet auf den Laufenden halten. □

Frank W. Ehling,
Amtsdirektor Barnim-Oderbruch

Infos
Koordinierungsbüro, Dorfstraße 56, 16259 Neulewin; Tel.: (03 34 52) 4 93 88, Internet: www.bezgranic.net

DIHK-Umfrage

EU-Osterweiterung mit positiver Bilanz

Deutsche Unternehmen und ihre Arbeitnehmer profitieren von der EU-Osterweiterung. Außerdem wollen sich immer mehr Betriebe in den neuen EU-Ländern engagieren. Das zeigen die Ergebnisse einer Umfrage des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) unter 2.400 Firmen.

Im Einzelnen ergab die Befragung:

> 31 Prozent der Unternehmen schätzen die Auswirkungen der EU-Osterweiterung positiv ein, 56 Prozent neutral. Nur 13 Prozent befürchten negative Auswirkungen.
> Die Erweiterung belebt das Geschäft mit den neuen Mitgliedsländern. Fast drei Viertel der Unternehmen (72 Prozent), die bereits vor der EU-Erweiterung in den neuen Mitgliedsländern tätig waren, haben seither ihre Aktivitäten erweitert oder planen dies derzeit.
> Als wichtigste Vorteile der Erweiterung werden die sinkenden Geschäftskosten aufgrund des Wegfalls von Zöllen und Grenzkontrollen gesehen. Daneben sind insbesondere für Unternehmen, die in den neuen EU-Ländern investieren, die höhere Rechtssicherheit sowie der Wegfall von Investitionshemmnissen von Bedeutung.
> Der von den Unternehmen am häufigsten genannte Nachteil ist ein steigender Wettbewerb und Preisdruck in Deutschland. Unternehmen, die bereits in den neuen Mitgliedsländern Geschäftsbeziehungen haben, sehen auch Nachteile in steigendem Wettbewerb und steigenden Kosten vor Ort.
> Mit zunehmender Betriebsgröße wächst in den Unternehmen der Wunsch, Mitarbeiter aus den neuen EU-Ländern einzustellen. Größere Unternehmen möchten dadurch länderspezifisches Know-how wie etwa Sprachkenntnisse oder interkulturelle Kompetenz ins Unternehmen holen. Kleinere Unternehmen möchten mit diesen Mitarbeitern vor allem ihre Lohnkosten senken.

Angesichts dieser Umfrageergebnisse ist das von DIHK-Präsident Ludwig Georg Braun gezogene Fazit entsprechend positiv: „Deutschland gehört zu den Gewinnern der EU-Osterweiterung. Denn entgegen aller Unkenrufe führt die Erweiterung auch zu mehr Beschäftigung im Inland." □ *(em)*

Quelle/Download
www.dihk.de/inhalt/informationen/news/meldungen/meldung007320.html

„Wir wollen grenzüberschreitende Strukturen schaffen“

EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) ‚Zukunft Grenzregion Oderland – Neumark‘

Über die Bahnbrücke Bienenwerder ist Polen nicht mehr erreichbar, aber in der Grenzregion Oderland werden neue Verbindungen, wie eine Fähre, aufgebaut

„Unser Plus sind die unmittelbare Nähe zu Polen, die Oder und die schnelle Erreichbarkeit aus Berlin. Dieses wollen wir nutzen, um Kurzzeittouristen anzulocken“, so Michael Seidler, EP-Koordinator bei der Deutsch-Polnischen RegionalEntwicklung (DePoRE), dem Koordinator der EQUAL-Entwicklungspartnerschaft. Damit diese Konzeption aufgeht, will die EP in der ländlichen Region des Oderbruchs grenzübergreifende touristische Strukturen aufbauen. Besonderen Wert wird dabei auf die Zusammenarbeit mit den polnischen Partnern gelegt. Ziel ist es letztendlich, über Ressorts- und Amtsgrenzen hinweg Synergieeffekte zu schaffen, die polnischen und deutschen Partnern nützen.

Entwicklungspartnerschaft
Koordinatoren und Teilprojekte

> Koordination der EP: Deutsch-Polnische RegionalEntwicklung (DePoRE), Dorfstr. 56, 16259 Neulewin; Wolfgang Skor, Tel.: (03 34 52) 4 9-3 88, E-Mail: info@depore.de
> Transnationale Koordination: DePoRE (Anschrift s. o.)
> Interkulturelle Kompetenz: Bollmann und Partner, Gubener Str. 30/31, 15230 Frankfurt (Oder); Sören Bollmann, Tel.: (03 35) 38 71-2 43, E-Mail: contact@bollmannundpartner.de
> Oder-Plan: Amt Barnim-Oderbruch, Freienwalder Str. 48, 16269 Wriezen; Frank W. Ehling, Tel.: (03 34 56) 3 99 60, E-Mail: ehling@barnim-oderbruch.de
> Oder-Produkte: STIC-Wirtschaftsfördergesellschaft Märkisch-Oderland mbH/ Strausberg, Garzauer Chaussee 1, 15344 Strausberg; Herr Jonas, Tel.: (0 33 41) 3 35-2 15, E-Mail: jonas@stic-wfgmol.de
> Oder-Wasser: Pro Projekt Gesellschaft für Projektentwicklung und Projektmanagement mbH, Seestr. 35, 14974 Ludwigsfelde; Birgit Dürsch, Tel.: (0 33 78) 20 79-73, E-Mail: birgit.duersch@ppj.info
> Oder-Culinarium: BTE Tourismusmanagement-Regionalentwicklung (Berlin), Czeminskistr. 1a, 10829 Berlin; Hartmut Rein, Tel.: (0 30) 32 79 31-0, E-Mail: berlin@bte-tourismus.de
> Oder-Wege: Arbeitsinitiative Letschin e. V., Bahnhofstr. 30a, 15324 Letschin; Horst Müller, Tel.: (03 34 75) 5 09 61, E-Mail: arbeitsinitiative-letschin@t-online.de

Die EQUAL-Entwicklungspartnerschaft basiert auf dem Projekt ‚BEZ-Granic – ohne Grenzen‘. Ziel dieses über zwei Jahre von der EU direkt finanzierten Projektes war der Ausbau grenzüberschreitender Kooperationen in unmittelbarer Nachbarschaft jenseits der Oder. Dies bot sich an, denn die von den Euroregionen geschaffenen Strukturen sind für die Region Oderland – Neumark nicht immer unproblematisch anwendbar, da die gegenüberliegenden Gebiete durch die Kreis- bzw. Wojewodschaftzugehörigkeit jeweils anderen Euroregionen angehören.

„Aber, wenn wir was aufbauen wollen, müssen wir mit unseren unmittelbaren Nachbarn verhandeln, egal welche politischen Strukturen vorherrschen.“

Hoffnungsträger Tourismus

Ein wichtiges Ergebnis des zweijährigen Projektes war, dass deutsche und polnische Akteure eine Stärkung des regionalen Wirtschaftsraumes vor allem über den Ausbau von Strukturen in der Tourismuswirtschaft anstrebten. Hier setzt jetzt die EP an. Sie will mit ihren Teilprojekten den grenzüberschreitenden touristischen Dienstleistungsbereich stärken. Dazu gehören (siehe auch linken Infokasten):

> der Ausbau des Hotel- und Gaststättengewerbes,
> der Verkauf und die Vermarktung von landwirtschaftlichen Produkten aus beiden Ländern auch im Rahmen von gemeinsamen Vermarktungsstrukturen,
> die Wiederbelebung bewährter Ausflugsziele und der Neuaufbau touristischer Destinationen,
> der Ausbau der wassertouristischen Strukturen an der Oder.

Bei allen diesen Teilprojekten ist der Aufbau grenzüberschreitender Kooperationen und Strukturen das A und O.

„Zu uns alleine kommen nur wenige Besucher. Wir werden aber als Region für die Touristen aus der Hauptstadt wesentlich attraktiver, wenn wir das benachbarte polnische Wald- und Seengebiet mit in unser Tourismuskonzept einbeziehen“, so das Fazit von Michael Seidler, der mit Stolz auf einen ersten Erfolg hinweist. Noch in diesem Sommer wird eine Fähre in Güstebieser Loose die Oder überqueren. Sie wird die erste direkte Grenzverbindung in der Region Oderland – Neumark. □ *(em)*

Grenzüberschreitende Qualifizierung

Angebote der grenznahen Lernenden Regionen

Damit sich in den grenznahen Regionen ein lebendiger transnationaler Austausch entwickelt, sind vor allem entsprechend interkulturell und sprachlich vorgebildete Arbeitskräfte gefragt. Dies berücksichtigen die Angebote der grenznahen Lernenden Regionen Brandenburgs: ‚Lernende Lausitz' (Projektträger BTU Cottbus), LeNeOS ‚LernNetz Oderland-Spree' (Projektträger IHK Frankfurt/Oder) und ‚LUCHS – Lernen in der Uckermark, Chancen sehen' (Projektträger LASA Brandenburg). Diese drei Netzwerkverbünde, die seit rund drei Jahren vom Bundesministerium für Forschung und Bildung unterstützt werden, haben das übergreifende Ziel, das interkulturelle Denken und Handeln der Menschen in ihrer Region zu fördern.

Schwerpunkt: Aus- und Weiterbildungsangebote

Ein Schwerpunkt der Lernenden Regionen ist die passgenaue Weiterbildung von Zielgruppen. Ein Beispiel dafür ist die Uckermark, in der sich LehrerInnen und AusbilderInnen über Verhaltensnormen, Kultur und Geschichte Polens weiterbilden und als Multiplikatoren gegenüber ihren Schülern wirken.

Zusätzlich organisiert das in Angermünde angesiedelte Projekt ‚Lernforum Polen' praxisorientierte Austauschprogramme mit polnischen Partnerschulen.

Deutsche Pädagogen lernen die Geschichte Polens kennen, um sie als Multiplikatoren weitergeben zu können

In der Lausitz bilden sich junge Menschen grenzübergreifend zur WirtschaftsassistentIn für deutsch-polnische Geschäftsbeziehungen weiter. Bei einem Modellversuch von LeNeOS erwerben 15 deutsche und 15 polnische Auszubildende einen in Polen und Deutschland anerkannten Berufsabschluss als Hotelfachmann/-frau und Hoteltechniker/-in.

Schwerpunkt: Transparenz, Datenbanken und Lehrmedien

Bei den noch wenig erschlossenen deutsch-polnischen Kooperationen schaffen Datenbanken Transparenz. So hilft die Datenbank des Deutsch-Polnischen Beratungszentrums in Cottbus (Lausitz), Kooperationspartner in Polen zu finden. Das Lernforum Polen bündelt in seinem ‚Info-Pool' interkulturelle Bildungsangebote in den Grenzregionen.

Zur Erleichterung des interkulturellen Lernens sind entsprechende Lehrmedien notwendig. In den Lernenden Regionen werden deshalb ein Lehrbuch für den Polnisch-Unterricht in der Erwachsenenbildung sowie ein Führer zur Interkulturellen Kompetenz für Kinder neu entwickelt (Lernende Lausitz). Ein deutsch-polnischer Sprachthesaurus ist über das ‚Lernforum Polen' erhältlich und unter Mitwirkung von LeNeOS entstand ein in deutsch und polnisch verfasstes Lehrbuch für LehrerInnen über die Euroregion Viadrina.

Schwerpunkt Beratung

Das Deutsch-Polnische Bildungs- und Beratungszentrum der Lernenden Lausitz berät Bildungsträger und Unternehmen, die grenzüberschreitende Projekte und Kooperationen durchführen wollen. Dazu gehören Branchen- und Marktanalysen und Vermittlung von passenden Partnern in Polen.

Mit ihren Angeboten verstehen sich die Lernenden Regionen als Motor für die Vision eines grenzenlosen Bildungsraums, in dem Lernen und Arbeiten beiderseits der Grenze Normalität werden soll. ◻

Christoph Schäberle, LUCHS

Infos

- ‚Lernforum Polen', Ute Behrendt, Tel.: (0 33 31) 26 05 42, E-Mail: behrendt@abw-ang.de
- Lernende Lausitz, Jörg Brückner, Tel.: (03 55) 69 41 70, E-Mail: lernende-lausitz@tu-cottbus.de
- LeNeOS, Daniela Schönefeld, Tel.: (0 33 34 20) 2 21 11, E-Mail: Daniela.schoenefeld@bbv-eberswalde.de

EU-Osterweiterung

So urteilen die Deutschen

Die Zustimmung der Bevölkerung zur EU-Erweiterung ist in Deutschland mit 36 Prozent derzeit besonders gering, so eine Untersuchung des Deutschen Wirtschaftsinstituts vom März 2005. Die Analyse wurde im Wochenbericht 11/2005 des DIW Berlin veröffentlicht.

Betrachtet man die Auseinandersetzungen über die sozialen und wirtschaftlichen Folgen der aktuellen EU-Erweiterung, dann stehen zwei Punkte im Vordergrund: Erstens, inwieweit die deutsche Wirtschaft und der deutsche Arbeitsmarkt von der Erweiterung profitieren können, und zweitens, wie hoch die Zuwanderung aus Mittel- und Osteuropa nach Deutschland ausfällt.

Von diesen Ausgangskriterien ist es abhängig, wie die Zustimmung der deutschen Bevölkerung ausfällt, wobei die Wahrnehmung in der Bevölkerung nicht zwangsläufig die gleiche sein muss wie die von Fachleuten. Unter den Experten, so die DIW-Analyse, ist es unumstritten, dass die Aufnahme der mittel- und osteuropäischen Länder in die EU zu positiven Impulsen für Deutschland führen werde. Für die exportorientierte deutsche Wirtschaft haben diese Länder eine immer größer werdende Bedeutung. Bedingt durch die geografische Nähe zu den neuen Mitgliedsländern Mittel- und Osteuropas könnte insbesondere die ostdeutsche Wirtschaft von der EU-Erweiterung profitieren.

Weitere Einzelergebnisse

Weitere Ergebnisse der DIW-Analyse, die auf der Grundlage von Daten des Sozioökonomischen Panels (SOEP) erhoben wurden, zeigten, dass die Sorgen der deutschen Bevölkerung über die Folgen der EU-Erweiterung entgegen landläufigen Erwartungen nicht im Zusammenhang mit Befürchtungen um die eigene soziale Lage stehen. So würden auch Personen in prekärer Erwerbslage und Arbeitslose die Folgen der EU-Erweiterung nicht kritischer sehen als der Rest der Bevölkerung. Besonders gering ist die Sorge um die EU-Erweiterung bei unter 25-Jährigen, bei Befragten aus Ostdeutschland und bei Personen mit geringem Einkommen. ◻ *(em)*

Infos

DIW-Wochenbericht 11/2005 (16. März 2005) Download: www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/jahrgang05/index.jsp

Arbeitsrechtliche Konsequenzen des Berufsbildungsgesetzes

Größere Flexibilität auch juristisch angepasst

Auf Seite 18 in diesem Heft wird bereits auf die wichtigsten Änderungen des Gesetzes hingewiesen. In Ergänzung dieser Informationen geht es nachfolgend vor allem um die arbeitsrechtlichen Konsequenzen der Änderungen.

