

# BRANDaktuell



**Jugendpolitik:**  
**Landscheune mit**  
**Multifunktion**  
Seite 3

**Neuer Wettbewerb:**  
**Lokale Initiativen für**  
**neue Beschäftigung**  
Seite 6

**Beschäftigungspolitik:**  
**Berlin mit neuem**  
**Koalitionsvertrag**  
Seite 8

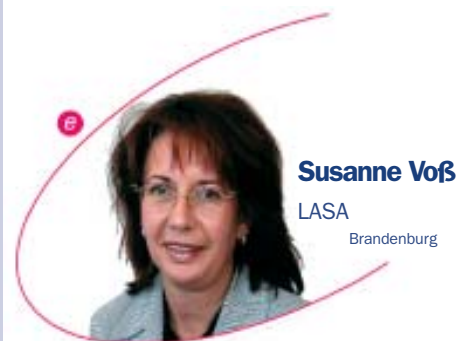
**Vermittlungsoffensive:**  
**die Job-Clubs im**  
**AA-Bezirk Eberswalde**  
Seite 10

**GI URBAN II:**  
**ein Netzwerk für**  
**Deutschland und**  
**Österreich**  
Seite 12 - 13

Flexibilität und soziale Sicherheit - der  
Balance-Versuch in europäischen Staaten

## INHALT

<b>Projektprofile</b>	<b>3</b>
Der Ökohof 'Landscheune' schließt Förderlücke	
<b>Akzente</b>	<b>4 - 5</b>
Wie viel soziale Sicherheit braucht ein flexibler Arbeitsmarkt? Europäisch-vergleichende Studie zu Flexibilität und Sicherheit	
<b>Fördertopf</b>	<b>6</b>
Förderung lokaler Initiativen für neue Beschäftigung	
<b>Potsdam im Visier</b>	<b>7</b>
Resozialisierung von Straffälligen, Interview	
<b>Auf gute Nachbarschaft</b>	<b>8</b>
Interview mit Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Berliner Staatssekretärin	
<b>Rechteck</b>	<b>9</b>
Rechtsgrundlagen des E-Business (Folge 4)	
<b>Projektpraxis</b>	<b>10, 18</b>
Vermittlungsoffensiven der regionalen Arbeitsämter	
Barrierefreies Reisen - Informationen	
BMBF-Projekt: Neue Wege IT-Recruitment	
<b>Neues aus der PZ</b>	<b>11</b>
Hinweise für Zuwendungsempfänger	
Verwendungsnachweisprüfung	
<b>EU-Schwerpunkt</b>	<b>12 - 13</b>
GI URBAN II: Tagung des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes	
<b>Veranstaltungen</b>	<b>14</b>
Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR' gestartet	
<b>Förderinfo</b>	<b>15</b>
Erfahrungen aus den GIs ADAPT und BESCHÄFTIGUNG	
<b>EU-Spezial</b>	<b>16</b>
Deutsch-Polnisches Eurozentrum Guben	
<b>Arbeitsmarkt in Kürze</b>	<b>17</b>
Unternehmen fördern Weiterbildung	



### Nebenbei bemerkt ...

... startete am 1. April das Modellvorhaben LUCHS 'Lernen in der Uckermark - Chancen sehen'. Gemeinsam mit den Regionalpartnern plant die LASA mit diesem Projekt den Aufbau einer lernenden Region Uckermark. Das zunächst für ein Jahr im Rahmen des Bundesprogramms 'Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken' finanzierte Projekt möchte die Menschen in der Region verstärkt für die Aus- und Weiterbildung gewinnen und für die Idee des 'lebenslangen Lernens' werben.

Die Uckermark mit ihrer über 50 km langen Grenze zu Polen hat die typischen Merkmale einer peripheren Region: ländlich, schwach strukturiert, Probleme der Abwanderung und Überalterung, die höchste Arbeitslosigkeit des Landes und eine kleinteilige Wirtschaftsstruktur. Die Entwicklungsbedarfe sind also groß.

Im Hinblick auf die EU-Osterweiterung zielt das Projekt darauf ab, insbesondere die Kooperation mit Polen zu stärken, die Dienstleistungsorientierung zu verbessern und die regionalen Potenziale, z. B. die Kultur und Natur, zu erkennen und mithilfe von Lernen und Bildung die Handlungs- und Zukunftsfähigkeit der Region noch besser zu nutzen.

In dem Modellversuch arbeiten alle wichtigen regionalen Akteure in einem Lernnetzwerk zusammen, wie z. B. Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Kreisverwaltung, Schulen, Arbeitsämter, Kammern, Gewerkschaften, Vereine wie Verbände. Sie entwickeln gemeinsam neue und innovative Bildungsangebote und planen, ein regionales Servicepaket für Lernen und Bildung zu erstellen.

**LUCHS-Auftakt am 28. Mai 2002**  
Das regionale Lern- und Bildungsnetzwerk LUCHS steht allen interessierten Einrichtungen in der Uckermark offen, die sich aktiv an der Entwicklung innovativer Bildungs- und Weiterbildungsangebote beteiligen möchten und eine neue, partnerschaftliche Kooperationsform begrüßen. Interessenten sind deshalb herzlich eingeladen zur Auftaktveranstaltung am 28. Mai 2002 in Prenzlau (s. auch S. 19 i. d. H.).

## „Damit die Benachteiligten nicht zweimal benachteiligt sind“

Der Ökohof 'Landscheune' versucht, Förderlücke für benachteiligte Jugendliche zu schließen

**'Soziale Grüne Landscheune' - der Name ist Programm: 'Sozial' steht für das Engagement des Vereins, benachteiligte Jugendliche mit Bildungsdefiziten auf den erwerbswirtschaftlichen Arbeitsmarkt vorzubereiten; 'Grün' steht für das ökologische Engagement des Vereins und 'Landscheune' für den Erhalt der traditionellen Dorfkultur.**

Der Name ist aber nicht nur Programm, sondern die bisherige Entwicklung der Landscheune in Rohlsdorf bei Pritzwalk zeigt: Auch in der Praxis wird konsequent an die drei Traditionsstränge angeknüpft, obwohl es vielfach schwer fällt, „für die Zielgruppe 'benachteiligte Jugendliche' eine Förderung für Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte zu erhalten, denn gegenwärtig haben Ausbildungsprojekte seitens des Arbeits- und Sozialamtes die absolute Präferenz“, so die Geschäftsführerin Hella Dibbert.

Dennoch sei es bisher immer noch gelungen, die Jugendlichen mit Bildungsdefiziten in Arbeitsförderprojekten zu beschäftigen. „Allerdings wird es immer schwerer, obwohl es eigentlich eine soziale Notwendigkeit ist, auch diese Jugendlichen auf den ersten Arbeitsmarkt vor-

zubereiten“, so Hella Dibbert über die Problematik.

Region im Abo-Korbvertrieb vermarktet. Ein Schmuckstück ist auch der 2.000 qm große Kräutergarten mit über 80 verschiedenen Kräutern. „Neben dem Verkauf von Frischkräutern bieten wir auch weiterverarbeitete Kräuter an: Das vielfältige Angebot reicht von Teemischungen, Duftsträußen, Kräutermischungen bis hin zu Fruchtaufstrichen und Gelees mit Kräuterbeigabe“, so Diana Pöhlmann, die Verantwortliche für den Garten- und Landschaftsbau.

### Gefährdete Nutzierrassen für Schulkinder

Neuestes Arbeitsförderungsprojekt mit zehn TeilnehmerInnen ist der Aufbau eines 'Archehofes'. Hier sollen vom Aussterben bedrohte alte Nutzierrassen erhalten und gezüchtet werden. Und die Tiere fühlen sich wohl, das gilt nicht nur für die alten Landhühner und -enten, sondern auch für die beiden Wollschweine Heidi und Herta. Zum Ausbau des 'Archehofes' ist angedacht, ein denkmalgeschütztes Fachwerkhäus zu einem Schulbauernhof für den ausgelagerten naturnahen Unterricht umzubauen.

Bereits jetzt werden in der Landscheune im Sommer Projektstage für Schulklassen angeboten, um sie mit dem ökologischen Landbau, der artgerechten Tierhaltung und der Herstellung von Naturkost bekannt zu machen.

Mit diesem Angebot knüpft die Landscheune an die dritte Tradition an: Erhaltung der bäuerlichen Dorfkultur. Das Engagement hat dazu geführt, dass die SGL in dem 150 Einwohner zählenden Rohlsdorf mittlerweile fünf Höfe ganz oder teilweise bewirtschaftet. Und die 80 Jahre alte, vom Verein restaurierte, Landscheune hat sich zum Dorfzentrum entwickelt, in dem Feste und kulturelle Veranstaltungen aller Art stattfinden. (em)



Arbeit gefunden: Daniel Falkenhagen



Vor dem Aussterben gerettet: Wollschwein Heidi

**Grünes Standbein: 'Öko-Gemüse'**  
Positiver sieht es dagegen bei der 'grünen' Tradition aus: Basis des Ökohofes ist seine 30 ha Fläche, die unter kontrolliert ökologischen Bedingungen bewirtschaftet wird. Dazu gehört der biologische Gemüseanbau, der auf 3 ha betrieben wird. Das Biogemüse wird in der

### Projektinfo

#### Projektträger

'Soziale Grüne Landscheune' e. V. (SGL): Der 1991 gegründete Verein initiiert Arbeitsmarktprojekte für 'benachteiligte Jugendliche'. Mit ihnen bewirtschaftet er 30 ha landwirtschaftliche Nutzfläche nach ökologischen Bedingungen. Mit seinen Projekten will der Verein auch die alte Dorftadt Prignitz erhalten. Er ist deshalb auch aktiv an der Sanierung und Restaurierung alter verfallener Gebäude beteiligt. Zurzeit werden 7 Projekte mit 39 TeilnehmerInnen von der SGL durchgeführt.

#### Projekt: Aufbau 'Archehof'

An dem gerade bis zum 31. März 2003 verlängerten SAM-Projekt nehmen 10 Beschäftigte teil. Inhalt des Projektes ist der Aufbau eines Archehofes, auf dem vom Aussterben bedrohte alte Haustierrassen erhalten und gezüchtet werden.

#### Finanzierung

Das SAM-Projekt wird aus Geldern der Bundesanstalt für Arbeit und im Rahmen der SAM-Landeskofinanzierung gefördert. Die anderen Projekte werden über Fördergelder des Landes, der Kommune, der EU (ESF-Förderung) und aus Eigenmitteln finanziert.

#### Kontakt

SGL, Dorfstr. 10, 16928 Rohlsdorf; Hella Dibbert, Tel./Fax: (03 39 89) 4 03 36, E-Mail: SGL.EV@T-Online.de, Internet://home.t-online.de/home/03398940336-0001

## Wie viel soziale Sicherheit braucht ein flexibler Arbeitsmarkt?

Europäisch-vergleichende Studie zu Flexibilität und Sicherheit vorgelegt

**Ziel der innerhalb des Forschungsprojekts erstellten vier Länderstudien war es, solche europäischen Nachbarländer einmal näher zu untersuchen, die - nicht zuletzt aufgrund ihrer günstigen Arbeitsmarktentwicklung in den 90er Jahren - in der deutschen Diskussion häufig als Beispiele für 'good practice' genannt werden: Niederlande, Großbritannien, Dänemark und die Schweiz.**

**Um hier zu detaillierteren Erkenntnissen zu gelangen, wurden die vier Studien von Projektkooperationspartnern durchgeführt, die in den jeweiligen Ländern leben und forschen.**

Als übergreifende Erkenntnis dieser Länderstudien lässt sich festhalten, dass die 'Flexibilisierungsdebatte' trotz des zunehmenden Einflusses der gleichen globalen Rahmenbedingungen unterschiedlich geführt wird. Flexicurity - der in den Niederlanden schon weit verbreitete Begriff - verbindet zwei Wörter, deren Inhalte als Programm zu verstehen sind: Flexibilität und soziale Sicherheit.

### Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit - ... in den Niederlanden

So hat bisher lediglich die Niederlande eine konsequente Flexicurity-Politik betrieben, die explizit mit diesem Terminus belegt wird und das Ziel verfolgt, zu einer neuen Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherung zu kommen. Flexibilität auf dem Arbeitsmarkt wird hier überwiegend positiv eingeschätzt - als Chance, teilweise auch notwendige Voraussetzung für konkurrenzfähige Betriebe, aber ebenso auch als Chance für ArbeitnehmerInnen, deren Möglichkeiten und Bedürfnisse sich zwischen einzelnen Gruppen, aber auch im individuellen Lebensverlauf ausdifferenziert haben. Konsens ist jedoch auch, dass die neue Flexibilität einer Gestaltung durch die Politik bedarf.

### ... in Dänemark

Auch in Dänemark wird über 'Flexicurity' diskutiert. Wenn diesem Begriff im Sinne eines Konzepts auch nicht die gleiche, umfassende Aufmerksamkeit wie in den Niederlanden zukommt, so sind doch viele in den letzten Jahren ergriffene Maßnahmen - vor allem in der aktivierenden, auf (Re-)Integration fokussierten Arbeitsmarktpolitik sowie in der Weiterbildung - mit Überlegungen zu einer verbesserten Balance zwischen Flexibilität und Sicherheit zu vereinbaren. Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung soll hier nicht hinderlich wirken, um Aufwärtsmobilität zu ermöglichen, während die Kehrseite, die Gefahr der Abwärtsmobilität (z. B. in Form von Arbeitslosigkeit durch Entlassung) mit einem hohen Niveau an Leistungen und sozialem Schutz, flankiert wird.

### ... in Großbritannien

In Großbritannien finden Fragen nach dem Ausmaß und den sozialen Folgen der Flexibilisierung nach einer ersten Konjunktur des Themas zurzeit offensichtlich weniger Beachtung in der politischen und akademischen Debatte. Die Politik des New Deal konzentriert sich auf Ansätze der Aktivierung und (Re-)Integration von Leistungsempfängern in den Arbeitsmarkt, die in Teilen Parallelen zur dänischen Politik hat sowie auch impulsgebend für aktuell in Deutschland diskutierte Konzepte gewirkt hat. Die detaillierte Untersuchung der britischen Programme des New Deal liegt jedoch nicht nur aufgrund des offensichtlichen Einflusses auf aktuelle deutsche Politikvorschläge nahe. Als Politik, die vorrangig das Ziel verfolgt, Gruppen mit unterschiedlichen Problemen auf dem Arbeitsmarkt durch arbeitsmarkt- und sozialpolitische Maßnahmen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren und ihnen auf diesem Wege eine gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeit zu ermöglichen, verkörpert sie einen durchaus weit verbreiteten Denkansatz innerhalb der Debatte um Flexicurity.

### ... in der Schweiz

Obwohl kein Mitgliedsland der Europäischen Union, ist die Schweiz inzwischen ähnlichen Rahmenbedingungen ausgesetzt, auch wenn z. B. die Arbeitslosigkeit bei weitem unter dem deutschen Niveau lag und liegt. Eine Konzentration der Politik auf die Absicherung der negativen Folgen von Flexibilisierung, auf Aktivierung oder (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, ist bisher nicht festzustellen. Dennoch bietet vor allem das Schweizer Alterssicherungssystem eine Reihe von Regelungen, die für eine Absicherung von Personen mit niedrigem Einkommen, diskontinuierlichen Erwerbsbiographien, unbezahlter Familienarbeit etc. sehr geeignet erscheinen.

