Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 4/2009

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

BRANDaktuell

MITGESTALTET
Fachkräftesicherung durch Weiterbildung
Seiten 4 – 9

MITGEARBEITET
Projekte in Spree-Neiße mit Regionalbudget
Seiten 12 – 13

MITGEDACHT
Kommunal-Kombi in Cottbus für das Lernen
Seite 19

MITGEFREUT
Unternehmerin des Jahres – Preisträgerinnen
Seiten 22 – 23

MITGEREDET
Bekanntheitsgrad des ESF im Land Brandenburg
Seite 26

Wissen und Erfahrung im Austausch

Qualifizierung – nicht nur ein Gebot in Krisenzeiten

Inhalt

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente-Themen: ► Fachkräftesicherung ► Nicht standardisierte Beschäftigung

4 – 5 Gerüstet sein für den Aufschwung – Interview mit Sabine Hübner, MASGF
5 Aus- und Weiterbildung sichern Fachkräfte
6 Die Wirtschaftsinitiative Lausitz in Brandenburg und Sachsen
6 Markenzeichen Lausitz
7 Die Kooperationsrichtlinie für kleine und mittlere Unternehmen
7 Instrumente, die den Fachkräftebedarf sichern
8 Ein kleines Familienunternehmen setzt auf Weiterbildung für die wirtschaftliche Zukunft
9 Die BTU in Cottbus bietet auch Qualifizierungen für Externe an
10 Was heißt nicht ‚normal' arbeiten?
11 Entwicklung der nicht standardisierten Beschäftigung im Land Brandenburg
12 Entwicklung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland
13 Zeitarbeit aus der Perspektive der Wissenschaft

Förderticker

14 – 15 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

Prisma

16 Projektschwerpunkte: Soziales – Kultur – Tourismus
16 Landkreis Spree-Neiße: Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt
17 Erwerbslose werden zu männlichen Erziehern qualifiziert
18 Analysiert: Arbeitsmarktsituation von Frauen im Land Brandenburg
19 In Cottbus betreuen Kommunal-Kombi-Beschäftigte Lern- und Freizeitangebote
20 Die Berufsorientierungstournee in der Uckermark
21 Ergebnisse der LASA-Kundenbefragung
22 Unternehmerinnen und Gründerinnen diskutieren über die Krise
23 Die Preisträgerinnen des Unternehmerinnen- und Gründerinnentages 2009

EU-Bulletin

24 – 25 Ein gemeinsames europäisches Engagement für Beschäftigung
25 Employment Week – Die Messe in Brüssel 2009
26 Mehr Wissen über die EU-Förderungen in Brandenburg ist notwendig
27 ESF-Handling kann einfacher werden
27 Tipps und Tricks zur EU-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 3)
28 Noch ist der Weg das Ziel – die 5. Bologna-Nachfolgekonferenz
29 EU-Strukturpolitik benötigt umfassende Reform

Tipps, Termine & Ausblicke

30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

Kurz & bündig

31 Aktuelle Nachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg
31 Zum Schluss bemerkt: Carolin Schuldt zum Programm ‚Akademie 50plus'

Beiträge der Schule zur Fachkräftesicherung

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

die wirtschaftliche Entwicklung Brandenburgs ist davon abhängig, dass Brandenburg für ausreichend viele qualifizierte Fachkräfte attraktiv ist. Zu den Hauptanliegen der Landesregierung gehört es, die erforderlichen Fachkräfte im eigenen Land zu gewinnen und ihrer Abwanderung entgegenzuwirken. Von großer Bedeutung ist dabei der Übergang unserer Schülerinnen und Schüler in die Berufsausbildung, das Studium und den Beruf: Sind sie hierfür gut vorbereitet? Aber wir stehen auch vor der Frage: Finden sie in unserem Land die Chancen, die sie suchen? Tun wir genug für die Zukunftsperspektive unseres Landes?

Staatssekretär Burkhard Jungkamp,
Ministerium für Bildung, Jugend und Sport

Lehrer wissen um die Schwierigkeiten dieses ersten Übergangs in der Berufsbiografie junger Menschen und unternehmen erhebliche Anstrengungen, ihren Schülern einen gelingenden Berufsstart zu ermöglichen.

Dabei haben sich die Anforderungen an die Schule grundlegend verändert: Es geht nicht mehr um die Entscheidung für einen Lebensberuf, von der Berufsausbildung bis zur Rente bei demselben Arbeitgeber. Die Arbeitswelt erwartet die Schulabgänger hoffnungsvoll und verlangt von ihnen zugleich die Fähigkeit, sich im Verlauf der Berufsbiografie immer wieder neu entscheiden zu können. Sich schnell verändernde Anforderungen sollen sie flexibel erfüllen. Sie brauchen deshalb zugleich eine entwickelte Persönlichkeit, die Kenntnis und realistische Einschätzung ihrer persönlichen Möglichkeiten wie auch der Arbeitsmarktlage. Berufsorientierung wird damit zu einer komplexen Aufgabe.

Diese Aufgabe wäre ohne tatkräftige Hilfe aus den Unternehmen im Land nur schwer lösbar. In großer Zahl und zunehmend enger kooperieren Betriebe und Einrichtungen mit den Schulen aller Schulformen. Und die Erfahrung zeigt: Dies ist in Gransee ebenso möglich wie in Cottbus, Belzig oder Letschin. Erfolgreiche Zusammenarbeit gelingt mit kleinsten Familienbetrieben ebenso wie mit großen Firmen.

Gelingende Kooperation dieser Art geht weit über das vorgeschriebene ‚Schnupperpraktikum' hinaus. Dadurch gewinnen alle: Die Unternehmen erhalten einen realistischen Einblick in die Schulen, in ihre Möglichkeiten und Schwierigkeiten; Lehrkräfte erfahren sehr viel konkreter, welche Anforderungen und Aufgaben auf ihre Schülerinnen und Schüler zukommen werden; vor allem aber können sie ihren Unterricht um Fragestellungen aus der Praxis bereichern. Den größten Gewinn daran haben aber die Schülerinnen und Schüler: unmittelbare Erfahrungen, wie der Alltag in dem gewünschten Traumberuf aussieht, und ein Unterricht, in dem nicht nur für die Schule gelernt wird, sowie die Chance, auch einmal einen Beruf ‚auf Probe' kennenzulernen. Diese Kooperation von Schule mit externen Partnern wird auch aus dem Europäischen Sozialfonds finanziell gefördert. Dadurch konnten in der Vergangenheit erste Schritte auf diesem Weg gegangen, Erfahrungen gesammelt und inzwischen umfangreiche Förderprogramme eingerichtet werden, an denen die Schulen flächendeckend partizipieren.

Wir wissen: Die gesamtwirtschaftliche Situation wie auch die demografische Entwicklung führen nicht zu einer Verringerung von Anforderungen an unsere Schulabgänger. Wir werden weiter gemeinsam alles in unseren Kräften Stehende tun müssen, um unserem Ziel näher zu kommen: Ausreichend viele gut qualifizierte Fachkräfte für Brandenburg!

Burkhard Jungkamp

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente – Fachkräftesicherung im Land Brandenburg

Unternehmen brauchen gut qualifizierte Fachkräfte, sonst haben sie einen gravierenden Wettbewerbsnachteil. Damit Brandenburger Unternehmen auch zukünftig die Fachkräfte haben, die sie brauchen, sind Aus- und Weiterbildung wichtige Instrumente. Dabei unterstützt sie das Land Brandenburg. So fördert das Brandenburger Arbeitsressort mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfonds und mit Landesmitteln beispielsweise die Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen oder unterstützt den Aufbau von Qualifizierungsnetzwerken von Unternehmen. Neben vielen anderen Bildungsträgern bieten inzwischen auch die Brandenburger Hochschulen Weiterbildungen für Unternehmen beziehungsweise deren Beschäftigte an. Damit entsprechen sie ihrem Weiterbildungsauftrag, der als dritte Säule, neben der Lehre und Forschung, im Brandenburger Hochschulgesetz festgeschrieben ist. Auf den Seiten 4 bis 9 stellen wir Ihnen Aktivitäten des Landes und Beispiele aus der Praxis vor.

Gerüstet sein für den Aufschwung

In der Krise müssen Betriebe ihren Fachkräftebestand entwickeln – Interview mit Sabine Hübner

Brandenburger Unternehmen behalten ihre Fachkräfte in der Krise. Und sie holen bei Qualifizierung auf. Aber Brandenburger Unternehmen und das Land müssen noch viel erreichen, um den künftigen Fachkräftebedarf zu decken. Sabine Hübner nennt im Interview die wichtigen Stellschrauben. Sie leitet die Abteilung Arbeit im Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF).

Frau Hübner, wir haben derzeit eine Weltwirtschaftskrise und Sie fordern die Unternehmen auf, sich verstärkt auf ihre Personalentwicklung zu konzentrieren?
Ja. Gutes Krisenmanagement bedeutet, sich jetzt schon auf den Aufschwung vorzubereiten. Wenn die Unternehmen über den Rand der aktuellen Krise hinausdenken, stoßen sie unweigerlich auf die demografische Entwicklung. Und darauf müssen sie heute reagieren.

Halten sich die Unternehmen an den Rat?
Die erste Botschaft ist angekommen, die Unternehmen behalten bisher ihr qualifiziertes Personal. Die zweite Botschaft, qualifizieren statt entlassen, wird nur verhaltend angenommen. Ich wünsche mir, dass Brandenburger Unternehmen während der Kurzarbeit verstärkt qualifizieren. Die Qualifizierungen werden durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Legen Brandenburger Betriebe zu wenig Wert darauf, ihre Beschäftigten zu qualifizieren?
In der Vergangenheit war das der Fall. Aber Brandenburger Betriebe haben im Bundesvergleich aufgeholt. Das ist ein Ergebnis des neuesten Betriebspanels, das wir demnächst veröffentlichen werden. Ein weiteres Ergebnis ist, dass auch immer mehr Beschäftigte sich weiterqualifizieren, und hier vor allem Frauen. Das freut mich, denn berufliche Qualifizierung zahlt sich für die Beschäftigten aus. Sie werden mobiler und haben es leichter, eine ihrer Qualifikation entsprechende Arbeit zu finden.

Sabine Hübner leitet im MASGF die Abteilung Arbeit. Sie fordert, die Durchlässigkeit zwischen beruflicher und Hochschulbildung zu erhöhen

Wie hat sich die Krise auf den Brandenburger Arbeitsmarkt ausgewirkt?
Der Arbeitsmarkt in Brandenburg reagiert (noch?) erstaunlich robust auf die Krise. Ebenso der Ausbildungsmarkt. Aber der Arbeitsmarkt ist nach wie vor gespalten und die Auswirkungen der Krise spüren zuerst gering qualifizierte Menschen. Ihre Chancen auf Integration in Arbeit haben sich wohl verschlechtert. Das ist ein wichtiges Handlungsfeld der Brandenburger Arbeitspolitik. Gleichzeitig haben die Unternehmen einen hohen Bedarf an gut qualifizierten Arbeitskräften, hier gibt es offene Stellen. Im vergangenen Jahr konnten nur knapp 70 Prozent solcher Stellen ohne Kompromisse besetzt werden. 18 Prozent blieben sogar unbesetzt. 2005 waren es nur fünf Prozent.

Liegt das am Angebot oder an zu hohen Erwartungen?
An beidem. Die Unternehmen haben hohe Ansprüche. Sie werden lernen müssen, realistische Anforderungen zu stellen, das gilt auch bei Ausbildungsplatzbewerberinnen und -bewerbern. Aber wir müssen auch mehr Fachkräfte im Land halten und dafür haben wir eine gute Ausgangssituation.

Welche?
Brandenburg hat viele Hochschulen. Zusammen mit dem Wissenschaftsministerium arbeiten wir daran, Absolventen an den Standort zu binden, beispielsweise indem wir sie mit Unternehmen zusammenbringen und ihnen Perspektiven im Land aufzeigen. Vor allem für junge Frauen versuchen wir nach Beendigung des Studiums Karrierewege in Brandenburg zu eröffnen. Und erfreulicherweise steigt die Zahl der Schulabgänger in Brandenburg, die ein Studium beginnen.

Wie sieht es auf der Facharbeiterseite aus?
Unser Programm Einstiegszeit hilft Unternehmen, Berufsanfängerinnen und -anfänger in ihrem Betrieb zu integrieren. Häufig sind das junge Menschen, die eine außerbetriebliche Ausbildung erfolgreich absolviert haben. Sie haben keine Übernahmechance. Das Programm fördert eine Beratung, wie die Einsteigerin oder der Einsteiger organisatorisch in ein Unternehmen eingebunden werden kann, und eine berufsbegleitende Qualifizierung der Einsteiger.

Wo gibt es noch Handlungsbedarf im Land?
Wir müssen die Durchlässigkeit des Bildungssystems erhöhen. Schon heute können beruflich qualifizierte Menschen unter bestimmten Voraussetzungen ohne Abitur an Brandenburger Hochschulen studieren, das sollte ausgebaut werden. Auch die Berufsorientierung können wir noch verbessern. Daran arbeiten wir zusammen mit dem Bildungsministerium. Wir brauchen mehr betriebliche Ausbildungsplätze im Land und müssen die Ausbildung qualitativ stetig verbessern.

Wie kann das Land dazu beitragen, die Ausbildungsqualität zu verbessern?
Wir finanzieren beispielsweise Coaches für betriebliche Ausbilder bzw. Ausbilderinnen über die Richtlinie zur Förderung der Verbundausbildung. Wir werben auch weiterhin für eine Ausbildung im Verbund, gerade bei kleinen und mittleren Unternehmen. Dabei übernehmen Verbundpartner Ausbildungsteile, die manch kleiner Betrieb nicht abdecken kann. Auch das erhöht die Qualität. Und natürlich wollen wir mehr Unternehmen dafür gewinnen, auszubilden. Denn immer noch gibt es mehr Bewerberinnen und Bewerber als Ausbildungsplätze. Wie in den vergangenen Jahren schließen wir die Lücke mit außerbetrieblichen und vollzeitschulischen Ausbildungsplätzen.

Welche Rolle spielt der Europäische Sozialfonds bei den Anstrengungen des Landes, den Fachkräftebedarf zu sichern?
Der Europäische Sozialfonds fördert die Entwicklung der Humanressourcen. Das heißt, alle Richtlinien, die beispielsweise die Qualifizierung fördern oder die Berufsorientierung und die Ausbildung, werden aus dem ESF finanziert. Das gilt auch für Richtlinien anderer Ministerien des Landes. Wir arbeiten deshalb bei der Umsetzung des ESF eng mit den Fachressorts der anderen Ministerien des Landes Brandenburg zusammen. □

(jac)

Passgenaue Personalpolitik mit Landeshilfe

Aus- und Weiterbildung sichern Fachkräfte

Kleine Unternehmen haben es schwerer. Ihre Kapazitäten, personelle und finanzielle, reichen oft für eine bedarfsgerechte Personalpolitik nicht aus. Aus- und Weiterbildung sind für sie jedoch wichtige Instrumente, ihre Fachkräftebedarfe zu sichern. Das Land Brandenburg unterstützt sie dabei – mit Förderrichtlinien und den Regionalbüros für Fachkräftesicherung.

Die Zukunft gehört Unternehmen, denen es gelingt, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, sie weiterzuqualifizieren, durch hohe Arbeitsplatzqualität zu motivieren und dauerhaft an das Unternehmen zu binden. Besondere Anstrengungen sind notwendig, weil die kleinbetrieblich geprägte Unternehmensstruktur ostdeutscher Unternehmen eine bedarfsgerechte Personalentwicklungspolitik erschwert. Die Aufgabe der Wirtschaft, Nachwuchs auszubilden und Qualifizierung zu ermöglichen, kann bei der Vielzahl von Kleinbetrieben in den ostdeutschen Bundesländern nur im Verbund und gemeinsam mit anderen Akteuren der Region gelingen. EU, Bund und Länder fördern deshalb die Aktivitäten der Unternehmen, unterstützen Modellprojekte und Wettbewerbe, regen zur Netzwerkbildung an und machen gute Beispiele öffentlich.

Die Regionalbüros

Die Brandenburger Landesregierung hat frühzeitig reagiert: Seit 2006 werden sechs Regionalbüros für Fachkräftesicherung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Landesmitteln finanziert. Stand in den ersten Jahren die Sensibilisierung der Unternehmen im Mittelpunkt der Arbeit, so sind es heute konkrete regionale Aktivitäten. Die Büros agieren unterstützend und koordinierend im Netz, sie sensibilisieren, führen die Akteure vor Ort zusammen, initiieren Veranstaltungen und regen die Gründung fester Kooperationsstrukturen an. Durch länderübergreifende Kontakte, Kenntnisse der Fördermöglichkeiten, internen Austausch und die enge Verbindung zum Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) wurden die Büros zu geschätzten Multiplikatoren.

Dabei spielt die Beratung zu den ESF-geförderten Richtlinien des MASGF eine wichtige Rolle. Neben der Kompetenzentwicklungsrichtlinie (s. S. 8, die Red.) und der Richtlinie zur Förderung der Kooperation in Qualifizierungsnetzwerken und Arbeitgeberzusammenschlüssen sind die Richtlinie zur Förderung von Ausbildungsverbünden und Zusatzqualifikationen während der Berufsausbildung und die Richtlinie zur Förderung der Beteiligung an Ausbildungsmessen gefragt. Für die Information werden etwa Unternehmerstammtische und Arbeitskreise genutzt. Die Regionalbüros stehen auch für individuelle Beratungen zur Verfügung.

Sabine Löser

Viele Aus- und Weiterbildungsinitiativen wurden auf den Weg gebracht, Projekte zur Berufs- und Karriereplanung initiiert und Berufe-Fibeln, wie die Fibel ‚Erneuerbare Energien in der Uckermark', gemeinsam mit lokalen Akteuren entwickelt. Mit dem Netzwerk Zukunft haben die Büros die Berufsorientierungstourneen mit initiiert (s. Bsp. S. 20, die Red.). Berufsorientierungsinitiativen wie der Tag des offenen Unternehmens gestatten Schülern und Eltern Einblicke in die Unternehmen vor Ort. Aber: Viele Schüler würden sich gerne während eines Praktikums im künftigen Beruf ausprobieren. Ein solches Angebot fällt kleinen Unternehmen oft schwer. Aufwand und Nutzen sind nicht sofort erkennbar, es fehlt die Kraft und die Zeit. Häufig haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wenig Erfahrung damit, Praktikanten zu betreuen. Schlüssel zum Praktikum können Netzwerke sein, die Praktikumsketten aufbauen. Hier können die Netzwerke Qualifizierungen organisieren. Dabei Unterstützung zu leisten, ist eine der Aufgaben der Regionalbüros. □

Sabine Löser, Koordinatorin
der Regionalbüros für Fachkräftesicherung

Infos

Die Regionalbüros werden aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.
Regionalbüros für Fachkräftesicherung der LASA Brandenburg GmbH: www.fachkraefte-brandenburg.de

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Grenzüberschreitend und stabil

Die Wirtschaftsinitiative Lausitz in Brandenburg und Sachsen

Viele Unternehmensnetzwerke sind nicht auf Dauer angelegt. Wenn sie ihre Ziele erreicht haben, lösen sie sich wieder auf. Beim Netzwerk Lausitz ist es etwas anders. Seit 2001 hat es viele Projekte initiiert und begleitet, die Jugendliche bei der Ausbildung unterstützen oder Existenzgründer begleiten. Das soll so bleiben, auch wenn aus dem Netzwerk inzwischen die Wirtschaftsinitiative Lausitz geworden ist.

Hinter dem Netzwerk stehen große Unternehmen aus Brandenburg und Sachsen, etwa BASF Schwarzheide, die envia Mitteldeutsche Energie AG aus Chemnitz und Vattenfall Europe Mining & Generation aus Cottbus. Aber auch kleinere Firmen sowie Verwaltungen, Behörden, Verbände und Gewerkschaften sind im Netzwerk vertreten. Der Anstoß für die Gründung kam aus der Wirtschaft: „Das Netzwerk Lausitz ist im September 2001 auf Initiative von Dr. Hermann Borghorst, Mitglied des Vorstandes von Vattenfall, gegründet worden", sagt Dr. Wilfried Müller, Sonderbeauftragter des Vorstandes der Vattenfall Europe Mining AG und Koordinator des Netzwerkes Lausitz.

Doch warum wurde im April 2009 aus dem Netzwerk der eingetragene Verein Wirtschaftsinitiative Lausitz? „Wir wollten eine dauerhafte Struktur", sagt Wilfried Müller. Konkret bedeutet das, dass die Mitglieder der Wirtschaftsinitiative einen jährlichen Mitgliedsbeitrag leisten, dessen Höhe abhängig von der Mitarbeiterzahl ist. „Als Netzwerk waren wir abhängig von Sponsoren, mit den Beiträgen haben wir jährlich einen festen Betrag sicher", sagt Wilfried Müller. Aber: Aus rechtlichen oder finanziellen Gründen kann nicht jeder ehemalige Netzwerkpartner Mitglied werden. „Wir werden diejenigen, die nicht Mitglied werden können, zu einer beratenden Mitarbeit einladen." Einen Mitgliedermangel hat die neue Initiative dennoch nicht. „Es gibt 31 Gründungsmitglieder und derzeit 20 weitere Interessenten."

Das Netzwerk war Teil der bundesweiten Initiative für Beschäftigung. Wie das Netzwerk Lausitz bisher, will die Wirtschaftsinitiative Lausitz Jugendliche bei ihrer Ausbildung unterstützen, Existenzgründerinnen und Gründer begleiten und Industriestandorte modernisieren. „Wir wollen die erfolgreiche Arbeit des Netzwerkes fortsetzen und zusätzliches Potenzial für die Entwicklung der Lausitzer Wirtschaft erschließen", sagt Wilfried Müller. Das Netzwerk hatte unter anderem die Schüleragenturen zur beruflichen Frühorientierung initiiert und begleitet. Weitere Projekte sind die Gründerwerkstätten ‚Zukunft Lausitz' in Cottbus und ‚Ostsachsen' in Hoyerswerda, der Austausch von Auszubildenden mit europäischen Nachbarländern sowie der Lausitzer Existenzgründer-Wettbewerb (LEX).