Probezeit verlängert

Gemäß § 20 des neuen Gesetzes wird die bisher geltende Probezeit von drei Monaten auf vier Monate erhöht. Dieses gibt den Vertragsparteien einen längeren Zeitraum des gegenseitigen Kennenlernens und verlängert zugleich die Möglichkeit, sich kurzfristig gemäß § 22 des gleichen Gesetzes innerhalb der Probezeit wieder zu trennen.

Innerhalb der Probezeit kann das Berufungsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 1 BBiG).

Dauer des Ausbildungsverhältnisses

Wie bisher endet das Berufsausbildungsverhältnis mit dem Ablauf der Ausbildungszeit. Für die Fälle, in denen Auszubildende vor Ablauf der Ausbildungszeit die Abschlussprüfung bestehen, ist nunmehr geregelt, dass das Berufsausbildungsverhältnis mit Bekanntgabe des Ergebnisses durch den Prüfungsausschuss endet. Insoweit wurde die bisherige Formulierung ‚mit Bestehen der Abschlussprüfung' näher definiert.

Hinsichtlich der Kündigungsbestimmungen hat sich keine Änderung ergeben. Ebenfalls ist die Weiterarbeit unverändert geregelt, wonach ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit als begründet gilt, wenn Auszubildende im Anschluss an das Berufsausbildungsverhältnis beschäftigt werden, ohne das hierüber ausdrücklich etwas vereinbart worden ist.

Auslandsaufenthalte jetzt möglich

Ausbildungsabschnitte im Ausland sind jetzt möglich, wenn diese dem Ausbildungsziel dienen. Die Gesamtdauer soll ein Viertel der in der Ausbildungsordnung festgelegten Ausbildungsdauer nicht überschreiten (§ 2 Abs. 3 BBiG).

Gestreckte Abschlussprüfung

Neben der stufenweisen Ausbildungsmöglichkeit (s. S. 18, Interview im Kasten) wird im § 5 BBiG geregelt, dass die gestreckte Abschlussprüfung als Alternative zur klassischen Abschlussprüfung ermöglicht wird. Die Grundqualifikationen werden im ersten Teil geprüft und gewertet, das Ergebnis fließt in die Abschlussnote mit ein.

Anrechnung beruflicher Vorbildung

Nach § 7 BBiG können die Landesregierungen zukünftig durch Rechtsverordnung bestimmen, dass der Beruf eines Bildungsganges berufsbildender Schulen oder die Berufsausbildung einer sonstigen Einrichtung ganz oder teilweise auf die Ausbildungszeit angerechnet wird.

Dazu bedarf es eines gemeinsamen Antrags des Auszubildenden sowie des auszubildenden Betriebes.

Vollzeitschüler mit IHK-Prüfung ermöglicht

In § 43 Abs. 2 BBiG wird der Anspruch von Absolventen vollzeitschulischer Ausbildungsgänge auf Zulassung zur IHK-Prüfung festgeschrieben. Diese wird jedoch an strenge Voraussetzungen geknüpft und ist bis 2011 befristet. Die Anerkennung solcher Bildungsgänge erfolgt durch die Landesregierung. □

Astried Klaus, Rechtsanwältin

Sozialversicherungsrechtliche Statusfeststellung

Mehr Rechtssicherheit für mitarbeitende Familienangehörige des Arbeitgebers

Am 1. Januar 2005 wurde das Verfahren zur sozialversicherungsrechtlichen Statusfeststellung bei der Mitarbeit von Familienangehörigen geändert. Wurden mitarbeitende Ehegatten oder Lebenspartner des Arbeitgebers sowie bei Geschäftsführern einer GmbH, die zugleich Gesellschafter dieser GmbH sind, am 1. Januar 2005 als beschäftigt gemeldet, wird deren Status jetzt automatisch ohne Antrag des Arbeitgebers bei der Bundesagentur für Arbeit geprüft.

Die Prüfung erfolgt in der verbindlichen Form eines Verwaltungsaktes. Ergibt die Prüfung, dass entsprechend der Anmeldung des Arbeitgebers ein Beschäftigungsverhältnis vorliegt und damit zu Recht auch Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt werden, ist die Bundesagentur für Arbeit hieran gebunden. Dadurch wird zukünftig Rechtssicherheit geschaffen und sichergestellt, dass die zur Arbeitslosenversicherung geleisteten Beiträge zu einer entsprechenden Absicherung für die Betroffenen führen.

Für vor dem 1. Januar 2005 zur Sozialversicherung angemeldete Familienmitglieder besteht nach wie vor die Möglichkeit, bei ungeklärtem Status schriftlich eine Entscheidung hierüber gemäß § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV zu erlangen.

Nach der ab 1. Januar 2005 geltenden Regelung des § 28a Abs. 3 Satz 1 Nr. 10 und 11 SGB IV in der Fassung des Vierten Gesetzes über Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt hat der Arbeitgeber in der Meldung des bei ihm sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Angabe zu machen, ob der Beschäftige zu ihm in einer Beziehung als Ehegatte oder Lebenspartner steht oder als GmbH-Gesellschafter-Geschäftsführer tätig ist.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung erarbeiteten hierzu eine Neufassung ihrer gemeinsamen Grundsätze zur leistungsrechtlichen Bindung der Bundesagentur für Arbeit. Diese werden bereits seit Anfang des Jahres angewandt. □

Astried Klaus,
Fachanwältin für Arbeitsrecht

Infos

Kanzlei Klaus, Kleine Gasse 3, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 01 67 85

Sind Frauen die Verliererinnen von Hartz IV?

Interview mit Claudia Brestrich, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg (BA)

Claudia Brestrich, Leiterin Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt

„Frauen sind die Verliererinnen." Dieser von verschiedensten Seiten erhobene Vorwurf bezieht sich vor allem auf die mit der Hartz IV-Reform eingeleitete Zusammenlegung der sozialen Sicherungssysteme. BRANDaktuell sprach mit der Leiterin des Stabes Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg darüber, was die Bundesagentur für Arbeit (BA) unternimmt, um diesen Trend aufzufangen.

- Mit der Zusammenlegung der sozialen Sicherungssysteme (Hartz IV) gelten langzeitarbeitslose Frauen als Verliererinnen der Reform. Können Sie das bestätigen?

Die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe (Hartz IV) ist die konsequente Fortsetzung der schon vorher eingeleiteten arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Reformen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der ganzheitlichen Betreuung von Langzeitarbeitslosen durch die Arbeitsgemeinschaften bzw. optierenden Kommunen.

Mit einem angestrebten Betreuungsschlüssel von 1 zu 150 bei Bewerbern und Bewerberinnen über 25, speziell geschulten Fallmanagern und einem verbesserten Dienstleistungsangebot wird langzeitarbeitslosen Frauen und Männern eine größere Chance zur Integration auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht. Zum ersten Mal steht erwerbsfähigen Hilfebedürftigen, also den ehemaligen SozialhilfeempfängerInnen, der gleiche Zugang zur Arbeitsförderung offen; gleichzeitig werden für sie als ALG II-Bezieher und -Bezieherinnen Beiträge zur Renten-, Kranken- und Pflegeversicherung entrichtet.

Langzeitarbeitslose Frauen stellten auch schon vor Hartz eine besondere Kundengruppe in Brandenburg dar. Oft wurde diese durch eine überdurchschnittliche Beteiligung an den arbeitsmarktlichen Instrumentarien der Agenturen für Arbeit aufgefangen. Dies führte leider weniger häufig, aufgrund nicht ausreichend vorhandener Arbeitsplätze vor Ort oder eingeschränkter Mobilität, zur erfolgreichen Einmündung auf den 1. Arbeitsmarkt.

Bei Aufnahme der neuen Zusatzjobs, d. h. Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung incl. Qualifizierungsanteilen, sind langzeitarbeitslose Frauen im Land Brandenburg überproportional stark beteiligt.

- Gibt es seitens der Bundesagentur Überlegungen, dass die Frauen, die aufgrund der Anrechnung des Partnereinkommens kein Arbeitslosengeld II bekommen, trotzdem Eingliederungsmaßnahmen erhalten?

Arbeitslose Frauen und Männer, die weder einen Anspruch auf Arbeitslosengeld nach dem SGB III erworben, noch wegen fehlender Bedürftigkeit einen Anspruch auf Leistungen nach dem SGB II haben, die so genannten NichtleistungsbezieherInnen, sind Kunden der Agentur für Arbeit. Ihnen stehen nach wie vor die Selbstinformation (SIZ) sowie die Beratung und Vermittlung offen. Damit übernimmt die BA ihren Part an der gesetzlichen und sozialpolitischen Verantwortung für diese Kundengruppe.

Grundsätzlich können auch Nichtleistungsempfängerinnen bzw. -empfänger unter bestimmten Voraussetzungen die Förderinstrumente des SGB III zur Verfügung stehen. Dies muss in jedem Fall in einem persönlichen Gespräch mit der Arbeitsvermittlerin oder dem -vermittler individuell abgeklärt werden, wobei hier am Ende die sehr hohe Wahrscheinlichkeit der Integration in den 1. Arbeitsmarkt stehen muss.

Frauen stellen ein wichtiges und zumeist auch gut ausgebildetes Fachkräftepotenzial bei der Besetzung von offenen Stellen oder auch bei der Ansiedlung von Wirtschaftsunternehmen in der Region dar. Durch eine traditionell hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in den neuen Bundesländern, dies gilt auch für Brandenburg, fällt die gestiegene Zahl der Nichtleistungsempfängerinnen in diesen Ländern umso stärker auf. Zu überlegen wäre, ob mit allen Akteuren am Arbeitmarkt vor Ort genau für diesen Personenkreis nachhaltig beschäftigungsfördernde Maßnahmen entwickelt werden könnten, die aber nicht unbedingt beitragsfinanziert sein müssten.

- Was unternehmen Sie als Leiterin ‚Stab Chancengleichheit am Arbeitsmarkt' konkret, damit bei der Hartz IV-Reform auch der Aspekt der Chancengleichheit berücksichtigt wird?

Die Gleichstellung von Männern und Frauen am Arbeitsmarkt, die Beseitigung und Verhinderung von Benachteiligung wegen des Geschlechts sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist erklärtes Ziel der Gesetzgebung und damit auch der Bundesagentur für Arbeit. Die Bedeutung dieser Aufgabe zeigt sich u. a. dadurch, dass dieser Bereich, Chancengleichheit am Arbeitsmarkt, unmittelbar der Geschäftsleitung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg unterstellt ist.

Als Stabsstelle weisen wir auf externe und interne Entwicklungen hin, formulieren Verbesserungsvorschläge, bieten fachliche Beratung und analysieren durchgeführte Entscheidungen und Maßnahmen immer unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt und in engem Austausch mit der Geschäftsführung.

In Bezug auf Hartz IV bedeutet dies z. B. auch die Sicherstellung einer einheitlichen Umsetzung von Gleichstellung in den Arbeitsgemeinschaften über die Geschäftsleitung der Agenturen für Arbeit. Dies geschieht hauptsächlich durch die Beauftragten für Chancengleichheit vor Ort, die sich aktiv in den Reformprozess einbringen.

- Danke für das Gespräch! □ *(em)*

Aufgaben und Tätigkeitsfelder

Stabsstelle Chancengleichheit am Arbeitsmarkt (SGB III)

Mitwirkung in Planungs- und Steuerungsprozessen zur Geschäftspolitik; Analyse und Bewertung von geschlechtsdifferenzierten Daten zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt; Information und Beratung zu rechtlichen Grundlagen und analytischen Ergebnissen; Initiierung von Projekten, Netzwerken u. Ä. zur Förderung der Chancengleichheit; Koordinierung der Aufgabenwahrnehmung der Beauftragten für Chancengleichheit in den Agenturen für Arbeit.

Mehr Möglichkeiten in der Berufsausbildung ...

... hält das neue Berufsbildungsreformgesetz bereit. BRANDaktuell sprach mit Manfred Kremer vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) über das neue Gesetz.

- Herr Kremer, warum gibt es ein Berufsbildungsreformgesetz?

Wir wollten zum Beispiel flexible Ausbildungsstrukturen schaffen. Dabei haben wir auf Erfahrungen aus den vergangenen zehn Jahren zurückgegriffen. Wir haben unter anderem die Stufenausbildung klarer geregelt: In einer zwei- oder dreijährigen Ausbildung können zwischendurch bestimmte Qualifikationen geprüft und zertifiziert werden. Steigen Jugendliche aus einer solchen Ausbildung vorzeitig aus, ist es kein vollständiger Abbruch. Sie können ihre bisher erworbenen Zertifikate vorweisen.

- Neu ist auch, dass Absolventen schulischer Ausbildungsgänge einen Zugang zur Kammerprüfung erhalten sollen.

Diese Möglichkeit gab es schon vorher, aber es bedurfte einer Bundesverordnung für jede einzelne Schule. Jetzt können die Länder verordnen, dass Absolventen schulischer Berufsbildungsgänge an Kammerprüfungen teilnehmen können. Dazu müssen sie die schulischen Lehrpläne – für die die Länder zuständig sind – an die Ausbildungsordnungen für die Betriebe – für die der Bund zuständig ist – anpassen. Außerdem fordert das Gesetz hinreichende Betriebspraktika. Ich gehe davon aus, dass mindestens ein Drittel der Ausbildungszeit im Betrieb als ausreichend gilt.

- Müssen die Kammern Absolventen schulischer Ausbildungsgänge zu ihren Prüfungen zulassen?

Wenn es eine entsprechende Landesverordnung gibt, ja. Wir wollen vermeiden, dass junge Leute nach einer schulischen noch eine betriebliche Ausbildung machen müssen. Jeder soll drei Jahre nach dem allgemeinen Schulabschluss einen berufsbildenden Abschluss im dualen System machen können. Die Regelung ist bei beiden Sozialpartnern umstritten. Aber die Praxis zeigt, dass Absolventen schulischer Berufsbildungsgänge zwar einige Monate eingearbeitet werden müssen, dann aber genauso gut sind wie Absolventen einer betrieblichen Ausbildung.

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

Die Reform der Berufsbildung

Das ist neu im Gesetz

Seit 1. April gilt das Berufsbildungsreformgesetz. Im Vergleich zum bisherigen Berufsbildungsgesetz (BBiG) eröffnet das Reformgesetz mehr Möglichkeiten zur Verknüpfung von schulischer und betrieblicher Berufsbildung, von Aus- und Weiterbildung sowie zur Verknüpfung von nationaler und internationaler Ausbildung.