### ... in der deutschen Diskussion

Die für das Forschungsprojekt durchgeführten Länderstudien machen allerdings auch deutlich, dass die Flexibilisierung

selbst nicht unbedingt ein überall vergleichbarer und sich kontinuierlich fortsetzender Prozess ist. Dies wird vor allem in Deutschland deutlich. Hier stehen die negativen Seiten wie geringe Stabilität und niedriger sozialer Schutz, z. B. bei kleinen Teilzeitarbeitsverhältnissen (geringfügige Beschäftigung) und befristeter Beschäftigung, im Vordergrund der Diskussionen. In den Niederlanden wie auch in Dänemark hat der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse im Zuge der günstigen Arbeitsmarktentwicklung und des Rückgangs der Arbeitslosenquoten in den letzten Jahren jedoch wieder abgenommen. Obwohl in Dänemark die rechtliche Gleichstellung mit Vollzeitarbeit inzwischen wie in den meisten europäischen Ländern gewährleistet wurde, blieb der Wunsch nach einem 'Vollzeit-Arbeitsverhältnis' erhalten und kann mehr und mehr auch wieder erfüllt werden. Insgesamt verdeutlicht diese Beobachtung die These, dass eine erfolgreiche Arbeitsmarktpolitik einen Teil der negativen Folgen von Flexibilisierung, und damit einen Teil des aktuellen Bedarfs an Flexicurity, von selber löst. Aus den vier Länderstudien lassen sich jedoch auch konkrete Erkenntnisse für die deutsche Diskussion ableiten. Deutlich wird, dass Elemente von Flexicurity in unterschiedlichen Bereichen realisiert oder auch aufgespürt werden können. Eine grundsätzliche Orientierung an der Idee von Flexicurity setzt jedoch ein paralleles Agieren auf unterschiedlichen Feldern, wie z. B. dem arbeitsrechtlichen, dem sozialpolitischen und dem gesamtgesellschaftlichen Feld, voraus.

### Multidimensionale Flexicurity - das Beispiel Niederlande

Das Beispiel der Niederlande zeigt, wie eine solche multidimensionale Flexicurity-Strategie praktisch angegangen werden kann. Bemerkenswert ist, dass die Niederlande tatsächlich Flexicurity als übergreifenden Ansatz versteht und parallel Maßnahmen auf allen drei angesprochenen Feldern in Angriff genommen hat. Die entschlossene Aufwertung von Teilzeitarbeit und ihre umfassende

rechtliche Gleichstellung mit Vollzeitarbeit hat zu einer massiven Ausweitung dieser Erwerbsform geführt. Zwar ist Teilzeitarbeit auch in den Niederlanden eine Frauendomäne. Sie ist aber durch die rechtliche Gleichstellung sowie durch das niederländische Grundrentensystem abgesichert.

Die hiermit verbundene Ablösung des Einverdienerhaushalts als vorherrschendem Familienhaushaltstyp durch einen 'Anderthalbverdienerhaushalt' hatte zudem zur Abfederung der praktizierten Strategie der Lohnzurückhaltung geführt. Allerdings lässt sich dieser einmalige Effekt, der von nicht unerheblichem Einfluss auf die günstige ökonomische Entwicklung Hollands in den 90er Jahren war, nicht beliebig wiederholen. So förderte die niederländische Regierung diesen Trend mit einer Gesetzgebung, die die 'Flex-Arbeitnehmer' rechtlich absicherte. Die auf Rahmen- und Mindestregelungen für flexible Arbeitsverhältnisse wie Leiharbeit und Arbeit auf Abruf abzielenden Gesetze (v. a. 'Flex-Wet' und 'WAADI') haben allerdings auch in den Niederlanden keine lückenlose sozialpolitische Gleichstellung von Personen in Standard- und in flexiblen Arbeitsverhältnissen mit sich gebracht. Das zeitweilig propagierte 'Kombinationsszenario' zielt vor allem auf eine Neu- bzw. gleichmäßigere Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern ab. Auch wenn die propagierte Zielvorstellung - 30 bis 35 Stunden Erwerbsarbeit, 20 bis 25 Stunden Versorgungsarbeit beider Partner in der Woche - konkreter ist als die inzwischen vom deutschen Bundesfamilienministerium gestartete Imagekampagne, so ist dennoch zu konstatieren, dass sich auch die Niederlande - z. B. im Vergleich zu den skandinavischen Ländern - bislang nicht gerade durch eine gleichmäßige Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern auszeichnet. Das 'Kombinationsszenario' kann insofern als wichtiger Denkansatz zur Neuverteilung von gesellschaftlicher Arbeit angesehen werden, zeigt aber, dass Imagekampagnen wenig Wirkung entfalten, wenn sie nicht durch konkrete Maß-

nahmen flankiert werden.

Schließlich verdeutlicht das niederländische Beispiel, dass neben der politischen Ebene auch die Tarifpartner eine ganz bedeutende Rolle in Bezug auf die Kombination von Flexibilität und Sicherheit übernehmen müssen. Dies wird auch in Deutschland bereits weitgehend praktiziert, wie u. a. die Zunahme vieler beschäftigungssichernder Vereinbarungen auf tariflicher und betrieblicher Ebene verdeutlicht. In den Niederlanden trugen die Tarifpartner in den 90er Jahren zunehmend und ganz beträchtlich zur Absicherung von Flexibilität bei. Vielfach gingen die Vereinbarungen über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Tarifpolitik kann insofern eine wichtige Rolle zur

den wichtigsten Aufgaben zielgruppenspezifische bzw. individuelle Angebote gehören, die zur 'Kompetenzentwicklung' genutzt werden. Zudem wurde die Bedeutung einer frühzeitigen, möglichst sogar präventiven Unterstützung deutlich. Die dänische Studie unterstrich, dass eine Neujustierung des Verhältnisses von Rechten und Pflichten, von Fordern und Fördern bedeuten muss, dass parallel zur Festlegung neuer Pflichten für die Leistungsempfänger auch analoge Rechte (z. B. auf Aktivierungs- oder Jobangebote) neu festgelegt werden müssen.

Unterschiedlich wird in den Ländern das Verhältnis von Sicherungs- und Integrationsfunktion sozialer Leistungen ausgelegt und gestaltet; hier werden, unge-

achtet gewisser paralleler Entwicklungen und Fragestellungen, unterschiedliche sozialstaatliche Traditionen deutlich. Es zeigt sich aber am britischen Beispiel mit seinen niedrigen monetären Sicherungsleistungen, dass zumindest dort, wo eine Arbeitsmarktintegration nicht möglich ist, bisher keine befriedigenden Antworten zur Absicherung der Betroffenen gefunden wurden.

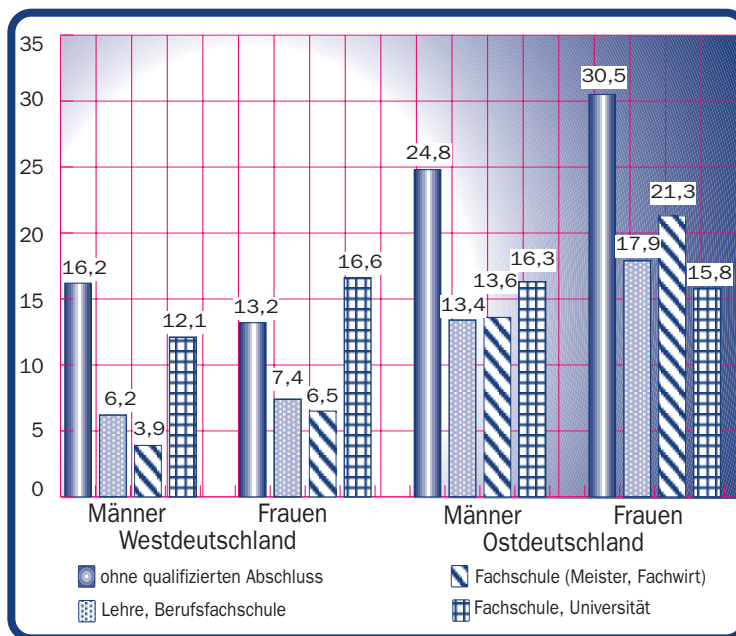
Für die Sicherung der Nacherwerbsphase sehen alle untersuchten Länder zugunsten von Personen mit diskontinuierlichen Erwerbsbiographien und niedrigen Einkommen mindestsichernde Elemente vor. Zwar ist das Problem der fehlenden Mindestalterssicherung

inzwischen mit der Einführung der bedarfsorientierten Grundsicherung in Angriff genommen worden. Dennoch ist die Frage, wie sich neue Risiken flexibler Arbeits- und Lebensverhältnisse innerhalb der 'Gesetzlichen Rentenversicherung' (GRV) ausgestalten lassen, noch nicht abschließend geklärt. Hierzu könnte das Schweizer Drei-Säulen-System wichtige Einsichten vermitteln.

*Dr. Ute Klammer, Referatsleiterin für Sozialpolitik am WSI und Projektleiterin*

#### Infos

Die Langfassung des Artikels mit der Darstellung der Situation in den anderen Ländern ist als pdf-Datei im Internet zu finden: [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/akzente\\_5\\_2002.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/akzente_5_2002.htm)



Anteil der Erwerbstätigen in befristeten Beschäftigungsverhältnissen nach Qualifikationsniveau 1998/99 in Prozent

Quelle: BIBB/IAB-Erhebung; Projektberechnung WSI

Absicherung flexibler Beschäftigungsverhältnisse und diskontinuierlicher Erwerbsbiographien spielen. Sie kann aber die Ebene allgemeingültiger gesetzlicher Maßnahmen nicht ersetzen.

#### Fazit

Insgesamt verdeutlichen die Länderstudien, dass bei vielen Themenfeldern, die in Deutschland zur Verbesserung der Balance von Flexibilität und Sicherheit anzugehen sind, bereits Ansätze anderer europäischer Länder aufgegriffen wurden.

Für die im Bericht fokussierten Bereiche der Sozialhilfeform und der aktiven Arbeitsmarktpolitik sind dies vorrangig Ansätze zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt. Hier bestätigten vor allem die britische und die dänische Studie, dass zu

## Förderung lokaler Initiativen für neue Beschäftigung

Kleinprojekte zur Förderung der lokalen Beschäftigungsentwicklung

**Das Land Brandenburg beabsichtigt, auf der Grundlage des Operationellen Programms für den Einsatz der Strukturfonds (EFRE, ESF, EAGFL) zunächst für ein Jahr als Beitrag zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie auf lokaler Ebene eine gezielte Förderung lokaler Initiativen zu unterstützen.**

Diese neue Form der Erschließung von regionalen Beschäftigungspotenzialen soll möglichst flächendeckend für das ganze Land Brandenburg und bis zum Ende der Förderperiode der Strukturfonds 2006 wirksam werden.

Gefördert wird dieses Programm aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

### Lokale Antworten auf lokale Bedürfnisse

Die Förderung konzentriert sich auf Maßnahmen der 'untersten' Ebene mit dem Ziel, 'lokale Antworten auf lokale Bedürfnisse' zu geben, um Ausgrenzungstendenzen entgegenzuwirken.

Es geht um neue und innovative Wege zu neuer Beschäftigung, um Verbesserung der Einkommenssituation, um Integration in Erwerbsarbeit, um Abbau bestehender Chancenungleichheit sowie um eine lokal-soziale Entwicklung.

Die Förderung richtet sich jeweils zur Hälfte an zwei Personengruppen. Zum einen sind es Zielgruppenangehörige des Arbeitsmarktes, die aufgrund von Arbeitslosigkeit oder infolge anderer Faktoren vom gesellschaftlichen Ausschluss bedroht oder betroffen sind. Zum anderen sind es erwerbslose Frauen und Mädchen, die zum Abbau bestehender Chancenungleichheiten in spezifischen Frauen- und Mädchenprojekten gefördert werden können.

Von der Einzelperson mit einer guten erwerbsfördernden Idee bis zu beschäftigungserzeugenden Initiativen und Projekten von Vereinen und Verbänden kann ein breites Spektrum an Personen und Projektvorhaben gefördert werden.

Und das ganz einfach: Mit einem Förderbetrag bis zu 10.000 Euro (in Ausnahmen bis zu 20.000 Euro) für notwendige Personal-, Sach- und/oder Investitionsausgaben können Projekte nach unkomplizierter Antragstellung bei dem zuständigen Initiativbüro und anschließender Auswahl durch einen regionalen Beirat rechnen.

Der Nachweis und die Abrechnung der verausgabten Fördermittel erfolgt nach dem Kostenerstattungsprinzip per Rechnung. Unkomplizierter geht es wirklich nicht!

### Vier Förderschwerpunkte

- Insbesondere werden Kleinprojekte mit den folgenden Ausrichtungen gefördert:
- > Erlangung von Existenzgründungsfähigkeit als Teststufe späterer Existenzgründung oder Nebenerwerbsmöglichkeit,
  - > Gründung lokaler Beschäftigungverbände, Kooperationen oder Netzwerke,
  - > vielfältige beschäftigungserzeugende und -fördernde Vorhaben,
  - > Gründung und Professionalisierung von Vereinen, Verbänden und sonstigen Initiativen (z. B. Selbsthilfeverbände).

Die Förderpunkte lassen praktisch einen breiten Raum für interessante, innovative und gestaltende Projektideen. Es lohnt sich, darüber nachzudenken und sich aktiv in diesen Prozess der Entwicklung von Beschäftigung einzubringen. Einzelideen wie auch Gruppenideen und Lösungsvarianten sind gefragt.

### Zwischengeschaltete Stellen-Initiativbüros

Gemäß dem Prinzip einer weitgehenden Regionalisierung sind für die Umsetzung dieser Förderung zwischengeschaltete Stellen - die so genannten Initiativbüros - notwendig. Die Initiativbüros sollen lokale Initiativen mobilisieren, Projekte anregen, unterstützen, begleiten und vernetzen. Sie wählen mit den regionalen Beiräten die Projekte aus, geben die Förderung an die Kleinprojekte weiter und rechnen diese ab. Sie sind also Anlaufstelle für jeden Antragsteller und Förderempfänger der betreffenden Region und Zielgruppe.

### Antragstellung und Terminvorgaben

In der diesem Heft beigelegten Bekanntmachung vom 15. April 2002 wird zur Einreichung von Konzepten für die Errichtung von Initiativbüros im Land Brandenburg aufgerufen. Das ist der erste Schritt.

Bis zum 16. Mai 2002 können beispielsweise gemeinnützige Vereine, Verbände, Wohlfahrtsverbände, Arbeitsförderungsgesellschaften, Bildungsträger und andere vergleichbare juristische Personen sich für die Errichtung von Initiativbüros

bewerben. Die Initiativbüros sollen dann ab dem 1. August 2002 ihre Arbeit beginnen.