Im vergangenen Jahr sind zwei neue Projekte hinzugekommen: ‚Sicherung des Fachkräftebedarfs – Integration junger und älterer Arbeitnehmer' sowie ‚Familienfreundliche Personalpolitik'. „Zu beiden Themen haben wir Arbeitsgruppen gegründet", sagt Wilfried Müller. In denen treffen sich jedoch vor allem diejenigen, die zu beiden Themen schon gut aufgestellt sind. So wie Vattenfall beim Thema Fachkräftesicherung: Wer geht wann in den Ruhestand? Wer muss ab wann eine Nachfolgerin oder einen Nachfolger einarbeiten? Welche Qualifizierungen braucht der Nachfolger? Diese und andere Fragen beantwortet das Unternehmen in seinem Personalentwicklungskonzept. Das Konzept ist bis zum Jahr 2018 angelegt und das Unternehmen sei damit gut auf den demografischen Wandel vorbereitet, sagt Dr. Wilfried Müller.

Ganz anders sehe das bei kleinen Betrieben aus. Deren Geschäftsführungen seien oft zu stark vom Tagesgeschäft in Anspruch genommen. Die Mitglieder der Arbeitsgruppen möchten deshalb ihre Erfahrungen an andere weitergeben und suchen dafür nach geeigneten Plattformen. „Die LASA ist für uns als Multiplikator interessant. Sie könnte auf ihren Medien eine Plattform für die Themen bieten", sagt Wilfried Müller. Und die Kammern könnten Themenabende veranstalten. Doch sind Personalkonzepte eines Großunternehmens wie Vattenfall auf einen kleinen Betrieb übertragbar? „Nein, das nicht", sagt Wilfried Müller, „aber wir können Anregungen geben und dazu anstoßen, nachzudenken". □ (jac)

Infos

Internetseiten der Initiative für Beschäftigung: www.initiative-fuer-beschaeftigung.de

Markenzeichen Lausitz

Dr. Hermann Borghorst im Interview

Dr. Hermann Borghorst ist Mitglied des Vorstandes von Vattenfall Europe Mining & Generation. Er hat das Netzwerk Lausitz initiiert und begleitet. Auch den Wechsel vom Netzwerk zur Wirtschaftsinitiative hat er mit vorbereitet. Im Interview sagt er, welche neuen Schwerpunkte die Initiative setzt.

Herr Dr. Borghorst, an welchen Punkten unterscheidet sich die Wirtschaftsinitiative Lausitz inhaltlich vom Netzwerk Lausitz?
Wir wollen stärker als bisher eine Lobby für die Lausitzer Wirtschaft sein und den Standort Lausitz entwickeln und zu einem Markenzeichen machen. Dazu gehört auch, dass wir den Ausbau der dafür nötigen Infrastruktur politisch begleiten. Einen weiteren Schwerpunkt werden wir auf Forschung und Entwicklung legen. Mit diesem Thema hatte sich das Netzwerk nur ansatzweise beschäftigt. Wir wollen kleine und mittlere Unternehmen mit den regionalen Hochschulen vernetzen und Kooperationsmodelle einführen. Ich denke an Kooperationen, über die Studierende als Praktikanten in Unternehmen gehen oder Unternehmen Themen für Diplomarbeiten bereitstellen.

Ein weiterer Schwerpunkt ist, den Fachkräftebedarf zu sichern. Wo setzen Sie an?
Wir brauchen in der Lausitz eine flächendeckende Berufsorientierung an den Schulen. Und wir brauchen Kooperationen zwischen Schulen und Unternehmen. Sorge bereitet uns vor allem, dass viele Jugendliche nicht genügend für eine Ausbildung gerüstet sind. Wir möchten mit den Schulen sprechen, ihnen sagen, welche Fähigkeiten die Jugendlichen mitbringen sollten und welche Defizite wir sehen. Auch wir haben vielleicht Defizite, die wir beheben könnten. Vielleicht können wir den Unterrichtstag in der Produktion wieder aufleben lassen. Das war eine gute Einrichtung. Auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist wichtig. Hier gibt es viele gute Beispiele, auch in den Unternehmen der Initiative. Wir möchten diese Beispiele verbreiten.

Was ist das Besondere an der Initiative?
Es ist eine Initiative aus der Wirtschaft heraus, sie ist branchenübergreifend und sie ist länderübergreifend tätig. Für uns ist die Lausitz ein zusammengehöriger Wirtschaftsraum. □ *(jac)*

Kooperieren und profitieren

Die Kooperationsrichtlinie für kleine und mittlere Unternehmen

Netzwerke bieten kleinen und mittleren Unternehmen und regionalen Akteuren viele Vorteile: Sie können voneinander lernen und neue Ideen entwickeln. Zudem kann die gemeinsame Arbeit Synergien freisetzen. Aber Netzwerkarbeit kostet Zeit und Geld. Deshalb fördert das brandenburgische Arbeitsministerium seit Februar 2008 Qualifizierungsnetzwerke, das Übergangsmanagement und Arbeitgeberzusammenschlüsse. Die Kooperationsrichtlinie wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Landesmitteln gespeist.

Die Richtlinie soll kleinen und mittleren Unternehmen helfen, Qualifizierungs- und Übergangsnetzwerke oder Arbeitgeberzusammenschlüsse aufzubauen und zu verstetigen.

In den Übergangsnetzwerken bauen Unternehmen zusammen mit regionalen Akteuren ein systematisches Übergangsmanagement auf, beispielsweise an der ersten Schwelle zwischen Schule und Ausbildung. Die Qualifizierungsnetzwerke bereiten Unternehmen darauf vor, Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und Qualifizierungen zu planen.

Kooperationsrichtlinie des Landes Brandenburg

Förderfähig sind Sach- und Personalkosten für das externe Netzwerkmanagement, vor allem Konzeptions-, Koordinierungs-, Moderations-, Beratungs-, Informations- und Monitoringleistungen. Die förderfähigen Gesamtkosten müssen mindestens 10.000 Euro betragen, maximal sind 108 Tagwerke von bis zu 400 Euro pro Jahr förderfähig. Die Netzwerkpartner müssen sich an der Finanzierung beteiligen.

Anträge können voraussichtlich wieder zum 2. Januar 2010 oder zum 1. Juli 2010 im LASA-Portal gestellt werden.

Infos

Die Richtlinie wird aus Landes- und ESF-Mitteln finanziert.
Die ‚Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zur Förderung von Kooperationen zwischen KMU in Qualifizierungsnetzwerken und in Arbeitgeberzusammenschlüssen' finden Sie auf den Internetseiten der LASA unter: www.lasa-brandenburg.de/Netzwerke.735.0.html.
Detaillierte Informationen geben auch die Regionalbüros für Fachkräftesicherung. Ihre Ansprechpartner finden Sie im Internet: www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftesicherung.580.0.html

Strategisches Ziel – Kooperationskompetenz stärken

Mit der Förderung verbindet das Arbeitsministerium das strategische Ziel, kleine und mittlere Unternehmen in ihrer Kooperationskompetenz nachhaltig zu stärken. Gleichzeitig soll die Zusammenarbeit Synergien freisetzen, die beispielsweise entstehen, wenn Unternehmen gemeinsam berufliche Qualifizierungsaktivitäten planen und umsetzen oder – bei den Arbeitgeberzusammenschlüssen – Arbeitnehmerpools aufbauen und gemeinsam nutzen.

Bereitschaft zur Qualifizierung stärken

Inhaltlich sollen etwa die Qualifizierungsnetzwerke die Bereitschaft von Beschäftigten und Geschäftsführungen erhöhen, sich weiterzubilden. Gleichzeitig sollen sie die Personalentwicklungskompetenzen und betrieblichen Personalstrategien stärken. Das hilft den Unternehmen, ihren Fachkräftebedarf zu sichern. Ein systematisches Übergangsmanagement an der ersten Schwelle trägt dazu bei, regionale Angebote am Übergang Schule-Wirtschaft zu systematisieren. Es zeigt Jugendlichen berufliche Perspektiven in der Region auf und hilft so, den Fachkräftenachwuchs für die Unternehmen zu sichern.

Bei der ersten Antragsrunde in diesem Jahr wurden bisher vier Übergangsnetzwerke sowie drei Qualifizierungsnetzwerke für Unternehmen bewilligt. Bei weiteren Anträgen steht eine Entscheidung noch aus. □

Jörn Hänsel, Regionalbüro für Fachkräftesicherung West-Brandenburg (Potsdam)

Für KMU entwickelt

Instrumente, die den Fachkräftebedarf sichern

Kleine und mittlere Unternehmen (KMU) müssen auf einen möglichen Fachkräftemangel reagieren, aber wie? Ein Leonardo-Projekt der Bremer Universität hat für sie geeignete Instrumente zusammengestellt.

Das Projekt ‚Shortage of Skilled Workers' (SOS) hat Qualifizierungs- und Personalentwicklungsinstrumente in der Metall- und Elektroindustrie identifiziert und weiterentwickelt. An dem Projekt beteiligt waren Universitäten, Forschungseinrichtungen, Unternehmen, Berufsschulen und Verbände aus sechs europäischen Ländern. Die Instrumente sollen kleine und mittlere Unternehmen in die Lage versetzen, ihren zukünftigen Bedarf an Fachkräften selbstständig zu ermitteln und Personalentwicklungsmaßnahmen durchzuführen.

Zunächst hatten die Projektpartner die Fachkräftebedarfe in den Partnerländern analysiert und funktionierende Beispiele aus der Praxis untersucht. Auf dieser Grundlage haben sie die Instrumente gemeinsam mit Unternehmen entwickelt. Um diese zu verbreiten, hat das Projekt verschiedene Akteure, darunter Unternehmen, Kammern, Berufsschulen, Sozialpartner und Berufsbildner, zusammengebracht.

Folgende Ergebnisse stehen für Unternehmen, Sektorexperten, Sozialpartner und Wissenschaftler bereit:

- der ‚Analysebericht zur Fachkräftesituation in Europa' beschreibt die aktuelle Situation sowie die möglichen Ursachen des Fachkräftemangels;
- der ‚Good-Practice-Bericht', der praktizierte betriebliche und regionale Strategien beschreibt;
- der ‚Leitfaden zu Personalentwicklungsinstrumenten';
- ‚Instrumente zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs auf betrieblicher Ebene';
- der ‚Unternehmens-Wiki' zeigt, wie Fach- und Erfahrungswissen weitergegeben werden kann. □ (jac)

Infos

Institut Technik und Bildung der Universität Bremen, Dr. Lars Windelband, Tel.: (04 21) 2 18 90 12;
Projektsteckbrief zu ‚Shortage of Skilled Workers' (SOS) auf den Internetseiten der Universität Bremen: www.itb.uni-bremen.de/fachkraeftemangel.html?L=0

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Engagement plus Förderung

Ein kleines Familienunternehmen setzt auf Weiterbildung für die wirtschaftliche Zukunft

Die Firma Werbetechnik Noack in Cottbus ist ein typischer Familienbetrieb. Die Eltern haben den Betrieb Anfang der 90er-Jahre aufgebaut, ihr Sohn Daniel Noack hat in der Firma gelernt. Schon jetzt bereitet er sich systematisch auf die Zeit vor, wenn er das Unternehmen übernehmen und Mitarbeiter einstellen wird. Seine berufsbegleitende Qualifizierung unterstützt das Land über die Brandenburger Kompetenzrichtlinie. Diese wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und aus Landesmitteln gespeist.

„Viele junge Leute müssen die Region verlassen, um eine Arbeit zu finden", sagt Daniel Noack. Er selbst möchte bleiben und hier die wirtschaftliche Zukunft des Betriebes sichern. Gleich nach seiner Ausbildung hat er berufsbegleitend den Lehrgang zum Betriebswirt der Handwerkskammer absolviert. „Damit habe ich eine betriebswirtschaftliche Basis bekommen", sagt er. Ihm fehlte aber die Verknüpfung mit der Praxis. Deswegen macht er jetzt eine Weiterbildung in Dresden, ebenfalls berufsbegleitend.

Themen sind beispielsweise Steuerrecht und Marketing. „Die Dozenten kommen alle aus der Praxis", erzählt er. Auch die Mitstudierenden sind gestandene Praktiker. Und so schätzt Daniel Noack nicht nur die zeit- und praxisnahen Informationen der Dozenten, sondern auch den Erfahrungsaustausch und den Kontakt mit den Mitstudenten. Erfahren hat er von der Weiterbildung durch die Handwerkskammer. Das Regionalbüro für Fachkräftesicherung in Cottbus hat ihn über die Kompetenzentwicklungsrichtlinie des Brandenburger Arbeitsministeriums informiert und ihm geholfen, den Förderantrag zu stellen. 70 Prozent der Lehrgangskosten bekommt er jetzt über die Richtlinie finanziert.

Daniel Noack weiß genau, warum er jeden Monat für drei Tage zum Lernen nach Dresden fährt. „Technisch sind wir, wie die meisten Inhaber kleiner Betriebe, sehr versiert." Aber auf der kaufmännischen Seite gebe es noch viele Potenziale. Beispielsweise beim Marketing. Die Firma entwirft und produziert Leuchtreklameschilder. Geschäfte, Institutionen und Betriebe, die ein solches Schild gekauft haben, brauchen so bald kein neues. Zudem sei die Region um Cottbus wirtschaftlich nicht so stark, sagt Daniel Noack. Das schränkt den Kreis neuer Kunden ein. „Wir suchen deswegen Mittel und Wege, wie wir unsere Produkte überregional vermarkten können", sagt er und denkt weiter. „Dadurch können wir vielleicht den Umsatz steigern und zusätzliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einstellen." Bisher arbeiten bei der Werbetechnik Noack nur die drei Familienmitglieder.

Auch wenn der Betrieb langsam wächst. Spätestens dann, wenn seine Eltern sich aus dem Betrieb zurückziehen, wird Daniel Noack familienfremde Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter beschäftigen. Und so interessieren ihn bei der Weiterbildung auch die Themen Personalführung und -entwicklung. □ (jac)

Daniel Noack qualifiziert sich für zukünftige Aufgaben – „Entweder ich tue was oder ich muss die Region verlassen" ist sein Motto

Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung

Die Richtlinie fördert in kleinen und mittleren Unternehmen:

1. einen Personalcheck (Gutachten);
2. Qualifizierungen des Managements und der Mitarbeiter, beispielsweise Schweißerpass, Bilanzbuchhaltung, Business-Englisch, Führungskräftetraining;
3. Qualifizierungen in bestimmten Themenfeldern, beispielsweise Qualitätsmanagement, altersgerechtes Arbeiten, Innovationsfähigkeit.

Nicht gefördert werden berufsabschlussbezogene Qualifizierungen, Führerscheine und Produktschulungen.

Infos

Die Richtlinie wird aus Landes- und ESF-Mitteln finanziert.

Die Richtlinie finden Sie auf den Internetseiten der LASA: www.lasa-brandenburg.de/Qualifizierung-in-Unternehmen.652.0.html

Die Regionalbüros für Fachkräftesicherung finden sie unter: www.lasa-brandenburg.de/Fachkraeftesicherung.580.0.html

Der Weiterbildungsauftrag der Brandenburger Hochschulen

Es ist kaum bekannt. Aber zu den Kernaufgaben der brandenburgischen Hochschulen gehört auch die wissenschaftliche und künstlerische Weiterbildung. Das ist im Brandenburgischen Hochschulgesetz festgeschrieben. Die Hochschulen sollen dabei auch weitere berufliche Qualifikationen vermitteln und dazu berufspraktische Erfahrungen und Bedürfnisse einbeziehen. Die Teilnehmenden können so an den Hochschulen organisiertes Lernen berufsbegleitend oder nach einer Berufs- beziehungsweise Familienphase wieder aufnehmen.

Die Angebote tragen dazu bei, das Konzept des lebenslangen Lernens in die Hochschulsysteme zu integrieren. Sie sind dabei ein Teil der neuen Strategie. Diese verbindet die Weiterbildung mit der neuen zweistufigen Studienstruktur, zu der die Abschlüsse Bachelor und Master gehören.

Wie die Hochschulen ihre Weiterbildung organisieren, liegt in ihrem Ermessen. Die BTU in Cottbus hat eine eigene Weiterbildungsstelle (s. re., die Red.). Die Universität Potsdam hingegen bietet in Kooperation mit privatrechtlich verfassten Einrichtungen postgraduale Weiterbildungsstudiengänge an. Zu den Einrichtungen gehören die Weiterqualifizierung in Brandenburg WiB e. V., die Gesellschaft für Wissens- und Technologietransfer mbH an der Universität Potsdam, die UP Transfer GmbH sowie das Brandenburgische Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung BIEM e.V. Die Fachhochschule Brandenburg wiederum hat die Wahrnehmung dieser Aufgaben per Kooperationsvertrag einem eigenständigen Verein übertragen. Dieser ist organisatorisch unabhängig von der Fachhochschule und finanziert sich vollständig selbst.

Wichtig ist, dass bei allen Organisationsmodellen der Weiterbildung die Hochschulen für die Studieninhalte und Prüfungen verantwortlich bleiben. □

Carsten Bielfeldt, Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg

Verbindung zur Wirtschaft

Die BTU in Cottbus bietet auch Qualifizierungen für Externe an

Vor gut vier Jahren hat sich die Zentralstelle für Weiterbildung der Brandenburgischen Technischen Universität (BTU) Cottbus verstärkt nach außen ausgerichtet. Zusätzlich zu Angeboten für die eigenen Mitarbeiter bietet die Universität Qualifizierungen für Externe an, auch für Nichtakademiker. Zielgruppe sind vor allem Fach- und Führungskräfte aus Unternehmen und Verwaltungen. Dabei nutzt die Stelle Programme, die aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gespeist werden, wie die Kompetenzrichtlinie und das INNOPUNKT-Programm.

Damit hat die BTU Cottbus das vollzogen, was das Land Brandenburg schon länger fordert: Die Hochschulen sollen sich nach außen öffnen. Seit vier Jahren leitet Birgit Hendrischke die Zentralstelle für Weiterbildung. Sie hat beobachtet, dass besonders Qualifizierungsmodule zum Thema Recht sowie Kompetenzschulungen für Fach- und Führungskräfte gefragt seien. Die Kompetenzschulungen hat die Zentralstelle vor vier Jahren neu ins Programm aufgenommen. „In den Kompetenzschulungen arbeiten die Teilnehmer an ihrer Persönlichkeit, das bringt sie weiter, beruflich und persönlich." Und auch das eigens für Frauen konzipierte Führungstraining erfreue sich großer Nachfrage. Neben berufsbezogenen Fortbildungen und dem Kompetenztraining gibt es berufsbegleitende Studiengänge, die mit dem Master oder einem Universitätszertifikat abschließen. Zusätzlich organisiert die Weiterbildungsstelle Inhouse-Schulungen, die spezifische Bedarfe bedienen. Sowohl die Seminare als auch die Inhouse-Schulungen können über die Kompetenzrichtlinie des Landes Brandenburg gefördert werden. Häufig sind die Qualifizierungen ein Türöffner für eine längerfristige Zusammenarbeit zwischen dem Unternehmen und der Universität. „Einige Firmeninhaber rufen mich später wieder an, etwa wenn sie Praktikanten suchen oder ein Thema für eine Diplomarbeit vergeben möchten", sagt Birgit Hendrischke. Dafür ist sie zwar nicht zuständig, aber sie leitet das Anliegen an die richtigen Ansprechpartner weiter.

Um das Angebot weiter bekannt zu machen, arbeitet sie eng mit dem aus dem ESF-geförderten Regionalbüro für Fachkräftesicherung in Cottbus zusammen. „Das Büro informiert über unser Angebot und wir können uns auf Veranstaltungen präsentieren." Gleichzeitig fließen Informationen über Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen vom Regionalbüro zur Zentralstelle.

Birgit Hendrischke leitet die Zentralstelle für Weiterbildung an der BTU Cottbus

Auch ein Projekt der INNOPUNKT-Initiative ‚Ältere – Erfahrung trifft Herausforderung' wird Kontakt zu Unternehmen herstellen. Zusammen mit der Europa-Universität Viadrina und KOWA – Verein zur Förderung der Kooperation von Wissenschaft und Arbeitswelt e. V. wollen die Technologietransferstelle der BTU Cottbus und die Weiterbildungsstelle Unternehmen mit älteren, arbeitslosen Hochschulabsolventen zusammenbringen. Die arbeitslosen Fachkräfte sollen Lösungen für technische Probleme finden, die Zentralstelle soll für jeden eine spezifische Qualifizierung organisieren. „Das wird hoch speziell und hoch spannend", sagt Birgit Hendrischke. Für die Zukunft wünscht sie sich eine engere Zusammenarbeit mit der IHK. Denn sie ist überzeugt, dass sich die BTU Weiterbildung und die Angebote der IHK wunderbar ergänzen könnten. □ (jac)

Infos

Weiterbildungsstelle der BTU Cottbus im Internet: www.tu-cottbus.de/weiterbildung

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente – Nicht standardisierte Beschäftigung

Unbefristete Vollzeitbeschäftigung mit regelmäßiger täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit sowie betrieblicher Einbindung, also das sogenannte ‚Normalarbeitsverhältnis', bildete in der bundesdeutschen Nachkriegszeit die Grundlage für sozialen und arbeitsrechtlichen Schutz und Leistungen. Doch das Normalarbeitsverhältnis ist immer stärker der Konkurrenz ausgesetzt. Millionen Erwerbstätige arbeiten heute in Teilzeit, Minijobs, befristet oder als Leiharbeitnehmer. Welche Vor- und Nachteile gibt es bei diesen Beschäftigungsformen? Wie sieht die Situation in Brandenburg aus? Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Akzente-Themas ‚Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse'. Der Begriff ‚nicht standardisiert' wird von BRANDaktuell verwendet, weil die Bezeichnung ‚prekäre Beschäftigungsverhältnisse' unterstellt, dass Arbeitnehmer grundsätzlich benachteiligt würden. Die Gleichsetzung von prekär und nicht standardisiert ist aufgrund der Heterogenität der Beschäftigungsformen aber genauso wenig gegeben, wie ausgeschlossen werden kann, dass nicht standardisierte Beschäftigung automatisch prekär ist. Am Beispiel der Zeitarbeit wollen wir diesen Aspekt vertiefen und haben dazu auch zwei unterschiedliche Meinungen von Experten eingeholt.