Schulische Berufsbildung

> Die Länder können veranlassen, dass AbsolventInnen von schulischen Berufsbildungsgängen einen erleichterten Zugang zur Kammerprüfung erhalten.

> Die Länder können sicherstellen, dass schulische Berufsausbildungszeiten in anerkannten Ausbildungsberufen genauso zählen wie betriebliche Ausbildungszeiten.

Qualifikationen von einer zweijährigen Ausbildung werden jetzt bei einer nachfolgenden dreijährigen Ausbildung angerechnet

Kooperation Betrieb – Schule

> Kooperationen zwischen betrieblicher und schulischer Ausbildung sind in verschiedenen inhaltlichen und zeitlichen Formen möglich.

> Bei Ausbildungsverbünden zwischen Betrieben und Schulen können die Schulen Träger des Verbundes sein.

Aus- und Weiterbildung

> Die Anrechnung der in Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit erworbenen Qualifikationen auf eine anschließende Ausbildung wird erleichtert.

> Zusatzqualifikationen, die über das in den Ausbildungsordnungen Festgelegte hinaus vermittelt werden, werden als gesondert zu prüfende und zu zertifizierende Qualifikationen eingeführt.

Allgemein- und Berufsbildung

> Der Abschluss von Berufsbildungsgängen kann mit weiterführenden Schulabschlüssen verknüpft werden.

Anpassung der Ausbildungsberufe

Seit dem Jahr 2000 hat die Bundesregierung rund 76 Ausbildungsberufe modernisiert und 26 neue Ausbildungsberufe geschaffen. Zukünftig sollen neue Berufe innerhalb eines Jahres aufgelegt bzw. bestehende Ausbildungsberufe modernisiert werden können, auch wenn die Sozialpartner darüber keinen Konsens erzielen, so das Ziel der Bundesregierung.

Deshalb wurden die gesetzlichen Beratungsgremien in dem Berufsbildungsreformgesetz reduziert:

> Der Länderausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung wird abgeschafft.

> Die Beratung und Abstimmung neuer Ausbildungsordnungen mit den Kultusministerien der Länder wird auf den – nicht gesetzlich, sondern durch Vereinbarung mit den Ländern geregelten – Bund-Länder-Koordinierungsausschuss konzentriert.

> Gesetzlich geregelt bleibt nur die abschließende Anhörung des Hauptausschusses für Berufsbildung, in dem Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften und Länder vertreten sind.

Aufstieg erleichtern

> Eine zweijährige Ausbildung kann – wenn anschließend eine dreijährige Ausbildung aufgenommen wird – angerechnet werden. So wird die Fortsetzung zweijähriger Berufsausbildungen in anspruchsvolleren Ausbildungsberufen ohne Zeitverlust erleichtert.

> Es ist zukünftig möglich, nach zweieinhalbjähriger Berufstätigkeit die Abschlussprüfung in dem anspruchsvolleren Beruf abzulegen.

Inlands- und Auslandsausbildung

Ausbildungsabschnitte im Ausland werden zu einem gleichwertigen Teil einer anerkannten Berufsausbildung im dualen System. □ *(jac)*

„Wir wollen mehr betriebliche Praxis“

Interview mit Michael Zaske vom MASGF

Mit Ausbildungsverbünden, dem Kooperativen und betriebsnahen Modell und vielen Modellprojekten fördert das Land Brandenburg seit Langem die Ausbildung im Land. Das erklärte Ziel heißt, alle Jugendlichen, die ausbildungswillig und -fähig sind, sollen auch einen Ausbildungsplatz bekommen. BRANDaktuell sprach mit Michael Zaske vom MASGF darüber, welche Auswirkungen das Berufsbildungsreformgesetz auf die Ausbildungsförderung im Land hat.

- Herr Zaske, eröffnet das Berufsbildungsreformgesetz neue Möglichkeiten für das Land Brandenburg?

Ja und Nein. Wir haben schon vorher vieles, das jetzt explizit im Gesetz steht, gemacht: Mit den im Reformgesetz herausgehobenen Ausbildungsverbünden haben wir schon lange gute Erfahrungen gemacht. Auch legen bei uns Absolventen schulischer Berufsausbildung ihre Prüfungen vor den Kammern ab. Dazu

Michael Zaske, MASGF

haben wir 1997 in Absprache mit den Kammern und dem Brandenburger Bildungsministerium das Kooperative Modell eingeführt. Aber das neue Gesetz eröffnet uns weitere Möglichkeiten.

- Welche?

Bei der Verbundausbildung können jetzt mehrere Akteure, zum Beispiel die Schule, die Ausbildungsverträge abschließen. Auch eine Arbeitsgemeinschaft zwischen Betrieb und Schule oder zwischen zwei Betrieben kann Träger des Verbundes sein und die Verträge mit den Auszubildenden unterzeichnen. Das ist für uns auch im Kooperativen Modell interessant, weil der Praxisanteil ausgebaut werden kann. Jetzt können die Schulen mit Betrieben kooperieren, damit diese einen Teil der Ausbildung übernehmen. Außerdem hoffen wir, mehr Betriebe für die Verbundausbildung zu gewinnen, wenn Schulen Träger des Verbundes sein können. Das ist sehr wichtig, denn von rund 66.000 Betrieben im Land bilden derzeit gerade 17.000 aus.

- Vielen Betrieben fehlt doch die Ausbildungsberechtigung?

Ja. Nur rund 33.000 Betriebe in Brandenburg sind derzeit zur Ausbildung berechtigt. Aber auch diejenigen, die keine Ausbildungsberechtigung haben, können in einem Ausbildungsverbund beispielsweise Praktikumsplätze anbieten. Ein vordringliches Ziel für uns ist es, möglichst viele Betriebe zu mobilisieren, damit sie ausbilden oder zur Ausbildung beitragen. Deswegen starten wir im Juni auch die neue INNOPUNKT-Kampagne ‚Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe‘. Hier werden wir die neuen gesetzlichen Möglichkeiten gleich in der Praxis nutzen.

- Was bringt die Teilzeitausbildung, die in dem neuen Gesetz ausdrücklich erwähnt wird?

Eine Teilzeitausbildung ist für junge Eltern ganz wichtig. Wie groß das Interesse an einer solchen Ausbildung ist, sehen wir bei einem Modellprojekt in Frankfurt (Oder). Hier bieten wir maßgeschneiderte Ausbildungszeiten an, um es jungen Müttern zu ermöglichen, Kinderbetreuung und Ausbildung zu kombinieren. Die Mütter haben das Projekt begeistert angenommen, obwohl sie dadurch finanziell nicht besser stehen als zuvor. Die meisten von ihnen haben vorher Arbeitslosengeld II bezogen.

- Wie wird die Brandenburger Ausbildungsförderung mit dem Reformgesetz aussehen?

Wir wollen bei der Ausbildungsförderung nach dem Bund-Landes-Programm Ausbildungsplatz Ost in die bisher vollschulische Ausbildung mehr betriebliche Praxis integrieren. Und die betriebsnahe Förderung werden wir mit der Verbundausbildung zusammenführen. Das ist wichtig, da eventuell Ende 2006 die Förderung des Bundes ausläuft und wir den Lückenschluss bei den Ausbildungsplätzen in Brandenburg allein mit EU- und Landesmitteln weiterfördern müssen.

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

Förderung der Ausbildung im Land Brandenburg

Ziel der Ausbildungsförderung im Land Brandenburg ist, die betriebliche Ausbildungsbasis zu erhöhen. Dazu gehört einerseits, mehr Betriebe zu motivieren, auszubilden. Andererseits soll die Qualität der Ausbildung verbessert werden. Dehalb fördert das Land:

> Ausbildungsverbünde – ein Zusammenschluss von zwei oder mehr Betrieben und/oder einer berufsbildenden Schule, von denen jeder Partner bestimmte Aufgaben übernimmt;
> die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk (ÜLU);
> das externe Ausbildungsplatzmanagement;
> die investive Ausstattung von überbetrieblichen Einrichtungen der Berufsausbildung.

Die Förderung der Verbundausbildung und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung erfolgt durch die LASA Brandenburg GmbH.

Ausbildungsplatzprogramme Ost (APRO)

Derzeit fehlen in Brandenburg jährlich circa 5.000 Ausbildungsplätze. Diese Lücke wird mithilfe des von Bund und neuen Ländern hälftig finanzierten APRO geschlossen. Dabei hat das Land Brandenburg sein Kontingent mit dem Geld aus dem Europäischen Sozialfonds erheblich erhöht. So kommen seit dem Ausbildungsjahr 1996/1997 zwei Grundkomponenten zum Einsatz:

1. Finanzierung betriebsnaher Plätze

Vertragspartner der Auszubildenden sind die Ausbildungsringe und -vereine der Kammern. Die Ausbildung erfolgt aber durchgängig in Betrieben, die von den Kosten der Ausbildungsvergütung entlastet werden. Voraussetzung der Förderung ist, dass es sich in den Betrieben um zusätzliche Ausbildungsplätze handelt. Die Ausbildungsringe und -vereine vermitteln die Jugendlichen in die Betriebe und betreuen sie während der Ausbildung.

2. Ausbildungsplätze im berufsfachschulischen Kooperativen Modell

Vertragspartner der Auszubildenden sind die Oberstufenzentren. Die fachpraktische Ausbildung übernehmen Bildungsträger. Absolventen dieses Berufsfachschulganges können als Externe an den Kammerabschlussprüfungen teilnehmen. Es sind jährliche Betriebspraktika mit einer Dauer von in der Regel vier bis acht Wochen vorgesehen.

„Mit dem Bäcker gehen auch Arbeitsplätze verloren“

Stephan Beetz ist wissenschaftlicher Mitarbeiter der Arbeitsgruppe ‚Zukunftsorientierte Nutzung ländlicher Räume‘ an der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften.

- Herr Beetz, junge Leute verlassen ihre Dörfer, Ältere bleiben zurück. Wie dramatisch ist die Situation?

Sie ist dramatisch, wegen der demografischen, wirtschaftlichen und sozialen Entwicklung. Viele Probleme teilt das Land mit industriellen Zentren, auch dort gehen viele junge Menschen weg. In ländlichen Gebieten kommt hinzu, dass sich Zentralisierungen der öffentlichen Verwaltung und Rationalisierungen der Dienstleistungen stärker auswirken: Dorfläden weichen großen Supermärkten. Mit Bäckerei, Kindergarten und Landmaschinenwerkstatt gehen Arbeitsplätze verloren, zusammengerechnet ähnlich viele wie in der Landwirtschaft.

- Kann man dieser Entwicklung entgegensteuern?

Zuerst muss die Politik entscheiden, ob ländliche Regionen leer laufen sollen. Die ländlichen Entwicklungsmöglichkeiten werden in Brandenburg nicht ausreichend anerkannt. Vorrangig müssen die Akteure unterstützt werden, die Veränderungen unternehmen. Notwendig sind keine gewaltigen Förderprogramme, sondern Mikrokredite, Netzwerke, politische Erleichterungen. Dann müssen Wertschöpfungen in den Regionen verankert werden, zum Beispiel ereichen die landwirtschaftlichen Produkte eine zu geringe Veredelung.

- Sehen Sie in genossenschaftlichen Modellen Chancen für ländliche Gebiete?

Ja. Vor dreißig, vierzig Jahren wurde städtisches Leben auf die Dörfer übertragen, der Staat organisierte Wasserversorgung, öffentlichen Verkehr und Schulen. Wenn sich derselbe zurückzieht, kommen genossenschaftliche Strukturen wieder zum Tragen: Die Menschen lösen gemeinsam ein Problem. Natürlich findet der Mentalitätswechsel nicht von heute auf morgen statt, viele Menschen haben sich mit der Arbeitslosigkeit aus dem öffentlichen Leben zurückgezogen. Doch Bewohner und Unternehmen tragen für die Entwicklung ihres Gemeinwesens eine große Verantwortung.

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

Eine Chance für die Dörfer?

Die persönliche Sicht eines Regionalberaters

Als ich Ende 1992 einen Vortrag zur Arbeitsmarktsituation im ländlichen Raum in Brandenburg hielt, hatte ich ihn eingeleitet mit „die Dörfer sterben still und die Armut kommt leise“. Angesichts der dramatischen Arbeitsplatzverluste in der Landwirtschaft, dem Wegbrechen von gewerblichen, sozialen und kulturellen Strukturen und dem Funktionsverlust der Dörfer schien es nur eine Frage der Zeit, wann die ersten Dörfer leer stehen, weil keiner mehr dort leben will und kann.

Schon zu diesem Zeitpunkt war klar, dass nur ein Angebot von Beschäftigung und Einkommen vor Ort die Möglichkeit bieten kann, die Abwanderung aus dem ländlichen Raum zu begrenzen.

Wenn ich jetzt aus dem Blickwinkel von 2005 diese Entwicklung betrachte, hat sich von der Außenwahrnehmung her wenig geändert. Auch heute werden in den Medien die Entwicklungspotenziale von Dörfern eher düster beschrieben und die Effizienz von Förderungen für die ländlichen Räume in Frage gestellt.

Aus meiner Sicht gab es in den letzten 13 Jahren jedoch einen enormen Entwicklungsschub im ländlichen Raum und in den Dörfern, der aber noch viel zu wenig öffentlich wahrgenommen wird. Damit ist schon ein wesentliches Problem benannt – die fehlende Lobby für die ländlichen Räume.

Viele Gelder aus den Fördertöpfen von EU, Bund und Land sowie eine nicht zu unterschätzende Menge an privatem Kapital sind in die ländlichen Räume geflossen. Damit wurde vor allem die Infrastruktur entwickelt und das Dorfbild verbessert. Zu wenig wurden aber die Beziehungen der Menschen untereinander und zwischen den Dörfern als Entwicklungspotenzial beachtet und unterstützt.

Eine Änderung der bisherigen Vorgehensweise ist dringend erforderlich. Nicht nur, weil öffentliche Förderungen deutlich zurückgehen, sondern vor allem, weil die Fähigkeiten der Menschen zur Selbstorganisation und Innovation genutzt und unterstützt werden sollten, um gesellschaftlichen Zusammenhalt zu sichern. Der (Sozial-)staat allein ist damit überfordert, die Lebensfähigkeit der Dörfer zu erhalten.