Der zweite Schritt zur Umsetzung dieser Förderung wird der Beginn der Einreichung von Projekt- und Initiativideen bei den Initiativbüros im August dieses Jahres sein.

### Beiräte

Die vorgesehenen Beiräte werden sich insbesondere aus Personen der Landesregionen zusammensetzen, die Kenner der jeweiligen Situation sind, und in einem transparenten Verfahren die interessantesten förderwürdigen Projekte gemäß der vorhandenen Fördermittel auswählen. Beispielsweise sollten in die Beiräte auch kommunale Gleichstellungsbeauftragte zur Wahrung frauenpolitischer Belange berufen werden.

### Aufruf

Abschließend möchte ich alle potenziellen Träger von möglichen Initiativbüros aufrufen und ermuntern, sich an dem Aufruf zur Einreichung von Konzepten zu beteiligen. Es werden gute Konzeptideen gesucht. Die Einrichtung und das Betreiben eines Initiativbüros verhilft neben einer umfangreichen qualifizierten Arbeit insbesondere auch zu unschätzbaren Erfahrungen in der Umsetzung solcherlei Förderung.

Im Hinblick auf zukünftige europäische Beschäftigungsstrategien und Förderung ist dies ein Wettbewerbsvorteil.

Für alle infrage kommenden Personen, die schon länger etwas anderes machen wollten und nach Auswegen aus der Arbeitslosigkeit suchten, kann diese Förderung eine Chance bedeuten und Perspektiven eröffnen.

Also, verbünden Sie sich in Ihrem Ort und darüber hinaus mit Gleichgesinnten und arbeiten Sie gemeinsam an einer Projektidee - vielleicht auch in einem neu gegründeten Verein!

*Ernst-Walter Finck,  
Referent im Referat Frauen, Familie und Erwerbstätigkeit des MASGF*

### Infos

Sigrid Huschke, Tel.: (03 31) 60 02-4 30,  
Christian Wend, Tel.: (03 31) 60 02-4 24

## Resozialisierung von Straffälligen

Interview mit Marita Derbach-Jüpner vom Justizministerium

**Im Nachtrag zur Tagung 'Quo Vadis Arbeit II - innovative Wege zur beruflichen Integration Straffälliger', BRANDaktuell berichtete in der Nr. 4/2002, interviewte BRANDaktuell Marita Derbach-Jüpner vom Brandenburger Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten (MdJE) zur Bildungs- und Ausbildungssituation junger Strafgefangener in Brandenburgs Justizvollzugsanstalten.**

- Frau Derbach-Jüpner, wie viele Jugendliche sind in den Gefängnissen Brandenburgs?

Am 6. März 2002 waren in den Jugendstrafabteilungen und Jugendstrafanstalten sowie in den Untersuchungshaftabteilungen der einzelnen Justizvollzugsanstalten des Landes 105 männliche junge Untersuchungsgefangene und 373 männliche Jugendstrafgefangene untergebracht. Die Vollstreckung von Untersuchungshaft an jugendlichen und heranwachsenden Frauen und die Vollstreckung von Jugendstrafe an jugendlichen und heranwachsenden Frauen erfolgt entsprechend einer Verwaltungsvereinbarung mit dem Land Berlin in Justizvollzugsanstalten des Landes Berlin.

- Gibt es Unterschiede in den Haftbedingungen zu den anderen Gefangenen?

Nach den Vorgaben gemäß § 91 Jugendgerichtsgesetz (JGG) ist Jugendvollzug erzieherisch zu gestalten. Eine besondere Rolle kommt dabei der schulischen und beruflichen Bildung der jungen Gefangenen, der Unterbringung in Wohngruppen und erlebnispädagogischen Maßnahmen zu.

- Welche Bildungs- und Beschäftigungsmaßnahmen gibt es zurzeit in den Brandenburger Justizvollzugsanstalten?

Neben Vollzeitunterricht nach Bedarf und einem Elementarkurs für lernunfähige oder lerngestörte Gefangene gibt es berufsvorbereitende Maßnahmen mit begleitenden Bildungsmaßnahmen zum Erwerb der Berufsbildungsreife und Berufsausbildungen in Schlüsselqualifikationen sowie Bau-, Maler-, Schweiß-, Holz-, Metall-, Garten- und Landschaftsbauarbeiten. Zum 1. März 2002 gab es in Brandenburgs Gefängnissen 343 Bildungs- und Ausbildungsplätze, die sich auf acht Justizvollzugsanstalten in Brandenburg an der Havel, Cottbus, Frankfurt (O.), Luckau, Neuruppin-Wulkow, Oranienburg, Spremberg und Wriezen verteilen.

Unter anderem gibt es auch drei EU-Projekte 'Arbeit und Qualifikation', in

denen zur Farbtechnik, zum Computerrecycling und zu Hausmeisterdiensten ausgebildet wird.

- Welche Ziele stellt sich diesbezüglich das Brandenburger Justizministerium?

Die Landesregierung hat sich für den Bau von zwei modernen, den erzieherischen Ansprüchen genügenden Justizvollzugsanstalten entschieden. Standorte des Jugendvollzuges werden künftig ausschließlich die Jugendanstalt Wriezen und die Jugendanstalt Spremberg sein. Vorübergehend müssen Jugendstrafgefangene derzeit in Altanstalten sowie ab August 2002 in einer gesonderten Jugendabteilung der neu errichteten JVA Cottbus-Dissenchen untergebracht werden. Anliegen der Landesregierung, verbunden mit den Neubaumaßnahmen, ist eine Ausweitung der Plätze für Vollausbildungen, die Verstärkung der Maßnahmen zur beruflichen Integration nach Entlassung durch vernetzte Beratung und Vermittlung in anschließende Ausbildung und Beschäftigung.

- Was sind die größten Probleme bei der Reintegration straffällig gewordener Jugendlicher und wie sollen bzw. können sie beseitigt werden?

Größtes Problem ist auch hier die prekäre Lage auf dem Arbeitsmarkt, die zur Folge hat, dass auch beruflich im Vollzug geförderte Heranwachsende und ältere Verbüßter von Jugendstrafen nach Entlassung minimale Chancen haben, einen Platz im regulären oder öffentlich geförderten Arbeitsmarkt zu finden. Das MdJE hat einen Verbund zahlreicher Straffälligenhilfsvereine im Lande initiiert, der die Anstrengungen vieler Einzelner im Bereich der Begleitung und Beratung Inhaftierter und Haftentlassener bündelt, Informationen über Ausbildungs- und Beschäftigungsangebote sammeln und den Zugang der Klienten zu passgenauen Angeboten erleichtern soll. Auf diesem Wege soll zur beruflichen und sozialen Integration und zur Rückfallvermeidung beigetragen werden.

- Frau Derbach-Jüpner, ich danke Ihnen für das Interview! (kr)

### Ticker + + +

#### + + + Differenzen zwischen Ausbildung-Ost und Ausbildung-West steigen

Berufliche Schulen in den alten Ländern geben rund 50 Prozent mehr Geld pro Azubi aus als Schulen in den neuen Bundesländern. Bundesdurchschnitt waren im Jahr 1999 3.100 Euro je Schüler. Während in Ostdeutschland von den öffentlichen Haushalten 2.400 Euro je Platz bereitgestellt wurden, waren es in den alten Bundesländern 3.300 Euro, in Bremen sogar 3.500 Euro. Auch die Schere in der Ausbildungsvergütung geht nach BIBB-Informationen weiter auseinander. Erhielten Azubis in den neuen Ländern 1996 noch 90 Prozent im Vergleich zu den West-Azubis, so waren es im Jahr 2001 85 Prozent.

#### + + + Berufsorientierung wird von Arbeitsämtern stärker gefördert

Nach einem Erlass vom Job-AQTIV-Gesetz fördern die Arbeitsämter jetzt stärker die Berufsorientierung für Schüler. Gemäß § 33 SGB III können sich Jugendliche in den Abgangs- und Vorabgangsklassen in der schulfreien Zeit in Berufen ihrer Wahl testen. Die Maßnahme soll den Schülern zu einem realistischeren Blick in den Wunschberuf verhelfen. Zurzeit wird jeder fünfte Lehrvertrag vor Ausbildungsabschluss gekündigt, u. a. auch wegen falscher Vorstellungen zum Berufsbild.

#### + + + Nach Fortbildung vergrößern sich die Vermittlungschancen

Eine Untersuchung der Bundesanstalt für Arbeit bei 413.000 Absolventen von Weiterbildungsmaßnahmen ergab, dass nach einem halben Jahr nach Kursende zwei Drittel der TeilnehmerInnen an Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitsamtes nicht mehr arbeitslos waren. Die Analyse fand im Zeitraum von Juli 2000 bis Juni 2001 statt. Schulungen in Berufen für das Gesundheits- und Sozialwesen wie auch für Metall- und Elektroberufe sowie der kaufmännische Bereich waren für die Vermittlung besonders hilfreich. 12 Prozent der Absolventen qualifizierten sich im IT-Bereich, wovon drei Viertel eine Anstellung fanden.

#### + + + Armut - in Deutschland ist jedes fünfte Kind betroffen ...

... in Großbritannien sogar jedes dritte. Besonders Kinder von Alleinerziehenden sind stark von Armut betroffen. Personen gelten dann als einkommensschwach, wenn ihr Nettoeinkommen bei weniger als 60 Prozent des durchschnittlichen der Bevölkerung liegt. Das Durchschnitts-Nettoeinkommen betrug in Deutschland im Jahr 2001 rund 1.410 Euro.

## „Mit Arbeitsförderung in soziale Infrastruktur investieren“

Interview mit Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Staatssekretärin für Arbeit und Frauen in Berlin



Prof. Dr.  
Hildegard Maria  
Nickel

- **Wie sieht die Situation auf dem Arbeitsmarkt aus?**

Die Lage in Berlin ist vergleichbar mit der in den neuen Bundesländern. Die Arbeitslosenquote liegt mit rund 17 Prozent deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Daran wird sich auch in den nächsten Monaten nicht sehr viel ändern. Es gehen eher noch Arbeitsplätze verloren. Die Berliner Bankgesellschaft wird drastisch Personal abbauen. Der öffentliche Dienst wird Stellen streichen. Es ist nicht abzusehen, ob und in welchem Umfang Unternehmen stabilisiert und Arbeitsplätze erhalten werden können - Herlitz ist hier ein Beispiel. Ebenfalls zeichnet sich nicht ab, dass kurzfristig Beschäftigung in dem benötigten Maße durch neue Unternehmensansiedlungen, -gründungen oder Investitionen geschaffen werden kann. Wir werden mit der Arbeitsförderung auch ein Stück weit Sozialpolitik in dieser Stadt machen müssen.

- **Was kann Arbeitsmarktpolitik leisten?**

Im Arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramm (ARP) wird es weiterhin bei dem Ansatz bleiben, zu versuchen, Arbeitslose auf den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Dadurch, dass dieser Arbeitsmarkt zusammengebrochen ist, wird sich die Hoffnung nicht ganz erfüllen. Deshalb müssen wir in starkem Maße mit allen Arbeitsförderinstrumenten die Menschen in Beschäftigung halten. Für Berlin heißt das zunächst sicherzustellen, dass wir die Mittel der Bundesanstalt für Arbeit für ABM und SAM kofinanzieren können. Die prekäre Haushaltslage drohte dazu zu führen, dass wir diese Drittmittel nur teilweise einholen können. Diese Befürchtung wird sich nicht bestätigen. Der Haushalt ist so angelegt, dass Berlin zumindest in diesem und im nächsten Jahr die Mittel ausschöpfen wird.

Eine ganz zentrale Funktion der Förderinstrumente ist es, Menschen nicht in die Sozialhilfe zu schicken, sondern in Beschäftigung zu halten. Das entlastet

**Eine hohe Arbeitslosenquote und drückende Schulden geben in Berlin einen engen Rahmen vor. BRANDaktuell sprach mit Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Staatssekretärin für Arbeit in der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, über Schwerpunkte der Berliner Arbeitsmarktpolitik.**

den Haushalt und hält die Menschen näher am Arbeitsmarkt.

Eine zweite Aufgabe ist es, die Forderungen im Job-AQTIV-Gesetz aufzugreifen. Das heißt, wir wollen eine präventive Arbeitsmarktpolitik machen, mit einem großen Schwerpunkt auf Ausbildung und Qualifizierung. Die dritte Forderung in Berlin ist, allen jungen Menschen einen Ausbildungsplatz zu sichern.

- **Was nicht ganz einfach ist.**

In den letzten Jahren hat sich der Trend verstärkt, dass Angebot und Nachfrage weiter auseinander klaffen. Diese Situation könnte sich in der nächsten Zeit etwas entspannen, weil geburtschwächere Jahrgänge auf den Ausbildungsmarkt kommen. Dennoch bleibt ein Defizit. Es gibt aber ein nicht ausgeschöpftes Potenzial an betrieblichen Ausbildungsplätzen. Etwa 30 Prozent der Betriebe, die ausbilden könnten, tun es nicht. Gemeinsam mit dem Unternehmerverband werden wir versuchen, dieses Potenzial zu heben.

- **In der Koalitionsvereinbarung steht, dass ABM in Absprache mit den Arbeitsämtern auf Problemgruppen des Arbeitsmarktes orientiert werden soll.**

Angesichts der dramatischen Arbeitsmarktsituation können wir uns nicht nur auf diese Gruppen konzentrieren. Arbeitslosigkeit betrifft in Berlin längst nicht nur die klassisch gefährdeten Gruppen. Die Maßnahmen sollen aber auch helfen, die Problemgruppen nicht ganz durch das soziale Netz fallen zu lassen.

- **Wie wird sich die Arbeitsmarktpolitik mit der neuen Regierung ändern?**

Die Arbeitsmarktpolitik wird sich nicht dramatisch ändern. Es wird aber eine Schwerpunktverlagerung geben müssen. Ursprünglich war die Arbeitsmarktpolitik darauf konzentriert, Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu bringen. Dieser Arbeitsmarkt ist zusammengebrochen. Deshalb werden wir verstärkt darauf setzen, mit der Arbeitsförderung strukturelle Anliegen in der Stadt zu befördern. Wir verhandeln mit der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung darüber, dass bei bestimmten öffentlichen Aufträgen Vergabe-ABM bzw. Beschäftigung schaffen-

de Infrastrukturmaßnahmen (BSI) mit eingebunden werden sollen.

Ein zweiter Punkt, der nicht traditionell auf den ersten Arbeitsmarkt zielt, ist, dass wir den so genannten Dritten Sektor abstützen müssen, den Non-Profit-Bereich, der keinen Profit erwirtschaftet, aber enorm wichtig ist für die soziale Infrastruktur der Metropole. Dazu zählen etwa Jugend- und Stadtteilarbeit, aber auch bürgerschaftliche Initiativen der Kinderbetreuung und vieles mehr. Diese Bereiche können über Instrumente der Arbeitsförderung sicherlich nicht dauerhaft finanziert, aber angeschoben werden.