Was heißt nicht ‚normal' arbeiten?

Wie weit sind nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse verbreitet und wer übt sie aus?

Teilzeit, Minijobs, Leiharbeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse – dies sind die meist verbreiteten nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse. Sie werden kontrovers diskutiert. Während für Unternehmen die Wettbewerbsvorteile und Flexibilität der Betriebe im Vordergrund stehen, argumentieren die Gewerkschaften, dass Arbeitnehmer in diesen Beschäftigungsverhältnissen benachteiligt werden. Um diese unterschiedlichen Standpunkte nachvollziehen zu können, stellen wir die Vor- und Nachteile der nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse ausführlicher dar.

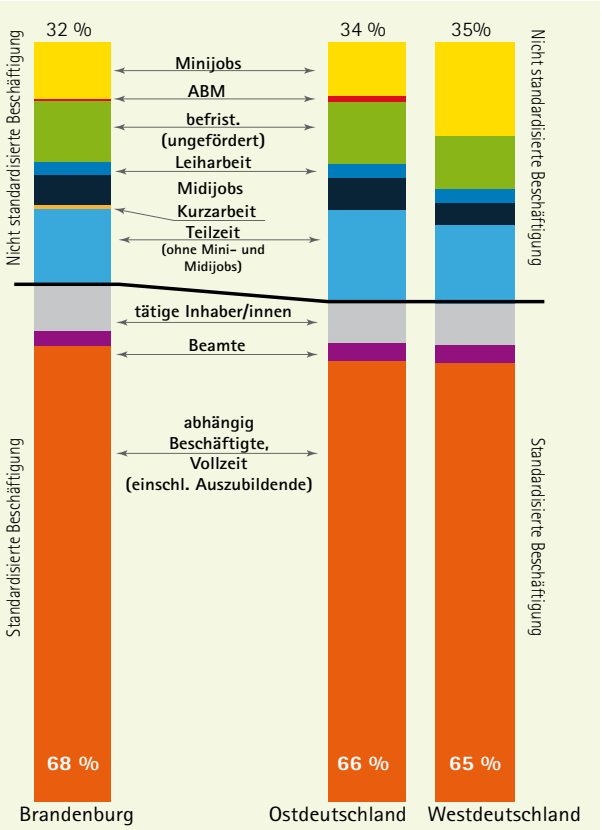
Mehr als ein Drittel aller Beschäftigten ist in Deutschland jenseits der klassischen festen Vollzeitstelle, dem ‚Normalarbeitsverhältnis', beschäftigt (siehe Grafik). Ihre Zahl wächst seit Jahren. Es sind überwiegend die Frauen, die in einem nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnis tätig sind. So waren im Jahr 2007 nach Daten des Statistischen Bundesamtes 71 Prozent der nicht standardisiert Beschäftigten Frauen.

Das Anwachsen der nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnisse ist auf Vorteile zurückzuführen, die Arbeitgeber damit verbinden:

- besserer Ausgleich von saisonalen und konjunkturellen Schwankungen,
- Vermeidung von Kurzarbeit und zuschlagpflichtiger Mehrarbeit,
- geringere Ausfallzeiten,
- Produktivitätssteigerung durch flexiblere Arbeitszeitnutzung.

Und welche Nachteile ergeben sich für diejenigen, die in dieser Beschäftigungsform tätig sind? Aus Sicht der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung sind drei Faktoren hervorzuheben:

- Nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse werden schlechter bezahlt als feste Vollzeittätigkeiten.
- Befristete Beschäftigte und Leiharbeiter haben ein dreimal höheres Risiko, sich innerhalb eines Jahres einen neuen Job suchen zu müssen, als ‚normal' Beschäftigte.
- Vor allem Arbeitnehmer mit kurzen Arbeitszeiten haben deutlich reduzierte Aussichten, im Betrieb an Weiterbildungskursen teilnehmen zu können.



Quelle: Ergebnisse der 13. Welle des Betriebspanels Brandenburg (noch nicht veröffentlicht)

Wie schon erwähnt ist nicht standardisierte Beschäftigung trotz weitverbreiteter schlechter Bezahlung oder Befristung nicht per se als prekär zu bewerten. Denn es gibt auch nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse, die gut bezahlt und im Rahmen des Üblichen sicher sind.

Außerdem bietet nicht standardisierte Beschäftigung Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern die Möglichkeit zu individueller Zeitsouveränität oder besserer Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kindererziehung beziehungsweise Pflege von Angehörigen. □ (em)

Infos

Weiterführende Literatur im Internet:
Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage Nr. 48: http://tinyurl.com/nmpqav;
Vortrag von Bernd Reissert ‚Regulierung atyischer Beschäftigung': http://tinyurl.com/logl5z;
Artikel von Brehmer/Seifert: Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär?, Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung 4/08: http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Brehmer_Seifert.pdf

Daten – Fakten – Trends

Entwicklung der nicht standardisierten Beschäftigung im Land Brandenburg

Im Jahr 2007 waren 191.800 Erwerbstätige in nicht standardisierten Beschäftigungsverhältnissen tätig. Diese Beschäftigungsverhältnisse unterscheiden sich von Normalarbeitsverhältnissen hinsichtlich der Versicherungspflicht (Mini- bzw. Midijobs), der Dauer des Beschäftigungsverhältnisses (Befristung, Leiharbeit) sowie des Beschäftigungsumfangs (Teilzeit, Kurzarbeit). Auch die von der Arbeitsagentur geförderten Beschäftigungsverhältnisse, wie ABM und MAE, zählen dazu. Im Folgenden analysieren wir, abgesehen von der Zeitarbeit (s. dazu Seite 13), die Entwicklung einzelner nicht standardisierter Beschäftigungsformen im Land Brandenburg. Quellen für die Analyse sind die Ergebnisse der 13. Welle des noch nicht veröffentlichten Betriebspanels Brandenburg und die Antwort der Landesregierung auf die Große Anfrage Nr. 48 der Fraktion DIE LINKE.

In Brandenburg hat sich die Anzahl der nicht standardisiert Beschäftigten zwischen 1999 (152.200) und 2007 um fast 40.000 Beschäftigte erhöht. Dies entspricht einem Anstieg von 26 Prozent, wobei hier Doppelzählungen enthalten sind. Insgesamt waren Mitte 2007 etwa 32 Prozent aller Brandenburger Beschäftigungsverhältnisse nicht standardisiert. (In Ostdeutschland und Westdeutschland waren es 34 bzw. 35 Prozent.) Bei den Frauen lag dieser Anteil mit 43 Prozent deutlich höher, denn insbesondere in ‚frauendominierten' Branchen spielen nicht standardisierte Beschäftigungsverhältnisse eine große Rolle. Zwischen Brandenburg, Ost- und Westdeutschland gibt es einige Unterschiede. So sind befristete Arbeitsverhältnisse, worunter auch die geförderten Arbeitsverhältnisse zählen, in Brandenburg etwas stärker ausgeprägt. Minijobs kommen dagegen in Westdeutschland häufiger vor.

Teilzeitbeschäftigung

In Brandenburg gab es Mitte 2007 etwa 94.700 Teilzeitbeschäftigte. Gegenüber 2006 ist dies ein Zuwachs um 3.000 Personen. Im Vergleich zu 1996 ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von 13 auf 22 Prozent gestiegen. Seit 2005 bleib er aber knapp über der 20-Prozent-Marke stehen. Teilzeitbeschäftigung ist vornehmlich weiblich, denn im Jahr 2008 waren 80 Prozent dieser Beschäftigten in Brandenburg Frauen. Der durchschnittliche Umfang einer Teilzeitbeschäftigung betrug 2008 in Brandenburg und Ostdeutschland jeweils 22 Stunden je Woche, deutlich mehr als in Westdeutschland (18 Stunden). Die Teilzeitbeschäftigung ist also in Brandenburg nicht nur bei der Beschäftigtenzahl weniger verbreitet, auch die für Teilzeitbeschäftigte durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist höher.

Befristete Beschäftigung

Befristete Arbeitsverhältnisse spielen in den neuen Ländern eine größere Rolle als in Westdeutschland. In Brandenburg gab es Mitte 2008 nach Angaben des IAB-Betriebspanels knapp 73.000 befristet Beschäftigte (ohne Auszubildende). Dies sind nur 3.000 mehr als im letzten Jahr. Damit hatten 8 Prozent der Beschäftigten einen befristeten Arbeitsvertrag (in Westdeutschland 7 Prozent). Dieser leicht höhere Anteil gegenüber Westdeutschland ist vor allem auf die umfangreiche Arbeitsmarktförderung in Brandenburg zurückzuführen. Mitte 2008 wurden 21 Prozent der befristeten Beschäftigungsverhältnisse in Brandenburg von der Bundesagentur für Arbeit gefördert.

Geringfügige Beschäftigung

Mitte 2008 gab es 32 Prozent geringfügige Beschäftigungsverhältnisse in den Brandenburger Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Das sind absolut gesehen ca. 60.000 Personen. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügiger Beschäftigung am 30.06.2008 mit 53 Prozent weit höher. Von allen Beschäftigungsverhältnissen in Brandenburger Betrieben zählen inzwischen 7 Prozent zu den geringfügigen, in Westdeutschland sind es immerhin 13 Prozent. Über die Hälfte der geringfügig Beschäftigten Brandenburgs ist im Dienstleistungsgewerbe beschäftigt, dort vor allem in den unternehmensnahen und übrigen Dienstleistungen sowie im Gesundheits- und Sozialwesen. Im Bereich Handel/Reparatur sind 14 Prozent der geringfügig Beschäftigten tätig.

Midijobs

In Brandenburg gab es Mitte 2008 etwa 37.000 Beschäftigte, die einen Midijob ausübten. Dies ist ein Beschäftigungsverhältnis, bei dem der Monatsverdienst zwischen 401 und 800 Euro liegt. Etwa 15.000 Betriebe, das sind immerhin 24 Prozent aller Betriebe, beschäftigen einen Midijobber. Die Midijobs werden im Wesentlichen als Teilzeitarbeitsverhältnisse ausgeübt, das gilt für 87 Prozent dieser Beschäftigungsverhältnisse.

Über die Hälfte aller Midijobs entfällt allein auf das Dienstleistungsgewerbe, insbesondere auf übrige und unternehmensnahe Dienstleistungen sowie das Gesundheits- und Sozialwesen. Darüber hinaus gibt es ein Fünftel der Midijobs im Bereich Handel und Reparatur. Jeder zweite Midijob ist in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten angesiedelt. □ (em)

Nicht standardisiert Beschäftigte im Land Brandenburg (Juni 2008)

	Anteil an allen Beschäftigten (in Prozent)			
	1996	2004	2006	2008
Teilzeitbeschäftigte	13	19	23	22
Befristet Beschäftigte	6	8	10	8
Geringfügig Beschäftigte	3	7	6	7
Midijobs	-	3	4	4

Quelle: Ergebnisse der 13. Welle des Betriebspanels Brandenburg (noch nicht veröffentlicht)

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Arbeiten auf Zeit

Entwicklung der Zeitarbeitsbranche in Deutschland

Die Zeitarbeit fängt in Aufschwungphasen die Auftragsspitzen der Unternehmen ab und kompensiert Flauten, wenn die Konjunktur lahmt. Und die Branche boomt, so hat sich seit 2003 die Anzahl der Beschäftigten mehr als verdoppelt. Zuletzt hat sich ihre Zahl krisenbedingt allerdings um ca. 300.000 verringert. Beschäftigt sind die Zeitarbeiter vor allem mit Hilfstätigkeiten (ohne nähere Tätigkeitsangabe) gefolgt von den Fertigungsberufen in der Metall- und Elektrobranche sowie den Dienstleistungsberufen.

Für die Arbeitgeber liegen die Vorteile auf der Hand: Egal ob Auftragsspitzen oder nicht so gut laufende Geschäfte, mit der Zeitarbeit kann personell flexibel reagiert werden. Doch wo liegen die Vorteile für die in Zeitarbeit Beschäftigten? Berufsanfänger und ältere Arbeitnehmer haben gute Chancen, über die Zeitarbeit einen Job zu finden, vor allem wenn sie vorher arbeitslos waren, denn 57 Prozent der Zeitarbeiter waren zuvor ohne Job. Für Frauen kann die Zeitarbeit eine Möglichkeit sein, nach der Familienphase wieder Anschluss an den Arbeitsmarkt zu finden.

Ihre Chancen sehen die Zeitarbeiter in dem sogenannten Klebeeffekt, denn die meisten sehen die Zeitarbeit nur als Zwischenlösung. Sie erhoffen sich einen festen Job im Einsatzbetrieb. Darüber, wie viele über die Zeitarbeit ‚kleben' bleiben, gibt es verschiedene Angaben: Von einem Drittel gehen die Zeitarbeitsfirmen aus, nach dem Institut für Arbeitmarkt- und Berufsforschung (IAB) sind es allerdings nur 15 Prozent. Dass der Klebeeffekt zurückgeht, liegt nach Angaben der Hans-Böckler-Stiftung daran, dass inzwischen jeder vierte Betrieb seine Stammbelegschaft durch Zeitarbeiter ersetzen würde. So beträgt ihr Anteil vor allem in Großbetrieben teilweise rund 30 bis 40 Prozent an allen Beschäftigten.

Diese Frauen arbeiten in einem biotechnologischen Sicherheitslabor – in dieser Branche sind Zeitarbeiter eher selten, denn auch in den Zeitarbeitsfirmen fehlt hoch qualifiziertes Personal

Gleicher Lohn für gleiche Arbeit

Der Grund für die Zunahme der Zeitarbeit ist, neben dem Wegfall der bis 2002 geltenden Beschränkungen, die beim Arbeitnehmerüberlassungsgesetz vorgesehene Öffnungsklausel, wonach durch Tarifverträge vom sogenannten Gleichbehandlungsgrundsatz abgewichen werden kann. Die überwiegende Zahl der Arbeitgeberverbände der Zeitarbeitsbranche hat dies genutzt. Das Ergebnis ist, dass die Zeitarbeiter für 7,31 Euro in West- und 6,36 Euro in Ostdeutschland arbeiten, während das Stammpersonal für die gleiche Arbeit vielfach den doppelten Lohn erhält.

Durch niedrige Löhne und kurze Kündigungsfristen zwischen Personaldienstleistern und ausleihenden Betrieben eignet sich die Zeitarbeitsbranche für schnelles, flexibles Reagieren auf konjunkturelle oder saisonale Schwankungen. Für eine große Zahl von Zeitarbeitnehmern bedeutet dies jedoch ein hohe Arbeitsplatzunsicherheit und starke Fluktuation.

Auch wenn die Branche vor allem aufgrund der Krise innerhalb eines Jahres einen Verlust von ca. 300.000 Arbeitskräften hinnehmen musste, ist davon auszugehen, dass die Zahlen mit dem Abklingen der Krise sehr schnell wieder ansteigen werden. Zudem werden weiterhin in vielen Berufen Fachkräfte und Akademiker dringend gesucht. Die Zeitarbeit hat also eine Zukunft. Dies muss aber auch für die dort arbeitenden Menschen gelten. Wichtigste Forderung bleibt daher weiterhin die Einführung eines existenzsichernden und angemessenen Mindestlohnes für die Beschäftigten in der Zeitarbeit. □ (em)

Wissenswertes zur Zeitarbeit

Zahlen und Daten (Stand März 2009):

- 600.000 Menschen arbeiten in Deutschland in der Zeitarbeit. Davon sind 26 Prozent Frauen.
- 2,8 Prozent der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland sind Zeitarbeitsverhältnisse.
- Klebeeffekt: Zwischen 15 und 30 Prozent der Zeitarbeitnehmer werden von einem Entleihunternehmen übernommen.
- 33 Prozent der Zeitarbeitnehmer sind im Helferbereich eingesetzt.
- 57,4 Prozent aller Zeitarbeitnehmer, die 2008 neu eingestellt wurden, waren zuvor erwerbslos.
  34 Prozent aller Zeitarbeitnehmer sind nach dem Ausscheiden arbeitslos.

Rechtliche Grundlagen:

Basis für die Zeitarbeit ist in Deutschland das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz. Im Jahr 2003 wurde das Gesetz geändert und es wurden das besondere Befristungsverbot, das Synchronisationsverbot, das Wiedereinstellungsverbot und die Beschränkung der Überlassungsdauer auf höchstens zwei Jahre aufgehoben. Hinzu kommt die am 22. Oktober 2008 vom Europäischen Parlament verabschiedete EU-Richtlinie für Zeitarbeit. Sie muss von den Mitgliedstaaten bis spätestens zum 5. Dezember 2011 in nationales Recht umgesetzt werden; der Umsetzungsbedarf für Deutschland ist allerdings gering.

Daten zur Zeitarbeit in Brandenburg (Stand Juni 2008):

- In Brandenburg sind 15.017 Zeitarbeiter beschäftigt. Der Frauenanteil an den Beschäftigten liegt bei 24 Prozent.
- Die Zeitarbeit hat in Brandenburg zwar an Bedeutung gewonnen, dennoch liegt der Anteil mit 2 Prozent Zeitarbeiter an allen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten unter dem Bundesdurchschnitt.
- Von den 7.906 beendeten Beschäftigungsverhältnissen bei Verleihbetrieben im Juni 2008 hatte die Mehrzahl weniger als 3 Monate gedauert (8 Prozent weniger als eine Woche, 44 Prozent eine Woche bis zu drei Monate), 48 Prozent länger als drei Monate.
- Es gibt in Brandenburg 507 Betriebe, die Arbeitnehmer entleihen.

Zeitarbeit aus der Perspektive der Wissenschaft

Ulrich Walwei vom IAB und Klaus Dörre von der Uni Jena erörtern das Für und Wider der Zeitarbeit

Mit der Zeitarbeit sind Chancen und Risiken für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer verbunden. Beide Aspekte werden auch in der arbeitsmarktpolitischen Forschung kontrovers diskutiert. Das zeigen auch die Stellungnahmen von Dr. Ulrich Walwei, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), und Professor Klaus Dörre, Friedrich-Schiller-Universität Jena.

Ulrich Walwei: „Zeitarbeit erleichtert den Einstieg in den Arbeitsmarkt"

Von 2003 bis 2008 hat sich die Zahl der Leiharbeitnehmer verdoppelt. Die Zeitarbeit war in den vergangenen Jahren die Beschäftigungsform mit dem stärksten Wachstum – ausgehend von einem allerdings geringen Niveau. Im Jahr 2008 waren rund 700.000 Personen im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung tätig. Zeitarbeit findet man besonders häufig in Großbetrieben und Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes. Die Deregulierung der Zeitarbeit Anfang 2004 erhöhte den Anreiz für Verleiher, Arbeitskräfte einzustellen, nicht zuletzt, weil sich auch deren Freisetzung vereinfachte. Vorliegende Analysen und jüngste Erfahrungen zeigen, dass die Zeitarbeit stark von der konjunkturellen Entwicklung abhängt.

Die Zeitarbeit ist eine Beschäftigungsform mit reichlich Bewegung. Etwa jedes dritte Beschäftigungsverhältnis wird innerhalb eines Quartals neu begonnen oder beendet. Zeitarbeit erleichtert den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Gut zwei Drittel aller neu zugegangenen Leiharbeitnehmer im Jahr 2008 standen zuvor in keinem Beschäftigungsverhältnis. Jedoch ermöglicht die Leiharbeit nur bedingt den Übergang in andere Beschäftigungsformen. In den Entleihbetrieben war zuletzt rund jede achte neu eingestellte Arbeitskraft dort vorher als Leiharbeitnehmer tätig. Nicht wenige verbleiben in der Zeitarbeitsbranche. Für jüngere Arbeitnehmer und Berufsanfänger kann die Zeitarbeit dennoch eine Brücke in eine andere Beschäftigung sein. Sie stellen sich besser als vergleichbare Arbeitslose, da sie sich als Leiharbeitnehmer aus einem bestehenden Beschäftigungsverhältnis bewerben.

Oft wird kritisiert, dass Löhne und Arbeitsbedingungen der Leiharbeitnehmer in der Regel schlechter ausfallen als für die jeweiligen Stammbelegschaften. Dabei ist jedoch zu bedenken, dass die Leiharbeit ein flexibilitätsbedingtes Kostensenkungspotenzial besitzt und dadurch das Segment der einfachen Tätigkeiten nicht weiter an Bedeutung verliert. Gerade für Geringqualifizierte bietet sich so eine Einkommensquelle unabhängig von staatlichen Transferleistungen. Eine angemessene Lohnuntergrenze in der Zeitarbeit würde dies unterstützen. So könnte die Zeitarbeit die negativen Konsequenzen des Strukturwandels für wettbewerbsschwächere Arbeitnehmer zumindest abmildern. Jedoch ließe sich die Brückenfunktion der Leiharbeit noch verstärken. Durch intelligente Modelle einer berufsbegleitenden Qualifizierung mit anerkannten Zertifikaten könnten mehr Leiharbeitnehmer den Übergang in andere Beschäftigungsformen schaffen und beruflich vorankommen. □ Ulrich Walwei

Klaus Dörre: „Leiharbeit ist eine prekäre Beschäftigungsform"

Leiharbeit ist eine noch immer relativ selten angewandte flexible Beschäftigungsform. Zwischen 2003 und 2007 entstand jedes dritte sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis in der Zeitarbeitsbranche. Nicht minder bedeutsam ist indessen, dass sich auch die Art der Nutzung verändert hat. In einem stilbildenden betrieblichen Segment wird Leiharbeit strategisch so genutzt, dass Leiharbeiter alle Tätigkeiten ausüben, die auch Stammbeschäftigte verrichten. Das aber zu deutlich schlechteren Löhnen und Arbeitsbedingungen. Diese Nutzungsform, bei der die Leiharbeiter dauerhaft im Betrieb sind, veranschaulicht ein generelles Problem: Leiharbeit ist in den meisten Fällen eine prekäre, unsichere Beschäftigungsform. Ihre Ausweitung trägt dazu bei, dass dauerhaft zwei Klassen von Arbeitnehmern entstehen – die einen in noch relativ geschützter Normalarbeit, die anderen in Beschäftigung, die bei Löhnen und Arbeitsbedingungen dauerhaft diskriminiert. Bezeichnend ist, dass die strategische Nutzung das arbeitsmarktpolitische Versprechen der Zeitarbeit zugunsten vermeintlicher ökonomischer Effizienz preisgibt. Über die Leiharbeit kaufen sich die Unternehmen aus dem Kündigungsschutz heraus. Dauerhafte Übernahmen sind überwiegend gar nicht beabsichtigt.