Landwirtschaft ohne Dorf

Vergleicht man die Situation von 1992 mit der heutigen, ist ein Faktor dominierend, der nach meiner Ansicht historisch noch nie da war. Die Mehrzahl der Agrarbetriebe muss unabhängig vom Dorf auf überregionalen und globalen Märkten agieren, um ihre Existenz zu sichern. Traditionelle Bezüge zwischen Dorf und Landwirtschaft verschwinden und damit die ursprünglich vorhandenen lokalen Wertschöpfungsketten. Wenn es keine Alternativen gibt, etwa im Tourismus oder verarbeitenden Gewerbe, können auch die Menschen mit ihren Fähigkeiten und ihrem Wissen nicht mehr integriert werden. Die Folgen sind Arbeitslosigkeit oder Abwanderungen. Ob die Schere zwischen hoch effizienten, weltmarktfähigen Betrieben und davon abgekoppelten Dörfern wieder zu schließen ist, hängt auch davon ab, wie zukünftige Entwicklungskonzepte gestaltet werden.

Es ist selten geworden, dass man in einem Dorf noch eine Fleischerei findet. Fleischer, Bäcker und Kaufmann müssen meist der Konkurrenz großer Supermärkte weichen.

Dörfer und Integration

Der Wandel der Dörfer verlief und verläuft schmerzhaft, radikal und nahezu unbemerkt von außen.

Die Dörfer von einst waren landwirtschaftlich geprägte Orte, in denen der Rhythmus von den örtlichen Agrarbe-

trieben bestimmt wurde. In die Dörfer in der Nähe von Ballungsräumen sind inzwischen viele Leute zugezogen. Der Alltag hier wird von Pendlern bestimmt. Die Ansprüche an das Dorf werden von urban dominierten Interessen geprägt, die traditionellen Bezüge zur Landwirtschaft werden eher als störend empfunden. Selbst Gerichte mussten schon über die Existenzberechtigung von Nutztieren in solchen Dörfern entscheiden.

Die Eingemeindung von Dörfern hat ebenfalls erheblichen Einfluss auf deren Entwicklung genommen. Jedes Dorf ist eine – historisch durch die Ansiedlung von Menschen entstandene – ländliche Siedlung. Eine Gemeinde hingegen ist eine kommunale Gebietskörperschaft, die ihren Umfang und Charakter durch administrative Eingriffe verändern kann. Seit den kommunalen Gebietsreformen umfassen Landgemeinden und Städte in ländlichen Regionen in der Regel mehrere dörfliche Siedlungen, nun als Ortsteile bezeichnet.

Wie die einzelnen Dörfer ihren Charakter als örtliche Gemeinschaften bewahren, hängt nach meinen Beobachtungen vor allem davon ab, ob Menschen bereit sind, die Geschicke ihres Dorfes in die eigenen Hände zu nehmen. Ohne solche Akteure, egal ob aus dem Dorf selbst oder von außen kommend, kann keine erfolgreiche ländliche Entwicklung gesichert werden. Gute Regional- und Kommunalpolitik sind natürlich erforderlich, aber es bedarf auch einer kreativen Dorfpolitik für die Zukunft der Dörfer.

Die Probleme im ländlichen Raum sollten alle Verantwortlichen veranlassen, solche Aktivitäten zu nutzen, um die kommunale Selbstverwaltung zu stärken und lokale Potenziale zu erschließen.

Rolle des einzelnen Dorfes stärken

Die Dörfer von heute sind anpassungsfähiger und moderner geworden, also überwiegend anders, als die öffentliche Wahrnehmung transportiert. Sie haben häufig ihre ursprüngliche Funktion verloren und sind dabei, Alternativen dazu aufzubauen. Dafür bedarf es der sensiblen Unterstützung durch die Gesellschaft. Hierzu gehören eine realistische Analyse der Probleme und die Förderung von endogenen Potenzialen, um neue Wege für die Zukunft der ländlichen Räume in Brandenburg zu unterstützen.

Die Rolle des einzelnen Dorfes in diesem Prozess muss wachsen, weil jedes Dorf eine Vision seiner künftigen Entwicklung als ländliche Siedlung und lokale Gemeinschaft seiner Bewohner braucht. Vergleichbare Problemlagen – Abwanderung junger Menschen, zunehmende Alterung der Bevölkerung, Schrumpfung der technischen und sozialen Infrastruktur, Arbeitslosigkeit – treffen die Dörfer unmittelbar und gefährden manche in ihrer Existenz.

Deshalb müssen die gewählten Vertreter der Dörfer in den größer gewordenen administrativen Strukturen ihre Interessen deutlicher artikulieren. Die Eigenaktivitäten der Dorfbewohner und die Erschließung der örtlichen Ressourcen sind besser für die lokale Entwicklung und die Zukunft des Dorfes zu nutzen.

Notwendig ist auch eine starke Lobby von Bauern- und Genossenschafts-, Landfrauen- und Landjugendverbänden, Kommunalverbänden, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen, die die Dorf- und ländliche Entwicklung positiv unterstützen. □

Jens Siebert, LASA Brandenburg GmbH

Hightechlandwirtschaft und sterbende Dörfer?

Die Chancen und Probleme der Zivilgesellschaft in ländlichen Regionen Ostdeutschlands waren Thema einer gut besuchten Veranstaltung der Mobilen Beratungsteams ‚Tolerantes Brandenburg' und ‚Eurokomm' im März in Michendorf. Es zeigte sich, dass die Probleme in den Dörfern durch die Kommunen zwar wahrgenommen werden, jedoch nur bedingt gegengesteuert wird. Brandenburgs Minister für ländliche Entwicklung, Dr. Dietmar Woidke, forderte eine bessere Kooperation der Kommunen untereinander und sieht im neuen Programm zur ‚Integrierten ländlichen Entwicklung' (ILE) gute Chancen für Beteiligungsverfahren und Regionalentwicklung.
Übereinstimmend wurde festgestellt, dass mehr als bisher das Engagement der Menschen vor Ort genutzt und regionalspezifische, soziale und kulturelle Fragestellungen in die Veränderungsprozesse einbezogen werden müssen.

Infos
Mobiles Beratungsteam Eurokomm,
Gudrun Kirchhoff, Dr.-Wilhelm-Külz-Str. 43,
15517 Fürstenwalde;
Tel.: (0 33 61) 7 11- 2 65 oder -3 64,
E-Mail: mbt-eurokomm@jpberlin.de

„Arbeit im ländlichen Raum"

Große Agrarbetriebe können sich lokal verankern und Arbeit schaffen, meint Rainer Land, Thünen-Institut für Regionalentwicklung e. V. aus Mecklenburg-Vorpommern.

● Herr Land, wie hat sich die Landwirtschaft nach der Wende entwickelt?
Die Betriebe haben in den 90er Jahren einen großen Produktivitätssprung gemacht. Sie kommen mit weniger als einem Zehntel der Mitarbeiter aus, die vor der Wende dort gearbeitet hatten. Wir haben heute wettbewerbsfähige Betriebe, die meist ein gutes Einkommen erwirtschaften. Die Kehrseite ist, dass die Synergieeffekte für die Region stark zurückgegangen sind. Die Produkte dieser Betriebe werden nicht mehr lokal weiterverarbeitet. Es gibt statt vieler kleiner Molkereien, Zucker- und Wurstfabriken nunmehr wenige große Weiterverarbeiter.

● Wie wird es weitergehen?
Mit der EU-Erweiterung kommt es zu einer stärkeren Konkurrenz auf den Agrarmärkten. Dieser Konkurrenz können die Betriebe begegnen, indem sie ihre Effizienz weiter steigern. Hier gibt es aber Grenzen. Oder sie erschließen zusätzliche Geschäftsfelder, etwa in der alternativen Energiegewinnung. Eine dritte Möglichkeit ist das, was in Varchentin gemacht wurde. Hier haben sich drei große Agrarbetriebe mit lokalen Betrieben zusammengetan: Die Agrarbetriebe produzieren Holz, lokale Heizungsbauer bauen Holzheizungen, die in der Region eingesetzt werden. Es gibt in Varchentin eine Rapsmühle, die Öl für die Traktoren der Agrarbetriebe erzeugt. So haben sich überregional agierende Betriebe an die lokale Wirtschaft gekoppelt und eine Komplimentärwirtschaft aufgebaut. Das funktioniert aber nur, wenn die großen, überregionalen Betriebe dabei sind.

● Es gibt also Chancen auf Arbeit im ländlichen Raum?
Ja, vor allem bei den erneuerbaren Energien, weil der Markt noch nicht besetzt ist, und in der Komplimentärwirtschaft. In Varchentin arbeiten genauso viele Menschen in der Komplimentärwirtschaft wie in den Agrarbetrieben. Hinzu kommt, dass die Agrarbetriebe schon heute qualifizierte Mitarbeiter suchen.

● Herr Land, vielen Dank für das Gespräch. □ *(jac)*

Infos
Internet: www.thuenen-institut.de

Ein Jahr ILE-Förderung

Seit gut einem Jahr gibt es die Richtlinie ‚Integrierte ländliche Entwicklung' (ILE) des Brandenburger Landwirtschaftministeriums. Neu an dieser Richtlinie ist, dass die Regionen Entwicklungspläne erarbeiten sollen, anhand derer über die Förderung entschieden wird.

In der ILE-Richtlinie sind vier alte Förderprogramme aufgegangen:
> Agrarentwicklungsplanung (AEP),
> Dorfentwicklung,
> Ländlicher Wegebau,
> Entwicklung des ländlichen Raumes.
Anders als bei den vorhergehenden Richtlinien bestimmen die Regionen bei ILE die inhaltlichen und räumlichen Entwicklungsschwerpunkte selbst.

Entwicklungspläne und Regionalmanagement
„Die Regionen erhalten mit der neuen Richtlinie mehr Mitsprachemöglichkeiten", sagt Christoph Bethge vom Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz (MLUV). Bis Ende Juni 2005 sollen die Entwicklungspläne fertig sein. Danach wird ein Regionalmanagement die Umsetzung der Pläne begleiten. Das Management kann über fünf Jahre hinweg mit bis zu 70 Prozent der Kosten gefördert werden.

Einbindung der Arbeitsförderung
Wie bei den Vorläuferrichtlinien können auch bei der ILE-Förderung die Eigenanteile über Arbeitsförderung dargestellt werden. Bei investiven Maßnahmen im öffentlichen oder gemeinnützigen Bereich kann der gesamte Eigenanteil mit Arbeitsförderung dargestellt werden. Eingesetzt werden können Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM), Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI), und Mehraufwandsentschädigung (MAE). □ *(jac)*

Infos
MLUV des Landes Brandenburg, E-Mail: Evelyn.Schade@MLUV.Brandenburg.de,
- Helke Elsner (Dorfentwicklung), Tel.: (03 31) 8 66-77 46, E-Mail: Helke.Elsner@MLUV.Brandenburg.de
- Uwe Briese (landwirtschaftliches Entwicklungspotenzial), Tel.: -77 24, E-Mail: Uwe.Briese@MLUV.Brandenburg.de
- Helgard Pietrowski (touristische Entwicklung), Tel.: -77 45, E-Mail: Helgard.Pietrowski@MLUV.Brandenburg.de

Internet: www.mlur.brandenburg.de/cms/detail.php?id=160692&_siteid=33#was

Bald Mangelware?

Studie zu Fachkräften in Brandenburger Unternehmen

In 15 Jahren werden in Brandenburg rund sieben Prozent weniger Menschen leben als heute. Das hört sich vielleicht noch moderat an. Aber: Dahinter verbirgt sich vor allem ein deutlicher Rückgang der erwerbsfähigen Bevölkerung. Und gerade in der Peripherie werden immer weniger Menschen leben und arbeiten.

Für diese Situation sind mehrere Entwicklungen verantwortlich: Junge – und vor allem qualifizierte – Menschen verlassen Brandenburg, um anderswo eine Arbeit oder Ausbildung aufzunehmen. Die Belegschaften in den Betrieben werden immer älter, viele Mitarbeiter steuern dem Ruhestand entgegen. Und vor allem sind seit der Wende weniger Kinder als vorher geboren worden. Schon lange warnen Wissenschaftler, dass es bei dieser Entwicklung in naher Zukunft zu einem spürbaren Mangel an qualifizierten Fachkräften kommen wird.

Sie wird später gebraucht: Für junge und ganz junge Menschen sind die beruflichen Aussichten in Brandenburg gut

Studie: Unternehmen brauchen 100.000 Fachkräfte bis 2010

Doch wie viele Fachkräfte werden Brandenburger Unternehmen zukünftig brauchen? Um eine Antwort auf diese Frage zu bekommen, hat das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) vor einem Jahr Wissenschaftler der Universität Jena beauftragt, in einer Studie den Fachkräftebedarf in Brandenburg zu untersuchen. Die Ergebnisse liegen jetzt vor. Danach benötigen Brandenburger Unternehmen bis zum Jahr 2010 fast 100.000 neue Fachkräfte, um diejenigen zu ersetzen, die in Rente gehen oder um ihren Betrieb zu erweitern. Bis zum Jahr 2015 haben die Unternehmen Bedarf für weitere 100.000 Fachkräfte, so die Prognose der Wissenschaftler. Damit dieser Bedarf gedeckt werden kann, müssen die Unternehmen heute reagieren. Denn sie werden vor allem Nachwuchskräfte brauchen – gut qualifizierte Fachangestellte, Facharbeiter und Hochschulabsolventen. Aber gerade junge Leute wird es in Brandenburg immer weniger geben. Im Jahr 2010 wird sich die Zahl der 16- bis 18-Jährigen im Vergleich zu 2004 in etwa halbiert haben.

Nachwuchsförderung ist unverzichtbar

Angesichts der Zahlen ist klar, dass die Unternehmen schon heute anfangen müssen, ihre Fachkräfte für morgen aufzubauen. Ausbildung und Nachwuchsförderung ist das Gebot der Stunde. Aber auch Qualifizierung der Mitarbeiter und Kompetenzentwicklung im Unternehmen sind Schlüssel für Strategien zur betrieblichen Fachkräftesicherung.

Fachkräftemangel ist nicht gleich Arbeitskräftemangel

Bei der Akquise von Fachkräften können die Unternehmen nicht auf alle Arbeitslosen gleichermaßen zurückgreifen. Denn sie brauchen ja vor allem qualifizierte, und zum Teil sogar sehr speziell qualifizierte Kräfte. Im Umkehrschluss heißt das, dass sich durch den errechneten Fachkräftebedarf nur bedingt eine Entlastung auf dem Arbeitsmarkt ergeben wird. Gute Chancen werden vor allem junge Menschen haben. Und auch arbeitslose Akademiker und arbeitslose Facharbeiter beziehungsweise Fachangestellte dürften wieder bessere Chancen auf eine Arbeit haben. Gering Qualifizierte dagegen werden ohne weitere Qualifizierungen von dem steigenden Fachkräftebedarf kaum profitieren. Sie werden weiterhin im Zentrum der Arbeitsmarktpolitik stehen müssen. □
Dr. Swen Hildebrandt, MASGF

Bundeszuschuss

Schutz für Arbeitssuchende

Personen, die kein Arbeitslosengeld II erhalten, sind seit dem 1. Januar 2005 auch nicht mehr durch die Bundesagentur für Arbeit kranken- und pflegeversichert. Da sich diese Personen selbst absichern müssen, können sie durch die Beitragszahlung ‚hilfebedürftig' werden. Sollte das der Fall sein, erhalten sie von den Agenturen für Arbeit einen maximalen Zuschuss zur Krankenversicherung von 125 Euro und zur Pflegeversicherung von 15 Euro. Das gilt auch für Mitglieder einer Bedarfsgemeinschaft, die Sozialgeld (nichterwerbsfähige Hilfebedürftige) beziehen und nicht von der Familienversicherung des Arbeitslosengeld II-Beziehers erfasst werden.