- **Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) fordert angesichts der prekären Haushaltslage in seinem Wochenbericht vom 7. März weniger ABM und Dritter Sektor, dafür mehr Lohnkostenzuschüsse.**

Auch Lohnkostenzuschüsse sind eine Variante, über die nachgedacht wird. Eine drastische Kürzung bei ABM, wie sie das DIW vorschlägt, geht aber nicht. Man kann die Instrumente nicht in diesem Maße gegeneinander ausspielen, das funktioniert angesichts der Arbeitsmarktdaten nicht. Wir brauchen die im Sinne von Sozialpolitik funktionierenden ABM. Und wir brauchen zusätzlich Lohnkostenzuschüsse, um die Förderinstrumente stärker mit den Interessen vor allem der kleinen Unternehmen zu verbinden. Wir wollen kleinen Unternehmen helfen, Leute zu beschäftigen und ihre Mitarbeiter zu qualifizieren. Das darf aber nicht in Mitnahmeeffekte ausufern.

- **In der Koalitionsvereinbarung wird ein Berlin-Brandenburgischer Qualifizierungsfonds vorgeschlagen.**

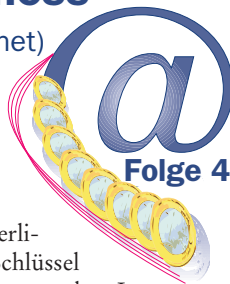
Die Vorbereitung für die Entwicklung einer Modellregion Berlin-Brandenburg sind in vollem Gange. Zu den längerfristigen Zielen gehört der Qualifizierungsfonds, der aus ESF-Mitteln gespeist werden könnte. Die übrige Finanzierung kann erst geklärt werden, wenn der Haushalt verkündet ist. Gemeinsame Qualifizierungsprojekte für die Region sind wichtig und werden von den Verwaltungen beider Länder in die Arbeitsplanungen einbezogen. (jac)



## Rechtsgrundlagen des E-Business

Vertragsrecht - 2. Teil (Vertragsabschluss im Internet)

**Wie angekündigt, wird der 2. Teil des Vertragsrechts mit den Teilen 'Textform und elektronische Form' und 'Qualifizierte elektronische Signatur' mit dieser Folge beendet.**



Mit dem Formanpassungsgesetz vom 13. Juli 2001 (BGBl. 2001 I, Nr. 35, S. 1542, abrufbar: [www.bundesgesetzblatt.de](http://www.bundesgesetzblatt.de)) wurden zwei neue Formtatbestände ergänzt: den der 'Textform' (§ 126 b BGB) und den der 'elektronischen Form' (§§ 126 Abs. 3, 126 a BGB).

### Textform und elektronische Form

In den bisher sehr eingeschränkten Fällen, in denen durch Gesetz die Textform für zulässig erklärt wird, reicht es aus, dass die Erklärung den Empfänger in lesbaren Schriftzeichen erreicht, die Person des Erklärenden angibt und den Abschluss der Erklärung in geeigneter Weise erkennbar macht. Eine eigenhändige Unterschrift sowie die Verkörperung in einer Urkunde ist hierbei nicht mehr erforderlich. Für den Fall einer elektronischen Übermittlung muss bei einer Textform lediglich sichergestellt sein, dass der Empfänger imstande ist, die Nachricht zu lesen. Dies ist dann erfüllt, wenn die Erklärung beim Empfänger durch Umwandlung in Schriftzeichen lesbar gemacht werden kann. Im Gegensatz zur Textform ist die elektronische Form nicht auf bestimmte Anwendungsfälle beschränkt, sondern kann generell die herkömmliche Schriftform ersetzen, soweit sich aus dem Gesetz nichts anderes ergibt.

### Qualifizierte elektronische Signatur

Die elektronische Form kann die gesetzliche Schriftform nur dann ersetzen, wenn sie den Anforderungen der 'Qualifizierten elektronischen Signatur' entspricht. Diese Anforderung ergibt sich aus § 2 Nr. 3 SigG: „Es handelt sich dabei um eine elektronische Signatur, die auf einem zum Zeitpunkt ihrer Erzeugung gültigen Zertifikat beruht und mit einer sicheren Signaturerstellungseinheit erzeugt wurde.“ Technisch gesehen, besteht die qualifizierte elektronische Signatur aus einem privaten und einem öffentlichen Schlüssel. Der private ist geheim und nur dem Absender bekannt, der damit seine Nachricht verschlüsselt bzw. signiert. Der öffentliche Schlüssel dient der Überprüfung der Nachricht durch den Empfänger. Dieser ist nicht geheim und steht jedermann zur Prüfung der elektronischen Signatur zur Verfügung. Den für

die Prüfung erforderlichen öffentlichen Schlüssel erhält der Empfänger aus dem Internet. Bei einer qualifizierten elektronischen Signatur muss dieser öffentliche Schlüssel mit dem Zertifikat eines Trust-Centers (Zertifizierungsstelle) versehen sein. Mit diesem Zertifikat wird bestätigt, dass der öffentliche Schlüssel einer bestimmten Person zugeordnet ist. Das Signaturgesetz unterscheidet zwischen Zertifizierungsstellen mit und ohne amtlichem Gütesiegel.

Das amtliche Gütesiegel erhält eine Zertifizierungsstelle von der Regulierungsbehörde für Post und Telekommunikation ([www.regtp.de](http://www.regtp.de)), nachdem unabhängige Prüfer die Sicherheit des Betriebes nachgewiesen haben (bislang gibt es drei akkreditierte Zertifizierungsstellen: [www.telesec.de](http://www.telesec.de); [www.signtrust.de](http://www.signtrust.de); [www.bundesnotar.de](http://www.bundesnotar.de)). Trotz der gesetzlichen Regelung wird von der Verwendung qualifizierter elektronischer Signaturen nur sehr selten Gebrauch gemacht. Dies liegt zum einen am Fehlen eines allgemeingültigen, technischen Standards zur Signaturerstellung. Die bislang existierenden Verschlüsselungsverfahren sind nämlich nicht vollständig kompatibel. Kompatibilität ist z. z. nur möglich, wenn die Vertragspartner ihre privaten Schlüssel von derselben Zertifizierungsstelle erhalten haben. Zum anderen ist die Nutzung mit erheblichen Kosten verbunden. Die Kosten für ein Zertifikat betragen derzeit durchschnittlich 25 Euro. Hinzu kommen die Kosten für die Chipkarte, das Chipkartenlesegerät und die Anmeldegebühr von etwa 70 Euro. Diese Kosten hat der Verbraucher zu tragen.

Eine Änderung ist jedoch in Sicht: Sobald die elektronische Signatur auch im öffentlichen Bereich eingeführt wird, erschließen sich für den Verbraucher weitere, sehr wichtige Anwendungsfelder, sodass es aller Voraussicht nach alsbald zu einer Steigerung der Akzeptanz von elektronischen Signaturen kommen wird. In soweit steht dann auch eine Anpassung der Formvorschriften im öffentlichen Recht an.

Andrea Brandenburg,  
Rechtsanwältin für Multimedia-Recht  
**Infos**  
E-Mail: [andrea.brandenburg@dr-erbe.de](mailto:andrea.brandenburg@dr-erbe.de)

## Ticker + + +

### + + + 1. EQUAL-Projekt Brandenburgs auf den Weg gebracht

Der Verbesserung der Arbeitsmarktchancen von Frauen im ländlichen Raum widmet sich dieses Projekt, für das die Entwicklungspartnerschaft RECHOKE verantwortlich zeichnet. In den Landkreisen Prignitz, Elbe-Elster und Potsdam-Mittelmark werden die Einzelprojekte durchgeführt. Dafür stehen dem Land 4 Mio. Euro zur Verfügung, wovon 3 Mio. aus ESF-Mitteln stammen. Insgesamt wird sich das Land an sechs EQUAL-Projekten beteiligen.

### + + + Vom LAPRO profitierten mehr als 70.000 BrandenburgerInnen

Das Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) setzte 2001 über 267 Mio. DM aus Mitteln des ESF und nationaler Kofinanzierung um. Dadurch konnten mehr als 70.000 BrandenburgerInnen qualifiziert und zumindest zeitweise in Beschäftigung gebracht werden. Von großer Bedeutung war die ergänzende Förderung von ABM und SAM der Bundesanstalt für Arbeit durch das Land. Auch die Unterstützung der Kommunen bei der Wiedereingliederung arbeitsloser SozialhilfebezieherInnen stellte einen Schwerpunkt dar. Arbeitsminister Alwin Ziel: „... Die Alternative lautet nicht zweiter oder erster Arbeitsmarkt, sondern sie lautet zweiter Arbeitsmarkt oder Arbeitslosigkeit ...“

### + + + Weniger Erwerbstätige im vierten Quartal 2001

Nach Angaben des Statistischen Bundesamts ist die Anzahl der Werkstätigen Ende 2001 mit 39 Millionen um 0,2 Prozent unter dem Vorjahreswert gesunken. Damit war die Anzahl der Werkstätigen erstmals seit 1997 wieder rückläufig. Von den Erwerbstätigen arbeiteten im vierten Quartal 2001 rund 35,1 Millionen als Beschäftigte und rund 3,9 Millionen als Selbstständige.

### + + + 2002 ist das 'Internationale Jahr des Ökotourismus'

Die UNO, die WTO und weltweite Umweltverbände haben es ausgerufen. Unter dem Motto 'Lust auf Natur' beginnt auch in Brandenburg ein umfangreiches Programm für Urlaub und Freizeit im Grünen. Die Deutsche Zentrale für Tourismus hat die Vielfalt der Ökotourismus-Angebote aus Brandenburg als bundesweit führend bezeichnet. Einen Überblick über die Angebote im Ökotourismus gibt die kostenlose und rund 80-seitige Broschüre 'Lust auf NaTOUR'.

### Bestellung

MLUR, Heinrich-Mann-Allee 103,  
14473 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-0

## Vermittlungsoffensiven der regionalen Arbeitsämter

Der Job-Club in Templin soll Arbeitslose motivieren und unterstützen

**Zwölf Wochen lang sind sie jeden Freitag hierher gekommen. Heute treffen sich die zehn Frauen und Männer aus Templin und den umliegenden Dörfern das letzte Mal im Job-Club. Im Gespräch mit ihrem Betreuer haben sie an den zwölf Club-Tagen ihre Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt ausgelotet, Bewerbungsstrategien entwickelt und Stellenangebote recherchiert. An den vier anderen Werktagen der Woche sollten sie das Gelernte umsetzen und sich bewerben.**

Die meisten TeilnehmerInnen haben bisher noch keine Arbeit gefunden. So etwa die Hauswirtschafterin Kerstin Günther, die seit einem halben Jahr arbeitslos ist. Dennoch hat ihr die Teilnahme am Job-Club viel gegeben. „Ich habe wieder Mut bekommen, nicht aufzugeben und weiterzusuchen“, erzählt sie.

Einige haben konkretere Hoffnungen. Peter Usadel freut sich, dass er eine Arbeitsstelle in einem Templiner Dienstleistungsunternehmen in Aussicht hat. Der gelernte Fleischer hat eine wechselvolle Zeit hinter sich, die typisch ist für die strukturschwachen Regionen Brandenburgs: Arbeitslosigkeit, Trainingsmaßnahme, befristete Arbeit in einem geförderten Betrieb, Arbeit in einem Schlachthof, der 2001 pleite gegangen ist, wieder Arbeitslosigkeit.



Stellenrecherche im Internet

### Motivation ist erste Aufgabe

„Unsere erste Aufgabe ist es, unseren Teilnehmern ihre Situation aufzuzeigen und sie zu motivieren, sich aktiv zu bewerben“, sagt Frank Skibba, pädagogischer Mitarbeiter und Betreuer der Freitagsgruppe. Das ist wichtig. Denn skeptisch oder gar misstrauisch seien sie gewesen, als sie im Job-Club angefangen haben, erzählen einige der TeilnehmerInnen. In einer Region, die im März mit einer Arbeitslosenquote von rund 27 Prozent das Brandenburger Schlusslicht bildete, ist Skepsis kein Wunder. „Ein ganz

großes Problem ist es, dass in den Job-Club soviel Mühe und Arbeit hineinsteckt wird, die Region es aber nicht zurückgeben kann“, bedauert Ralf Böhnke, Leiter der Geschäftsstelle des Arbeitsamtes Eberswalde im Altkreis Templin. Es fehlen ganz einfach die Arbeitsplätze. „Rund 9.000 Menschen im Altkreis Templin wollen arbeiten, aber nur etwa 4.500 von ihnen haben eine Arbeitsstelle“, rechnet Böhnke vor. Die anderen 4.500 Menschen sind entweder auf dem geförderten Arbeitsmarkt beschäftigt, nehmen an Weiterbildungsmaßnahmen teil oder beziehen Arbeitslosengeld oder -hilfe vom Arbeitsamt.

### Teilnahme ist Pflicht

Im Januar begann der Job-Club in Templin mit seiner Arbeit. 50 TeilnehmerInnen hat das Arbeitsamt zugewiesen, die in Gruppen zu 10 TeilnehmerInnen aufgeteilt wurden und jeweils an einem festen Wochentag in den Club kommen. Die regelmäßige Teilnahme ist Pflicht. „In der Regel weisen unsere Arbeitsvermittler Arbeitslose zu, die den Job-Club als Chance nutzen können“, erklärt Böhnke. Aber auch Arbeitslose, die einen gewissen Druck brauchen, um wieder aktiv zu werden, schicken die ArbeitsvermittlerInnen in den Club. Oft ist die Teilnahme Bestandteil der Eingliederungsvereinbarung.

Neben der Betreuung der TeilnehmerInnen bauen die zwei Club-Mitarbeiter Kontakte zu Unternehmen in der Region auf. Auch die Vermittlung gehört zu den Aufgaben des Clubs. Gefördert wird der Club nach § 37a des Job-AQTIV-Gesetzes - Beteiligung Dritter an der Vermittlung. Der Träger des Clubs, in Templin ist es die Erwachsenenbildung Land Brandenburg e. V., erhält eine Grundvergütung, die den Club-Betrieb abdeckt. Zusätzlich gibt es eine Prämie für Stellenvermittlungen.

### Erfreuliche Bilanz

Über die Bilanz nach dem ersten Job-Club-Durchgang ist Böhnke erfreut: Zehn TeilnehmerInnen haben während der zwölf Wochen eine Arbeit gefunden.

### Job-Clubs im Arbeitsamtsbezirk Eberswalde

Brandenburgs Arbeitsämter kommen der Aufforderung im Job-AQTIV-Gesetz, für die Vermittlung Dritte zu beauftragen, in vielfältiger Weise nach. Ein Beispiel sind die Job-Clubs im Arbeitsamtsbezirk Eberswalde.

Das Hauptamt und jede Geschäftsstelle des Arbeitsamtes Eberswalde haben seit Anfang dieses Jahres einen Job-Club eingerichtet, insgesamt gibt es im Arbeitsamtsbezirk sechs Clubs.