Daher verwundert es kaum, dass es um die arbeitsmarktpolitischen Effekte der Zeitarbeit schlecht bestellt ist. Wie unsere Erhebungen, aber auch Untersuchungen des IAB (Promberger 2006), zeigen, lassen sich ‚Klebeeffekte' (Übernahme in die Stammbelegschaft) allenfalls bei 12 bis 14 Prozent der Leiharbeitsverhältnisse zeigen. Aller Bemühungen zum Trotz konnte die Behauptung, Leiharbeit verbessere die Beschäftigungschancen von (Langzeit-) Arbeitslosen, bislang nicht bewiesen werden. Fest steht aber, dass die Deregulierung der Leiharbeit zur Ausbreitung niedrig entlohnter, ungeschützter Beschäftigung beigetragen hat. Außerdem hat sie auch Folgen für die Stammbeschäftigten. Als ständige Mahnung präsent, disziplinieren Leiharbeiter, die alles tun, um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu bekommen, auch die Festangestellten.

Gegensteuern ist deshalb auch aus wirtschaftlicher Vernunft dringend geboten. Leiharbeit bedarf entprekarisierender Maßnahmen. Der Substitution von Normalbeschäftigung, die in hoch aggregierten Statistiken gar nicht erfasst wird, muss wieder ein gesetzlicher Riegel vorgeschoben werden. Grundsätzlich muss gelten: Equal pay, equal treatment. Abweichungen hiervon darf es nur in Ausnahmefällen geben. Zeitarbeitsfirmen müssen verbindlichen Qualitätschecks unterworfen werden. Vor allem aber: Die Partizipationschancen von Leiharbeitern und anderen prekär Beschäftigten müssen rasch verbessert werden – eine Aufgabe, der sich Staat und Gewerkschaften annehmen sollten. Fehlt den Prekären eine eigene Stimme in der Öffentlichkeit, drohen soziale Spaltungen und Gefahren für die Demokratie! □
Klaus Dörre

+ + + Brandenburg-Förderticker + + +

Berufsorientierung mit BaCh
Programm für Schulen

Das Programm BaCh – Berufsorientierung als Chance umfasst Module zur vertiefenden Berufsorientierung für alle Schulen mit gymnasialer Oberstufe und Förderschulen:

- Berufsorientierungsbüro,
- Berufsorientierungscamp,
- Kompetenzfeststellungsverfahren,
- Vertiefte individuelle Berufsorientierung,
- Duales Orientierungspraktikum,
- Berufsorientierungstour,
- die Schülerfirma ist noch in Abstimmung.

Damit können Projekte zur Berufs- und Studienorientierung in Kooperation mit Dritten initiiert werden. Das Programm gilt für das Schuljahr 2009/10. Anträge können ab 1. August 2009 online gestellt werden. Pro Modul steht eine max. Förderung von 49 Prozent der Gesamtkosten aus Mitteln der Agentur für Arbeit zur Verfügung. 51 Prozent werden finanziert durch anteilige, zusätzlich bereitgestellte Lehrerstellen oder Drittmittel.

Infos

Gefördert wird nach SGB III auf der Basis einer Vereinbarung zwischen dem MBJS und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit. Internet: www.lasa-brandenburg.de/Schule-Bildung-Ausbildung.196.0.html

Neuer Termin: 30. September
Transnationale Richtlinie

In der ersten Runde der Richtlinie zur Förderung des transnationalen Wissens- und Erfahrungsaustausches sind zehn Anträge bei der LASA Brandenburg GmbH eingereicht worden. Antragsschluss war der 24. Juni 2009. Die Laufzeit beträgt im Durchschnitt zwei bis drei Jahre. Auch wenn nur ein europäischer Partner laut Richtlinie beteiligt sein muss, konnten meist zwei bis vier Partner einbezogen werden. Der nächste Antragsschluss ist der 30. September 2009.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert. Internetseiten der LASA: http://tinyurl.com/mlqrx6

Für Existenzgründung
Programm Mikrokredite gestartet

Zur Unterstützung von Existenzgründern und Kleinstunternehmern entwickelten das brandenburgische Wirtschaftsministerium zusammen mit der Bürgschaftsbank und einem Schweizer Mikrofinanzspezialisten ein für Deutschland einmaliges Pilotprojekt. Ziel ist die Verbesserung des Zugangs zu Unternehmenskrediten bis zu 12.500 Euro.

Infos

Antrag und Auskunft gibt es bei der FIDES Unternehmensförderungsgesellschaft, Tel.: (03 31) 5 05 73 52

+ + + Bundes-Förderticker + + +

JOBSTARTER geht in die 5. Runde
Ziel: Fachkräftesicherung

In der 5. Runde des Bundesprogramms ‚JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden' sollen die Bedingungen für regionale Ausbildungsstrukturen verbessert werden. Vor allem soll die regionale Verantwortung der Akteure in der Berufsausbildung gestärkt werden. Ziel ist, Jugendliche mit betrieblichen Ausbildungsplätzen zu versorgen, indem auszubildende Betriebe mit Dienstleistungsangeboten unterstützt werden. So sollen sich die Ausbildungsstätten mehr in Richtung Europa öffnen und die Attraktivität der dualen Berufsausbildung steigern. Im Fokus stehen bisher nicht ausbildende Unternehmen, spezielle Branchen und Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund. JOBSTARTER fördert Initiativen zur Einführung oder Stärkung von betrieblicher Ausbildung in Unternehmen aller Größen unter bestimmten Voraussetzungen.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Bundes finanziert. Ansprechpartner für Brandenburg ist das JOBSTARTER-Regionalbüro Ost bei der Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH, Prof. Dr. Günter Albrecht, Tel.: (0 30) 32 66 91 91, Internet: www.jobstarter.de/index.php

Initiative ‚Internet erfahren'
Erste Praxisangebote

Die Initiative ‚Internet erfahren' des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie startet mit ersten Maßnahmen. Die aus Bundesmitteln finanzierte Initiative hat das Ziel, Bürgerinnen und Bürger, die bisher noch nicht online sind, beim Einstieg ins Internet zu unterstützen.

Dafür werden Netzerfahrene aus dem persönlichen Umfeld der Unerfahrenen qualifiziert. Gleichzeitig fördert die Initiative informelle Netzwerke als Basis der Vermittlung digitaler Kompetenz. Vor allem ältere Menschen, Menschen mit geringem Haushaltseinkommen sowie Menschen mit Behinderung nutzen digitale Medien deutlich weniger. Die Initiative hat eine Laufzeit bis 2011.

Infos

Internet: www.internet-erfahren.de

International qualifiziert
Förderung aufgestockt

Angesichts der 2009 überproportional gestiegenen Nachfrage nach Auslandsaufenthalten in der beruflichen Erstausbildung stockte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) das europäische Berufsbildungsprogramm LEONARDO DA VINCI aus dem Bundeshaushalt auf. Damit können in diesem Jahr fast 500 Auszubildende zusätzlich gefördert werden. Erstmalig werden 10.000 Auszubildende aus Deutschland damit an einem Ausbildungsaufenthalt in Europa teilnehmen. Die zusätzlichen Mittel bekommen die besten LEONARDO DA VINCI-Projektträger aus dem dualen Ausbildungssystem, um u. a. auch deren vorbildliche Arbeit zu würdigen. Das BMBF fördert darüber hinaus bilaterale Austauschprogramme für weitere 2.000 Auszubildende. Insgesamt nehmen 2009 deutsche Auszubildende in 31 Staaten einen Teil ihrer Ausbildung wahr.

Infos

Internetseiten der Nationalen Agentur für LEONARDO beim Bundesinstitut für Berufsbildung: www.na-bibb.de/leonardo_da_vinci_3.html

Initiative JUGEND STÄRKEN
Förderprogramme angepasst

In Deutschland verlassen noch immer 7,5 Prozent der Schülerinnen und Schüler eines Jahrgangs die Schulen ohne Abschluss, bei migrierten Jugendlichen sind es sogar fast doppelt so viele. Diesen Jugendlichen sollen mit der Initiative des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bessere Bildungs- und damit auch Berufschancen ermöglicht werden. Dabei setzt die Bundesregierung vor allem auf maßgeschneiderte Programme. Dafür wurden die Programme stärker aufeinander abgestimmt und ausgebaut. Teil der Initiative sind die Programme:

- ‚Schulverweigerung – Die 2. Chance',
- ‚Kompetenzagenturen',
- ‚STÄRKEN vor Ort' (Lokales Kapital für soziale Zwecke) und
- Jugendmigrationsdienste, ein Netzwerk mit bundesweit mehr als 1.000 Standorten.

Insgesamt 376 Mio. Euro aus dem Bundeshaushalt und Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) stehen dafür bis 2011 zur Verfügung. Mit der vorwiegend kommunalen Kofinanzierung verfügt JUGEND STÄRKEN damit über mehr als eine halbe Milliarde Euro. Mit einer neu gestalteten Internetplattform wurden die Informationsmöglichkeiten verbessert und Räume für Kooperationen geschaffen.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.

Internetseiten des BMFSFJ: www.jugend-staerken.de

Bund-Länder-Programm
5.000 zusätzliche Ausbildungsplätze

Das auch für das nächste Ausbildungsjahr fortgeschriebene Programm schafft für 68 Mio. Euro 5.000 zusätzliche Ausbildungsplätze in den neuen Bundesländern und Berlin. Bund und Länder unterzeichneten das Programm im Mai 2009. Sie tragen jeweils zur Hälfte die Kosten. Für Brandenburg sollen 989 Plätze geschaffen werden, die unvermittelten Bewerberinnen und Bewerbern eine Chance auf einen betriebsnahen oder außerbetrieblichen Ausbildungsplatz geben. Gefördert wird die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz oder der Handwerksordnung sowie die schulische Berufsausbildung.

Infos

Pressemitteilung des Bundesministeriums für Bildung, Internet: www.bmbf.de/press/2582.php

Sozialpartnerrichtlinie
Für betriebliche Weiterbildung

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat ein Programm zur beruflichen Weiterbildung in Deutschland gestartet. Mithilfe der sogenannten ‚Sozialpartnerrichtlinie' sollen die Rahmenbedingungen für die betriebliche Weiterbildung und die betrieblichen Bildungsmaßnahmen selbst verbessert werden. Voraussetzung ist die Existenz eines Qualifizierungstarifvertrags bzw. einer regionalen oder branchenbezogenen Vereinbarung von Sozialpartnern zur Weiterbildung im Unternehmen. Eine Steuerungsgruppe, die besetzt ist mit Vertretern von BMAS und Sozialpartnern, entscheidet über die Anträge. Für die erste Auswahlrunde können Interessensbekundungen noch bis 15. August 2009 eingereicht werden.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Bundes finanziert.

Formulare für die Antragstellung sind im Internet unter www.regiestelle-weiterbildung.de abrufbar. Ansprechpartnerin beim Forschungsinstitut Betriebliche Bildung: Sonja Löffelmann, Tel.: (09 11) 2 77 79-48, Ansprechpartner beim DGB Bildungswerk: Jens Martens, Tel.: (02 11) 43 01-3 33

+ + + EU-Förderticker + + +

Elternurlaub jetzt europaweit
Richtlinie kommt

Junge Familien haben künftig in der gesamten EU Anspruch auf mindestens acht Monate Elternzeit zusätzlich zum gesetzlichen Mutterschutz nach der Entbindung. Für die Frage, in welchem Zeitraum der zusätzliche Erziehungsurlaub beansprucht werden muss und ob es dafür einen finanziellen Ausgleich gibt, bleiben die Mitgliedstaaten zuständig. Diese Vereinbarung, die das Rahmengesetz von 1996 ersetzen soll, wurde im Juni 2009 unterzeichnet. Der nun europaweit geltende Mindestanspruch ist damit um zwei Monate gestiegen. Für Deutschland hat diese Erhöhung jedoch keine Auswirkung. Hier haben Eltern inzwischen Anspruch auf drei Jahre Erziehungszeit bei garantiertem Arbeitsplatz und bekommen für 12 Monate Elterngeld. Wenn der Vater mindestens zwei Monate zu Hause bleibt, wird das Elterngeld 14 Monate lang gezahlt. Einige EU-Mitgliedstaaten haben noch höhere Standards als Deutschland. In Bulgarien z. B. kann die Mutter 45 Tage vor der Geburt und ein Jahr nach der Entbindung mit 90 Prozent ihres Lohns zu Hause bleiben. Neu an der EU-Vereinbarung ist, dass der Vater mindestens einen Monat zu Hause bleiben muss, damit sein Anspruch nicht verfällt. Diese Regelung soll den jungen Müttern auf dem Arbeitsmarkt einen Vorteil verschaffen, weil immer noch eher männliche Bewerber eingestellt werden. Die Richtlinie soll noch vor dem Sommer verabschiedet werden.

Infos

Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten der EU-Kommission: http://tinyurl.com/lg9xxc

Klimaschutz schafft Arbeitsplätze
Qualifizierung wird dringend

In den kommenden Jahren werden vor allem Klimaschutzmaßnahmen die Arbeitsplatzsituation stark beeinflussen. „Dies eröffnet große Chancen – Tausende ökologische Arbeitsplätze sind denkbar –, birgt aber auch Risiken, wenn die Änderungen für Wirtschaft und Beschäftigung nicht ausreichend antizipiert werden", so EU-Kommissar Vladimír Špidla auf der Klimafolgekonferenz im Juni 2009 in Brüssel. Wenn der CO2-Ausstoß der Wirtschaft reduziert werden soll, müssen sich die meisten Beschäftigten ‚grünes Know-how' aneignen. Für zukünftige Strategien und Fördermaßnahmen in den Ländern soll eine Studie Impulse verleihen. Nach dieser Studie soll es zu einem Nettobeschäftigungsanstieg von 410.000 Arbeitsplätzen kommen, wenn beim Energieverbrauch das Ziel von 20 Prozent erneuerbare Energien im Jahr 2020 erreicht wird.

Infos

Eine Hintergrundstudie (mit Fallstudien darüber, wie sich Unternehmen dem Klimawandel angepasst haben) und eine Analyse der Fachliteratur zur Frage von Schaffung und Verlust von Arbeitplätzen finden Sie auf den Internetseiten der EU-Kommission: http://tinyurl.com/lh2x6o

Projektschwerpunkte

Soziales – Kultur – Tourismus

Bedeutender Energiestandort, Grenzlage zu Polen und das Kulturerbe der Sorben und Wenden – dies sind Pluspunkte des Kreises Spree-Neiße, die auch das Regionalbudget aufgreift. Welche Schwerpunkte konkret gewählt und mit welchen Projekten sie umgesetzt werden, darüber sprach BRANDaktuell mit Petra Rademacher, der Teamleiterin des Regionalbudgets im Landkreis Spree-Neiße.

Frau Rademacher, welche Schwerpunkte haben Sie und wie setzen Sie sie um?

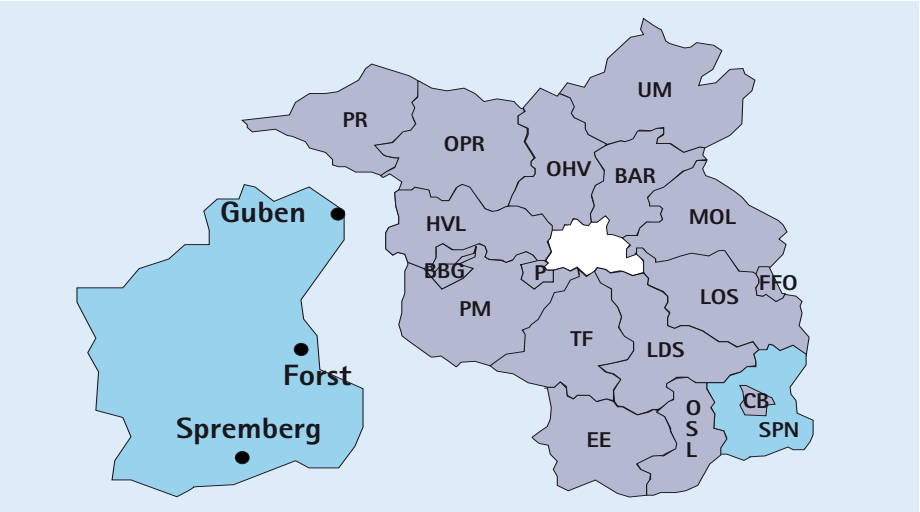
Um mit dem Regionalbudget einen nachhaltigen Ansatz verfolgen zu können, haben wir das Regionalbudgetkonzept mit dem anderer Fachressorts verknüpft. Das Regionalbudget wird mit 28 Projekten in den Bereichen Soziales, Tourismus und Kultur umgesetzt. Der Fokus liegt dabei auf der Qualifizierung von Arbeitslosen in sozialen Berufen, um Fachkräfteengpässe zu vermeiden. Dazu werden Arbeitslose zu Altenpflegehelfern sowie erwerbslose Männer zu Erziehern mit jeweils staatlicher Anerkennung ausgebildet. Der Bedarf wurde vorher analysiert, sodass danach gute Beschäftigungsmöglichkeiten bestehen. Ein zweiter Schwerpunkt ist die Aktivierung von Langzeitarbeitslosen. Hier sollen Personen mit multiplen Vermittlungshemmnissen in verschiedenen Integrationsstufen wieder an die Beschäftigungsfähigkeit herangeführt werden.

Welche Erfahrungen haben Sie in dem Regionalbudget III aus den bisherigen übernommen?

Wir haben festgestellt, dass nachhaltige Erfolge eine genaue Bedarfsanalyse und hohe Qualifikationsstandards erfordern. Dies zeigte sich auch bei dem transnationalen Projekt, das wir mit jungen Erwachsenen in Polen durchgeführt haben. Da das Projekt nicht nur bei den Teilnehmern, sondern auch bei den polnischen Unternehmen gut aufgenommen wurde, möchten wir es ausbauen. So ist neben einer Zusammenarbeit mit dem Landkreis Oder-Spree auch geplant, polnische Jugendliche mit einzubeziehen. Weiterhin ist im Bereich der Qualifizierung ein gemeinsames Projekt mit den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz und Oder-Spree ab 2010 vorgesehen. Für die Planungssicherheit der Projekte und der Koordinierungsstelle wäre es wünschenswert, dass das Regionalbudget eine längere Laufzeit erhält. □ *(em)*

Landkreis Spree-Neiße

Daten und Informationen zu Bevölkerung und Arbeitsmarkt



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation des Landkreises Spree-Neiße (SPN) vor.

► Bevölkerung (Stand: 30.09.2008)

131.283 Personen, davon
männlich: 65.577 weiblich: 65.706

► Altersstruktur (Stand: 31.12.2007)

Altersgruppen:

1.	0 bis unter 25 Jahre:	28.265	(= 21 % der Gesamtbev.)
2.	25 bis unter 50 Jahre:	46.175	(= 35 % der Gesamtbev.)
3.	50 bis unter 65 Jahre:	28.512	(= 22 % der Gesamtbev.)
4.	65 Jahre und älter:	29.846	(= 22 % der Gesamtbev.)

► Beschäftigte (Stand: 30.09.2008)

35.340 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen

► Arbeitslose (Stand: Mai 2009)

9.120 Personen davon SGB III: 3.718
davon SGB II: 5.402

► Arbeitslosenquoten nach Personengruppen (Stand: Mai 2009)

Insgesamt: 13,2 % (bezogen auf alle Erwerbspersonen)
Frauen: 12,9 % Männer: 13,4 %
unter 25 Jahre: 11,6 % über 55 Jahre: 19,4 %

► Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes (1. März 2009 bis 28. Februar 2010)

Das Regionalbudgetkonzept III des Landkreises Spree-Neiße hat folgende spezifische Ziele:

1. Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Langzeitarbeitslose in den Bereichen Soziales, Kultur und Tourismus.
2. Stärkung der sozialen Integration von Langzeitarbeitslosen durch die Entwicklung von niederschwelligen Beschäftigungsmöglichkeiten im gemeinwesenorientierten Bereich.
3. Entwicklung von Kooperationsformen, um die frühe Förderung von Familien und die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern.

► Infos

Das Projekt wird mit kommunalen und ESF-Mitteln gefördert.

Eigenbetrieb, 'Grundsicherung für Arbeitssuchende' (Regionalbudget), Heinrich-Heine-Straße 1, 03149 Forst (Lausitz); Petra Rademacher, Tel.: (0 35 62) 9 86-1 56 01, E-Mail: regionalbudget@lkspn.de, Internet: www.lkspn.de/regionalbudget/151330.html

Männer zum Spielen und Naseputzen

Erwerbslose werden zu männlichen Erziehern qualifiziert

Erzieher und Altenpfleger – auf der Hitliste der Traumjobs von Männern sucht man diese Berufe vergebens. Dort finden sich eher technische oder handwerkliche Jobs, denn bei der Berufswahl ist die traditionelle Einteilung in typisch männliche und typisch weibliche Berufe meist noch fest verankert. Dabei fordern Bildungsforscher, insbesondere im frühkindlichen Erziehungsbereich, einen Anstieg der männlichen Beschäftigten, damit Kinder so früh wie möglich auch männliche Rollenbilder kennenlernen.