Infos

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Internet: www.bmwa.bund.de/Navigation/Arbeit/arbeitsmarktpolitik,did=62556.html

Schuldnerberatung

Hilfe für Kleinunternehmer

Verschuldete Kleinunternehmen in der Krise sollten eine Beratung zur Schuldenregulierung aufsuchen. Doch Vorsicht! Bei gewerblichen Einrichtungen und so genannten gemeinnützigen Schuldenhilfe- und Insolvenzhilfe-Vereinen wird meist viel berechnet und wenig geleistet. Deshalb gilt, sich unbedingt vorher über die Trägerschaft der Beratungsstelle zu informieren. Seriöse Anbieter werden von Kommunen, Landkreisen oder Wohlfahrtsverbänden getragen. Ein Verzeichnis über seriöse Beratungsstellen bietet die Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung e. V. (BAG-SB) an. Auch viele IHKs beraten ihre Mitglieder bei Bedarf.

Infos

- Bundesarbeitsgemeinschaft Schuldnerberatung; Internet: www.bag-schuldnerberatung.de
- Arbeitsgemeinschaft Spezialisierte Schuldnerberatung (ASS), Mannheim; Internet: www.ass-ma.de
- BMWA-Forum ‚Gründung und Schulden'; Internet: www.existenzgruender.de

Zeit für Bildung

Verordnung modifiziert

Die neue Bildungsfreistellungsverordnung des Landes Brandenburg wurde entbürokratisiert, was vor allem die Anbieter von Weiterbildungsveranstaltungen freuen wird. Unter anderem wurde die Forderung von Unternehmen erfüllt, den Mindestumfang an Veranstaltungstagen von drei auf einen abzusenken. Swen Hildebrandt aus dem Brandenburger Arbeitsministerium dazu: „Aus Sicht der beruflichen Bildung ist die Reduzierung sehr zu begrüßen, da passgenaue und zielgerichtete Qualifizierungen immer wichtiger werden." Außer dieser Änderung können jetzt Wiederholungsveranstaltungen für zwei Jahre anerkannt und die statistischen Berichte gesammelt und am Ende des Jahres eingereicht werden.

Zur Teilnahme an einer Bildungsveranstaltung hat jeder Interessierte Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für mindestens zehn Tage im Zeitraum von zwei Jahren.

Infos

Website des Brandenburger Bildungsministeriums: www.mbjs.brandenburg.de

Tourismusbranche

Noch viel Potenzial im Osten

In Ostdeutschland entstand mit dem Tourismus in 15 Jahren eine dynamische Wachstumsbranche mit mehr als 450.000 Beschäftigten und über 40.000 Ausbildungsplätzen. So Bundesminister Wolfgang Clement auf der Tourismuskonferenz am 9. Mai 2005, die Auftakt für weitere Clusterkonferenzen war. Die Branche und die dazugehörige Infrastruktur wurden mit mehr als fünf Mrd. Euro aus Mitteln der EU, des Bundes und der Länder und fünf Mrd. Euro Finanzierungshilfen gefördert. Allein in der Beherbergung gab es 2004 mehr als 9.000 Betriebe mit über 550.000 Betten. Eine stärkere Imagewerbung für den ostdeutschen Tourismus sowohl in Deutschland als auch im Ausland wurde als wichtigste Aufgabe formuliert. Der Beauftragte der Bundesregierung für die neuen Länder, Manfred Stolpe, schlug vor, einen Ideenwettbewerb für überregionale Tourismusangebote zu initiieren, den die Tourismusverbände organisieren könnten. Clusterbildung und Netzwerke waren die Stichworte für die Perspektiven.

Infos

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit; Internet: www.bmwa.bund.de/Navigation/Presse/pressemitteilungen,did=63606.html

Ich-AG bis Ende 2007

Gesetz um zusätzliche Prüfung ergänzt

Das Instrument ‚Ich-AG' ist bis zum 31. Dezember 2005 befristet und wird nunmehr bis zum Ende des Jahres 2007 verlängert. Zusätzlich wird die Bundesagentur für Arbeit ermächtigt, die beruflichen Kenntnisse zu überprüfen und Fortbildungs- oder Coachingmaßnahmen zu verlangen. Im März 2005 wurden knapp 250.000 ehemals arbeitslose Frauen und Männer mit dem Instrument der Ich-AG gefördert.

Neuer High-Tech-Gründerfonds

Förderung von innovativen Unternehmen

Im Mittelpunkt stehen Ausgründungen aus Forschungseinrichtungen sowie aus Unternehmen. Der Fonds wurde von Bund, Industrieunternehmen und KfW gemeinsam entwickelt und startet mit 140 Mio. Euro. Geplant ist, diesen bis 2010 auf 260 Mio. Euro aufzustocken. Der Fonds wird im Sommer eröffnet.

Infos

- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, E-Mail: buero-lp1@bmwa.bund.de
- KfW Bankengruppe, Christine Volk, E-Mail: christine.volk@kfw.de

Regionalisierung der Beschäftigungspolitik

Europäische Erfahrungen – Was können wir von unseren Nachbarn lernen?

Bei der Umsetzung europäischer Strukturfonds gibt es schon seit Längerem in einer ganzen Reihe von EU-Mitgliedstaaten Ansätze zur Regionalisierung der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik. Diese sollen regionale Akteure veranlassen, vor Ort zu kooperieren und gemeinsam beschäftigungspolitische Ziele und Strategien für ihre Region zu definieren. Dafür werden den Akteuren oder ihren Agenturen Fördermittel überlassen, um ihre abgestimmten regionalen Strategien umzusetzen und dabei über die Förderung von Einzelprojekten weitgehend selbstständig zu entscheiden. Im Folgenden werden Regionalisierungserfahrungen aus drei EU-Mitgliedstaaten beschrieben und auf mögliche Lehren für die brandenburgische Regionalisierungsstrategie beleuchtet.

Großbritannien: Local Action Plans

Zur Kofinanzierung und Umsetzung großer Teile der Europäischen Strukturfondsförderung – insbesondere des ESF – gibt es in Großbritannien traditionell kaum große, dauerhafte nationale oder regionale Programme (wie in Deutschland etwa das ESF-BA-Programm, die Gemeinschaftsaufgabe ‚Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur' oder die arbeitsmarktpolitischen Programme der Länder). Programmmanager vor Ort

Regionalisierung muss Lokales widerspiegeln

müssen deshalb die nationale Kofinanzierung zu den Strukturfondsmitteln für einzelne Teilprogramme und Projekte jeweils einzeln konzipieren und gestalten. In sehr viel höherem Maße als in Deutschland sind sie daher gezwungen, flexibel und ständig aufs Neue Ressourcen zur Kofinanzierung der Strukturfondsmittel vor Ort zu mobilisieren.

Um dies zu bewerkstelligen, wurde Mitte der neunziger Jahre in einigen Regionen der Ansatz der ‚lokalen Aktionspläne' – ‚(Local) Action Plans' – als Instrument der dezentralisierten Umsetzung der Strukturfondsförderung eingeführt. Lokale Akteure bilden dabei Partnerschaften (‚Partnerships'), die regionale Entwicklungsstrategien und ‚lokale Aktionspläne' zu ihrer Umsetzung konzipieren. Zu den Partnern gehören u. a. kommunale Behörden, die Arbeitsverwaltung (Arbeitsvermittlung, Learning and Skill Council bzw. zuvor Training and Enterprise Councils), Kammern, Bildungseinrichtungen, Regionalentwicklungsagenturen, private Unternehmen und Organisationen des dritten Sektors. Die räumlichen Einzugsbereiche der Partnerschaften werden nicht ‚von oben' vorgegeben, sondern richten sich nach den Partnern. Die lokalen Aktionspläne bilden eigene Unterprogramme innerhalb der Strukturfondsförderung. Ihre Fördermittel werden für Einzelprojekte vergeben, die sich in die Aktionspläne einfügen. Die Projektauswahl und die Vergabeentscheidung werden von den Partnerschaften selbstständig getroffen, wobei ein Partner – der ‚lead partner', meist eine kommunale oder staatliche Behörde – die formelle Verantwortung übernimmt. Die Projektentscheidungen haben sich dabei in der Regel nach Kriterien zu richten, die im Operationellen Programm der Strukturfondsförderung oder vom entsprechenden Begleitausschuss festgelegt worden sind. Bekanntestes Beispiel dafür ist ‚The Mersey Partnership (TMP)' für die Region Liverpool, die nicht nur einen Aktionsplan für die Gesamtregion konzipiert und umgesetzt, sondern die Planungs- und Förderkompetenzen zum Teil sogar auf einzelne Partnerschaften für kleinere Stadtteile und Problemgebiete weiter dezentralisiert hat.

Nach den bisherigen Erkenntnissen sorgt der Ansatz der lokalen Aktionspläne für größere Kooperationsbereitschaft und Motivation der beschäftigungspolitischen Akteure vor Ort. Das Engagement zum gemeinsamen Handeln ist groß, weil Aktionspläne nicht unverbindlich bleiben, sondern konkrete gemeinsame Förderentscheidungen nach sich ziehen. Zu den Stärken des Ansatzes gehört auch, dass er in den Partnerschaften strategisches und operatives Wissen zur Regionalentwicklung bündelt, das in dieser Form zuvor weder bei zentralen Regierungsstellen noch bei einzelnen lokalen Akteuren vorhanden war. Er sorgt auch dafür, dass die Akteure vor Ort Mittel zur Komplementärfinanzierung der Strukturfonds mobilisieren, die – angesichts fehlender nationaler Komplementärfinanzierungen – sonst kaum aufzubringen wären. Und er erreicht Problemgebiete, die durch frühere tief gegliederte nationale Förderprogramme (‚top slicing') kaum erreicht worden waren.

Potenzielle Schwächen des Ansatzes bestehen in der Gefahr von Interessenkonflikten sowie der ‚Selbstbedienung' der Partner. Auch wenn einzelne Akteure an Entscheidungen über ihre eigenen Projekte nicht beteiligt werden – die Gefahr von ‚Paketgeschäften' („stimmst du für mein Projekt, stimme ich für deines") existiert grundsätzlich, auch wenn sie durch ein Bewertungsverfahren für Projektvorschläge begrenzt wird. Dasselbe gilt für die grundsätzliche Gefahr unklarer Verantwortlichkeiten in den Partnerschaften, die jedoch in der Praxis nicht besonders bedeutsam zu sein scheint.

Irland: Partnership Companies

Für einen Teil der Strukturfondsförderung in der Programmperiode 1994 – 1999 wurden in Irland spezifische Umsetzungsstrukturen geschaffen: In 38 besonders benachteiligten und von Armut betroffenen Gebieten, in denen ein Teil des Operativen Programms ‚Local Urban and Regional Development' (LURD) eingesetzt wurde, schlossen sich Kommunen, Vertreter nationaler Agenturen, Tarifparteien, Organisationen des dritten Sektors, Sozialverbände und Bürgerinitiativen zu Partnerschaften zusammen und gründeten ‚Partnership Companies' in der Rechtsform einer GmbH zur Formulierung lokaler Entwicklungspläne und zu ihrer Umsetzung. Parallel dazu gründete die Regierung ein Beratungsunternehmen für die lokalen Partnerschaften, ADM (Area Development Management Ltd.). Zu seinen Aufgaben gehörte es, die Partnership Companies bei der Formulierung und Umsetzung ihrer lokalen Entwicklungspläne zu beraten, einen Globalzuschuss aus dem LURD-Pro-

gramm samt der nationalen Kofinanzierungsmittel für sie zu verwalten, die lokalen Entwicklungspläne und mehrjährigen Umsetzungsprogramme der Partnership Companies im Hinblick auf die formale Förderfähigkeit ihrer Projekte im Rahmen der Strukturfonds zu evaluieren und die Mittelverwendung durch die Partnership Companies zu kontrollieren. Die Entscheidungskompetenz über die Förderung von Einzelprojekten innerhalb dieses Rahmens erhielten die Partnership Companies.

Das Modell erwies sich als erfolgreich und wurde deshalb vom Jahr 2000 an im Rahmen des Programms ‚Local Development and Social Inclusion' (LDSIP) in leicht modifizierter Form mit Mitteln aus dem irischen Nationalen Entwicklungsplan fortgesetzt. Es sorgt – ähnlich wie der britische Ansatz – für Kooperationsbereitschaft und Motivation der Akteure vor Ort. Es ermöglicht die flexible Förderung von Projekten, die den lokalen Entwicklungsstrategien und Bedingungen angepasst sind (wobei der Zwang zur Mobilisierung lokaler Ressourcen angesichts fester Kofinanzierungsstrukturen geringer ist als in Großbritannien). Die Rolle der Beratungsorganisation ADM (die in den Partnerschaften auf wesentlich größere Akzeptanz stößt als es eine Regierungsstelle täte) stellt dabei sicher, dass bei der Förderung alle formalen Bedingungen der Strukturfonds eingehalten werden und keine förderrechtlichen Probleme auftreten.

Schweden: Regionale Wachstumsabkommen und -programme

In Schweden ist die Regionalpolitik traditionell stark von Ausgleichszielen beherrscht gewesen; sie bestand über lange Zeit hinweg vorrangig aus zentral gesteuerten Subventionen von Investitionen sowie von Arbeits- und Transportkosten in den peripheren nördlichen Regionen. Den EU-Beitritt 1995 nutzte die schwedische Regierung, um neben der traditionellen Politik eine aus den Strukturfonds geförderte Politik der Aktivierung des endogenen Potenzials von (und durch) Regionen zu etablieren. Sie erforderte notwendigerweise eine dezentrale Steuerung und Umsetzung.