#### Die MitarbeiterInnen der Clubs

- > leisten aktive Unterstützung bei der Stellensuche (über Internet, Fach- und Tageszeitungen, SiS-System der Arbeitsämter),
- > unterstützen die TeilnehmerInnen bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen,
- > bereiten mit den TeilnehmerInnen Bewerbungsgespräche vor und nach,
- > üben in Rollenspielen das Bewerbungsverhalten,
- > machen eine Typberatung mit den TeilnehmerInnen.

Die Job-Clubs werden von Bildungsträgern betrieben. Den Verträgen der Arbeitsamtsgeschäftsstellen mit den Trägern der Job-Clubs liegt ein Mustervertrag des Arbeitsamtes Eberswalde zugrunde.

Die Teilnehmerzahlen variieren von Club zu Club. Während in Templin pro Kurs 50 TeilnehmerInnen betreut werden, sind es beispielsweise in Schwedt 100 und in Prenzlau 123 TeilnehmerInnen, je nach Kapazität des örtlichen Job-Clubs.

„Das ist ein tolles Ergebnis für unsere Region“, sagt Böhnke. Zwei TeilnehmerInnen haben auf dem geförderten Arbeitsmarkt eine befristete Beschäftigung aufgenommen, sieben nehmen an einer Weiterbildung teil. Für Kerstin Günther und viele andere heißt es jedoch, weiterzusuchen. Rat können sie sich auch nach Ende ihrer Job-Club-Zeit bei den Mitarbeitern holen. Im Club hat inzwischen der zweite Durchgang mit neuen TeilnehmerInnen begonnen. (jac)

## Hinweise für Zuwendungsempfänger

Mittelanforderung - darauf sollten Sie achten!

**Ist ein Projekt bewilligt, fordern die ZuwendungsempfängerInnen die Mittel kontinuierlich während der Projektlaufzeit bei der Programmzentrale der LASA Brandenburg GmbH ab. Dabei dürfen nur so viel Mittel mit einem Mal abgefordert werden, wie in den nächsten zwei Monaten für das Projekt verbraucht werden.**

Die mit dem Zuwendungsbescheid gewährten Mittel werden ausschließlich auf der Grundlage einer schriftlichen, rechtsverbindlich unterschriebenen Mittelanforderung ausgezahlt. Voraussetzung für die erste Mittelauszahlung ist die Bestandskraft des Bescheides.

Aus jedem Zuwendungsbescheid kann sich des Weiteren ergeben, dass die Auszahlung bewilligter Mittel von einer Aufлагenerfüllung abhängig gemacht wird. Dies kann zum Beispiel die Nachreichung bestimmter Unterlagen (Bewilligungsbescheid des Arbeitsamtes für ABM, registrierter Ausbildungsvertrag u. Ä.) betreffen. In diesen Fällen erfolgt eine Auszahlung der Mittel erst nach Erfüllung der bestimmten Auflagen.

### Drohende Zinszahlungen ...

Gemäß Ziffer 1.4 der Allgemeinen Nebenbestimmungen zur Projektförderung (ANBest-P) dürfen Mittel nur in dem Umfang abgefordert werden, wie diese innerhalb der nächsten zwei Monate nach Auszahlung benötigt, das heißt ausgegeben werden können. Sollten die ausgezahlten Mittel nicht innerhalb von zwei Monaten verbraucht werden, kann dies auf der Grundlage der Ziffer 8.4 der ANBest-P zur Geltendmachung eines Zinsanspruches für nicht rechtzeitig verbrauchte Mittel führen.

### ... wie sie vermieden werden

Es besteht jedoch die Möglichkeit, die nicht verbrauchten Mittel bei Einreichung der nächsten Mittelanforderung von dem Finanzbedarf für die nächsten zwei Monate abzusetzen. Dies heißt, die nicht verbrauchten und demzufolge noch

vorhandenen Mittel sind vom Mittelbedarf für die nächsten zwei Monate abzuziehen. In der Mittelanforderung ist dies entsprechend auszuweisen.

Eine andere Möglichkeit zur Vermeidung der Verzinsung nicht rechtzeitig verbrauchter Mittel ist die Rückzahlung dieser Mittel auf das im Zuwendungsbescheid angegebene Konto der LASA. Dies dürfte zum Beispiel regelmäßig der Fall sein, wenn die Maßnahme beendet ist und keine weiteren Mittel mehr abgefordert werden können.

### Bestätigung erforderlich

Wegen des seit 2001 geltenden Erstattungsprinzips (Verordnung (EG) 1260/1999 vom 21. Juni 1999) für die Auszahlung bewilligter Zuwendungen, muss mit der zweiten und jeder folgenden Mittelanforderung bestätigt werden, dass die ausgezahlten Mittel verbraucht wurden. Es ist zu bestätigen, dass der Mittelverbrauch durch Ausgabebelege und Zahlungsbeweise nachgewiesen werden kann. Diese Angaben können durch die Bewilligungsstelle zum einen durch Anfordern der Rechnungen und Zahlungsbeweise oder zum anderen im Rahmen einer Vor-Ort-Kontrolle überprüft werden. Die Auszahlung der angeforderten Mittel kann vom Ergebnis der Prüfung abhängig gemacht werden.

*Manuela Saß, Undine Hagemeister, Geschäftsbereich Programmzentrale*

### Infos

LASA Brandenburg GmbH,  
Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam;  
Tel. (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00, E-Mail:  
antje.kneppek@lasa-brandenburg.de

## Verwendungsnachweisprüfung

**Die Prüfung der Verwendungsnachweise für Zuwendungen, die in den Haushaltsjahren 1994 bis 1999 gewährt wurden, ist nunmehr abgeschlossen.**

Soweit den Zuwendungsempfängern im Ergebnis der Prüfung kein belastender Bescheid zugegangen ist, ist die Prüfung der Verwendungsnachweise ohne Beanstandung erfolgt. Wegen der Vielzahl der geprüften Nachweise wird davon Abstand genommen, in jedem Einzelfall ein gesondertes 'Entlastungsschreiben' zu

versenden. Abschließend möchten wir Sie nochmals an die im Zuwendungsbescheid bzw. die sich aus den ANBest-P ergebenden Aufbewahrungsfristen für Belege erinnern.

*Manuela Saß, Undine Hagemeister, Geschäftsbereich Programmzentrale*

## Ticker + + +

### + + + Brandenburg beteiligt sich am Sprachförderprogramm des Bundes

Neben Brandenburg beteiligen sich noch vier weitere Regionen: Schleswig-Holstein, Frankfurt am Main, Berlin und Sachsen. Mit diesem Förderprogramm sollen sich Ausländer auf verbessertem Weg deutsche Sprachkenntnisse aneignen können. Bereitgestellt sind 25 Mio. Euro, das sind rund 20 Prozent mehr als im vergangenen Jahr.

#### Infos

Internet: [www.sprachverband.de](http://www.sprachverband.de)

### + + + Aktionsprogramm zur Integration Schwerbehinderter greift

Knapp 53.000 schwer behinderte Menschen konnten im Jahr 2001 einen Arbeitsvertrag abschließen. Das sind gut 2 Prozent mehr als im Jahr zuvor. Mit dem 'Aktionsprogramm Berufliche Integration Schwerbehinderter' (ABIS) versucht die Bundesanstalt für Arbeit, die Anzahl der arbeitslosen Schwerbehinderten innerhalb von drei Jahren bis zum Oktober 2002 um 50.000 auf 142.000 zu verringern. Im Dezember 2001 waren noch 164.000 schwer behinderte Menschen arbeitslos gemeldet. Das liegt u. a. daran, dass die Arbeitgeber ihre Pflichtquote zur Einstellung Schwerbehinderter nicht erfüllen.

### + + + EU-Kommission fördert brandenburgisch-polnische Zusammenarbeit

Um die Zusammenarbeit zwischen Brandenburg und der Wojewodschaft Lubuskie zu verbessern, hat die EU für das Programm INTERREG IIIA 96 Mio. Euro bewilligt. Der EU-Beitrag mobilisiert staatliche und private Investitionen, sodass der Region durch Kofinanzierung bis 2006 über 132 Mio. Euro zur Verfügung stehen werden. Außerdem ist Brandenburg an einem zweiten Programm beteiligt, für das die EU 83 Mio. Euro für die Zusammenarbeit zwischen Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg und Westpommern bereitstellt. Mit diesem Geld sollen vor allem mittelständische Betriebe, Straßenbau und Hochwasserüberwachung verbessert sowie die Kooperation im Bildungswesen und der Kultur verstärkt werden.

### + + + Grünes Licht für ländliche Entwicklung mit 'LEADER+'

Die EU-Kommission bewilligte für Brandenburg diese EU-Initiative, mit der Pilotprojekte in ländlichen Räumen gefördert werden sollen, die die Lebensqualität der Bewohner ländlicher Gebiete verbessern. Mit dem Programm sollen etwa 15 lokale Aktionsgruppen mit selbst entwickelten Plänen - Bottom-up - unterstützt werden.



## Gemeinschaftsinitiative URBAN II

Tagung des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes

**‘Neue Technologien - Ein Potenzial für die wirtschaftliche Entwicklung auch in URBAN-Gebieten’ war das Thema der 24. Netzwerktagung des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes am 4. und 5. März 2002. Gastgeber war die einzige Kleinstadt unter den deutschen ‘URBAN-Städten’, Luckenwalde. Das URBAN-Netzwerk hat zur Aufgabe, die Netzwerkstädte bei der Umsetzung ihrer Konzepte für die Lösung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Probleme zu unterstützen.**

Am ersten Tag der Veranstaltung hatten die TeilnehmerInnen neben der Vorstellung des Luckenwalder URBAN-Programms und einer Exkursion in das URBAN-Gebiet die Gelegenheit, den Biotechnologiepark Luckenwalde sowie ein Technologie- und Gründerzentrum zu besuchen. Der Biotechnologiepark Luckenwalde gehört mit zu den modernsten Biotechnologiestandorten in Deutschland. Von insgesamt 160 Biotechnologie-Unternehmen in Berlin-Brandenburg haben 31 Unternehmen mit ca. 250 Beschäftigten den Standort Luckenwalde gewählt.

nachhaltigen Stadtentwicklung in krisenbetroffenen Stadtteilen ist neben der Umsetzung konkreter Projekte vor Ort ein wichtiges Element der Gemeinschaftsinitiative URBAN. Die Europäische Kommission legt bei der Durchführung von URBAN Wert auf einen aktiven Erfahrungsaustausch, nicht nur unter den teilnehmenden Städten, sondern auch mit anderen interessierten Städten auf nationaler und europäischer Ebene.

### Urban-Netzwerk Deutschland

So schlossen sich bereits 1996 die deutschen URBAN I Städte zum ‘URBAN-

URBAN-Netzwerk’ hat zur Aufgabe, die Netzwerkstädte bei der Umsetzung ihrer Konzepte für die Lösung ihrer wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Probleme zu unterstützen. Der Schwerpunkt seiner Arbeit besteht darin, einen intensiven Erfahrungsaustausch über stadtbezogene Probleme, Aufgaben und Lösungsmöglichkeiten zu organisieren sowie über stadterneuerungsrelevante Aktivitäten auf EU-, Bundes- und Länderebene zu informieren. In die Informations- und Erfahrungsaustausche werden auch andere Städtetze und stadtentwicklungsrelevante Institutionen in

Europa einbezogen. Die wissenschaftliche Begleitung für die GI URBAN sowie die Unterstützung der Mitgliedsstädte bei der verwaltungsmäßigen Abwicklung ihrer URBAN-Programme runden das Aufgabenspektrum des URBAN-Netzwerkes ab. Finanziert wird das Netzwerk über Beiträge der teilnehmenden Städte sowie über eine Kofinanzierung des Deutschen Sparkassen- und Giroverbandes.

Die regelmäßig stattfindenden Netzwerktagungen dienen dem Informations- und Erfahrungsaustausch sowie der Vorstellung von best-practice-Beispielen. Die URBAN-Städte erhalten damit eine



Am zweiten Tag stand das Thema ‘Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung im Bereich Biotechnologie’ im Mittelpunkt. Dass derzeit noch ein großer Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften im Bereich der Biotechnologie besteht, ist allgemein bekannt. Im Rahmen von URBAN II wird die Einrichtung des Ausbildungszentrums im Biotechnologiepark durch die Stadt Luckenwalde unterstützt.

Der Austausch und die Verbreitung von Informationen und Erfahrungen zur

Netzwerk Deutschland’ zusammen. Mit dem Beitritt der beiden österreichischen URBAN-Städte Graz und Wien wurde aus dem ‘URBAN-Netzwerk Deutschland’ das ‘Deutsch-Österreichische URBAN-Netzwerk’. Das Management dieses transnationalen Netzwerkes wird vom Deutschen Seminar für Städtebau und Wirtschaft im Deutschen Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V. getragen.

Das ‘Deutsch-Österreichische

Plattform, auf der sie die Ergebnisse ihrer täglichen Arbeit diskutieren und verbreiten können. Auf den Tagungen, die immer in einer ‘URBAN-Stadt’ durchgeführt werden, sollen die städtischen URBAN-Aktivitäten präsentiert und erläutert werden. Jedes Treffen steht unter einem speziellen inhaltlichen Schwerpunktthema, wie etwa die Thematiken ‘Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik’ oder ‘Handel in der Innenstadt’.

## Die Deutschen und Österreichischen URBAN-II-Städte

- Berlin: [www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/urban/](http://www.stadtentwicklung.berlin.de/wohnen/urban/)
- Bremerhaven: [http://195.211.180.227/private/aktuell/rubrik\\_set523.htm](http://195.211.180.227/private/aktuell/rubrik_set523.htm)
- Dessau: [www.dessau.de/main/deu/09\\_urban2/index\\_urban2.htm](http://www.dessau.de/main/deu/09_urban2/index_urban2.htm)
- Dortmund: <http://g2.www.dortmund.de/inhalt/projekte/urban/start2.htm>
- Gera: [www.gera.de](http://www.gera.de)

Netzwerkmanagers intensiv erörtert. Derzeit ist etwa der Arbeitskreis 'Indikatoren' aktiv, der sich das Ziel gesetzt hat, einen abgestimmten Indikatorenkatalog zur Bewertung der URBAN-II-Programme zu erarbeiten.