Dass sie als männliche Erzieher eine Vorbildfunktion wahrnehmen, stand für Lars Mehl und Steven Henze bei der Teilnahme an dem Qualifizierungsprojekt allerdings nicht im Vordergrund. Für sie war eher wichtig, dass sie im Anschluss an die Qualifizierung gute Chancen haben, eine Arbeitsstelle zu finden – und die sind gerade für männliche Erzieher gegeben, wie eine Evaluation im Vorfeld des Projektes aufgezeigt hat.

Die Entscheidung für einen Beruf als Erzieher trafen beide Männer nicht unvorbereitet. So hat Lars Mehl zuvor als ABM- und MAE-Kraft in einem Kindergarten gearbeitet. „Es macht mir einfach Spaß, mit Kindern zu arbeiten, deswegen finde ich es gut, dies als Beruf auszuüben", so Mehl, der schon eine abgeschlossene Ausbildung als Fernkraftfahrer absolviert hat. Und auch Steven Henze hat seiner Fallmanagerin spontan geantwortet: „das nehm' ich sofort", als sie ihm von dem Qualifizierungsangebot berichtet hat. Denn auch der gelernte Bäcker war vorher schon ehrenamtlich und über Beschäftigungsmaßnahmen in der Jugendbetreuung tätig.

Üben in der Praxis

Um den Beruf des Erziehers ausüben zu können, lernen Lars Mehl und Steven Henze neben der Theorie auch die Praxis kennen. Im Montessori Kinderhaus in Cottbus werden sie dazu von zwei erfahrenen Mentorinnen angeleitet, denn was sich in der Theorie leicht vermitteln lässt, ist in der Praxis nicht immer so leicht umzusetzen. Das kann auch Sylvia Suckert, eine der Mentorinnen, bestätigen: „Man braucht schon Erfahrung, dass einem beispielsweise 26 Kinder in einem Stuhlkreis konzentriert zuhören. Wie man dafür Gestik, Mimik und Stimme einsetzen kann, das versuchen wir, Lars und Steven zu vermitteln", so die Mentorin.

Männer als Erzieher

Und worin unterscheiden sich nun die männlichen Erzieher von den weiblichen? „Sie gehen anders mit Kindern um, während wir Erzieherinnen Konflikte bereits im Vorfeld vermeiden, tolerieren sie schon eher eine Rauferei ohne gleich einzuschreiten", so die Mentorin Birgit Gassan.

Da männliche Erzieher auch eher bewegungsorientierter sind, kommt Lars Mehl und Steven Henze das Montessori-Konzept entgegen. Es wird mit den Kindern möglichst täglich draußen gespielt – auch bei widrigen Wetterverhältnissen.

Keine Frage, dass beide Erzieher die täglichen Ausflüge in ihrer späteren Berufspraxis ebenso übernehmen möchten, wie die aktiven Ruhephasen zur Entspannung, die auch zum Montessori-Konzept gehören. □ (em)

‚Qualifizierung von jungen erwerbslosen Männern als Erzieher'

Das Regionalbudgetprojekt, das von September 2008 bis August 2010 läuft, qualifiziert 19 Männer aus dem Landkreis Spree-Neiße für die berufliche Tätigkeit in Kindertagesstätten des Landes Brandenburg. Das Projekt ist in eine Orientierungsphase (finanziert über das Regionalbudget) und die eigentliche Qualifizierungsphase aufgegliedert, die über die Richtlinie ‚Qualifizierung und Stärkung der beruflichen Bildung, der Kinder- und Jugendhilfe und der Weiterbildung von Erwachsenen' des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport finanziert wird. Das Projekt wird vom Berliner Institut für Frühpädagogik durchgeführt.

Das Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus kommunalen Eigenmitteln gefördert.

Lea und Selma spielen alleine, ...

... sie könnten aber auch mit Lars Mehl einen Turm bauen oder ...

... mit Steven Henze Karten spielen. Beide jungen Männer qualifizieren sich zum Erzieher.

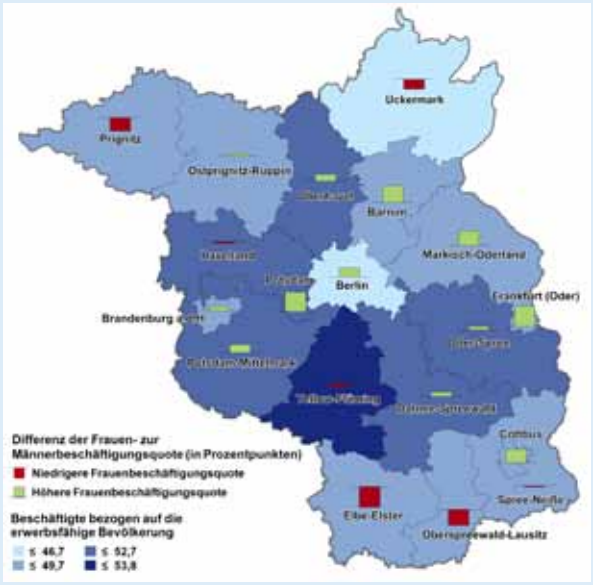
Analysiert: Arbeitsmarktsituation von Frauen im Land Brandenburg

Ergebnisse aus dem aktuellen Genderbericht des IAB Berlin-Brandenburg

Die Erwerbstätigkeit der Frauen im Land Brandenburg hat zwischen 2000 und 2007 zugenommen; innerhalb des Landes sind die Beschäftigungsmöglichkeiten in den berlinnahen Kreisen deutlich besser als in den Randregionen – dies sind einige der wichtigsten Ergebnisse aus dem Genderbericht des IAB Berlin-Brandenburg, den wir an dieser Stelle vorstellen möchten.

Frauen sind in Brandenburg überdurchschnittlich aktiv am Arbeitsmarkt. Die Erwerbsquote lag 2007 mit 77 Prozent um ca. 3 Prozentpunkte höher als der Durchschnitt in den neuen Bundesländern. Neben der traditionell hohen Erwerbsorientierung von ostdeutschen Frauen trägt das Arbeitsplatzangebot für Pendlerinnen in der Hauptstadt zur hohen Erwerbsbeteiligung in Brandenburg bei.

Der deutliche Erwerbstätigenanstieg in den Jahren 2000 bis 2007 von 8 Prozent beruht auf mehr selbstständigen Frauen und vor allem mehr geringfügig Beschäftigten. Dagegen sank die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung: Es gingen 16 Prozent der Vollzeitarbeitsplätze von Frauen verloren, während die Teilzeitbeschäftigung um 20 Prozent zunahm. Die Situation bei den arbeitslosen Frauen ist gegenüber den Männern etwas günstiger. Ihr Anteil an allen Arbeitslosen betrug im Jahr 2007 49 Prozent. Allerdings sind Frauen im äußeren Entwicklungsraum Brandenburgs besonders hoch von Arbeitslosigkeit betroffen.



Beschäftigungsquoten nach Kreisen und Geschlecht 2007 (Quellen: Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit, eigene IAB-Berechnungen)

Unterschiedliche regionale Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen

Zentral für die Beschäftigungschancen von Frauen ist die regionale Erreichbarkeit von Arbeitsplätzen. Dies verdeutlichen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Wohnort im Verhältnis zur Erwerbsbevölkerung (Beschäftigungsquote) zwischen 15 und 64 Jahren. Einige Landkreise, die unmittelbar an Berlin grenzen, sind einerseits durch eine relativ hohe Arbeitsplatzdichte vor Ort und andererseits durch eine hohe Zahl von Auspendlern nach Berlin begünstigt.

Die höchste Beschäftigungsquote weist der Landkreis Teltow-Fläming mit 54 Prozent auf (siehe auch Karte). Demgegenüber sind die Bewohner in den Randregionen Brandenburgs wie in den Landkreisen Uckermark (46 Prozent) oder Oberspreewald-Lausitz (48 Prozent) in der Arbeitsplatzerreichbarkeit benachteiligt. Im Land Brandenburg weisen Frauen mit 50 Prozent eine um 0,4 Prozent höhere Beschäftigungsquote auf als Männer. Regional bestehen jedoch deutliche Unterschiede. In allen kreisfreien Städten und den meisten berlinnahen Kreisen liegt die Beschäftigungsquote der Frauen höher als die der Männer.

Ursache hierfür sind das Angebot von Dienstleistungsarbeitsplätzen vor Ort beziehungsweise deren gute Erreichbarkeit in den Umlandregionen Berlins. In den Kreisen im äußeren Entwicklungsraum Brandenburgs (Prignitz, Uckermark, Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz) mit geringer Gesamtbeschäftigungsquote sind relativ weniger Frauen beschäftigt.

Junge Frauen immer besser qualifiziert

Bei der Bildungsbeteiligung der Jugendlichen ist festzustellen, dass Frauen auch in Brandenburg zunehmend über höhere Abschlüsse verfügen als Männer. So verließen 38 Prozent der weiblichen Absolventen die Schule mit dem Abitur, dagegen waren es bei Männern nur 25 Prozent. Auf der anderen Seite ist die Wahrscheinlichkeit, die Schule ohne Abschluss zu verlassen, bei Männern mehr als doppelt so hoch wie bei Frauen, außerdem sind Hauptschulabsolventen (Berufsbildungsreife) häufiger männlich. Allerdings schlägt sich der Vorsprung der Frauen in der Bildung nur teilweise in einer besseren beruflichen Position nieder. Ausbildungs- und Beschäftigungsschwerpunkte der Frauen bilden eher Berufe mit geringeren Verdienst- und Karrierechancen. Auch verstärkt die relativ starke Fixierung auf wenige Berufe die Konkurrenz bei der Stellensuche.

Ausblick

Die künftige Bevölkerungsentwicklung bis 2030 wird die regionalen Disparitäten in der Region Berlin-Brandenburg noch weiter erhöhen. Während die Regionen nahe Berlin wachsen, wird die Bevölkerung, insbesondere die weibliche, in den Randregionen stark abnehmen. Die künftigen Entwicklungschancen dieser Regionen werden durch die geringere Zahl von Familien weiter geschmälert. Im Land Brandenburg zeichnet sich ein partieller Fachkräftemangel ab. Um das heimische Arbeitskräftepotenzial besser ausschöpfen zu können, sollte die Frauenerwerbsbeteiligung, vor allem bei der Arbeitszeit, erhöht werden. Die Beschäftigungschancen der Frauen dürften angesichts ihres Bildungsstandes und des Trends zur wissensbasierten Dienstleistungswirtschaft insgesamt positiv sein. Sie könnten zudem durch eine weniger geschlechtsspezifische Berufswahl weiter erhöht werden. □

Dieter Bogai, Doris Wiethölter
(IAB Berlin-Brandenburg)

Infos

IAB Berlin-Brandenburg, E-Mail: IAB-Berlin-Brandenburg@iab.de (Der ausführliche Genderbericht steht als PDF-Datei im Internet zur Verfügung unter: http://doku.iab.de/regional/BB/2009/regional_bb_0109.pdf)

Eine wunderschöne Arbeit

In Cottbus betreuen Kommunal-Kombi-Beschäftigte Lern- und Freizeitangebote

Die Regine-Hildebrandt-Grundschule im Cottbuser Stadtteil Sachsendorf stellt sich sozialen Aufgaben. Denn hier leben sozial schwache Familien. Mit einem Mediencenter, einer Bibliothek und einem Schulgarten bietet die Schule Lern- und Rückzugsräume auch in der Freizeit, nicht nur für Schülerinnen und Schüler. Vier Kommunal-Kombi-Beschäftigte ermöglichen die Angebote.

Eine davon ist Ramona Seifert, Leiterin der Bibliothek. „Ich hoffe, es ist gut gelaufen", sagt sie. Eben noch haben rund 12 Schülerinnen und Schüler vor ihr auf dem riesigen Sofa im Medienraum gesessen und zugehört, wie sie vorgelesen hat. Sie ist eingesprungen für ein Elternteil, das sonst die Vorlesegruppe betreut. Und ja, es ist gut gelaufen. Währenddessen hat ihre Kollegin die Bibliothek betreut. Angefangen hatte Ramona Seifert in der Schule als „Ein-Euro-fünfzig-Jobberin." Eigentlich wollte sie die Arbeit damals gar nicht haben. „Ich hatte damit überhaupt keine Erfahrungen", sagt sie. Gelernt hat sie Chemielaborantin. Später arbeitete sie als Baggerfahrerin und rangierte Züge, dann war sie neun Jahre arbeitslos. Jetzt freut sie sich, dass sie mit 50 Jahren noch so viel Neues gelernt hat. Am meisten Spaß aber macht ihr die Arbeit mit den Kindern, so viel Spaß, dass sie gar nicht mehr ohne diese Arbeit sein möchte.

So geht es auch Antonio Fuentealba. Er sagt, „es ist eine wunderschöne Arbeit". Antonio Fuentealba hat das Mediencenter aufgebaut und freut sich, wie gut es von den Kindern angenommen wird. „Ich habe Kinder erlebt, die sich nicht an einen Computer herantrauten und jetzt ganz selbstverständlich damit arbeiten", erzählt er. Und noch etwas hat er beobachtet: „Die Kinder helfen sich inzwischen gegenseitig und bitten nicht immer nur mich um Hilfe." Als dreifacher Familienvater weiß er, wie wichtig es ist, dass Regeln eingehalten werden: Schularbeiten haben Vorrang. Und niemand darf die anderen stören.

Angebote auch für Anwohner

Beide Angebote können auch andere Anwohner aus dem Stadtteil nutzen, Kinder wie Erwachsene, so sieht es das Konzept vor. „Einige Eltern leihen sich schon bei uns Bücher aus", sagt Ramona Seifert. Auch der Schulgarten soll für Bürgerinnen und Bürger des Stadtteils offen sein, etwa für Grillfeste. Dass dabei alles ordentlich zugeht, dafür soll Jörg Zimmermann sorgen, der Garten ist sein Reich. Auch er hatte wie Ramona Seifert zunächst als Ein-Euro-Beschäftigter den Garten betreut. Vom Kommunal-Kombi hatte er aus dem Radio erfahren und „dem Direktor davon erzählt", sagt er. Jetzt hat er die Stelle für drei Jahre und ist froh darüber. Er macht die schweren Arbeiten, gräbt die Beete um, setzt den Kompost an und gießt die Pflanzen. Im Winter bereitet er Bausätze vor, beispielsweise für Vogelhäuser. Und natürlich hat er ein Auge auf die Kinder. „Herr Zimmermann ist die dritte Hand des Lehrers im Schulgarten", sagt die stellvertretende Schulleiterin Roswitha Sielski. Und sie sagt: „Wir sind sehr glücklich und zufrieden mit unseren Kommunal-Kombi-Beschäftigten."

Gleich wird gesät – die Beete dafür hat Jörg Zimmermann vorbereitet

Ein starkes Team: Bibliotheksleiterin Ramona Seifert und Antonio Fuentealba, Leiter des Mediencenters

Diakonie als Dienstleister

Keiner der vier Kommunal-Kombi-Beschäftigten ist bei der Schule direkt angestellt. Der Förderverein der Schule hat dafür zwei Dienstleister beauftragt, das Diakonische Werk in Cottbus und die Acol – Gesellschaft für Arbeitsförderung GmbH. „Die Schule selbst kann nicht einstellen und für den Förderverein wäre der Aufwand viel zu groß", sagt Robert Kozubek vom Fachbereich Soziales der Stadtverwaltung Cottbus. Weil das für die meisten Vereine gilt, beschäftigt beispielsweise das Diakonische Werk in Cottbus rund 100 Kommunal-Kombi-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, von denen viele in anderen Einrichtungen und Vereinen arbeiten. Derzeit gibt es in Cottbus 260 Kommunal-Kombi-Stellen, geplant sind 548. In Cottbus werden nur Stellen bei Vereinen und gemeinnützigen Betrieben eingerichtet. Die Stadt gibt auch einen Lohnkostenzuschuss von durchschnittlich 300 Euro und zusätzlich einen Sachkostenzuschuss in Höhe von 35 Euro pro Kommunal-Kombi-Beschäftigten im Monat.

Über Robert Kozubek laufen alle Anträge und er hilft den Vereinen bei der Antragstellung. „Wir wollen unser Kontingent ausschöpfen." Auch wer sich für eine Kommunal-Kombi-Stelle interessiert, kann sich bei ihm melden. □

(jac)

Infos

Die Stadt Cottbus informiert auf ihren Internetseiten über Kommunal-Kombi-Stellen: www.cottbus.de

Lehrkräfte besuchen Betriebe

Die Berufsorientierungstournee in der Uckermark

Sie haben eine Schlüsselrolle bei der Berufsorientierung. Doch nur wenige Lehrkräfte und Berufsberater kennen die betriebliche Praxis. Deswegen hat das Land Brandenburg die Berufsorientierungstournee (BOT) eingeführt. Seit März 2009 führt die BOT im Landkreis Uckermark Lehrkräfte und Berater in Unternehmen der Branche Erneuerbare Energien.

Unter dem Motto: ‚Erneuerbare Energien – eine Chance für die Uckermark' informiert die Berufsorientierungstournee über gefragte Berufsbilder in der Branche. Denn die Unternehmen bieten im Landkreis gute Chancen für junge Fachkräfte. Diese Perspektive können Lehrkräfte und Berater den Jugendlichen nur vermitteln, wenn sie diese auch kennen. Für die BOT gewähren Unternehmen ihnen Einblicke in ihre betrieblichen Arbeitsprozesse.

Bildungsminister Holger Rupprecht eröffnete die Berufsorientierungstournee im Landkreis Uckermark

In Gesprächen mit Geschäftsführern, Ausbildern und Auszubildenden lernen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer Ausbildungspraxis und Anforderungen kennen, ebenso wie berufliche Perspektiven. Den Jugendlichen können sie danach vermitteln, dass es sich lohnt, in der Region zu bleiben.

Der Arbeitskreis Berufsfrühorientierung Uckermark und das Netzwerk Zukunft e. V. haben die BOT gemeinsam initiiert und zusammen mit dem GA-Netzwerk Biokraftstoffe, dem Wirtschaftsforum Prenzlau e. V. und weiteren regionalen Unternehmen organisiert. Die BOT läuft noch bis November 2009, insgesamt sind sechs Veranstaltungstage geplant. Neben Erzeugern von Erneuerbaren Energien, Anlagenbetreibern und der Zulieferindustrie sind Dienstleistungsunternehmen beteiligt. Die Betriebe bilden vor allem in den Berufen Zerspanungsmechanikerin und -mechaniker, Mechatronikerin und Mechatroniker, IT-Systemelektronikerin und -Systemelektroniker aus. Aber auch in kaufmännischen und landwirtschaftlichen Berufen bilden einige der besuchten Betriebe aus. Ergänzt werden die Unternehmensbesuche durch Veranstaltungen, auf denen Berufe und Studiengänge vorgestellt werden. So stellte der Berufsbildungsverein Prenzlau e. V. unter anderem den Ausbildungsverbund Prenzlau vor und die junge bbw Hochschule, Studienzentrum Uckermark, informierte über den Studiengang Ingenieurwissenschaften Metall und Elektro mit der speziellen Ausrichtung auf ‚Erneuerbare Energien'.

Die Unternehmen sind an der BOT sehr interessiert, denn sie brauchen Nachwuchskräfte für morgen. Bisher haben die Teilnehmer der BOT unter anderem den Solarmodulhersteller aleo solar AG und den Windenergieerzeuger ENERTRAG AG besucht. Auch die Stadtwerke Prenzlau GmbH, Fa. Adolf Siebeneicher KG, die Industrieunternehmen MMC Retzlaff und vonRoll hydro sowie die Wittstocker Rinder- und Marktfrucht GmbH, die Revierförsterei Alt-Placht und das Holzverarbeitungsunternehmen ROBETA Holz OHG werden ihre Türen öffnen. Interessenten können sich für die Tourneestationen noch anmelden. □

Susanne Voß, Dr. Grundmann Consult

Infos/Anmeldung

Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg e. V., Birgit Holzapfel, Tel.: (03 31) 20 11-5 94, E-Mail: holzapfel@netzwerkzukunft.de

BOT im Land Brandenburg

Landesweit organisiert das Netzwerk Zukunft die Berufsorientierungstourneen für Lehrkräfte, Berufsberaterinnen und -Berater sowie Fallmanagerinnen und -manager. Die Tourneen sollen den Dialog zwischen Schule, Unternehmen und Berufsberatung fördern. Dieser soll helfen, den Übergang von der Schule in die Ausbildungs- und Arbeitswelt zu verbessern.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tourneen besuchen Unternehmen und Bildungseinrichtungen und lernen die Branchen und Berufe kennen. Die Berufsorientierungstourneen

- ergänzen das Vorwissen über Berufe;
- vermitteln Anforderungen der Berufe und stellen neue Berufsbilder vor;
- zeigen den Wandel im Arbeitsalltag;
- geben Raum für einen Erfahrungsaustausch über Studium, Ausbildung und Arbeits- und Geschäftsprozesse;
- tragen dazu bei, dass Berufe für Mädchen und Jungen gleichermaßen erschlossen werden.