Ein Instrument zur Verwirklichung der dezentralen Steuerung und Umsetzung der Strukturfondsförderung (und anderer Förderungen) waren die Regionalen Wachstumsabkommen, die 1999/2000 in allen 21 schwedischen Regionen (landsting) geschlossen wurden. Durch sie verpflichteten sich die einzelnen Regionen (die Teil der kommunalen Selbstverwaltung sind) zur Koordination der regionalen Entwicklungspolitik vor Ort (und zur Umsetzung der Strukturfondsförderung), mit relevanten regionalen Akteuren regionale Entwicklungsstrategien zu formulieren und mit einem dreijährigen Förderbudget aus Strukturfondsmitteln und regionalen Mitteln zu unterlegen. Dabei entstanden breite regionale Partnerschaften von Akteuren, die u. a. Regionalbehörden, Gemeinden, staatliche Einrichtungen, Unternehmensverbände, Hochschulen und andere Bildungsträger einschlossen. Die Koordination und Umsetzung der Förderung lag in den Händen der Regionalverwaltungen – also kommunaler Institutionen. Im Jahr 2004 wurden die Abkommen durch Regionale Wachstumsprogramme ersetzt, die das Modell bei nahezu gleicher institutioneller Struktur fortsetzten.

Schlussfolgerungen

Was lässt sich aus den Erfahrungen anderer Mitgliedstaaten für eine arbeitsmarktpolitische Regionalisierungsstrategie in Deutschland – etwa den Ansatz der ‚Regionalbudgets' in Brandenburg – lernen? Worauf ist bei der Konzeption und Umsetzung entsprechender Ansätze bei uns zu achten? Die ausländischen Erfahrungen zeigen, dass Regionalisierungsansätze im beschriebenen Sinne äußerst nützlich sein können: Sie können Motivation, Kooperationsbereitschaft und gegenseitiges Vertrauen regionaler und lokaler Akteure der Regionalentwicklung festigen. Sie können strategisches und operatives Wissen zur Regionalentwicklung mobilisieren, das sonst nirgendwo konzentriert vorhanden ist. Sie können die Analyse-, Strategie- und Handlungsfähigkeit der vernetzten regionalen Akteure stärken. Sie können Ressourcen vor Ort (nicht nur finanzieller, sondern u. a. auch intellektueller Art) mobilisieren und bündeln. Und sie können Entwicklungsstrategien fördern, die den lokalen Bedingungen angepasst sind und flexibel auf unterschiedliche Probleme reagieren.

Diese positiven Potenziale von Regionalisierungsansätzen können – wie die ausländischen Erfahrungen zeigen – besonders dann ausgeschöpft werden, wenn eine Reihe von Bedingungen erfüllt sind. Regionalisierungsansätze scheinen besonders erfolgreich zu sein, wenn

> sie (wie mit ADM und den Partnership Companies in Irland sowie den Kommunalverwaltungen auf regionaler Ebene in Schweden) über eine stabile Infrastruktur zur Koordination der lokalen Akteure verfügen;

> die übergeordneten Förderprogramme (wie in diesen drei Ländern) vorrangig auf Instrumente der Ziel- und Ergebnissteuerung setzen und den lokalen Akteuren nicht zu enge Regelungen (Konditionalsteuerung) vorgeben;

> ziel- und ergebnisgesteuerte Förderung vor Ort durch Finanzkontrolle, Monitoring und Evaluation begleitet wird;

> Vorkehrungen gegen mögliche Interessenkonflikte und ‚Selbstbedienung' bei Projektentscheidungen getroffen sind;

> die lokalen Akteure dadurch motiviert und in ihrer Kompetenz gestärkt werden, dass sie ihre Erfahrungen aus der Programmumsetzung auch in die Programmplanung der Strukturfonds für die nächste Förderperiode einbringen können;

> die Akteure vor Ort über ein Budget verfügen können, das ein möglichst breites Förderspektrum ermöglicht. Je breiter das inhaltliche Spektrum der Fördermöglichkeiten vor Ort ist – zum Beispiel je mehr es nicht nur rein arbeitsmarktpolitische (ESF-) Förderungen, sondern auch (regional- und industriepolitische) Förderungen der Arbeitskräftenachfrage (u. a. aus dem EFRE) und Förderungen zur sozialen Integration zulässt – desto breiter können regionale Entwicklungsstrategien und Mobilisierungen regionaler Akteure ausfallen und desto eher können die Förderungen vor Ort auch tatsächlich dazu beitragen, die spezifischen Entwicklungsengpässe der einzelnen Regionen zu überwinden. □

Prof. Dr. Bernd Reissert,
Fachhochschule für Technik und Wirtschaft

Info

E-Mail: reissert@fhtw-berlin.de

Der Text stützt sich auf folgende Studien:

- Hubert Heinelt, Tanja Kopp-Malek, Jochen Lang, Bernd Reissert, Die Entwicklung der EU-Strukturfonds als kumulativer Politikprozess, Baden-Baden 2005, Nomos Verlag
- Jochen Lang, Frieder Naschold, Bernd Reissert, Management der EU-Strukturpolitik. Steuerungsprobleme und Reformperspektiven, Berlin 1998: edition sigma

Employment Week 2005 in Brüssel

Brandenburg erstmalig mit einem Ausstellungsstand präsent

Mehr als sechs Millionen neue Jobs will die Europäische Union bis zum Jahr 2010 schaffen. Das haben sich die Staatschefs der Mitgliedsländer mit der Lissabon-Strategie vorgenommen. Angesichts der Wachstumsschwäche in vielen europäischen Staaten wird dieses Ziel wohl nicht erreicht. So diskutierten die Teilnehmer der Employment Week vor allem, wie die Länder ihre Wettbewerbsfähigkeit stärken können, um sich dem Ziel zumindest zu nähern.

Noch im vergangenen Jahr stand der Beitritt von zehn neuen EU-Mitgliedern im Vordergrund. Auf der diesjährigen Employment Week Mitte April nahmen sich Veranstalter und Teilnehmer mit der Lissabon-Strategie eines Problems an, das der Europäische Rat schon im März artikuliert hatte: Die Europäische Beschäftigungsstrategie ist ein Erfolg, bis zur Erreichung ihrer quantitativen Ziele dauert es jedoch länger als ursprünglich gedacht.

Staatssekretär Winfrid Alber (zweiter von links, hier mit Mitgliedern der Brandenburger Delegation) forderte auf der Employment Week, mit den Vorbereitungen der neuen ESF-Förderperiode frühzeitig zu beginnen. Der ESF sei wichtig, um die finanzielle Seite der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik über das Jahr 2006 hinaus abzusichern.

Wirtschaft, Soziales und Schutz der Umwelt gleichrangig entwickeln

Was also können die Mitgliedsländer tun, damit Institutionen, Unternehmen, Projektträger erfolgreicher als bisher für mehr Beschäftigung arbeiten? Noch fast zwei Jahre dauert es, bis die neue EU-Strukturfondsperiode grundlegend neue Impulse geben wird. Doch gerade weil die Wachstumsschwäche in vielen EU-Staaten die ursprünglichen Lissabonner Ziele bis 2010 nicht erreichbar erscheinen lässt, wurde intensiver als bisher die Frage diskutiert, wie eine höhere Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft in den EU-Mitgliedstaaten erreicht werden kann. Trotz der schwierigen Wirtschaftslage bekannten sich viele Teilnehmer und Referenten dazu, die drei Hauptpfeiler der Lissabonner Strategie – die Wirtschaft, soziale Anliegen und den Schutz der Umwelt – gleichrangig zu entwickeln.

Sechs Projekte aus Brandenburg

Parallel zu den Konferenzen gibt es auf der Employment Week stets eine Ausstellung europäischer Beschäftigungsinitiativen. Erstmalig in diesem Jahr hatte das Land Brandenburg einen eigenen Ausstellungsstand. Hier stellten auch sechs Brandenburger Einrichtungen, die ausgewiesene Erfahrungen mit ESF-Projekten haben, ihre Arbeit vor.

ESF für Brandenburger Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung

Der Europäische Sozialfonds (ESF) ist für die Berechenbarkeit und finanzielle Sicherheit der brandenburgischen Arbeitsmarktpolitik von großer Bedeutung. Das machte Staatssekretär Winfrid Alber auf der Employment Week deutlich. Deswegen sei es notwendig, die Vorbereitung der 2007 beginnenden neuen Förderperiode frühzeitig und in enger Abstimmung mit den europäischen Gremien zu beginnen, sagte Alber. □

Uwe Kühnert,
LASA Brandenburg GmbH

Die Lissabon-Strategie der Europäischen Union

Ziel der Lissabon-Strategie ist es, die EU bis zum Jahr 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen. Sie hat fünf Kernelemente:
> mehr und bessere Arbeitsplätze,
> sozialer Zusammenhalt,
> Wettbewerbsfähigkeit durch Innovation,
> Vollendung des Binnenmarktes,
> ökologisch nachhaltiges Wachstum.

Infos
Internet: www.bundesregierung.de/artikel-,413.628255/Was-ist-die-Lissabon-Strategie.htm

Brandenburger Projekte in Brüssel

Diese Projekte haben sich auf der Employment Week vorgestellt:
> ‚Hoffnung Alter – Innovative Ansätze für eine alternsgerechte Personalpolitik in der Pflege', Förderverein Akademie 2. Lebenshälfte im Land Brandenburg e. V.,
Internet: www.lebenshaelfte.de;
> ‚eKomBrandenburg – E-Learning-Plattform für Brandenburg', Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik (IPK),
Internet: www.tqua.de;
> ‚Betriebsnachfolge im Gastgewerbe (BiG)', GEHOGA, Gesellschaft zur Förderung von Hotellerie und Gastronomie in Brandenburg mbH,
Internet: www.hoga-brandenburg.de;
> ‚Fit for Future', SSI am Alex, Institut für Tourismus und Marketing,
Internet: www.ssi-berlin.de;
> ‚garage-lausitz', SUPRA, Gesellschaft für angewandte berufliche Aus- und Weiterbildungsprojekte,
Internet: www.garage-lausitz.de;
> ‚EURO AKQUISE LUZICA', Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QCW),
Internet: www.qfc.de.

„Jugendlichen im Strafvollzug fehlen Alltagskompetenzen“

EQUAL-Partnerschaft MEMBER entwickelt Qualifizierungsmodule für benachteiligte Jugendliche

MEMBER heißt Medienkompetenz und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung. Die acht Teilprojekte wollen soziale und personale Handlungskompetenzen in die Berufsvorbereitung für benachteiligte Jugendliche integrieren. Koordiniert wird MEMBER vom Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e. V. (IBI). BRANDaktuell sprach mit Christian Pfeffer-Hoffmann vom IBI über die Ziele.

- Herr Pfeffer-Hoffmann, warum sind soziale Kompetenzen so wichtig?

Wir konzentrieren uns auf personale und soziale Kompetenzen, die Jugendliche neben dem fachlichen Wissen für eine Ausbildung mitbringen müssen. Diese Kompetenzen gehören zur Ausbildungsreife, sonst verlieren Jugendliche beispielsweise wegen Unpünktlichkeit oder mangelnder Teamfähigkeit ihren Ausbildungsplatz. Um in der Ausbildung zu bestehen, müssen Jugendliche sich selbst motivieren, ihren Alltag organisieren, mit Medien umgehen können und auch tolerant gegenüber anderen Kulturen sein.

In der Berufsvorbereitung müssen sowohl fachliche Qualifikationen als auch soziale Kompetenzen vermittelt werden.

- Wie wollen Sie den Jugendlichen diese Kompetenzen beibringen?

Für die berufsvorbereitenden Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit gibt es Qualifizierungsbausteine, deren fachliche Inhalte vorgegeben sind. Wir werden in diese Qualifizierungsbausteine die Kompetenzen integrieren. Das ist der eine – der größere – Arbeitsschwerpunkt unserer Entwicklungspartnerschaft.

- Welches ist der andere Schwerpunkt?

In zwei Brandenburger Regionen wollen wir die Akteure der Berufsvorbereitung zusammenbringen. Dazu gehören Bildungsträger, Arbeitsagenturen, Berufsschulen, Jugendämter, Sozialämter, Kammern, Betriebe, der Jugendstrafvollzug. Eines der Teilprojekte wird in den Kreisen Märkisch-Oderland sowie Spree-Neiße mit der Stadt Cottbus mit diesen Akteuren Netzwerke für benachteiligte Jugendliche etablieren. Über die Netzwerke soll den Jugendlichen schneller und effektiver geholfen werden.

- Ihre Zielgruppe sind benachteiligte Jugendliche und Jugendliche im Strafvollzug. Warum diese Kombination?

Wir erhoffen uns Synergieeffekte. Unser Projekt kam wesentlich durch die Unterstützung der Brandenburger Justizverwaltung zu Stande. Der Jugendstrafvollzug ist dank verschiedener Vorläuferprojekte in der Vermittlung von Medienkompetenz sehr weit. Außerdem können wir in den Bildungsangeboten des Strafvollzuges unsere Lerninhalte schnell implantieren und haben so eine Art Laborsystem. Andersherum hoffen wir auf Transfer von außen nach innen, etwa über Kontakte zu berufsvorbereitenden Institutionen. So sollen Jugendliche nach der Haftentlassung leichter einen Einstieg in eine Ausbildung bekommen und die regionale Arbeitsmarktsituation soll sich besser in der Berufsvorbereitung im Strafvollzug widerspiegeln.

- Was unterscheidet Jugendliche im Strafvollzug von benachteiligten Jugendlichen allgemein?

Im Strafvollzug erleben sie eine eingeschränkte Lebenswirklichkeit. Ihnen fehlen Kenntnisse, die andere im täglichen Leben lernen. Etwa, wie sie ein Konto eröffnen können, wie sie mit Geld umgehen sollten. Jugendliche im Strafvollzug haben häufig erhebliche Benachteiligungen, sie kommen aus sozial benachteiligten Familien, sie haben schlechte Bildungsabschlüsse. Mehr als 50 Prozent haben gar keinen Abschluss. Und mehr als 95 Prozent aller Strafgefangenen sind männlich. In dieser Umgebung verhärten sich geschlechtsgebundene Rollenbilder, die wir aufbrechen müssen, damit sich die Inhaftierten nach ihrer Entlassung in der Gesellschaft zurechtfinden.