Anne Häger

### Infos

- BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Anne Häger, Tel.: (03 31) 7 47 71-31, Fax: -40, E-Mail: [haeger@bbj.de](mailto:haeger@bbj.de), Internet: [www.bbj.de/potsdam](http://www.bbj.de/potsdam)



- Kassel: [www.kassel.de](http://www.kassel.de)
  - Kiel: [www.kiel.de](http://www.kiel.de)
  - Leipzig: [www.urban-leipzig.de](http://www.urban-leipzig.de)
  - Luckenwalde: [www.luckenwalde.de/urban/frame.htm](http://www.luckenwalde.de/urban/frame.htm)
  - Mannheim: [www.mannheim.de](http://www.mannheim.de)
  - Ludwigshafen: [www.ludwigshafen.de](http://www.ludwigshafen.de)
  - Neubrandenburg: [www.neubrandenburg.de](http://www.neubrandenburg.de)
  - Saarbrücken: <http://urban.saarbruecken.de>
  - Graz: [www.graz-west.at/show\\_a.php?idArticles=33](http://www.graz-west.at/show_a.php?idArticles=33)
  - Wien: [www.wien.gv.at/meu/i-programme.htm](http://www.wien.gv.at/meu/i-programme.htm)
- Eine weitere Ebene des Erfahrungsaustausches stellen die Arbeitskreise dar. Auf den in kleinerem Rahmen stattfindenden Arbeitskreissitzungen werden eng umrissene Themen unter der Moderation des
- Deutsch-Österreichisches URBAN-Netzwerk, c/o Deutsches Seminar für Städtebau und Wirtschaft im Deutschen Verband für Wohnungswesen, Städtebau und Raumordnung e. V., Georgenstraße 21, 10117 Berlin; Dr. Lothar Blatt, Tel.: (0 30) 20 61 32-50, Fax: -51, E-Mail: [info@deutscher-verband.org](mailto:info@deutscher-verband.org), Internet: [www.deutscher-verband.org](http://www.deutscher-verband.org)
  - Stadt Luckenwalde, Stabsstelle URBAN, Markt 10, 19943 Luckenwalde; Christian von Faber, Tel.: (0 33 71) 6 72-2 76, Fax: -3 59, E-Mail: [Urban@Luckenwalde.de](mailto:Urban@Luckenwalde.de)
  - Biotechnologiepark Luckenwalde GmbH, Im Biotechnologiepark, Technologie- und Gründerzentrum, 14943 Luckenwalde; Christoph Weber, Tel.: (0 33 71) 68 1 00 Fax: -1 05, E-Mail: [bio-luck@bio-luck.de](mailto:bio-luck@bio-luck.de), Internet: [www.bio-luck.de](http://www.bio-luck.de)

## EU-Ticker + + +

### + + + SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Der Ratgeber informiert ausführlich über die neuen Möglichkeiten, die das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) behinderten und von Behinderung bedrohten Menschen bietet. Unter dem Motto: 'Mehr Beratung, mehr Leistung, mehr Chancen' wird dargestellt, in welchen Bereichen die Rechte Behinderter verbessert wurden, wie sie ihre Ansprüche leichter durchsetzen können und wer sie dabei unterstützt. Ein umfangreicher Serviceteil rundet die Broschüre ab.

#### Infos/Bestellung

- Bestellung: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Wilhelmstraße 49, 10117 Berlin; Best.-Nr. A 283
- Internet: [www.bma.bund.de/kampagnen/sbg9](http://www.bma.bund.de/kampagnen/sbg9)

### + + + Sozialpartner vereinbaren Ziele für 'Lebenslanges Lernen'

Die europäischen Sozialpartner haben sich nach mehr als einem Jahr auf eine Zielvereinbarung zum 'Lebenslangen Lernen' geeinigt. Damit unterstreichen sie ihre Verantwortung, die sie für die Erreichung des Lissabonner Ziels tragen. Die inhaltliche Abstimmung als auch das Follow-up orientieren sich an dem Verfahren der offenen Methode der Koordinierung.

In der Zielvereinbarung werden die Handlungsfelder und Prioritäten benannt und ein Umsetzungsverfahren mit jährlichen Berichten und einer abschließenden Evaluation verabredet. Geeinigt haben sich Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertreter auf vier Schwerpunkte: Identifizierung der Bedarfe, die Anerkennung und Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen, die Information, Unterstützung und Begleitung von Qualifizierungsprozessen sowie die Finanzierungsfrage.

Zur Umsetzung der Schwerpunkte werden Handlungsvorschläge definiert, wie diese auf betrieblicher, nationaler bzw. sektoraler Ebene umgesetzt werden können.

### + + + Europäisches Muster für Lebensläufe veröffentlicht

Im Amtsblatt der EG Nr. L79 vom 22. März 2002 wurde ein gemeinsames europäisches Muster für Lebensläufe veröffentlicht. Damit soll u. a. der freie Zugang auf den einheitlichen Arbeitsmarkt für die europäischen Staaten weiter vereinfacht werden.

#### Infos

Der offizielle Text ist im Internet zu finden unter: <http://europa.eu.int/eur-lex/de/oj/index.htm>



## Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR' gestartet:

Beschäftigung fördern - Chancengleichheit sichern - Menschen zusammenbringen

**Sechs Partner starteten mit ihrer Auftaktveranstaltung am 27. Februar 2002 die Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR' (European Network for Rehabilitation) im Berufsbildungszentrum im Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, Potsdam, in Anwesenheit vom Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Alwin Ziel, im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL.**

Alwin Ziel unterstrich in seiner Eröffnungsansprache die Notwendigkeit, bundesweit über 50.000 Menschen mit schweren und schwersten Behinderungen über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL in den nächsten Jahren in Arbeit zu vermitteln.

Die Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR' hat die Zielstellung, die bisherigen Erfahrungen aus der Arbeit mit Behinderten auszuweiten und weiterzuentwickeln, insbesondere vernetzte Strukturen aufzubauen, um die berufliche Integration behinderter Menschen zu fördern.

Dazu haben sich unter der Leitung des Berufsbildungswerkes im Oberlinhaus gGmbH, Potsdam, weitere fünf Partner (Bundesverband der Mittelständischen Industrie, Landesverband Brandenburg; Caritasverband für Berlin und Brandenburg e. V.; Fachverband Sanitär Heizung Klempner Klima (SHKK), Landesverband Brandenburg; ISB-Gesellschaft für Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH sowie die PROCON gGmbH) zu einer Entwicklungspartnerschaft (EP) zusammengeschlossen.

Über den strategischen Ansatz von innovativen Projektentwicklungen zur beruflichen Integration von behinderten Menschen sollen über die Umsetzung der Einheit von Arbeit und Qualifizierung auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen bzw. schon bestehende behindertengerechte Arbeitsplätze langfristig abgesichert werden.

### Mit 'ENFOR' sollen Behinderte in den Arbeitsmarkt integriert werden

Über die Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR' sollen innerhalb der nächsten drei Jahre die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, über 350 behinderte Menschen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Für die Durchführung der Entwicklungspartnerschaft sind ca. drei Millionen Euro veranschlagt. 75 Prozent der notwendigen Mittel werden aus dem Europäischen Sozialfonds zur Verfügung gestellt.

Die Kofinanzierung in Höhe von 25 Prozent wird aus Fördermitteln der Bun-

desanstalt für Arbeit, des Landes Brandenburg und aus Eigenmitteln der Projektträger beigesteuert. Der Förderzeitraum beträgt bis zu drei Jahren, zuzüglich einer sechsmonatigen Vorlaufphase.

### Schwerpunkte der Entwicklungspartnerschaft

Exemplarisch seien einzelne vorgesehene Schwerpunkte der Entwicklungspartnerschaft genannt:

- > Ausbildung von körperbehinderten Jugendlichen in IT-Berufen, insbesondere im Hinblick auf E-Commerce-Anwendungen und der Betreuung und Pflege von Internetseiten und Datenbanken, die im Zusammenhang mit der SHKK erarbeitet und umgesetzt werden.
- > Einführung von E-Commerce-Lösungen in brandenburgischen SHKK-Betrieben durch die im Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH ausgebildeten Menschen mit Behinderungen mit dem Ziel, die Wettbewerbsvoraussetzungen der einzelnen kleinen und mittelständischen Unternehmen zu verbessern. Dies soll durch Vernetzung und Informationsbereitstellung mittels des Internets sowie durch einen gemeinsamen Einkauf (Internet E-Commerce-Lösung) gesichert werden. Das betrifft etwa 16 Innungen mit ca. 1.000 Handwerksbetrieben. Einige der Absolventen des Berufsbildungswerkes im Oberlinhaus gGmbH werden direkt einen Arbeitsplatz in Brandenburger KMUs besetzen.
- > Initiierung und Begleitung von Integrationsprojekten im Rahmen von 'ENFOR' in geeigneten Wirtschaftsunternehmungen. Die Tochter der PROCON gGmbH, die BHG (Baustoffe) Brandenburg Süd, hat in den Standorten Jämkendorf, Golßen, Luckau und Lübben bereits in der Vorlaufphase behindertengerechte Arbeitsplätze geschaffen und konnte über sehr positive Erfahrungen berichten.
- > Berufliche (Wieder-)Eingliederung vorwiegend junger psychisch kranker Menschen im ländlichen Raum verbunden mit adäquaten Wohnangeboten, einschließlich der Vorberei-



Minister Ziel bei seiner Eröffnungsansprache

tung dieser Menschen auf die Führung eines eigenen Haushaltes. Hier konnte die zweite Tochter der PROCON gGmbH, die AWO Brandenburg Süd, erste Erfahrungen vorweisen.

- > Vernetzung von Unternehmen und ihren Verbänden, Ämtern, Bildungsträgern und Diensten in strukturschwachen Regionen.
- > Sensibilisierung des betrieblichen Umfeldes für die Integrationsproblematik.
- > Qualifizierung interessierter MitarbeiterInnen zu Integrationsbeauftragten für die Integration von Menschen mit Behinderungen.
- > Verstärkte transnationale Zusammenarbeit mit anderen europäischen Entwicklungspartnerschaften zum Wissens- und Informationsaustausch.

### Neue Wege in der beruflichen Rehabilitation

Durch den Zusammenschluss der Entwicklungspartner wird eine neue Herangehensweise an die berufliche Rehabilitation möglich, die enge Verbindung und Verflechtung von Ausbildung und Training-on-the-job im ersten Arbeitsmarkt. Damit werden die 'traditionelle Ausbildung' von behinderten Menschen in Form von überbetrieblicher Ausbildung bzw. Ausbildung in Werkstätten für Behinderte durchbrochen und ihre Chancen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt erheblich verbessert.

Günter Wölfer

### Infos

Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, Steinstr. 80-84, 14880 Potsdam; Herr Sturm, Tel. (03 31) 66 94-3 15, E-Mail: info@bbw-oberlinhaus/potsdam.de, Internet: www.bbw-oberlinhaus/potsdam.de

## Lernen am Arbeitsplatz

Erfahrungen aus den Gemeinschaftsinitiativen (GI) ADAPT und BESCHÄFTIGUNG

**76 Modellprojekte wurden in der vergangenen Förderperiode in Brandenburg in beiden GIs durchgeführt. Daran haben mehr als 10.400 Arbeitslose, von Arbeitslosigkeit Bedrohte und Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben (KMU) teilgenommen. Viele Qualifizierungsmethoden wurden dabei erprobt. Über einige erprobte Ansätze soll hier berichtet werden.**

### Lebensbegleitendes Lernen

Gleich mehrere Gründe wurden uns in der vergangenen Förderperiode von TeilnehmerInnen für ihre Teilnahme an den verschiedenen Projekten beider GIs immer wieder genannt. Die einen wollten ihre beruflichen Kenntnisse erweitern, sich den gegenwärtigen Entwicklungen in ihrem Beruf stellen, andere wollten sich vorrangig die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien aneignen und jene, die arbeitslos waren, wollten den Wiedereinstieg ins Berufsleben erreichen.

Allein dieser kleine Rückblick belegt m. E., dass die meisten ArbeitnehmerIn-

spezieller innovativer Methoden wie arbeitsorientiertes Lernen, Coaching und moderne Informationstechnologien wie Videokonferenzen, Internet, E-Mail vorbereitet und speziell auf die Zielgruppe zuschneidet. Nicht übersehen werden sollte dabei, dass eine solche Art zu Lernen auch hohe Anforderungen an die Mentoren stellt und zugleich ein gewisses Maß an Zeit zur Verfügung stehen sollte.

### Vorlesungen, Seminare sind out

Wie die Erfahrungen einer Reihe von Trägern (u. a. Torsten K. Bork und Partner, Institut für Betriebswirtschaft und Informations-Technik Nauen und SSI Institut für Tourismus und Marketing Neuruppin, Berufsbildungswerk (bfw) Berlin) zeigen, ist eine Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der klassischen Form Vorlesung, Seminar, Übung etc. heute schwer realisierbar.

Neue Methoden wie das Lernen am Arbeitsplatz, Simulationen oder auch Planspiele kennzeichnen gegenwärtig das methodische Instrumentarium. So war es nur zu verständlich, dass die Träger verstärkt Inhouse-

Schulungen, das Training-on-the-job, die Jobrotation und sehr speziell auf die Bedürfnisse der TeilnehmerInnen modular zugeschnittene Themen angeboten haben.

Diese Herangehensweise findet auch die ungeteilte Zustimmung der Unternehmen, da die Freistellungsproblematik entfällt. Die KMUs können unmittelbar Einfluss auf die Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen nehmen und andererseits können MitarbeiterInnen, wenn sie denn im Rahmen der Qualifizierung Handlungsspielräume erhalten, innovative Ideen für die Realisierung und für die Umstrukturierung der Produktionsabläufe entwickeln. Dieser beteiligungsorientierte Ansatz wird in der nächsten Zeit einer weiteren Ausarbeitung bedürfen.

### Jobrotation

Die in Dänemark entwickelte 'Jobrotation' ist unter den brandenburgischen Bedingungen (viele kleine und kleinste Unternehmen) eine nicht leicht zu realisierende Methode. Wie das tbz Technologie- und Berufsbildungszentrum Königs Wusterhausen e. V. in seinem Modellprojekt belegen konnte, empfiehlt sich die Methode als ein wirksames arbeitsmarktpolitisches Instrument, weil sie die Personalentwicklung der Firmen zukunftsorientiert mit der Verbesserung der Integrationschancen von Arbeitslosen kombiniert. Als besonderer Schwerpunkt des Projektes hat sich dabei die Akquise der Unternehmen erwiesen. Die klein- und mittelständischen Unternehmen können, weil ihre Personaldecke sehr dünn ist, nur dann MitarbeiterInnen zur Qualifizierung entsenden, wenn sie ihre Erwartungen in den Curricula wieder finden.

Wenn also beispielsweise ein Mitarbeiter über die Jobrotation die Möglichkeit erhält, Teile der theoretischen Vorbereitung seiner Meisterprüfung zu absolvieren, dann wird das Unternehmen bereit sein, den Mitarbeiter freizustellen und zugleich einen Stellvertreter einstellen. Dieser kann seine neuen Erkenntnisse, die er sich zuvor in einer Qualifizierungsmaßnahme erarbeitet hat, jetzt am neuen Arbeitsplatz unter Beweis stellen.

### Fazit

Lernen am Arbeitsplatz eröffnet heute mehr denn je dem Einzelnen vielfältige Möglichkeiten für ein kontinuierliches Lernen, ein lebensbegleitendes Lernen. Den beteiligten klein- und mittelständischen Unternehmen erschließt es Möglichkeiten der Teilhabe an der beruflichen Weiterbildung und die Bildungsträger zwingt es, stärker als bisher zusammenzuarbeiten, wenn sie den Bedarfen der KMUs gerecht werden wollen.

*Dr. Klaus Kluschke*

### Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Dr. Klaus Kluschke, Tel.: (03 31) 7 47 71-27, Fax: -40, E-Mail: kluschke@bbj.de, Internet: www.bbj.de/potsdam



Wera Ebert, Projektleiterin bei SYSTEM DATA AG

nen die Notwendigkeit des kontinuierlichen Lernens erkannt, den Gedanken des lebensbegleitenden Lernens verinnerlicht haben.