Jede Berufsorientierungstournee fokussiert auf einen regionalen und thematischen Schwerpunkt. Das Thema orientiert sich an Branchen, die in der Region zukunftsträchtige Ausbildungsplätze bieten. Gefördert werden die Tourneen durch das brandenburgische Ministerium für Bildung, Jugend und Sport. Und erst das Engagement der gastgebenden Tourneestationen und weiterer regionaler Partner ermöglicht diese. □ (jac)

Infos

Die Berufsorientierungstourneen werden aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.
Netzwerk Zukunft. Schule und Wirtschaft für Brandenburg, Beate Günther,
Tel.: (03 31) 2 01 15 74,
E-Mail: guenther@netzwerkzukunft.de,
Internetseiten des Netzwerks Zukunft:
www.netzwerkzukunft.de/nwz-de/Taetigkeitsfelder/BO-Tournee

Kunden bewerten Beratungsleistungen

Ergebnisse der LASA-Kundenbefragung

Im Dezember 2008 führte die LASA Brandenburg GmbH eine Online-Kundenbefragung im Bereich Beratung durch, um sowohl das bisher Erreichte durch die Kunden bewerten zu lassen als auch neue Beratungsbedarfe und Kundenwünsche aufzunehmen. Der Rücklauf lag für beide Beratungsteams bei jeweils 21 Prozent. Die Ergebnisse werden nachfolgend vorgestellt.

Die Teams ‚Regionalberatung' und ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung' hatten ihre Kunden gebeten, die Erreichbarkeit und Verfügbarkeit, die Freundlichkeit und Fachkompetenz des Teams bzw. des zuständigen Beraters oder der Beraterin mit entsprechenden Noten (1 – sehr gut bis 4 – schlecht) einzuschätzen. Für das Team ‚Regionalberatung' ergaben sich in diesen Kategorien Durchschnittsnoten von 1,32 bis 2,04. Dabei lag die Bewertung der Freundlichkeit der Beraterinnen und Berater mit 1,32 an der Spitze der Beurteilung. Bei der Erreichbarkeit und Verfügbarkeit wurde jeweils eine Durchschnittsnote von 2,04 erreicht. Die Durchschnittsnoten für das Team ‚Regionalbüros für Fachkräftesicherung' lagen zwischen 1,22 und 1,53. Auch hier wurde die Freundlichkeit mit 1,22 am besten beurteilt. Für die Erreichbarkeit und Verfügbarkeit wurde die Durchschnittsnote 1,5 vergeben (s. Tabelle).

Neben den Fragen zur Beurteilung der Leistungen spielte für die LASA Brandenburg GmbH eine wichtige Rolle, welche Bedeutung die Beratungsangebote des Teams ‚Regionalberatung' in den Feldern Regionalbudget, Regionalberatung, Existenzgründung und Zielgruppenförderung für ihre Kunden haben. Die Auswertung ergab, dass die Beratungsangebote für 96 Prozent der Kunden ‚wichtig' und ‚sehr wichtig' sind. Den seit 2006 in den Regionen Brandenburgs ansässigen Regionalbüros für Fachkräftesicherung wurde von 91 Prozent der Kunden eine gute Bearbeitung der Kundenanliegen bescheinigt. Das Online-Fachkräfteinformationssystem des Teams war 58 Prozent der Kunden bekannt, häufig genutzt wird es bislang von 38 Prozent. Um Orientierungen für die Weiterentwicklung der Dienstleistungen des Beratungsbereiches zu erhalten, wurden in einer offenen Frage Vorschläge für weitere Beratungsangebote sowie Anmerkungen und Kritiken erbeten.

Vorschläge, Schlussfolgerungen

Beide Beratungsteams erhielten positive Resonanz, eine Vielzahl von Vorschlägen und auch konstruktive Kritik. Ausnahmslos positiv wurden die Erfahrungsaustausche und die Zusammenarbeit mit den Beraterinnen und Beratern beider Teams bewertet. Die Anmerkungen und Vorschläge bezogen sich insbesondere auf Fragen der Abstimmung zwischen dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie und der LASA, die Konkretisierung und Systematisierung der Angebote der LASA sowie das Fachkräfteinformationssystem der LASA. Die Kunden fragten regelmäßige Informationen zu neuen Fördermöglichkeiten, aktuellen Aktivitäten und Angeboten nach und signalisierten Bedarf an professioneller Unterstützung bei der Mittelabforderung und Abrechnung von Projekten.

Kritik erhielt das Online-Antragsverfahren der LASA für Probleme mit dem Portal und der fehlenden Zwischenspeichermöglichkeit von Daten. Deshalb musste die Online-Antragstellung vordringlich verbessert werden. Seit Juni dieses Jahres ist nun eine Zwischenspeicherung möglich und damit wurde ein wesentlicher Schritt in Richtung einer benutzerfreundlicheren Anwendung realisiert. Die LASA wird auch zukünftig Schulungen anbieten sowie Unterstützung leisten.

Die Auswertung der Kundenbefragung konzentrierte sich darauf, die vielfältigen Anregungen der Kunden aufzunehmen und Möglichkeiten zu Veränderungen sorgfältig zu prüfen. So wird das Fachkräfteinformationssystem schrittweise weiterentwickelt. Aktuell werden sukzessiv die Ergebnisse der Fachkräfteanalysen in ausgewählten Regionalen Wachstumskernen eingestellt. In den Teams wurde auch das Problem der Erreichbarkeit der Beraterinnen und Berater diskutiert. Neben den Möglichkeiten des E-Mail-Verkehrs und der Nutzung des Call-Centers der LASA wird künftig mittels interner Regelung sichergestellt, dass die Kunden auch in Fällen unvorhersehbarer Abwesenheit des Beraters bzw. der Beraterin informiert und ihre Anliegen ggf. an einen Vertreter weitergeleitet werden.

Zum Schluss, aber nicht zuletzt – möchten wir allen Kunden, die an der Kundenbefragung teilgenommen haben, für ihre Meinungsäußerung und die vielen konstruktiven Hinweise danken. Sie haben uns geholfen, unsere Dienstleistungsangebote zukünftig noch kundenorientierter zu gestalten. □

Barbara Wilsky, LASA Brandenburg GmbH

Leistungsbeurteilung der Beraterteams in absoluten Zahlen

Team Regionalberatung	**1 (sehr gut)**	**2 (gut)**	**3 (weniger gut)**	**4 (schlecht)**
Zusammenarbeit mit dem Team	6	16	2	
Fachkompetenz der Berater/innen	9	14		
Freundlichkeit der Berater/innen	17	8		
Verfügbarkeit der Berater/innen	6	14	3	2
Erreichbarkeit der Berater/innen	7	12	4	2
Team für Fachkräftesicherung				
Unterstützung bei der Fachkräftesicherung	23	21		
Fachkompetenz der Berater/innen	28	15	1	
Freundlichkeit der Berater/innen	35	8	1	
Verfügbarkeit der Berater/innen	22	22		
Erreichbarkeit der Regionalbüros	23	20	2	

Quelle: LASA Brandenburg GmbH

Das Abschlusspodium bildeten die drei Gewinnerinnen zusammen mit ihren Laudatoren und Laudatorinnen

Finanzkrise als Chance nutzen

Unternehmerinnen und Gründerinnen diskutieren über die Krise

Bereits zum 7. Mal fand am 11. Juli 2009 in Potsdam der Unternehmerinnen- und Gründerinnentag (UGT) statt. Die Veranstaltung bot den Teilnehmerinnen und Teilnehmern nicht nur ein umfangreiches Workshop-, Ausstellungs- und Beratungsprogramm, sondern auch die Möglichkeit, sich über Netzwerke zu informieren, Kontakte zu knüpfen und mit anderen ins Gespräch zu kommen. Höhepunkt des UGT, zu dem das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) eingeladen hatte, war die zum Abschluss vorgenommene Preisverleihung ‚Unternehmerin des Landes Brandenburg 2009' (s. a. S. 23).

Im Chinesischen gibt es für Krise zwei Schriftzeichen: das eine bedeutet Gefahr und das andere Gelegenheit. Mit diesem Hinweis ermutigte Sabine Hübner, Abteilungsleiterin im MASGF, die teilnehmenden Unternehmerinnen, die derzeitige Finanzkrise auch als Chance zu nutzen, etwas Neues ausprobieren zu können.

Dass die Finanzkrise in den Unternehmen zwar gegenwärtig, aber längst noch nicht überall angekommen ist, bestätigten auch die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Podiumsdiskussion. So gebe es zwar erste Anzeichen, wie mehr Anfragen zu Insolvenzen oder dass Investitionen zurückgestellt werden, aber große Einbrüche seien noch nicht zu verzeichnen. Dies liege u. a. daran, dass die von Frauen geführten Unternehmen Branchen angehören, die weniger von der Krise betroffen sind. Dies ist ein Ergebnis der vom Bundesministerium für Verkehr, Bau und Stadtentwicklung in Auftrag gegebenen Studie ‚Frauen machen neue Länder'.

Frauen entscheiden anders

Doch nicht nur die Branchenzugehörigkeit ist dafür ausschlaggebend, dass Unternehmerinnen eher die Krise meistern als Unternehmer. „Ohne dass ich das mit Zahlen belegen kann, gilt für Geschäftsführerinnen, dass sie entscheidungsfreudiger sind und in der Krise eher die Reißleine ziehen und sich umorientieren, während Männer ihre Geschäftsidee eher bis zum Ende verfolgen, auch wenn sie dann ein Misserfolg wird", so Milos Stefanovic von der Bürgschaftsbank Brandenburg. Und auch Christiane Hipp von der Technischen Universität Cottbus bestätigte, dass Unternehmerinnen risikobewusster und besonnener agieren und in der Krise eher zu Alternativszenarien neigen würden.

Tipps für die Krise

Nicht nur in den Seminaren und Workshops der Veranstaltung wurden dem Teilnehmerkreis Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, wie auf die Krise reagiert werden kann, sondern auch in dem Vortrag der Filmproduzentin Regina Ziegler. Sie versteht die Krise „als eine Art Hausputz, der Altes, Verstaubtes aussortiert und dem Neuen Raum gewährt". Und auch Ministerpräsident Platzeck bestärkte die Teilnehmerinnen darin, die Krise als Chance zu sehen, indem „sie sich auf ihre Stärken besinnen oder Neues ausprobieren". □ (em)

Infos

Die Tagungsdokumentation wird demnächst im Internet veröffentlicht: http://tinyurl.com/n2nx6j

Die Veranstaltung wurde aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

Stimmen

„Krise heißt auch Entscheiden. Dazu sollte man im Kopf flexibel bleiben und nicht nur an Altem festhalten." (Christine Clausing, Inhaberin des Hotels ‚Zur Bleiche' in Burg, Spreewald)

„Frauen setzen in der Brandenburger Wirtschaft immer mehr Akzente. Ihr Engagement, ihre Kreativität, ihren Mut und ihr Durchhaltevermögen brauchen wir jetzt mehr denn je." (Sabine Hübner, Abteilungsleiterin Arbeit und Gleichstellung, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie)

„Erfolgreiche Unternehmerinnen bringen nicht nur die von ihnen geführten Unternehmen nach vorn, sondern leisten auch einen wichtigen Beitrag zur wirtschaftlichen Entwicklung unseres Landes." (Wirtschaftsminister Ulrich Junghanns)

„Haben Sie weiterhin den Mut, unternehmerisch tätig zu sein! Denn wo der Wille da ist, ist auch der Erfolg meistens nicht weit." (René Kohl, Hauptgeschäftsführer der IHK Potsdam)

„In unserem Land müssen noch mehr Brandenburgerinnen zur unternehmerischen Eigeninitiative ermutigt werden, denn mehr Gründerinnen bedeuten mehr Investitionen, mehr Wachstum und mehr Arbeitsplätze." (Ministerpräsident Matthias Platzeck)

„Nachdem ein Weg gefunden wurde, um der Krise zu begegnen, sollte jede Unternehmerin diesen Weg auch konsequent verfolgen." (Dr. Elke Zakel, Geschäftsführerin Pac Tech, Packing Technologies GmbH, Nauen)

Die Preisträgerinnen des UGT 2009

Unternehmerin des Jahres 2009 im Land Brandenburg: Brita Marx, Luckenwalde

Unternehmerin 2009: Brita Marx aus Luckenwalde

Mit Abbruch zum Aufbau. So könnte man die Unternehmerkarriere von Brita Marx zusammenfassen. Bereits in der Wendezeit gründete sie mit ihrem Lebensgefährten und Partner ein Abbruch- und Recyclingunternehmen. Nach dem frühen Tod des Partners im Jahr 1994 führte Brita Marx den Betrieb allein weiter. Inzwischen beschäftigt sie 12 Mitarbeiter und drei Auszubildende in ihrer Brita Marx GmbH mit Sitz in Luckenwalde. Brita Marx verließ sich nicht nur auf die ‚klassischen' Dienstleistungen eines Abbruchunternehmens. Neben dem Kulissenbau, u. a. für den Hollywoodfilm ‚Der Pianist' von Roman Polanski, gründete Brita Marx auch die Bauteilbörse Berlin-Brandenburg und schuf eine Vermarktungslinie – auch internetgestützt – für historische Baustoffe. Neben dem wirtschaftlichen Erfolg trug diese Idee zur Entlastung von Deponien und zur Einsparung von Energie und natürlichen Ressourcen bei. Für Brita Marx ist ‚Wissenstransfer' nicht nur ein abstraktes Schlagwort. Durch die Zusammenarbeit mit der TU Wildau konnte sie die betriebsinternen Organisations- und Logistikabläufe optimieren. Und mithilfe des von Land und EU geförderten INNOPUNKT-Programms hat das Recyclingunternehmen sein Leistungsprofil erweitert. Derzeit betreibt Brita Marx mit der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus ein Projekt zur Aufbereitung von Plattenbauteilen für den Baumarkt.

Brita Marx

Die Zweitplatzierte: Elke Ruchatz aus Eisenhüttenstadt

Die Brandenburger sind, zumindest in der Gegenwart, eigentlich nicht gerade das, was man eine Seefahrernation nennt. Eigentlich – denn seit gut zehn Jahren steht Elke Ruchatz an der Spitze eines Unternehmens, das sich mit dem Bau und der Reparatur von Schiffen, der Wartung von Eisbrechern und Kajütbooten beschäftigt. Mit der Übernahme der Oderwerft in Eisenhüttenstadt hat Elke Ruchatz 1999 nicht nur den Fortbestand dieses 100-jährigen Unternehmens gesichert. Sie hat auch zum Erhalt der Schiffbau-Branche in der strukturschwachen Oderregion beigetragen. Heute sind unter ihrer Regie in der Neuen Oderwerft Eisenhüttenstadt GmbH 37 Mitarbeiter und acht Auszubildende tätig. Ihr ist es gelungen, den Auftrags- und Mitarbeiterbestand über die Jahre auf gutem Niveau stabil zu halten. Mehr noch: Alle Kurven der Unternehmensentwicklung wie die für Umsatz, Gewinn und Investitionen weisen steil nach oben. Es zahlt sich aus, dass Elke Ruchatz gemeinsam mit ihren Mitarbeitern auf Qualität und absolute Termintreue in der Auftragsabwicklung setzt. Die Einführung neuester Technologien, die ständige Qualifizierung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die sinnvolle Diversifizierung des Leistungsangebotes sind weitere wichtige Säulen für den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmerin Elke Ruchatz.

Elke Ruchatz

Die Drittplatzierte: Marie-Luise Buder aus Luckau

Handelszentren bilden gerade in den dünn besiedelten ländlichen Regionen Brandenburgs das Rückgrat für die Versorgung der Bevölkerung. Im südlichen Brandenburg führt Marie-Luise Buder seit nunmehr zehn Jahren die BHG (Bäuerliche Handelsgenossenschaft) – Handelszentren GmbH mit Hauptsitz in Luckau und 17 Geschäftsstellen. Die BHG versorgt rund 11.500 gewerbliche Kunden. Marie-Luise Buder, die bereits zu DDR-Zeiten im Vorgängerbetrieb tätig war, hat das Unternehmen seither erfolgreich durch die Irrungen und Wirrungen des ‚Wende-Transformationsprozesses' geführt. Die GmbH gehört mittlerweile mit ihren 170 Beschäftigten und acht Auszubildenden zu den bedeutenden Arbeitgebern in Südbrandenburg. Die Umsatzentwicklung ist positiv, weil Marie-Luise Buder konsequent auf kreative Kundenlösungen und die Neuausrichtung des Produktsortiments auf die Themen ‚Energieeinsparung' und ‚Erneuerbare Energien' drang. Auch für die Netzwerke in ihrer Region setzt sie sich ein. So richtet sie Handwerkerfrühstücke aus und unterstützt zahlreiche wirtschaftsnahe und soziale Veranstaltungen und Projekte. □

Volker Härtel, Bergmann & Partner

Marie-Luise Buder

Ein gemeinsames europäisches Engagement für Beschäftigung

Kurzarbeit wird als Variante zur Beschäftigungssicherung empfohlen

Die Finanz- und Wirtschaftskrise trifft die Arbeitsmärkte aller EU-Staaten. Mehr als 8 Mio. Menschen werden voraussichtlich ihren Arbeitsplatz verlieren. Viele auch in Deutschland. Ein abgestimmtes und gemeinsames Vorgehen der EU gegen die sozialen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Krise ist dringend geboten. Auf der Prager Zusammenkunft von Vertretern aus den EU-Ländern im Mai und der Tagung des Europäischen Rates im Juni wurden Handlungsleitlinien vereinbart. EU-Kommissionspräsident Barroso: „Mit dem Gipfel zeigen wir den Bürgerinnen und Bürgern, dass wir ihren Arbeitsplatz zu Europas Ziel Nr. 1 machen wollen."

Die Partner haben sich während der verschiedenen Treffen auf zehn Handlungsfelder verständigt, der schwierigen Beschäftigungssituation zu begegnen. Sieben davon richten sich an die nationale Ebene und drei an die EU. Die Aktionen reichen von angepassten Arbeitszeitformen, über die Unterstützung von Unternehmen und die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie eine effizientere Arbeit der Arbeitsvermittlungsstellen. Diese sollen frühzeitige und effektive als auch auf individuelle Bedürfnisse ausgerichtete Arbeitsmarktprogramme auflegen, die besonders Langzeitarbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung vorbeugen. Jede Person, die den Arbeitsplatz verliert, soll so schnell wie möglich Unterstützung zur Wiedereingliederung oder angemessene Weiterbildung erhalten. Letzteres wird vor allem für junge Menschen unter 24 Jahre empfohlen. Außerdem gilt es, in einigen Ländern deutlich mehr Ausbildungsplätze zu schaffen. Die Mitgliedstaaten sollen ihre Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung intensivieren, besonders für gering qualifizierte und benachteiligte Zielgruppen, und frühzeitigen Schulabgang verhindern. Von der EU-Ebene wird die Förderung innovativer Maßnahmen dazu erwartet, wie man erfolgreich arbeitslose und junge Menschen für den Weg in die Selbstständigkeit interessiert und unterstützt. Ihr Handlungsfeld ist auch die Förderung des gegenseitigen Lernens und der Austausch von guten Ansätzen im Zusammenhang mit Antworten auf die Krise.

Möglichkeiten des ESF nutzen

In welche Richtung die Überlegungen gehen, zeigt das Dokument ‚Gemeinsames Engagement für Beschäftigung' u. a. für den ESF. Er soll sich weiter als Hauptinstrument der EU für die direkte Unterstützung der Bürger bewähren. In den vergangenen Jahren konnte er jährlich etwa neun Millionen Menschen auf dem Weg in neue oder bessere Beschäftigung helfen. Jetzt werden seine Ressourcen in die Konjunkturpakete eingebunden. Die Mitteilung gibt den allgemeinen Rahmen für derartige Pakete vor, die Einzelheiten müssen von jedem Mitgliedstaat in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren selbst ausgearbeitet werden. Aktuelle Maßnahmen, die die große Palette von Möglichkeiten des ESF belegen, werden in dem Dokument vorgestellt. (s. Kasten Seite 25)

Kurzarbeit plus Qualifizierung

Gegen die steigende Arbeitslosigkeit wird u. a. die stärkere Anwendung von Teilzeitarbeitslosigkeit als Zwischenlösung vor endgültigen Entlassungen empfohlen. Es wird dafür plädiert, in den beschäftigungslosen Zeiten berufliche Weiterbildung möglich zu machen. Ausdrücklich wird auf das deutsche Beispiel der Kurzarbeit Bezug genommen.

Deutschland hat in sein Konjunkturpaket II das erprobte Instrument Kurzarbeit eingebunden und es an die Erfordernisse der Krise angepasst.

Zu den Neuregelungen gehören u. a.:

- Die Agenturen für Arbeit erstatten die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge, die auf Kurzarbeit entfallen. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während der Kurzarbeit an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, können für diese Zeit die Beiträge sogar zu 100 Prozent übernommen werden.
- Kurzarbeitergeld kann nun auch uneingeschränkt für Leiharbeitnehmerinnen und Leiharbeitnehmer sowie für befristet Beschäftigte beantragt werden.
- Die Antragstellung und das Verfahren zum Kurzarbeitergeld werden vereinfacht.
- Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte während der Kurzarbeit werden umfangreich gefördert.

Hier setzt ergänzend der Europäische Sozialfonds an und unterstützt für zwei Jahre das neue Förderprogramm ‚QualiKug'. In der Zeit des Arbeitsausfalls kann durch passgenaue Qualifizierung die Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes gefördert werden.

Den gemeinsamen Prioritäten in der EU entsprechen die zusätzlichen Hilfen für Auszubildende. Auch wenn ihr Ausbildungsbetrieb in die Insolvenz geht, sollen sie ihre Ausbildung beenden können. Betriebe, die das ermöglichen, werden mit einem Ausbildungsbonus gefördert. Die neue Regelung sieht zudem vor, dass fertig Ausgebildete, die von ihrem Unternehmen übernommen werden, gleich in Kurzarbeit gehen können. Damit wird den Unternehmen das Festhalten an ihren Auszubildenden erleichtert und die Auszubildenden müssen nicht gleich Arbeitslosigkeit erfahren.

Mit diesen Maßnahmen steht unser Arbeitsmarkt besser da als in fast allen anderen Ländern. Das liegt in erster Linie daran, dass von Anfang an konsequent darauf gesetzt wurde, mit Kurzarbeit sozialpartnerschaftlich durch die Krise zu kommen. ‚Kurzarbeit statt Entlassung' war und bleibt das Motto.