- Herr Pfeffer-Hoffmann, vielen Dank für das Gespräch. □ *(jac)*

Entwicklungspartnerschaft MEMBER – Teilprojekte

Teilprojekt 1
‚Medienkompetenz in der Berufsvorbereitung‘
IBI – Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft, c/o TU Berlin, Franklinstr. 28/29, 10587 Berlin; Tel.: (0 30) 39 90 24 00, E-Mail: ibi@ibi.tu-berlin.de, Internet: www.ibi.tu-berlin.de

Teilprojekt 2
‚Gender Mainstreaming in der beruflichen Bildung‘
FrauenComputerZentrumBerlin, Cuvrystr. 1, 10997 Berlin; Tel.: (0 30) 61 79 70-0, E-Mail: mail@fczb.de, Internet: www.fczb.de

Teilprojekt 3
‚Regionale Netzwerke in der Berufsvorbereitung‘
Institut für Berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik GmbH, Augustastraße 29, 12203 Berlin; Tel.: (0 30) 69 50 26-7, E-Mail: berlin@inbas.com, Internet: www.inbas.com

Teilprojekt 4
‚Modularisierung im Frauenvollzug‘
FrauenComputerZentrumBerlin: Adresse siehe Teilprojekt 2

Teilprojekt 5
‚Interkulturelle Kompetenz in der Berufsbildung‘
Berufsfortbildungswerk GmbH, Klarenbachstr. 1-4, 10553 Berlin; Tel.: (0 30) 34 50 78 30, E-Mail: schnurbusch.sabine@bfw.de, Internet: www.bfw.de

Teilprojekt 6
‚Entwicklung von Basis- und Schlüsselkompetenzen‘
Die Wille gGmbH, Clara-Zetkin-Str. 6, 03130 Spremberg; Tel.: (0 30) 2 64 76 20, E-Mail: elisasbeth.schneider@diewille.de, Internet: www.diewille.de

Teilprojekt 7
‚Medienkompetenz im Umgang mit Rechtsextremismus‘
Violence Prevention Network, Willmanndamm 8, 10827 Berlin; E-Mail: namteih@aol.com

Teilprojekt 8
‚Alltagskompetenz für Strafgefangene durch Medien‘
IBI: Adresse siehe Teilprojekt 1

Teilprojekt 9
‚Koordination‘
IBI: Adresse siehe Teilprojekt 1

Die Internetwirtschaft basiert nicht auf neuen Regeln

Dr. Ulrich Dolata zur Frage: Gibt es eine Internet-Ökonomie?

Der Aufsatz von Dr. Ulrich Dolata, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftler, widmet sich den Wirkungen des Internets auf die Ökonomie. Der Autor argumentiert, dass das Internet erstens sukzessive und sehr kontext-spezifisch in bestehende Markt- und Industriestrukturen sowie in branchenbezogene Restrukturierungsmuster eingepasst wird. Zweitens benutzen die Akteure der vornehmlich ‚alten' Ökonomie die neuen digitalen Werkzeuge. Drittens, so Dolata, wären Konzentrationsprozesse sowie die Ausprägung neuer Machtungleichgewichte zugunsten etablierter Unternehmen typischer für die Nutzung des Internets als die Gründung von perfekten Märkten, egalitären Beziehungen und dezentralen Wirtschaftsstrukturen.

Die Debatte: Eine neue internetbasierte Ökonomie?

Das Internet hat sich im vergangenen Jahrzehnt sehr schnell zu einer neuen umfassenden Informations- und Kommunikationsinfrastruktur entwickelt. Ende der neunziger Jahre etablierte sich das Label ‚Internetökonomie'. Mit der informationstechnischen Vernetzung würden, so die zunächst dominierende Lesart, geografische Grenzen irrelevant, die Transparenz der Märkte signifikant gesteigert, bestehende Machtungleichgewichte zwischen den Unternehmen eingeebnet und neue Spielräume für kleine und mittlere Unternehmen geschaffen. Erste Untersuchungen und Fallstudien relativierten diese frühen, oft spekulativen Befunde schnell.

E-Commerce: Sukzessive Ergänzung traditioneller Märkte

Vergleichsweise eindeutig lässt sich die Entwicklung des E-Commerce, also des über interaktive elektronische Medien wie dem Internet abgewickelten Handels, einschätzen. Neuere Untersuchungen erhärten die These, dass trotz bemerkenswerter Entwicklungsdynamiken neue elektronische Formen des Handels keineswegs in kurzen Fristen traditionelle ersetzen werden. Die Entwicklung des E-Commerce zwischen Unternehmen und Privathaushalten (B2C) ist deutlich hinter früheren Erwartungen zurückgeblieben. Der Anteil des E-Commerce-Umsatzes am gesamten Einzelhandelsumsatz lag in Deutschland in 2003 erst bei ca. 2,1 Prozent (USA 2004: ca. 1,9 Prozent). Dieser konzentrierte sich zudem auf wenige Produktgruppen – vor allem auf Bücher, Tonträger und DVD, Computer und Zubehör sowie touristische Angebote, auf die zusammen über 50 Prozent der Umsätze entfallen. Signifikant an Bedeutung hat das Internet allerdings als neues Informationsmedium gewonnen: Zur Information über Produkte, die dann häufig im Geschäft nicht nur begutachtet, sondern auch gekauft werden. Sowohl die Einzelhandelsverbände als auch Analysten gehen davon aus, dass sich die Anteile des E-Commerce am Einzelhandelsumsatz in den kommenden Jahren nur langsam erhöhen und erst im kommenden Jahrzehnt 5 Prozent erreichen werden.

Wesentlich bedeutsamer ist der E-Commerce zwischen Unternehmen (B2B). Vergleicht man die Marktvolumina des B2C- und des B2B-Geschäftes, dann entfallen deutlich und stabil über 90 Prozent der E-Commerce-Umsätze auf den Handel zwischen Unternehmen. E-Commerce ist also vornehmlich ein intraindustrielles Phänomen. Während im Jahr 2001 in Europa noch weniger als 1 Prozent des Handels zwischen Unternehmen online abgewickelt wurden, werden für das Jahr 2006 bereits Anteile zwischen 10 Prozent und (optimistischen) 22 Prozent erwartet.

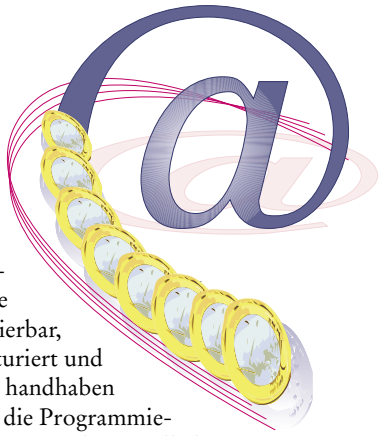
Insgesamt lassen sich die Rückwirkungen des E-Commerce auf den Handel als sukzessiver und evolutionärer Wandel charakterisieren: als schrittweise Einpassung, Ergänzung und Substitution traditioneller Formen des Handels.

Sektoraler Wandel: Große Unterschiede im Branchenvergleich

Die Nutzungsmöglichkeiten und Wirkungen internetbasierter Technologien variieren stark von Branche zu Branche:

1. **Informationstechnische Industrie**
   Die informationstechnische Industrie ist gegenwärtig gekennzeichnet durch hochtechnologische Massenproduktion, schnelle Produktzyklen, große Stückzahlen und schwankende Nachfrage, drastische Reduzierung der Eigenfertigung und weltweiten Einkauf mit international agierenden Produktionsnetzwerken. Das Internet erleichtert hier vor allem die Kommunikation und den Datenaustausch. Ähnliches gilt für die PC-Industrie, in der das Internet den wachsenden Trend unterstützt, Computer nach Kundenwunsch zu produzieren und ohne Zwischenhändler zu verkaufen. So ermöglicht es den Herstellern die Kontrolle der ganzen Wertschöpfungskette von der Bestellung, Fertigung bis zum Vertrieb auf neuer technischer Basis.
2. **Automobilindustrie**
   Auch in der Automobilindustrie unterstützt und verstärkt der Einsatz internetbasierter Technologien Restrukturierungsprozesse und stärkt die etablierten Industrie- und Machtstrukturen. Zum einen fördert dieser die elektronische Vernetzung zwischen Herstellern und Zulieferern. Zum anderen erhöhen elektronische Marktplätze die Kostentransparenz und Vergleichbarkeit alternativer Lieferanten, verschärfen damit den Preis- und Konkurrenzdruck und lassen sich durch die Hersteller leicht als Disziplinierungs- und Drohinstrument gegenüber den sich um Aufträge bewerbenden Unternehmen einsetzen. Insgesamt lässt sich die Einführung internetbasierter Technologien in der Automobilindustrie als Top-down-Prozess charakterisieren, der maßgeblich von den zentralen Akteuren der Branche selbst initiiert, koordiniert und kontrolliert wird.
3. **Musikindustrie**
   Die Musikindustrie schließlich ist ein Beispiel dafür, dass neue Techniken selbst (auch ihre subversive Nutzung) industrielle Restrukturierungsprozesse nicht nur unterstützen, sondern auch mit auslösen und prägen können. Die rasanten Fortschritte der Digitaltechnik, der Datenkomprimierung und internetbasierter Technologien sowie der sprunghafte Anstieg des (kostenlosen) Musiktauschs über das Internet lösten einen tiefen Bruch mit etablierten Formen der Produktion, des Vertriebs und Handels mit Tonträgern aus. Branchenfremdlinge wie Hard- und Software-Hersteller dringen mit eigenen Online-Musikangeboten in Kernbereiche der Geschäftstätigkeit der Musikkonzerne ein, die einem einschneidenden Funktionswandel unterliegen: Vormals als Ein-Produkt-Unternehmen organisiert, werden sie jetzt zu kooperativ eingebundenen Koordinatoren mit Kernkompetenzen für Künstlerauswahl und -promotion, Rechtehandel.

Die Einführung internetbasierter Technologien und deren Rückwirkungen auf Industriestrukturen hängen also in hohem Maße von den Eigenheiten der je-



weiligen Branchen ab. Die Internetökonomie mit generalisierbaren Wirkungen und neuen Regeln ökonomischer Interaktion gibt es nicht. Das Internet wird erst wirtschaftlich nutzbar, wenn zwischen den neuen technischen Möglichkeiten und den sektoralen Strukturen eine effiziente Verbindung besteht. Oft beschleunigt das Internet bereits laufende sektorale Restrukturierungsprozesse. Zum Teil ist das Internet aber auch Mitauslöser von sektoralen Veränderungen, wie das z. B. in der Musik- und Medienindustrie zu beobachten ist.

Old versus New Economy

Die Tatsache, dass die kommerzielle Erschließung des Internets maßgeblich von neugegründeten Firmen getragen wurde, hat zusammen mit einer bis zum Frühjahr 2000 anhaltenden Gründungswelle neuer Internetstart-ups zunächst Visionen einer dezentral strukturierten New Economy genährt, die insbesondere Klein- und Mittelunternehmen neue Chancen böte.

Führt die Nutzung internetbasierter Technologien aber tatsächlich zu einer Dezentralisierung der Wirtschaftsaktivitäten? Oder unterstützt sie eher Konzentrationsprozesse und die Marktmacht großindustrieller Akteure?

Die Entwicklungen der vergangenen Jahre legen Letzteres nahe: Den Markt für Suchmaschinen, zunächst ein Betätigungsfeld zahlreicher Newcomer, teilen sich mittlerweile die beiden führenden Firmen Google und Yahoo nahezu vollständig untereinander. Den Markt der Unternehmenssoftware für E-Mail und Teamarbeit beherrschen zu fast 90 Prozent Microsoft und IBM. Sieben der zehn größten deutschen Online-Händler sind klassische Versandhandelskonzerne. Neben den mittlerweile etablierten Newcomern und reinen Online-Händlern eBay und Amazon gehörten 2003 zu den Top Ten z. B. KarstadtQuelle (mit Neckermann), Otto, Tchibo und Conrad. Die neuen elektronischen Marktplätze im B2B-Bereich werden heute eindeutig von führenden Konzernen der Old Economy beherrscht. Zu den dominierenden B2B-Marktplätzen zählen zum einen private Marktplätze, die von einzelnen Großunternehmen (z. B. VW, Bayer, Dell, Cisco Systems, Wal-Mart) betrieben werden und die nur den Geschäftspartnern dieser Unternehmen offen stehen. Und zum anderen zählen dazu große branchenspezifische Marktplätze, die in der Regel von Konsortien der jeweils führenden Großunternehmen getragen werden.

Die Gründe für diese bemerkenswerten Konzentrationsprozesse sind vielfältig. Zum einen haben die Großunternehmen die Bedeutung des Internets als neues Informations- und Vernetzungs-, Marketing- und Vertriebsinstrument erkannt und investieren seit Ende der neunziger Jahre massiv. Und zum anderen lassen sich neue internetbasierte Marktplätze sowohl im B2B- als auch im B2C-Bereich erfolgreich und profitabel nur mit einem hohen Investitions- und Koordinationsaufwand und mit der Kombination neuer und traditioneller unternehmerischer Kernkompetenzen erschließen. Damit werden hohe Markteintrittsbarrieren gesetzt, die Neulinge (New Entrants) oft überfordern. Die großen Betreiber oder Konsortien kontrollieren die E-Marktplätze und setzen die Regeln für die Teilnehmer fest. Dies geht einher mit einer Vermarktlichung der peripheren Handelsbeziehungen, in deren Zusammenhang sich Teile der vormals stabil eingebundenen Zulieferungsnetzwerke zu flexibel handhabbaren und pressionssensiblen (wenn nicht gar erpressbaren) Zulieferungsmärkten rückentwickeln.

Auf dem Weg in die ortlose Ökonomie?

Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten um Outsourcing und Offshoring drängt sich schließlich die Frage nach den Wirkungen des global vernetzten E-Commerce. Offenkundig ist, dass moderne IuK-Technologien neue Möglichkeiten bieten, Wertschöpfungsketten international zu verlagern. Dies hat zum Teil sehr weitreichenden und in bemerkenswerter Weise technikdeterministisch begründeten Vorstellungen einer ortlosen Ökonomie Vorschub geleistet. Einer empirischen Überprüfung hält das allerdings nicht stand.

Grundsätzlich gilt: E-Commerce ist bislang ganz eindeutig ein Phänomen der führenden Industrieländer. Betrachtet man die globale Verteilung der E-Commerce-Umsätze, dann entfallen über 95 Prozent auf die entwickelten Länder; Afrika und Lateinamerika zusammen realisieren demgegenüber weniger als 1 Prozent des elektronischen Handels.

Betrachtet man den Dienstleistungssektor, dann differenziert sich dieses Bild. Vornehmlich werden bis jetzt nur Dienstleistungen, die standardisierbar, klar strukturiert und einfach zu handhaben sind (z. B. die Programmierung, Wartung und Instandhaltung von Software-Anwendungen, einfache Projektaufträge, Aufgaben der Personalverwaltung und Buchhaltung oder die Auswertung von Röntgenaufnahmen), in so genannte Billiglohnländer verlagert. Demgegenüber stößt das Offshoring von Dienstleistungen überall dort, wo wettbewerbs- und geschäftskritische Aufgaben berührt werden, wo regelmäßige Rückfragen und Änderungen erforderlich sind, wo es auf kundennahen Service ankommt und wo intensive persönliche Kontakte notwendig sind, auf enge Grenzen. In all diesen Fällen bleiben Dienstleistungen in hohem Maße ortsgebunden. Dies relativiert den Offshoring-Trend im Dienstleistungssektor erheblich: Die Analysten der Deutschen Bank schätzen, dass in Deutschland bis 2009 maximal 2 Prozent der Arbeitsplätze im Dienstleistungssektor Opfer einer Verlagerung ins Ausland werden. Ähnlich ist die Situation auch im Produktionssektor.