### Lernen am Arbeitsplatz - selbstständiges Lernen

Große Hoffnungen wurden auf die IuK-Technologien gesetzt. Das ist sicher gerechtfertigt. Zugleich zeigte sich aber in den Projekten eine Schwierigkeit: Die Fähigkeit zum selbst gesteuerten Lernen am Arbeitsplatz ist nicht ohne weiteres jedem gegeben. Selbst gesteuertes Lernen am Arbeitsplatz verlangt zum einen, so die Erfahrungen der SYSTEM DATA AG Potsdam, einen Moderator oder Teletutor, der den Lernprozess organisiert und begleitet und zugleich den Einsatz

## Wo Ost und West zusammentreffen

Deutsch-Polnisches Eurozentrum Guben

Am 20. November 1998 ist das Deutsch-Polnische Eurozentrum (DPE), eine Beratungs- und Begegnungsstätte für deutsche und polnische Unternehmen in Guben, eröffnet worden. Das Zentrum wendet sich vor allem an die kleinen und mittelständischen Unternehmen und bietet ihnen von der ersten Beratung zu grenzüberschreitenden Geschäftskontakten bis hin zur Begleitung gemeinsamer Aktivitäten Unterstützung an. Das DPE - ein INTERREG-Projekt - ist strukturell in das Centrum für Innovation und Technologie GmbH (CIT) eingebunden.

Ziel der Tätigkeit des DPE ist es, gemeinsam mit den Unternehmen diesseits und jenseits der Grenze in der Eurostadt Guben-Gubin und in der Euroregion Spree-Neiße-Bober zukunftsorientierte deutsch-polnische Wirtschaftsstrukturen zu schaffen, die auch nach dem EU-Beitritt Polens Bestand haben.

Im Rahmen dieser Zielsetzung bietet

- > Dolmetscherdienste,
- > Hilfe bei der Öffentlichkeitsarbeit und Werbung in örtlichen und regionalen Medien.

Ein weiteres wichtiges Aufgabengebiet ist die Durchführung von Seminaren, Informationsveranstaltungen und Fachkonferenzen. Dazu gehören beispielsweise Fachgespräche, Workshops und Messe-

präsentationen von Unternehmen unterschiedlichster Branchen, wie Bau, Touristik, Lebensmittel. Im Jahr 2001 wurden insgesamt 16 Veranstaltungen durchgeführt, an denen 565 Personen teilgenommen haben. Für die Organisation des seit 1998 jährlich durchgeführten deutsch-polnischen Innovations- und Technologietages mit der Innovationspreisverleihung der Euroregion Spree-Neiße-Bober ist das Eurozentrums ebenfalls verantwortlich. Außerdem war das Deutsch-Polnische Eurozentrum an der Durchführung der deutsch-polnischen Regionalkonferenz im März beteiligt.

Das Engagement des DPE hat dazu geführt, dass die Kontakte zu regi-

onalen und überregionalen Organisationen, Einrichtungen u. a. ausgeweitet werden konnten. Es hat sich dadurch ein Netzwerk mit 18 Partnern von der deutschen und 31 Partnern von der polnischen Seite gebildet.

(em)

### Infos

Deutsch-Polnisches Eurozentrum im Centrum für Innovation und Technologie GmbH (CIT), Cottbuser Str. 1, 03172 Guben; Eстера Kuhlmann, Tel.: (0 35 61) 62 04-3, Fax: -47, E-Mail: dpe-guben@dpe-guben.de Internet: www.dpe-guben.de



**Das Leistungsangebot des DPE ist vielfältig. BRANDaktuell sprach mit Eстера Kuhlmann, der Projektleiterin des Eurozentrums, über die Unternehmen, die Hilfe suchen, und über die Zusammenarbeit mit der polnischen Seite.**

- Frau Kuhlmann, welche Unternehmen kommen zu Ihnen und wo haben sie den meisten Beratungsbedarf?

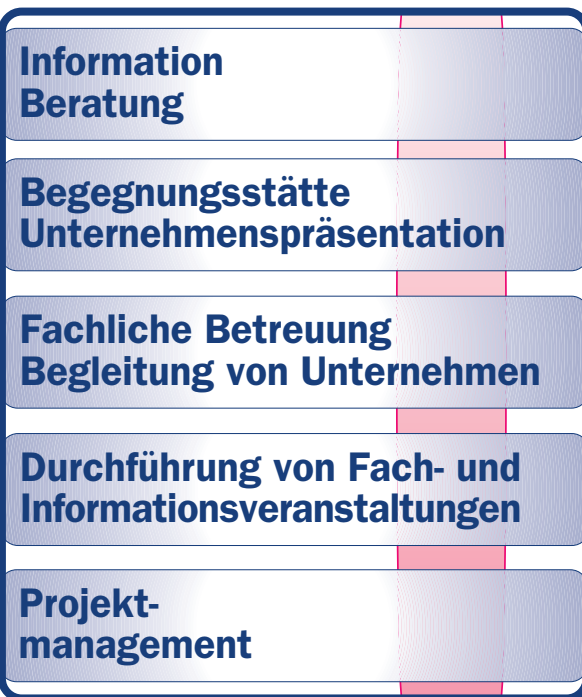
Unternehmen, die das Deutsch-Polnische Eurozentrum aufsuchen, kommen aus allen Branchen, die in unserer Region als KMUs vertreten sind. Es sind vor allem die Unternehmen, die den Gedanken, wirtschaftliche Kontakte zu Polen herzustellen, haben und das erste Mal in diese Richtung tätig werden. Das bedeutet, sie kommen zu uns, um sich zu informieren, ob ihre Ideen in Polen umsetzbar sind und wenn ja, wie. Bei der Umsetzung stehen wir ihnen auch zur Seite, denn wir haben nicht nur die Kenntnisse über die wirtschaftliche Situation, Kontakte zu Behörden, Institutionen usw. in Polen, sondern wir kennen auch die Sprache und Mentalität des anderen Landes.

- Wie sieht die Zusammenarbeit zwischen den polnischen und deutschen KMUs aus - gibt es unterschiedliche Interessen und Wünsche?

Wenn es zu Kontakten zwischen deutschen und polnischen Unternehmen kommt, vertreten natürlich die deutschen und polnischen Unternehmen in erster Linie ihre wirtschaftlichen Interessen. Beiden Seiten wird aber immer mehr bewusst, dass ihre Tätigkeit in der Grenzregion zurzeit nur in einem Halbkreis möglich ist.

Um spätestens nach dem Beitritt Polens zur EU die Möglichkeiten, die sich dann für ihre Tätigkeit anbieten, nutzen zu können, brauchen sie Kenntnisse und Kontakte über das andere Land. Gemeinsam sind gerade die kleinen und mittelständischen Unternehmen stärker. Wichtig ist, dass eine Zusammenarbeit nicht als Konkurrenz, sondern als Chance gesehen und nach gemeinsamen Alternativen gesucht wird. Dabei ist das DPE behilflich, darauf ist es ausgerichtet.

*Wir danken für das Gespräch.*



Das Leistungsangebot des Deutsch-Polnischen Eurozentrums Guben

das DPE den Unternehmen einen Leistungskatalog an, der folgende Angebote enthält:

- > Vermittlung und Hilfe bei der Auswahl des gewünschten Kooperationspartners,
- > Hilfe bei der Vertragsgestaltung,
- > Beratung über Investitions- und Fördermöglichkeiten,
- > Hilfe beim Aufbau von unternehmerischen Netzwerken für Erzeugniserstellung, Erzeugnisherstellung und Vertriebsstrukturen,
- > Hilfe bei der Abwicklung von Geschäftskorrespondenz,



## Unternehmen fördern Weiterbildung

Drei Viertel der Firmen zahlen Schulungen

**Weiterbildung ist bei deutschen Chefs ein wichtiges Thema. Unerwartet viele Manager unterstützen ihre Angestellten auf Firmenkosten, wenn sie sich neues Wissen aneignen wollen. Dass sie dabei 'tief in die Taschen greifen', ist das Ergebnis der jetzt veröffentlichten Erhebung des Statistischen Bundesamtes (Destatis). Die Erhebung ist in 26 europäischen Staaten durchgeführt worden. In Deutschland wurden 10.000 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten aus nahezu allen Wirtschaftsbereichen befragt. Um eine Vergleichbarkeit mit den europäischen Ländern herzustellen, wurde 1999 als Datenbasis gewählt.**

Danach bieten drei Viertel aller deutschen Unternehmen berufliche Weiterbildung an. Nach der Erhebung setzten 67 Prozent der Firmen auf klassische Formen der beruflichen Weiterbildung, wie Lehrgänge und Kurse.

Allerdings wenden auch 72 Prozent noch andere Formen der Weiterbildung an. Dies sind zum Beispiel Informationsveranstaltungen (61 Prozent) und Weiterbildung am Arbeitsplatz (54 Prozent). Trotz aller Begeisterung für technische

Frauen sind unterrepräsentiert 36 Prozent aller Beschäftigten der Unternehmen beteiligen sich an Lehrgangsveranstaltungen. Das weibliche Geschlecht ist dabei unterrepräsentiert. Die Teilnahmequote der Frauen liegt mit 33 Prozent unter derjenigen der Männer mit 38 Prozent. Und auch bei den Weiterbildungsstunden pro Jahr weisen Männer mit durchschnittlich 28,5 mehr Stunden auf als Frauen mit durchschnittlich 27. Die niedrigere Beteiligung von Frauen gilt auch für Branchen, in denen der Frauenanteil besonders hoch ist.

### Themenbereiche und Kosten

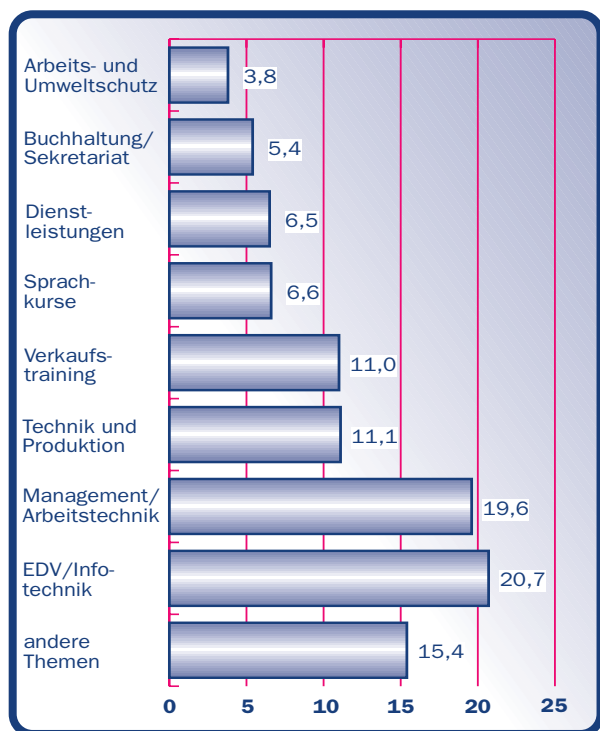
Die betriebliche Weiterbildung zeichnet sich durch eine sehr große Vielfalt an Themenbereichen aus. In der Rangfolge wurden mit 21 bzw. 20 Prozent die meisten Teilnahmestunden auf den Gebieten EDV/Informationstechnik und Management/Arbeitstechnik gegeben (s. Grafik).

Pro TeilnehmerIn wenden die deutschen Unternehmen 1.723 Euro für Lehrveranstaltungen auf. Mit gut 43 Prozent haben die Lohnausfallkosten der TeilnehmerInnen den größten Anteil an den Weiterbildungskosten. Geringere Anteile haben dagegen die Ge-

bühren für externe Lehrveranstaltungen (19 Prozent), internes Weiterbildungspersonal (13 Prozent) und externes Lehrpersonal (10 Prozent). (em)

### Quelle

Ute Egner: Zweite Europäische Erhebung zur beruflichen Weiterbildung (CVTS2). Methoden und Ergebnisse. In: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Wirtschaft und Statistik, 12/2001, S. 1008-1020



Anteil der Stunden nach Themen (in Prozent)

Quelle: Statistisches Bundesamt 2001 - 01 - 0832

Neuerungen in den Betrieben ist die Skepsis gegenüber innovativen Weiterbildungskonzepten offenbar noch sehr verbreitet. Moderne Formen wie selbst gesteuertes Lernen (14 Prozent), Lern- und Qualitätszirkel (11 Prozent) und vor allem Job-Rotation (vier Prozent) sind eher selten - es ist aber zu vermuten, dass sich die Prozentsätze im Jahr 2002 bei diesen neuen Formen erhöhen werden.

## Leseticker + + +

### + + + Berufswahllexikon 2002/2003 erleichtert die 'Qual der Wahl'

Was soll ich werden? Was will ich und was kann ich? Welche Ausbildung verspricht heute noch gute Zukunftschancen? Über diese Fragen informiert das aktuelle Berufswahllexikon. Es bietet einen lückenlosen Überblick über alle anerkannten Ausbildungsberufe, die wichtigsten Ausbildungen an beruflichen Fachschulen und Berufe, die mit Weiterbildung erreicht werden können. Dabei ist jeder Beruf nach den Kriterien Aufgabenbereich, Vorbildung, Eignungsmerkmale, Ausbildungsdauer, Entwicklungsmöglichkeiten und verwandte Berufe beschrieben.

### Bibliographische Angaben

Chris Hablitzel (Hrsg.): Berufswahllexikon 2002/2003. Alle Ausbildungsberufe von A bis Z. Frankfurt/New York 2002, ISBN 3-593-36914-1, Preis: 15,90 Euro

### + + + Förderübersicht über die wichtigsten EU-Programme

Norbert Glante, Brandenburger EU-Abgeordneter, hat seinen von ihm herausgegebenen Fördermittelwegweiser für den neuen EU-Förderzeitraum überarbeitet und aktualisiert. Der Fördermittelratgeber informiert auch diesmal wieder über die wichtigsten EU-Förderprogramme, gliedert nach Themenbereichen, gibt Tipps zur Antragstellung und enthält einen nützlichen Adressanhang. Hilfreich für Antragsteller sind auch die Hintergrundinformationen über die Ziele, Struktur und Philosophie der EU-Förderung.

### Bibliographische Angaben

Norbert Glante (Hrsg.): EU-Fördermittelwegweiser. Potsdam 2001, ISBN: 3-936130-02-7, Preis: 10 Euro

### + + + Ratgeber für Frauen im Berufs- und Arbeitsleben

Der Bund-Verlag hat einen Ratgeber für Frauen im Beruf herausgegeben, der Frauen helfen will, ihr Berufsleben eigenverantwortlich und aktiv zu gestalten. Die beiden Autorinnen, die Arbeits- und Organisationspsychologinnen Karin Reichel und Kirsten Lange, geben dafür 111 Tipps rund um das Arbeits- und Berufsleben. Dazu gehören Themen wie Rechtsfragen, Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben, Selbstbehauptung in der Arbeitswelt oder erfolgreiche Netzwerkgründung. Am Ende jedes Kapitels wird außerdem auf weiterführende Literatur, Web-Adressen, Kontakt- und AnsprechpartnerInnen verwiesen.