Europapolitik ist beschäftigungsfreundlich

Der Blick der EU geht über die Krisenbewältigung hinaus auch in die Zukunft. Die Botschaft lautet: Europapolitik soll beschäftigungsfreundlich ausgerichtet und gestaltet werden. Die EU-Strategie für Beschäftigung nach 2010 benötigt bessere Instrumente, Ressourcen und Methoden. Bis Ende 2009 wird die Europäische Kommission ihre Vorschläge für die Zeit nach 2010 unterbreiten. Weiter regt sie an, dem Gremium von EU-Präsidentschaft und Sozialpartnern die Rolle des Monitorings für die Umsetzung der geteilten beschäftigungspolitischen Verantwortung zu übertragen. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Die ESF-Maßnahmen der EU-Länder gegen die Krise

1. Beschäftigungssicherung, Schaffung von Arbeitsplätzen und Unterstützung der Mobilität von Arbeitnehmern

Unterstützung von Arbeitnehmern, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, Arbeitssuchenden und Unternehmen in der Phase von Umstrukturierungen

- **Rumänien**
  Schaffen von Arbeitsplätzen durch Subventionierung von Gehältern für Benachteiligte, Maßnahmen für die Berufsausbildung und Verbesserung der Gesundheits- und Sicherheitsbedingungen am Arbeitsplatz
- **Tschechien, Italien, Portugal, Vereinigtes Königreich, Ungarn, Bulgarien, Griechenland, Deutschland**
  Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für Kurzarbeiter,
  Maßnahmen in ‚Auffanggesellschaften' bei Firmenpleiten

Unterstützung von der Krise besonders stark betroffener Wirtschaftszweige

- **Griechenland:** Baugewerbe und Tourismus
- **Italien:** Kleidung und Textilwaren
- **Portugal:** Automobilsektor in Portugal

Unternehmensförderung und Förderung von Selbstständigkeit

- **Slowenien, Lettland**
  Unterstützung von Selbstständigen durch Fördermittel
- **Slowakei**
  Übernahme der Beiträge für Sozial- und Krankenversicherung für einen begrenzte Zeit
- **Bulgarien**
  Unterstützung bei der Unternehmensgründung durch Assessments und Coaching
- **Portugal**
  Reformierung des Verfahrens zur Unternehmensgründung, Verkürzung auf 60 Tage

2. Anpassung an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes

Bessere Vermittlungschancen durch Weiterbildung und höhere Qualifikationen

- **Italien und Spanien**
  Unterstützung der ‚Green Employment'
- **Italien**
  Unterstützung von innovativen Unternehmen
- **Spanien**
  Konzentration auf Qualifikation von AN in den Bereichen ‚Erneuerbare Energien', Abfallbewirtschaftung, Pflegedienstleistungen und High-Technology
- **Spanien**
  ‚Schul-Workshop-Programm' zur Eingliederung von jungen arbeitslosen Menschen, Nationales Netzwerk gegen Schul- und Ausbildungsabbruch

3. Verbesserung des Zugangs zu Beschäftigung

Eingliederung von benachteiligten Personen in den Arbeitsmarkt

- **Vereinigtes Königreich, Irland, Estland, Österreich, Belgien, Deutschland, Frankreich**
  Verstärkte Entwicklung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Benachteiligte
- **Zypern**
  Unterstützung von Unternehmen, die Benachteiligte einstellen

Infos

Eine vollständige Liste der Zusammenstellung finden Sie auf den Internetseiten von BRANDaktuell bei der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/index.php?id=597

Employment Week

Die Messe in Brüssel 2009

Die diesjährige Employment Week vom 24. bis 25. Juni 2009 unterschied sich durch deutlich weniger Kongressdelegierte und Aussteller von den bisherigen. Was gibt es zu berichten?

In der begleitenden Messe fiel neben dem tschechischen Arbeitsministerium, das die Ergebnisse der letzten EQUAL-Periode vorstellte, der Verband schweizerischer Arbeitsämter auf, der das ‚Duale Berufsbildungssystem in der Schweiz und Zwischenlösungen' vorstellte. Mentoring, Motivationssemester und Case Management unterstützen als ‚Zwischenlösungen' diejenigen, die nach der Schule keinen Ausbildungsplatz gefunden haben.

Das Programm der zweitägigen Konferenz war aber auch diesmal wieder anspruchsvoll und umfangreich. Im Kontext der immer wieder angesprochenen Rezession wurde die steigende Arbeitslosigkeit als soziale Herausforderung betont. Hier baue die Kommission auf den Erhalt und die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Förderung der Mobilität, die Verbesserung der Kompetenzen und ihre Anpassung an die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt sowie den erleichterten Zugang zu Beschäftigung, betonte Vladimír Špidla, EU-Kommissar. In der EU sollen mithilfe der Sozialpartner mindestens 5 Mio. Lehrstellen für von Arbeitslosigkeit bedrohte Jugendliche geschaffen werden.

Im Ergebnis der Konferenz konstatierte Professor John Morley (Universität von Nottingham), dass die Notwendigkeit einer neuen Ausrichtung der (europäischen) Arbeitspolitik vor dem Hintergrund der Krise genauso groß sei wie die neuer Wege im Umgang mit einer sich verändernden Wirtschaft. Die Diskussionen hätten gezeigt, dass man Protektionismus ebenso eine Absage erteilen müsse wie institutionalisierten Ausschlussinstrumenten (z. B. Frühverrentung). Gebraucht würden einerseits innovative Lösungen zum Erhalt von Arbeitsplätzen, wie z. B. das deutsche Modell der Kurzarbeit. Andererseits müsse man zukunftsorientierte Qualifikationen bereitstellen. Sie müssten im Zentrum europäischer Bemühungen stehen, da sie der Schlüssel zu mehr und besserer Arbeit und damit für Wachstum in Europa seien. □

Birgit Gericke, LASA Brandenburg GmbH

Mehr Wissen über die EU-Förderungen in Brandenburg ist notwendig

Ergebnisse einer Umfrage jetzt veröffentlicht

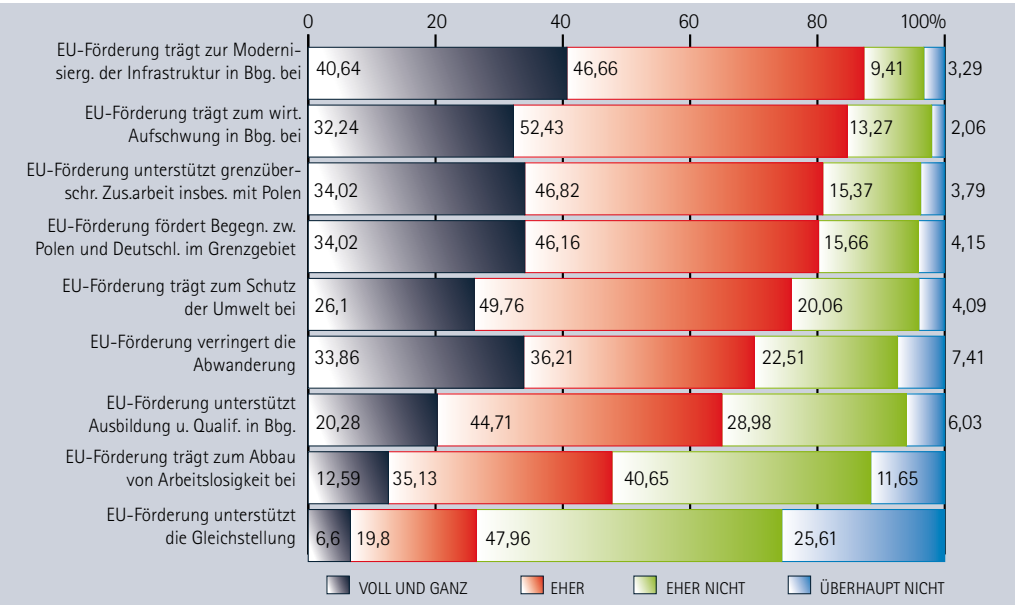
Das Land Brandenburg erhält große finanzielle Unterstützung durch die EU. Was wissen die Bürgerinnen und Bürger über den Umfang und Einsatz der Mittel und die Verfahren der Förderung? Eine Befragung im Auftrag der Staatskanzlei in Zusammenarbeit mit den Verwaltungsbehörden der EU-Fonds gab über den Kenntnisstand Auskunft.

Das Land Brandenburg wird im Zeitraum von 2007 – 2013 von der EU mehr als 3 Mrd. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF), dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) und dem Europäischen Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums (ELER) erhalten. Die Mehrheit der Bevölkerung (74,37 Prozent) weiß, dass Brandenburg finanzielle Unterstützung durch die EU erhält und ist auch der Ansicht, dass dies notwendig und profitabel für das Land ist. Die Dimension der Unterstützung ist allerdings weniger als 16 Prozent aller Befragten bekannt. 60 Prozent nehmen an, dass es maximal zwei Mrd. Euro seien.

ESF-Themen noch zu wenig präsent

Wenn auch die Kenntnis über das Fördervolumen für Brandenburg gering ist, so zeigen die Befragungsergebnisse jedoch, dass das Image der EU und ihrer Förderpolitik in der Öffentlichkeit eher positiv als negativ ist. An Grafik 1 ist zu ersehen, dass die den EFRE betreffenden Themen wie z. B. die Modernisierung der Infrastruktur im Zusammenhang mit der EU-Förderung eher wahrgenommen werden als die Themen des ESF. Die berufliche Chancengleichheit, der Abbau der Arbeitslosigkeit sowie der Beitrag zur Ausbildung und Qualifizierung von Menschen in Brandenburg nehmen in der Wahrnehmung eher eine untergeordnete Rolle ein. Andererseits wünscht sich die Bevölkerung (s. Grafik 2) Unterstützung seitens der EU vor allem in den Bereichen Arbeit und Qualifizierung. Über den Weg der EU-Fördermittel zu den Menschen in den Regionen wissen bisher noch zu wenige wirklich Bescheid. Viele Bürgerinnen und Bürger meinen, die EU diktiere Brandenburg, was gefördert wird. Tatsache ist jedoch, dass das Land Brandenburg die Ziele für die ESF-Förderung festlegt und entscheidet, welche Maßnahmen gefördert werden.

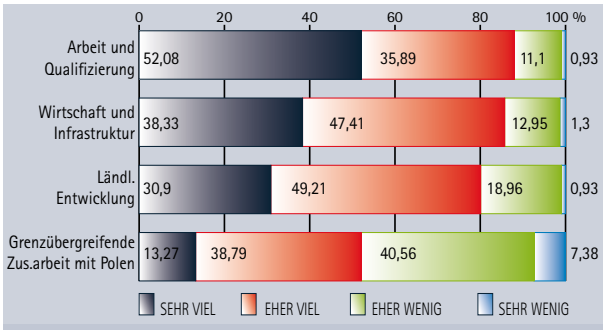
Die Befragung ergab, dass sich fast drei Viertel der Befragten eher schlecht bis sehr schlecht über die EU-Förderpolitik des Landes Brandenburg informiert fühlen. Um diese erheblichen Informationsdefizite abzubauen, entwickeln die Verwaltungsbehörden der EU-Fonds gemeinsame und spezifische Maßnahmen.



Grafik 1: Wie wird die EU-Förderung von der Bevölkerung wahrgenommen?

Informationsdefizite verringern

Das für die Verwaltung des ESF zuständige Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) bietet inzwischen vor allem den ESF-Projektträgern und Multiplikatoren spezifische Workshops und einen Support für eine ESF-konforme Öffentlichkeitsarbeit an. Die Projektträger mit ihren Maßnahmen vor Ort erreichen die Menschen auch am besten. Darüber hinaus ist der Aufbau eines Medienangebots auf der ESF-Homepage des MASGF in Vorbereitung. Das Ministerium hat sich gemeinsam mit den ESF-Akteuren vorgenommen, den Bekanntheitsgrad des ESF von derzeit 44 Prozent um 10 Prozent bis zum Jahr 2013 zu steigern.



Grafik 2: Wofür sollen Fördergelder eingesetzt werden?

Von zentraler Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Wahl der Instrumente für die Verbreitung von Informationen. Die Befragung ergab, dass z. B. das Internet als Informationsquelle vor allem durch Jugendliche und Unternehmen genutzt wird. Diese Erkenntnis gilt es besser für die Öffentlichkeitsarbeit zu nutzen, um den ESF näher an die Menschen in diesem Land zu bringen. □

Martin Grafe, BBJ Consult AG

Infos

Alle Ergebnisse der Befragung sind auf den Internetseiten des Brandenburgservers einzusehen unter: www.brandenburg.de/media/lbm1.a.4856.de/befragung2009.pdf;

Weitere Informationen über den ESF im Land Brandenburg unter: www.esf.brandenburg.de

ESF-Handling kann einfacher werden

EU ändert Bestimmungen

Eine Änderung der EU-Bestimmungen schafft die gemeinschaftsrechtlichen Voraussetzungen, die Verwaltung und Abrechnung von Zuschüssen aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) einfacher zu gestalten. Im Mai ist eine Regelung im ESF-Verfahren auf europäischer Ebene wirksam geworden. Sie ermöglicht den Verantwortlichen beim Bund und in den Ländern, die ESF-spezifischen Abwicklungserfordernisse in ihren Förderprogrammen zu reduzieren.

Im Kern geht es darum, in Teilen die förderfähigen Kosten häufiger anhand von Pauschalsätzen und Pauschalbeträgen zu berechnen. In den betreffenden Fällen bedeutet das eine Abkehr von der oft aufwändigen Ist-Kosten-Erstattung und damit eine Erleichterung für die Geförderten und die Förderprogrammverwaltung bei der Abwicklung. Die neuen Möglichkeiten werden für Zuwendungen eröffnet, die aus dem ESF kofinanziert werden. Sie gelten nicht für Dienstleistungsaufträge. Nach den neu gefassten EU-Regeln können bei Förderprojekten

- indirekte Kosten durch einen auf die direkten Kosten bezogenen Pauschalsatz bis zu 20 Prozent berechnet werden, was bisher schon möglich war;
- Kosten (direkte und indirekte) durch auf Standardeinheitskosten, die der jeweilige Mitgliedstaat festlegt, bezogene Pauschalsätze definiert werden;
- Kosten (direkte und indirekte) durch einen Pauschalbetrag in Höhe von bis zu 50.000 € ganz oder teilweise abgedeckt werden.

Allerdings sind die Erleichterungen an bestimmte Voraussetzungen gebunden. Die EU-Kommission verlangt, die mit den Pauschalen zu fördernden Kosten vorab auf der Grundlage einer fairen, ausgewogenen und überprüfbaren Kalkulation festzulegen. Für die erstgenannte Pauschalierungsmöglichkeit will sie die von den Mitgliedstaaten eingerichteten Berechnungssysteme für Pauschalsätze und -beträge vorab prüfen. In den anderen Fällen überlässt sie die Festlegung den Mitgliedstaaten, verbunden mit dem Risiko späterer Beanstandungen und Rückforderungen.

Die Entscheidung, ob und wie die von der EU eingeräumten Gestaltungsoptionen konkret vor Ort genutzt werden, liegt bei den Zuständigen beim Bund und den Ländern. In den Verwaltungsvorschriften zu § 44 der Haushaltsordnungen des Bundes und mehrerer Bundesländer wird bereits auf die Anwendung von Pauschalen orientiert: „Der Bemessung der zuwendungsfähigen Ausgaben sollen, soweit dies möglich ist, feste Beträge zugrunde gelegt werden. Diese Beträge können auch nach Vomhundertsätzen anderer zuwendungsfähiger Ausgaben bemessen werden." (Nr. 2.3 zu § 44 Abs. 1 VV-BHO). In der Haushaltsordnung Brandenburgs ist eine solche Regelung nicht vorgesehen. Insoweit müssen hier noch die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden. Die Ermittlung von Pauschalsätzen und -beträgen sowie der Festlegung von Standardeinheitskosten ist ein aufwändiger Prozess, der für jedes Förderprogramm das Zusammenwirken sehr verschiedener Beteiligter wie Juristen, Vertreter von Finanzbehörden, der ESF-Verwaltungsbehörden, aber auch der Projektträger erfordert. Dem damit vor allem in der Vorbereitungs- und Anlaufphase verbundenen hohen, konzeptionellen, verwaltungstechnischen und zuwendungsrechtlichen Aufwand stehen langfristig jedoch Vereinfachungen während der Bearbeitung der Förderfälle aufseiten der Verwaltung und der Zuwendungsempfänger gegenüber. Aus haushaltsrechtlicher Sicht ist z. B. bei der pauschalierten Zuwendungsgewährung insbesondere auf die Einhaltung des Wirtschaftlichkeitsprinzips und des Subsidiaritätsgrundsatzes zu achten. Eine ‚Überförderung' muss durch die öffentliche Hand ausgeschlossen werden. Das kann tendenziell dazu führen, dass von den Zuwendungsempfängern mehr finanzielle Beteiligung gefordert wird. Die Folgen hätten dann vor allem weniger finanzstarke Projektträger zu tragen.

Über die EU-Bestimmungen können Sie sich in der ESF-Verordnung (EG) Nr. 1081/2006, der Verordnung (EG) Nr. 396/2006 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1081/2006 und Allgemeinen Strukturfondsverordnung (EG) Nr. 1083/2006 informieren. Parallel zum ESF wurden die erweiterten Einsatzmöglichkeiten für Pauschalen auch für den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) verabschiedet. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg

Tipps und Tricks

ESF-Öffentlichkeitsarbeit – Teil 3

An dieser Stelle geben wir allen ESF-Geförderten und -Beteiligten Hinweise für die richtige Anwendung der ESF-Gestaltungsvorgaben und Tipps für eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit.

Die Hierarchie der Logos

Neben den für die EU-Kennung geforderten Gestaltungselementen wie EU-Emblem, verstärkende Botschaft und Förderfloskel muss der ESF-Träger in den meisten Fällen weitere Logos, Signets und Zeichen auf der Titelseite einer Publikation abbilden. Dazu gehören natürlich sein eigenes Firmen- bzw. Organisationslogo und gegebenenfalls Logos von Partnern, Unterstützern und beteiligten Einrichtungen. Damit kein ‚Logo-Friedhof' entsteht und der Leser bzw. die Leserin nicht Übersicht und Zuordnung verliert, muss die genaue Platzierung der verschiedenen Logos wohl überlegt sein. Dabei empfiehlt es sich, in Gedanken eine Hierarchie der verwendeten Logos zu bilden. Je wichtiger ein Logo ist, z. B. das Herausgeber-Logo (Logo 1. Ordnung), umso prominenter muss es auf der Seite wirken und demzufolge positioniert werden. Nachgeordnete Logos (Logos 2. Ordnung), z. B. ein Partner-Logo oder das EU-Emblem, können und müssen in Größe und/oder Position ‚untergeordneter' (z. B. am Fuß der Seite) erscheinen. □

Volker Härtel

Infos

Informationen zur Wiedergabe der ESF-Kennungen finden Sie im ‚3er-Regel-Flyer' unter www.esf.brandenburg.de. Bei Fragen rund um die ESF-Öffentlichkeitsarbeit wenden Sie sich an Bergmann & Partner unter der E-Mail: esf.kommunikation@bup-wa.de oder Tel.: (0 30) 88 03 16 33.

Noch ist der Weg das Ziel – die 5. Bologna-Nachfolgekonferenz

Stand und Perspektiven der Hochschulreformen

Vor zehn Jahren unterzeichneten 29 europäische Bildungsministerinnen und -minister im italienischen Bologna die Erklärung zur Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes. Dieses Vorhaben sollte bis 2010 umgesetzt werden. Ein Jahr vor der geplanten Ziellinie trafen sich die Vertreter von nunmehr 46 Bologna-Signaturstaaten im April 2009 im belgischen Leuven. Wie geht es weiter?

Ziel des Bologna-Prozesses war und ist es, in ganz Europa Vergleichbarkeit, hohe Qualität und Mobilität im Hochschulbereich herzustellen. Angesichts der unterschiedlichen Hochschulsysteme in den beteiligten Ländern – ein durchaus schwieriges Unterfangen. Die Einführung eines einheitlichen gestuften Studiensystems mit europaweit vergleichbaren Bachelor- und Masterabschlüssen steht dabei ebenso auf der Tagesordnung wie die Einführung von Qualitätssicherungssystemen in der Lehre. Trotz unterschiedlicher Ausgangssituationen der einzelnen Länder sind die Maßnahmen Bestandteile eines tief greifenden Reformprogramms in den Hochschulsystemen. Niemand der Beteiligten konnte vor knapp zehn Jahren das inhaltliche und komplexe Ausmaß sowie die benötigten zeitlichen Dimensionen des Weges hin zu einem europäischen Hochschulraum absehen.

Wichtige Schritte wurden schon gegangen

Veränderungen in der Studienstruktur wurden in vielen Ländern bereits umgesetzt. Erfolge sind ebenso bei der Erarbeitung und Umsetzung von Qualitätssicherungssystemen sichtbar. Das ECT-System (European Credit Transfer System) wird, trotz teils unterschiedlicher Auslegung, in den einzelnen Hochschulen schrittweise eingeführt.

Trotz der positiven Entwicklungen waren sich die Bildungsministerinnen und -minister in Leuven aber auch darüber einig, dass im nächsten Jahr die gesetzten Ziele nicht erreichbar sind. Viel Arbeit muss z. B. noch bezüglich der Verbesserung der grenzüberschreitenden Mobilität oder bei der Anerkennung von Studienabschlüssen und erworbenen Qualifikationen investiert werden. Immer noch sind Akzeptanzprobleme im Kontext der Neuerungen abzubauen.

Geplante Reformen weiter umsetzen

In Leuven wurden deshalb keine neuen Ziele beschlossen. Nach Meinung der Bildungsverantwortlichen bestehe die wesentliche Aufgabe über 2010 hinaus, die begonnenen Veränderungen zielorientiert weiter zu vertiefen und die schon erreichten Neuerungen zu stabilisieren. Angestrebt würden unter anderem eine spürbare Verbesserung der Studienbedingungen in den neuen Strukturen sowie Weiterentwicklungen in der Qualität der Lehre. Darüber hinaus stehe die für eine Ausgestaltung eines europäischen Hochschulraums notwendige routinierte Anerkennungspraxis für im Ausland erbrachte Studienleistungen weitestgehend aus.