Zur Wiedervorlage: Eine Internetökonomie?

Als Bilanz dieses Überblicks lässt sich festhalten, dass das Internet – ohne Zweifel ein ökonomisch bedeutendes neues Technologiefeld – aus sich heraus weder neue Industriezweige noch neue Regeln ökonomischer Interaktion konstituiert. Die Nutzung neuer internetbasierter Technologien durch die Wirtschaft ist vor allem ein intra-industrielles Phänomen. Demgegenüber (und gegenläufig zur öffentlichen Aufmerksamkeit) hat E-Commerce zwischen Unternehmen und Privathaushalten eine deutlich geringere Bedeutung. Nicht die Ablösung der alten durch eine neue, kleinformatige und dezentral strukturierte Ökonomie steht auf der Tagesordnung, sondern die Aneignung und Nutzung eines neuen Sets digitaler Werkzeuge vornehmlich durch die alte Ökonomie und ihre Akteure. □

Dr. Ulrich Dolata

Infos

Text wurde durch die Redaktion stark gekürzt. Nachdruck mit freundlicher Genehmigung der WSI-Redaktion. Originaltext in WSI-Miteilungen 01/2005 zu bestellen im Internet: www.wsi-mitteilungen.de.

6. Juni, Berlin
Weiterbildung zum Practitioner für Neurolinguistisches Programmieren (NLP); 8 Module; Gebühr: 1.500 Euro; Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin, Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik, Alice-Salomon-Platz 5, 12627 Berlin; Tel.: (0 30) 9 92 45-3 31, -3 53

8. Juni, Potsdam
ERASMUS, LEONARDO und IO – Studium und Praktika im Ausland und bei internationalen Organisationen, Informationsveranstaltung; Gebühr: keine; Universität Potsdam, Tel.: (03 31) 9 77-33 29, E-Mail: koetter@rz.uni-potsdam.de, Internet: www.uni-potsdam.de/u/wiso_prakt/Koll-ERASMUS.htm

8. - 9. Juni, Berlin
Führung heute, Seminar zum Check-up für Führungskräfte; 400 Euro zzgl. MwSt; BFS Service GmbH, Im Mediapark 8, 50670 Köln; Fax: (02 21) 9 73 56-164, E-Mail: bfs-service@sozialbank.de, Internet: www.bfs-service.de

10. Juni, Potsdam
Hochschulinformationstag der Universität Potsdam; Gebühr: keine; Universität Potsdam, Dezernat 2, Zentrale Studienberatung, Dr. Marlies Reschke, Tel.: (03 31) 9 77-17 15, E-Mail: dez2re@rz.uni-potsdam.de, Internet: www.uni-potsdam.de/zsb/hit.html

10. - 11. Juni, Genshagen
Trilaterale Tagung - Landwirtschaft und ländlicher Raum in Frankreich, Deutschland und Polen; Gebühr: keine; Berlin-Brandenburgisches Institut für Deutsch-Französische Zusammenarbeit in Europa; Anna Hofmann, Tel.: (03 37) 88 05 50, E-Mail: hofmann@stiftung-genshagen.de

13. - 14. Juni, Berlin
16. - 17. Juni, Berlin
7. - 8. Juli, Berlin
Gründerseminar; Gebühr: keine; Betriebswirtschaftliches Fort- und Weiterbildungsinstitut e. V., A.-Paulus-Str. 5, 10823 Berlin; Tel.: (0 30) 78 00 10 81, E-Mail: kontakt@bfwi.de, Internet: www.bfwi.de

15. Juni, Leipzig
Die GmbH-Auslagerung im steuerbegünstigten Sektor, Seminar; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt; BFS Service GmbH, Im Mediapark 8, 50670 Köln; Fax: (02 21) 9 73 56-164, E-Mail: bfs-service@sozialbank.de, Internet: www.bfs-service.de

15. - 16. Juni, Berlin
Verbraucherinsolvenz, Praxisseminar; Gebühr: 300 Euro; InFobis, Zossener Str. 65, 10961 Berlin; Tel.: (0 30) 69 59 80 80, E-Mail: info@infobis.de, Internet: www.infobis.de

16. Juni, Ludwigsfelde
Was gibt der eigenen Arbeit Resonanz? Seminar zur Wirkungsanalyse und Qualitätsentwicklung; Zielgruppe: Fachkräfte aus allen Arbeitsfeldern der Jugendhilfepolitik; Sozialpädagogisches Fortbildungswerk des Landes Brandenburg, Struveshof, 14974 Ludwigsfelde; Tel.: (0 33 78) 2 09-4 00, E-Mail: poststelle@spfw.brandenburg.de, Internet: www.brandenburg.spfw.de

17. - 19. Juni, Trebbin
Nie mehr Segel streichen, Argumentationstraining für Frauen; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

20. - 24. Juni, Gelnhausen
20. Bundesweites StreetworkerInnen-Treffen; Weitere Konditionen sind zu erfragen bei: Burckhardthaus e. V., Herzbachweg 2, 63571 Gelnhausen; Tel.: (0 60 51) 89-0, E-Mail: info@burckhardthaus.de, Internet: www.burckhardthaus.de

23. Juni, Berlin
Rechtsformwahl im steuerbegünstigten Sektor – tragfähige Strukturen für die Zukunft schaffen, Seminar; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt; BFS Service GmbH, Im Mediapark 8, 50670 Köln; E-Mail: bfs-service@sozialbank.de, Internet: www.bfs-service.de

23. Juni, Frankfurt/M.
Krisendiagnose und Strategien zur Krisenbewältigung, Haftung des Beraters, Kreditmanagement im Krisenfall; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Dr. Renate Mann, Charlottenstraße 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64 - 58 64, -53 17, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

17. Juni, Dresden
Umweltprüfung (UP) von Plänen des Städtebau- und Raumordnungsrechts nach den neuen EU-Normen – Podiumsveranstaltung; Gebühr: 230 Euro; Europäisches Institut für postgraduale Bildung der TU Dresden e. V. – EIPOS –, Goetheallee 24, 01309 Dresden; Tel.: (03 51) 4 40 72 10, E-Mail: d.schoradt@eipos.de, Internet: www.eipos.de

23. Juni, Berlin
Der neue Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst TVöD; Fachtagung der Haufe-Akademie; Gebühr: 380 Euro; Buchung und andere Termine im Internet: www.haufe-akademie.de/index.asp?bnr=87.58

Führerschein Öffentlichkeitsarbeit ®
Ausbildungsgang in 5 Schritten

Der Ausbildungsgang ist als Gesamtheit konzipiert. Die Belegung einzelner Seminare ist jedoch möglich. Für das Zertifikat müssen jedoch alle Veranstaltungen besucht werden. Die Teilnahmegebühr beträgt für Hauptamtliche pro Veranstaltung 45 Euro, für Ehrenamtliche 30 Euro. Sonderrabatte sind möglich.

Seminar 1: Erfolgreiche Wirkung nach außen – die Grundlagen
22. August 2005
Seminar 2: Pressearbeit mit Konzept
12. September 2005
Seminar 3: Vor der Kamera, vor dem Mikrofon – ein Interviewtraining
17. Oktober 2005
Seminar 4: Internet – das aktuelle Instrument für die Öffentlichkeitsarbeit
7. November 2005
Seminar 5: Wir machen Druck! Einfluss gewinnen durch effektive Lobbyarbeit
5. Dezember 2005

Zeit: 9.00 Uhr bis 16.30 Uhr
Ort: Bildungszentrum, Comeniushof, Berlin

Anmeldung
Gubener Str. 47, 10243 Berlin-Friedrichshain;
E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: www.ehrenamt.de

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

Weltgipfel

Jugendpreis

Junge Leute im Alter von 16 bis 27 Jahre, die an digitalen Inhalten (e-content), Portalen und Webseiten interessiert sind, werden eingeladen, an diesem internationalen Wettbewerb teilzunehmen. Das ist die erste weltweite ‚Jugend für Jugend'-Initiative zur Förderung vorbildlicher Lösungen oder Verfahrensweisen (best practice) für e-Content und zu technologischer Kreativität. Diese wird unter der Schirmherrschaft von Viviane Reding, EU-Kommissarin für die Informationsgesellschaft und Medien und für den UN-Gipfel zur Informationsgesellschaft, der im November 2005 in Tunis stattfinden wird, veranstaltet. Am 31. Juli 2005 ist Einsendeschluss.

Infos

Auf den Internetseiten des europäischen Jugendportals unter der Adresse: http://europa.eu.int/youth/news/index_2080_de.html

Im nächsten Heft

Titelthema:

Tourismus in Brandenburg – Konzepte, Daten und Perspektiven für den Arbeitsmarkt

Förderinformationen:

Ländliche Entwicklung und Beschäftigungsförderung; ein Bericht über die LASA-Tagung

EU-Bulletin:

ZEBRA – eine EQUAL-Partnerschaft stellt sich mit ihrem Teilprojekt vor

Prisma:

Determinanten der Beschäftigungsentwicklung in den Brandenburger Kreisen
Vorstellung eines Schätzmodells

Newsletter und PDF

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

Bestellung

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

Fachmesse

Personal & Weiterbildung

Die Messe findet vom 9. bis 10. Juni 2005 in Wiesbaden statt und zeigt mit mehr als 200 Ausstellern ein breites Spektrum von Dienstleistungen für die Personalarbeit und die berufliche Qualifizierung. Neben Spezialisten für Personal- und Organisationsentwicklung, Altersvorsorge und Gesundheitsförderung und Personalmarketing sind Institute für Führungskräfte- und Managementtraining bis hin zu Anbietern von Software für die Personalarbeit, Lernsoftware sowie Karriere- und Vergütungsberatungen vertreten.

Infos

Rhein-Main-Hallen, Wiesbaden, Eintritt: 15 Euro inkl. Messekatalog; Anmeldung auf der Website der Deutschen Gesellschaft für Personalführung (DGFP): Internet: www1.dgfp.com/dgfp/data/Messe/home.php

Unternehmerreise

Investitionsgütermesse

Am 20. und 21. Juni 2005 organisiert die IHK Cottbus eine Busfahrt für Unternehmerinnen und Unternehmer, die Interesse an der Investitionsgütermesse haben. Die Messe findet in Posen statt. Die Gruppe bekommt einen geführten Rundgang in Begleitung eines Dolmetschers. Die Fahrt und der Rundgang sind kostenlos.

Infos

IHK Cottbus, Jens Krause,
Tel.: (03 55) 3 65-2 11 oder
(03 55) 3 65-26-2 11,
E-Mail: krausej@cottbus.ihk.de

Achim Hartisch, LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt …

… es geht mit AJA doch weiter!

Die Förderung für Jugendliche an der 2. Schwelle und für die Brandenburger Unternehmen mit dem Programm ‚Aktionen für Jugend und Arbeit' (AJA) wurde durch das Arbeitsministerium bis zum 31. Dezember 2005 verlängert.

Damit werden die Ergebnisse der letzten sechs Projekte honoriert. Und das mit recht, wie diese Fakten (Stand: 15. Mai 2005) zeigen sollen:

> 971 sozialversicherungspflichtige Arbeitsverträge (davon 726 unbefristet und 245 länger als 12 Monate befristet) wurden abgeschlossen. Davon waren etwa die Hälfte vorher nicht gemeldet.

> 4.482 Jugendliche wurden beraten und begleitet, 3.530 Berufswegepläne gemeinsam erstellt und 1.276 Betreuungspläne für die Integration in reguläre Beschäftigung erarbeitet.

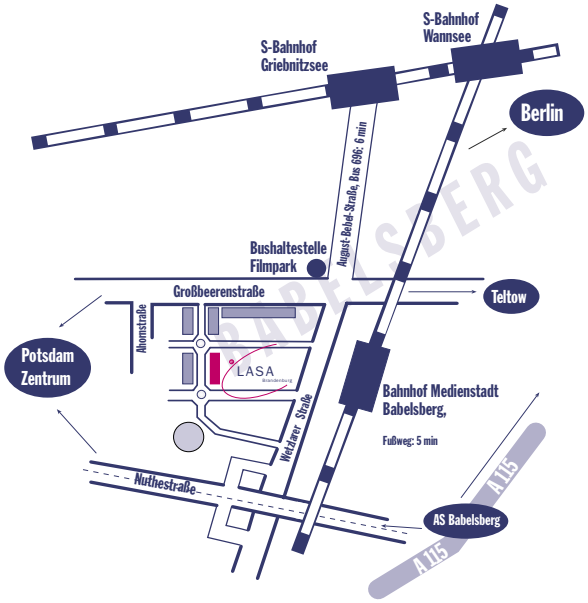
> Zu 4.143 Unternehmen im Land Brandenburg stellten die Projektträger Arbeitskontakte her und fanden mit den Arbeitgebern gemeinsame Wege zur Erschließung neuer Arbeitsplätze.

> Das Amt für Grundsicherung des Landkreises Oder-Spree übernahm die AJA-Mitarbeiter der FAW gGmbH für die U-25-Zielgruppenarbeit.

Ohne die FAW gGmbH werden jetzt fünf Projektträger (WEQUA Lauchhammer mbH, GBE Schliebener Land mbH, BE Buckow e. V., DAA GmbH sowie JUMP gGmbH im Verbund mit Futura e. V. und Förderverein Spreewald Netz) die Beratungs- und Begleitungsangebote für Jugendliche und Unternehmen an 15 Standorten fortsetzen. Die Projektträger werden mit dieser Dienstleistung am Arbeitsmarkt auch Synergieeffekte für die Agenturen für Arbeit, speziell für die Job-Center bzw. Ämter für Grundsicherung, erbringen.

Wichtig für AJA-Projekte ist allerdings auch, in der verbleibenden Übergangszeit verstärkt nach neuen Finanzierungsquellen zu suchen.

Wir werden Sie dabei unterstützen!



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 3/2005, 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 Grotsch
Redaktion:	Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)
Gestaltung:	Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken:	LASA-Archiv, ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam; Bouché; Brandenburger Staatskanzlei; foto kirsch GmbH; Bioland Ranch Zempow; Lernforum Polen; DePoRE
Druck:	Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 14513 Teltow
Bestellung:	Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 18-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Redaktionsschluss für Nr. 4/2005: 24. Juni 2005

TOLERANTES BRANDENBURG

LAND BRANDENBURG

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!