### Bibliographische Angaben

Karin Reichel, Kirsten Lange: 111 Tipps für Frauen im Beruf. Frankfurt am Main 2001, ISBN3-7663-3289-9, Preis: 12,90 Euro

## Barrierefreies Reisen

Informationen für Anbieter, Touristinformationen, Projekte

**Welche Angaben sollten in unserem Stadtführer stehen, damit Menschen mit Handicaps unsere Stadt ohne Probleme besuchen können? Auf welche baulichen Erfordernisse muss ich achten, damit mein Hotel auch Behinderte als Gäste begrüßen kann? Wollen Städte, Gemeinden, Gastgewerbe und Reiseanbieter vom Wirtschaftsfaktor barrierefreies Reisen profitieren, sollten sie sich solche und ähnliche Fragen stellen. Antworten finden sie unter folgenden Adressen:**

Allgemeiner Behindertenverband  
Land Brandenburg e. V.  
Hegelallee 8, Haus 2, 14467 Potsdam;  
Tel.: (03 31) 2 80 38 10,  
Fax/AB: 2 70 69 80,  
E-Mail: abb-lv.org@t-online.de,  
Internet: www.ABBeV.de;  
Beratung von Beherbergungsbetrieben,  
Trägern öffentlicher Verkehrsmittel, Ver-  
anstaltern von Zug-, Flug- und Schiffsrei-  
sen, u. a.

Arbeitsgemeinschaft Behinderter  
und Senioren (ABS) e. V.  
Schulweg 1, 54531 Meerfeld;  
Tel.: (0 65 72) 23 91, Fax: 92 90 79,  
E-Mail: info@promotours.com,  
Internet: www.promotours.de;  
Beratung von Besitzern von Ferienwoh-  
nungen, -häusern und -dörfern, Pension-  
en, Hotels, Bauernhöfen zur kosten-  
günstigen Umgestaltung zu einer barrie-  
refreien Unterkunft.

Bundesarbeitsgemeinschaft der  
Clubs Behinderter und ihrer Freun-  
de (BAG cbf) e. V.  
Eupener Straße 5, 55131 Mainz;  
Beratung zu Marketing, zum Bauen und  
zur Verkehrsplanung, Anfragen bitte nur  
postalisch stellen.

Gemeinsam reisen mit Behinderten  
- Initiativgruppe Ulm e. V.  
Elchinger Weg 10-11, 89075 Ulm; Tel.:  
(07 31) 26-46 29 oder -22 71, Fax: -37 68,  
E-Mail: Reisen-mit-Behinderten-Ulm@t-  
online.de, Internet: home.t-online.de/  
home/reisen-mit-behinderten-ulm; Bera-  
tung von Reiseunternehmen, die Kunden  
mit Handicaps ansprechen wollen.

Nationale Koordinationsstelle  
Tourismus für alle e. V. (NatKo)  
Kötherhofstraße 4, 55116 Mainz;  
Tel.: (0 61 31) 25 04 10, Fax: 21 48 48,  
E-Mail: info@natko.de, Internet:  
www.natko.de; Hilfestellung für barrie-  
refreie bauliche und technische Gestal-  
tung von touristischen Einrichtungen.  
Beratung bei Planung, Realisierung und  
Vermarktung von Reiseangeboten für  
Menschen mit Handicaps.

Movado e. V. -  
Projekt barrierefreies Berlin  
Langhansstraße 64, 13086 Berlin;  
Tel.: (0 30) 4 71 51 45, Fax: 4 73 11 11,  
E-Mail: info@movado.de,  
Internet: www.movado.de;  
Beratung zum barrierefreien Bauen für  
Beherbergungsbetriebe, Schwerpunkt  
Berlin und Brandenburg.

you-too Information Service  
Kontakt: DIAS GmbH, Neuer Pferde-  
markt 1, 20359 Hamburg;  
E-Mail: zapp@dias.de,  
Internet: www.you-too.net;  
Die you-too Internetseiten informieren  
über barrierefreies Reisen, Hotels etc. in  
Europa. Alle - beispielsweise Touristen-  
informationen -, die über die Zugänglich-  
keit ihrer Stadt oder ihrer Region infor-  
mieren möchten, können Kontakt zu  
you-too aufnehmen.

KOMM  
Institut für Geographie der Universität  
Münster, Robert-Koch-Straße 26, 48149  
Münster; Tel.: (02 51) 8 33-36 55,  
Fax: -83 52, E-Mail: komm@muenster.de,  
Internet: www.komm-network.de;  
KOMM bietet in der Stadt Münster für  
mobilitätseingeschränkte Menschen  
Kommunikations- und Orientierungshil-  
fen via Internet an - u. a. einen interakti-  
ven Stadtplan (www.muenster.de/komm).  
KOMM wurde speziell für Münster ent-  
wickelt, kann aber - das entsprechende  
Datenmaterial vorausgesetzt - auf jede  
andere Stadt oder Region übertragen  
werden. Dazu wurde das KOMM-Net-  
work gegründet, dem sich andere Städte  
und Regionen anschließen können.

Federation for integrated tourism  
Tourism für all World Wide  
Kontakt: Can Be Done, 7-11 Kensington  
High Street, London W8 5NP, England;  
Jackie Scott, Tel.: (+ 44 20) 89-07 24 00,  
Fax: -09 18 54,  
E-Mail: cbdtravel@aol.com;  
Internationaler Zusammenschluss von  
Anbietern speziell von Reisen für Men-  
schen mit Behinderungen. Reiseanbieter  
können Mitglied werden. (jac)

## BMBF-Projekt: Neue Wege IT-Recruitment

**Auf der einen Seite suchen Unterneh-  
men der IT-Branche passende Fachkräf-  
te, auf der anderen Seite gibt es Ar-  
beitslose, die mit etwas Nachhilfe den  
Anforderungen dieser Unternehmen ge-  
recht werden können.**

Das meint jedenfalls Dr. Klaus Branden-  
burg, Geschäftsführer der  
INVENT.NET GmbH. Mit dem vom  
Bundesministerium für Bildung und For-  
schung geförderten Projekt 'Neue Wege  
IT-Recruitment' will Brandenburg Ar-  
beitsplätze und Arbeitslose zusammen-  
bringen. Zusammen mit der CORE  
BUSINESS DEVELOPMENT GmbH  
sollen Unternehmen angesprochen und  
offene Stellen akquiriert werden. Die  
Auswahl und Qualifizierung von arbeits-  
losen BewerberInnen für diese Stellen  
übernehmen die ProjektmitarbeiterIn-  
nen. Noch sucht das Projekt Unterneh-  
men, die das Angebot nutzen möchten.

Alle potenziell infrage kommenden  
StellenbewerberInnen nehmen an einem  
vierwöchigen Assessment teil, in dem  
ihre Kompetenzen festgestellt werden.  
Während dieser Zeit werden sie auf die  
Anforderungen der Unternehmen hin  
qualifiziert. Ergänzt werden sowohl ihre  
Fach- als auch ihre Sozialkompetenzen.  
Am Ende wird der/die am besten geeig-  
nete BewerberIn ausgewählt und geht zu  
einer vierwöchigen Arbeiterprobung in  
das Unternehmen. Auch während dieser  
Zeit wird der/die BewerberIn betreut  
und bei Bedarf qualifiziert.

Als BewerberIn sucht Brandenburg  
nicht nur den/die klassische/n Informati-  
kerIn. „Bei uns haben auch Quereinstei-  
ger, etwa Maschinenschlosser oder Auto-  
didakten, eine Chance“, sagt Branden-  
burg. Bei dem Bemühen, geeignete Be-  
werberInnen zu finden, arbeitet das Pro-  
jekt mit den Arbeitsämtern zusammen.  
„Wir geben aber auch Anzeigen auf, um  
etwa Hochschulabsolventen anzuspre-  
chen, die nicht beim Arbeitsamt gemeldet  
sind“, so Brandenburg. Das Projekt hat  
Anfang des Jahres mit der Stellenakquise  
begonnen. Es wird über zwei Jahre geför-  
dert. Etwa jedes Quartal soll ein neues  
Assessment beginnen. (jac)

### Infos

- INVENT.NET GmbH, Ostendstr. 25,  
12459 Berlin; Tel.: (0 30) 53 04 17 90,  
E-Mail: post@invent-net.de,  
Internet: www.invent-net.de
- CORE BUSINESS DEVELOPMENT GmbH,  
Tel.: (0 30) 65 48 49-10, Fax: -11,  
E-Mail: stielor-lorenz@cbd-berlin.de

### 27. - 28. Mai, Berlin

Die Balance Scorecard - ein Controllinginstrument, das sich besonders für den Einsatz in NPOs und der Sozialwirtschaft eignet, weil es im Gegensatz zu vielen rein finanzwirtschaftlich und operativ orientierten Ansätzen strategische Ziele operationalisiert; Gebühr: 400 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 3. Juni, Berlin

Gemeinnützigkeitsrechtliche Rahmenbedingungen der Vermögensanlage; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 3. - 4. Juni, Berlin

Spender betreuen mit ACCESS; Gebühr: 400 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 4. Juni, Köln

Die Zukunft im Visier - Einführung in das strategische Controlling; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 4. - 5. Juni, Halsenbach

Case Management und Hilfeplanung. Professionelle Methoden für die Arbeitsmarktpolitik; *Anmeldung bis 21. Mai*; Gebühr: 300 Euro zzgl. MwSt.; prosozial GmbH, Am Eichelgärtchen 34-36, 56283 Halsenbach; Tel.: (0 67 47) 95 15-00, Fax: -01, E-Mail: info@prosozial.de Internet: www.prosozial.de

### 5. Juni, Berlin

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamt und Hauptamt - praxiserprobte Vorschläge zur Qualitätssicherung, Seminar für hauptamtliche Führungskräfte; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 5. Juni, Köln

Die GmbH-Auslagerung im steuerbegünstigten Sektor; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 6. Juni, Potsdam

Aktuelle Fragen zum Arbeitsrecht in sozialen Einrichtungen; *Anmeldung bis 9. Mai*; Gebühr: 60 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7, E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

### 6. Juni, Köln

Die GmbH-Geschäftsführung in der steuerbegünstigten GmbH - Anstellungsvertrag, Kompetenzen, Haftungsrisiken; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 6. - 7. Juni, Potsdam

Kreativtechniken erfolgreich zur Problemlösung nutzen; *Anmeldung bis 10. Mai*; Gebühr: 120 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7, E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

### 11. Juni, Köln

Office-Management - von gewachsenen Strukturen zum effizienten Service Center; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 17. - 18. Juni, Berlin

Beschäftigungspolitik im Umbruch? - Jahrestagung der bag arbeit; *Anmeldung bis 8. Mai*; Gebühr: 150 bis 190 Euro je nach Mitgliedsstatus, Übernachtung kostet 85 Euro; Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit, Brunnenstr. 181, 10119 Berlin; Tel.: (0 30) 28 30 58-0, Fax: -20, E-Mail: arbeit@bagarbeit.de

### 19. Juni, Berlin

Finanzierungsstrategien weiterentwickeln: Fundraisingkonferenz für Führungskräfte gemeinnütziger Organisationen; *Anmeldung bis 19. Mai*; Gebühr: 130 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2-26 22 22, Fax: (02 02) 28 22 233

### 24. - 25. Juni, Berlin

Frühwarnsysteme - Finanzmanagement in sozialen Einrichtungen in Zeiten knapper Mittel; *Anmeldung bis 24. Mai*; Gebühr: 260 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2-26 22 22, Fax: (02 02) 28 22 233

## Ticker + + +

### + + + Leitfaden zur Entwicklung von Urlaubsangeboten für SeniorInnen

Der Leitfaden 'Ältere Menschen auf Reisen' richtet sich an touristische Anbieter, reisefreudige ältere Menschen sowie an Anbieter und Veranstalter von Seniorenreisen. Er gibt Tipps zur Entwicklung und Überprüfung von Urlaubsangeboten für SeniorInnen und berücksichtigt dabei eine Fülle von Einzelaspekten, die bei der Gestaltung kundenorientierter Angebote Orientierungshilfen bieten können. Das Themenspektrum umfasst Anreise, Fortbewegung am Urlaubsort, Unterkunft, Zimmerausstattung, individuelle Verpflegung, besonderen Service und Reisen mit pflegebedürftigen Menschen. Der Leitfaden ist kostenfrei zu beziehen.

#### Bestellung

Projekt Seniorenwirtschaft, Munscheidstr. 14, 45886 Gelsenkirchen; Tel.: (02 09) 17 07-3 43, Fax: -1 10, E-Mail: seniorenwirt@iatge.de, Internet: <http://iat-info.iatge.de>

### + + + LASA-Tagung 'LUCHS, Lernen in der Uckermark - Chancen sehen'

Am 28. Mai findet die Auftaktveranstaltung zum Projekt LUCHS statt. LUCHS wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Programms 'Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken' gefördert. Die Teilnahme an der Tagung ist kostenfrei und steht allen am Lernnetzwerk Uckermark Interessierten offen. Veranstaltungsort: Plenarsaal der Kreisverwaltung Uckermark, in der Karl-Marx-Straße 1 in Prenzlau. Zeit: Von 13:00 bis 15:00 Uhr.

#### Anmeldung

LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Wirtschaftsnähe Qualifizierung/Lebenslanges Lernen, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam; Susanne Voß, Tel.: (03 31) 60 02-3 79, Fax: -4 00, E-Mail: susanne.voss@lasa-brandenburg.de

### + + + Barrierefreies Bauen - Ratgeber für Brandenburger Gastgeber

Die überarbeitete Auflage enthält mehr als 150 Hinweise und Empfehlungen zu Umbaumaßnahmen und zur Anpassung touristischer Einrichtungen an die Belange von Menschen mit Mobilitätseinschränkungen. Im Anhang sind wichtige AnsprechpartnerInnen aufgeführt, die InteressentInnen für eine Beratung zur Verfügung stehen. Die Broschüre ist kostenfrei zu beziehen.

#### Bestellung

Tourismusverband Land Brandenburg e. V., Am Neuen Markt 1, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 27 52-80, Fax: -8 10, E-Mail: [ltv@tourismus-brandenburg.de](mailto:ltv@tourismus-brandenburg.de)

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



## Impressum

**BRAND**aktuell



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit  
Brandenburg GmbH, Nummer 5/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,

Telefon: (03 31) 60 02-3 28  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de)  
E-Mail: [brandaktuell@lasa-brandenburg.de](mailto:brandaktuell@lasa-brandenburg.de)  
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek  
Projektleitung: Erika Grotsch  
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)  
Gestaltung: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker  
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv, Technische Hilfe Brandenburg des Europäischen Sozialfonds bei der BBJ Servis GmbH,  
Prof. Dr. Hildegard Maria Nickel, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin  
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow  
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer  
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
Redaktionsschluss für Nr. 6/2002: 17. Mai 2002

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!**