Soziale Dimension stärken

Als wichtiges Thema für die nächste Zeit wurde die Gestaltung der sozialen Dimension der Veränderungsprozesse im europäischen Hochschulraum angesprochen. So sei die Steigerung der studentischen Mobilität natürlich auch an materielle Möglichkeiten gebunden, an eine bezahlbare Studienumgebung und ggf. an das Vorhandensein von Kinderbetreuungsangeboten. Die soziale und wirtschaftliche Lage der Studentinnen und Studenten müsse bei der Konzeption von Studiengängen viel stärker beachtet werden.

Auch Studierende verliehen ihren Forderungen, allerdings außerhalb der Konferenzräume, Gehör. Sie mahnten u. a. mehr Chancengerechtigkeit bei den Möglichkeiten an, ein Studium in der regulären Studienzeit absolvieren zu können. Die zeitlich äußerst komprimierten Bachelor-Studiengänge müssten auch von den Studenten und Studentinnen absolviert werden können, die auf Nebenjobs für den Lebensunterhalt angewiesen seien.

Öffnung der Hochschulen

Die Öffnung der Hochschulen für Erwachsene ohne formalen Hochschulzugang ist ein weiteres wichtiges Anliegen. Durchlässigkeit in der Berufsbildung ist dabei ein Aspekt, der im gesamten europäischen Hochschulraum durch geeignete Maßnahmen unterstützt werden soll. So beschloss z. B. der deutsche Bildungsgipfel 2008, im Jahr 2010 einen Wettbewerb ‚Aufstieg durch Bildung: Lebenslange wissenschaftliche Qualifizierung' auszurufen. Damit soll die Entwicklung von praxisnahen, berufs- und ausbildungsbegleitenden Studiengängen an den Hochschulen forciert werden. Auch die neueste INNOPUNKT-Initiative für mehr Durchlässigkeit in der Berufsbildung Brandenburgs soll den Prozess mitgestalten helfen.

Brandenburg in Europa

Bei der Umsetzung der Bologna-Ziele braucht sich Brandenburg im europäischen Raum nicht zu verstecken. Bei der Umstellung auf die Bachelor- und Masterstudiengänge steht das Land im Bundesvergleich mit an der Spitze. Knapp 90 Prozent der Vorhaben sind hier realisiert. Auf Bundesebene sind es ca. 75 Prozent.

Die brandenburgischen Hochschulen engagieren sich gegenwärtig besonders bei der Entwicklung und Einführung von Qualitätssicherungssystemen für ihr Studienangebot. Aber die Anerkennungspraxis von Studienleistungen ist ebenso ein Problem wie die Studierbarkeit der Fächer. Auch den Studierenden in Brandenburg fällt es schwer, ihr Studium in der Regelstudienzeit zu absolvieren, wie die jüngsten Proteste der Studenten zeigten. Der Anteil der im Land Studierenden mit Auslandssemester stieg, aber nur von 0,05 Prozent auf 0,3 Prozent. Es gilt demnach auch in Brandenburg, die Mobilität der Studierenden noch besser zu unterstützen, die Zugänge zu akademischer Bildung noch transparenter zu gestalten und diese besser, z. B. schon in den Schulen, zu kommunizieren. □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG

Infos

Internetseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.bmbf.de/de/3336.php, www.bmbf.de/pub/leuven_louvain-la-neuve_communique_April_2009.pdf

EU-Strukturpolitik benötigt umfassende Reform

Barca-Bericht gibt der Debatte neuen Schwung

Mit Spannung war der im April 2009 veröffentlichte unabhängige Bericht für eine reformierte Kohäsionspolitik nach 2013 erwartet worden. Er beschreibt Anforderungen an eine neue Regionalpolitik, die spezifischer auf die Bedürfnisse der verschiedenen Räume in der Europäischen Union ausgerichtet ist. Damit würden mehr Chancen für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung eröffnet. Auch soll sie die Probleme besser angehen können, denen sich die Bürgerinnen und Bürger angesichts des Binnenmarktes, der gemeinsamen Währung und zunehmender Regulierungen aus Brüssel gegenübersehen.

Fabrizio Barca, Abteilungsleiter im italienischen Ministerium für Wirtschaft und Finanzen und Präsident des OECD-Ausschusses für Territoriale Politik, erarbeitete im Auftrag der EU-Kommissarin für Regionalpolitik Danuta Hübner gemeinsam mit Wissenschaftlern und Experten verschiedener EU-Mitgliedstaaten Empfehlungen für eine zukünftige Reform der europäischen Kohäsionspolitik. Mit der Kohäsionspolitik verfolgt die EU das Ziel, wirtschaftliche Unterschiede zwischen ärmeren und reicheren Regionen in der EU auszugleichen. Die EU-Strukturfonds, in Deutschland der EFRE und der ESF, stellen hierfür wichtige Förderinstrumente dar. In der bereits laufenden Debatte über eine Neuausrichtung der Strukturfonds nach 2013 ist der Barca-Bericht ein wichtiger Beitrag. Inwieweit seine Empfehlungen jedoch berücksichtigt werden, bleibt abzuwarten.

Reformbedürftigkeit der EU-Strukturpolitik

Die Reformbedürftigkeit wird im Barca-Bericht insbesondere darauf zurückgeführt, dass in der EU-Strukturpolitik eine echte Strategieplanung und Einbeziehung regionaler Unterschiede fehlten. Für die finanziellen Interventionen gäbe es nur unzureichend Prioritätensetzungen, auch mangele es an Instrumenten für die Bewertung der Ergebnisse. Eine politische Debatte über die Auswirkungen dieser Politik auf die Bürgerinnen und Bürger auf lokaler und europäischer Ebene würde zudem vernachlässigt. Stattdessen stünden oft die Fähigkeit der Mitgliedstaaten, die Brüsseler Programme umsetzen zu können, sowie daraus resultierende Unregelmäßigkeiten im Vordergrund. Um den Menschen die EU aber näherzubringen, seien vorrangig zwei Handlungslinien zu verfolgen: Erstens sollte die EU weniger elitär und nicht in übermäßig bürokratischer Weise in die nationalen und lokalen Gepflogenheiten eingreifen, zweitens müsste das Zusammengehörigkeitsgefühl gestärkt werden.

Effizienz und Gerechtigkeit als kohäsionspolitische Ziele

Der Barca-Bericht verlangt eine klare Differenzierung der zwei grundlegenden Ziele der Kohäsionspolitik:

- Effizienz, die auf die Förderung von wirtschaftlichem Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Einkommen gerichtet ist und die Nutzung aller vorhandenen Potentiale bezweckt,
- Gleichheit, mit dem Schwerpunkt auf Bekämpfung sozialer Ausgrenzung, die dazu beiträgt, dass alle Bürgerinnen und Bürger ein menschenwürdiges Leben führen können.

Eine Vermengung dieser Ziele erschwere deren Überwachung und Bewertung ihrer Ergebnisse. Als notwendig herausgestellt wird im Barca-Bericht ein raumbezogener Entwicklungsansatz für die EU-Kohäsionspolitik. Im Sinne einer ‚place-based' Politik sollten lokalen Voraussetzungen und Bedingungen eine größere Bedeutung beigemessen werden. Es könnte eine territorial orientierte Sozialagenda als Teil der Kohäsionspolitik eingeführt werden, die gesellschaftlich vereinbarte Standards für Wohlstandsmerkmale garantiere.

Zehn Säulen für die Reform

Die Autoren des Barca-Berichts lehnen eine Renationalisierung der Kohäsionspolitik ab. Ressourcen der Mitgliedstaaten müssten vielmehr dazu dienen, institutionelle Veränderungen in Gang zu setzen, um Ineffizienzen und sozialen Ausschluss zu überwinden. Profitieren sollten nicht nur die rückständigsten Regionen, auch die ‚reicheren' seien in die Kohäsionspolitik einzuschließen.

Dem Bericht zufolge sollte die Reform der Kohäsionspolitik auf zehn Säulen ruhen.

1. Stärkere Konzentration der Mittel auf drei bis vier Schlüsselprioritäten (mit rund zwei Drittel der Finanzmittel), wobei sechs potenzielle Themen zur Auswahl ständen: Innovation und Klimawandel, Migration und Kinder, Fähigkeiten und Altern;
2. Ein neuer strategischer Rahmen mit eindeutigen Grundsätzen für Prioritäten, Indikatoren und Leistungsbewertung;
3. Einführung neuer vertraglicher Beziehungen zwischen EU und Mitgliedstaaten;
4. Bessere Steuerungsmechanismen;
5. Stärkung des Prinzips ‚Zusätzlichkeit' bei der Mittelverausgabung;
6. Förderung der Experimentierfreudigkeit und Mobilisierung lokaler Akteure;
7. Mehr vorausschauende Lernprozesse;
8. Stärkung der EU Kommission als Kompetenzzentrum;
9. Mehr Effizienz und Spielraum bei Kostenverwaltung und -kontrolle;
10. Stärkung der gegenseitigen politischen Kontrolle zwischen Kommission, Europäischem Parlament und Rat.

Insgesamt liefert der Barca-Bericht wichtige Impulse für die Diskussion der Zukunft der Strukturfonds nach 2013. □

Susanne Kretschmer, BBJ Consult AG

Infos

Den Barca-Bericht finden Sie auf den Internetseiten der EU-Kommission Regionalpolitik: http://ec.europa.eu/regional_policy/policy/future/barca_de.htm

Stärkung des Solidaritätsgedankens sorgt für mehr Zusammenhalt in Europa

27. – 28. August, Berlin
Freiwillige online! – Aktivierung und Betreuung ehrenamtlichen Online-Engagements; Online-Engagement birgt neue Chancen für Vereine; Gebühr: Hauptamtliche 75 €, Ehrenamtliche 60 €; Ort: Akademie für Ehrenamtlichkeit, Marchlewskistr. 27, 10243 Berlin; Veranstalter: Akademie für Ehrenamtlichkeit, Henning Rasmussen, Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: www.ehrenamt.de

4. – 5. September, Eberswalde
EWITA – Eberswalder Wirtschaftstage, Fachmesse, Konferenz und Podiumsgespräch mit dem BNFS-Barnimer Netzwerk für Fachkräftesicherung; Gebühr: keine; Ort: Familiengarten/Stadthalle der Stadt Eberswalde, Am alten Walzwerk 1, 16227 Eberswalde; Tel.: (0 30) 94 41 77 94, E-Mail: info@messe-consult.de, Internet: www.ewita-eberswalde.de

7. – 9. September, Berlin
Kinderarmut – Arm an Geld und Bildung? Nationale und europäische Lösungsansätze, Seminar zu Handlungsstrategien zur Bekämpfung von Kinderarmut im europäischen Vergleich; Gebühr: von120 € bis144 €; Ort: pentahotel, Berlin; Veranstalter: Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Mara Dehmer, Tel.: (0 30) 6 29 80-6 05, Internet: http://tinyurl.com/cr8gr2

Im nächsten Heft

Akzente – Frauen am Arbeitsmarkt:
Was unternimmt das Land, um vor allem junge Frauen in Brandenburg zu halten – Standortfaktoren – Förderung?

Akzente – Studieren in Brandenburg:
Eine Analyse für Brandenburg und Projektbeispiele aus den Hochschulen zur Steuerung der Entwicklung

Newsletter und PDF
Wollen Sie noch umfangreicher und schneller informiert werden? Bestellen Sie den 14-täglichen kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format, die für Sie stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.
Bestellung
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/bestellungen.6.0.html

7. – 9. September, Gelnhausen
Interdisziplinäre Fortbildung für Quartiersakteure zur Aktivierung von Nachbarschaftshilfen und Projektentwicklung, für alle Akteure des Bund-Länder-Programms ‚Soziale Stadt', Quartiermanager/-beauftragte, auch für Mitarbeiter aus Gemeinwesen- und Stadtteilprojekten; Information und Anmeldung: Burckhardthaus e. V., Herzbachweg 2, 63571 Gelnhausen; Tel.: (0 60 51) 89-0, E-Mail: info@burckhardthaus.de, Internet: www.burckhardthaus.de

8. – 11. September, Berlin
Kita – Familienzentrum – Mehrgenerationenhaus – Orte für Kinder und Familien gestalten und vernetzen; Gebühr: 210 €; Ort und Veranstalter Paritätisches Bildungswerk, Bundesverband e. V., Tel.: (0 69) 67 06-22 5, E-Mail: fobi@paritaet.org, Internet: http://tinyurl.com/bw4o8d

11. – 13. September, Seddiner See
Arbeit im Verein – Vereinsgründung, -entwicklung, -recht, Workshop für Mitarbeitende von kleineren Projekten und Non-Profit-Organisationen; Ort: Heimvolkshochschule am Seddiner See bei Potsdam; Gebühr: 45 bis 135 €; Veranstalter: Stiftung ‚Mitarbeit', Tel.: (02 28) 6 04 24-0, E-Mail: info@mitarbeit.de, Internet: http://tinyurl.com/abkhv3

11. Sept., 16. Okt., 13. Nov., Berlin
Führungskräftekolleg: Bürgerengagement und strategisches Management, Seminar; Gebühr: von 180 € bis 225 €; Ort: Bildungszentrum, Marchlewskistraße 27, 10243 Berlin; Veranstalter: Akademie für Ehrenamtlichkeit Deutschland (fjs e. V.), E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: www.ehrenamt.de

18. – 19. September, Berlin
EINSTIEG Abi Messe, Ort: Messegelände Berlin; Gebühr: 5 €, Freikarten bei Anmeldung durch Lehrer, Erzieher oder Betreuer und ihre Schüler; Internet: http://tinyurl.com/dk8aub

18. – 27. September, bundesweit
Aktionstage zur UN-Dekade ‚Bildung für nachhaltige Entwicklung'; Während der Aktionstage finden in ganz Deutschland Veranstaltungen zur Bildung für nachhaltige Entwicklung statt. Internet: www.bne-portal.de

19. September, Strausberg
14. Ausbildungstag, Berufsausbildungs- und Studienberatung für Schülerinnen und Schüler; Gebühr: keine; Oberstufenzentrum, Wriezener Straße 28, 15331 Strausberg; Internet: www.handwerkskammer-ff.de

IHK Potsdam NEXXT NIGHT

Informations- und Kontaktabend zur Unternehmensnachfolge

Vorträge und Gespräche geben Tipps zur Nachfolgersuche und Finanzierung

Termin:	18. September, 18:00 Uhr
Ort:	Restaurant Prinz Eisenherz im Filmpark Babelsberg
Gebühr:	keine
Veranstalter:	IHK Potsdam, Anmeldung bei Andreas Lehmann, Tel.: (03 31) 2 78 61 67, E-Mail: lehmann@potsdam.ihk.de

19. September, Belzig
10. Messe für Ausbildung und Beruf im Landkreis Potsdam-Mittelmark, von 10:00 bis 14:00 Uhr in der Albert-Baur-Halle in Belzig, Weitzgrunder Weg 1. In diesem Jahr wurde die Messe auch mit Jobangeboten ergänzt. Veranstalter: Verein für Arbeit und Leben e. V., Tel.: (03 38 41) 53 10 91, Internet: http://tinyurl.com/na9nhf

24. Sept. – 26. Sept., Luckenwalde
Orientierungsseminar für Existenzgründer; Gebühr: 30 Euro; Ort: CCB im Biotechnologiepark, Zapfholzweg, 14943 Luckenwalde; , Bildungszentrum der IHK Potsdam, Internet: www.potsdam.ihk24.de

1. – 2. Oktober, Erkner
EU-Förderprogramme strategisch einsetzen, Seminar für Projektmanager und alle Interessierte; Bildungszentrum Erkner, Seestraße 39, 15537 Erkner; Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge, Tel.: (0 30) 6 29 80-6 05, Internet: http://tinyurl.com/ar822b

ESF Land Brandenburg

Wissen, was in Brandenburg mit dem ESF passiert!
Wichtige ESF- und andere EU-Termine werden regelmäßig im Internetportal des ESF in Brandenburg veröffentlicht. Internet: www.esf.brandenburg.de

Blue Card für Fachkräfte
EU-Einigung

Die lange umstrittene Richtlinie zur einheitlichen Arbeitsgenehmigung für hoch qualifizierte Fachkräfte (‚Blue Card') ist Ende Mai 2009 vom EU-Ministerrat angenommen worden. Gleichzeitig verschärfte der Rat in einer weiteren Richtlinie die Sanktionen für Firmen, die ‚Niedriglohn-Arbeiter' aus Drittstaaten ohne Aufenthaltserlaubnis beschäftigen. Die EU-Staaten müssen die Richtlinien in zwei Jahren in nationales Recht umsetzen.

Infos

Internet: Pressemitteilung auf den Internetseiten der EU-Kommission: http://tinyurl.com/qwqjhk

EU-Jahr 2010
Aufruf für Vorschläge

Das Jahr 2010 wird auf Beschluss aller Mitgliedstaaten in der EU zum Europäischen Jahr gegen Armut und soziale Ausgrenzung ausgerufen. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), als nationale Durchführungsstelle, wird im Juli 2009 dazu aufrufen, Vorschläge für Projekte und Aktionen einzureichen, die soziale Teilhabe fördern.

Infos

Internetseiten des BMAS: http://tinyurl.com/mv7rod

Perspektive 50plus
Ab 1. Juli mehr Stellen

Ab sofort arbeitet Perspektive 50plus noch flächendeckender. Mit dem 1. Juli erweitert sich das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) geförderte Bundesprogramm von 237 auf 292 Grundsicherungsstellen. Damit sind zwei Drittel der insgesamt 438 Grundsicherungsstellen am Bundesprogramm beteiligt. Mit der Ausweitung, für die das BMAS ein zusätzliches Budget aus dem Bundeshaushalt zur Verfügung gestellt hat, können noch mehr Projekte zur Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer Langzeitarbeitsloser umgesetzt werden. Bis Ende 2009 sollen 100.000 ältere Langzeitarbeitslose aktiviert und 30.000 Frauen und Männer in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Infos

Internet: www.perspektive50plus.de

Arbeitspolitisches Programm
Neu aufgelegt

Das aktuelle ‚Arbeitspolitische Programm Brandenburg 2009/2010' umfasst 100 Seiten und enthält neben allen Förderprogrammen des Landes, in denen überwiegend Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eingesetzt werden, auch die allgemeinen Bestimmungen zu dieser Landesförderung. Es gilt für die nächsten zwei Jahre. In der Förderperiode 2007 – 2013 stehen Brandenburg insgesamt 620 Mio. Euro aus dem ESF zu, die prioritär zur Fachkräftesicherung in der Brandenburger Wirtschaft eingesetzt werden sollen.

Infos

Das Programm kann auf den Internetseiten des Arbeitsministeriums heruntergeladen werden: http://tinyurl.com/pjxqh5

Check prüft Qualität
Auslandspraktika

Organisationen, die Vermittlungs- und Beratungsdienstleistungen für Auslandspraktika anbieten, sind zahlreich. Der ‚QualitätsCheck' richtet sich an Praktikumssuchende und nennt die Kriterien, die bei der Planung des Aufenthalts helfen. Vermittlungsorganisationen können den QualitätsCheck nutzen, um die eigenen Dienstleistungen zu optimieren.

Infos

Internet: www.wege-ins-ausland.org

Mit 50plus zu neuen Perspektiven – Erfahrungen sind gefragt

Carolin Schuldt,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... das in unserer Gesellschaft vorherrschende Altersbild ist mit Vorurteilen und Klischees behaftet. Diese hindern uns nicht nur daran, den demografischen Wandel der Gesellschaft zu begreifen, sondern auch die dem Wandel innewohnenden Chancen zu erkennen. Hier bedarf es Veränderungen. Einen praktischen Ansatz bietet die Förderung des MASGF ‚Akademie 50plus'. Sie richtet sich an ältere Erwerbslose ab 50 Jahren und unterstützt diese durch Qualifizierungs- und Trainingsmaßnahmen, durch individuelle Beratung sowie durch passgenaue Vorbereitung und Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse. Diesen Prozess mitzuerleben und ein kleines Stück mitzugestalten, empfinde ich als Herausforderung, seit ich den Projektträgern beratend zur Seite stehe.

Die Förderangebote werden in den Regionen Brandenburgs sehr gut angenommen. Deshalb gab es zu Beginn dieses Jahres mehr Interessierte als finanzielle Mittel zur Verfügung standen. Durch das beharrliche Engagement vieler Beteiligter gelang es, zusätzliche Mittel für die ‚Akademie 50plus' bereitzustellen.
Die Teilnahme von zusätzlich 96 Personen an Kursen ist somit gesichert. Doch Nichts ist so gut, als dass es nicht noch verbessert werden könnte. Unterstützend dabei wirkt die gegenwärtig stattfindende Evaluation.

Dies alles zeigt, dass es viele Akteure gibt, die sich für die Veränderung des Altersbildes in unserer Gesellschaft – und zwar Schritt um Schritt, aber erfolgreich – einsetzen.

Infos

Das Programm ‚Akademie 50plus' wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert. Internet: www.lasa-brandenburg.de/Akademie-50plus.666.0.html

Impressum

BRANDaktuell 4|2009

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

Telefon:	(03 31) 60 02-3 28
Fax:	(03 31) 60 02-4 00
Internet:	www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail:	brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.:	Hartmut Siemon
Projektleitung:	Erika Grotsch
Redaktion:	Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)
Gestaltung:	Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken:	LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland; Titelfoto: © auremar, Fotolia.com; Dr. Grundmann Consult; co.don AG
Grafisches Konzept:	SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck:	Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung:	Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion. Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Redaktionsschluss für Nr. 5/2009: 11. September 2009

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

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

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

Für alle Fragen zum ‚Arbeitspolitischen Programm Brandenburg – In Menschen investieren – Regionen stärken' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

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