

BRANDaktuell

Ausgezeichnet:
Gender-Prinzip in
den Europäischen
Strukturfonds

Seite 6 - 7

Ausgesucht:
Best-Practice
aus Schweden und
Österreich

Seite 9

Ausgerechnet:
erste Zwischenbilanz
zur Wirkung der
Hartz-Instrumente

Seite 14

Ausgebaut:
der ESF nach den
Hartz-Reformen bis
2006

Seite 20 - 21

Ausgewandert:
MobilEE verhilft zu
Arbeitserfahrungen
im Ausland

Seite 25

Ausgedacht:
LOS schreibt mit am
europäischen
Best-Practice-Buch

Seite 26 - 27



GENDER MAINSTREAMING
Gleiche Chancen - viele Möglichkeiten

INHALT

Titelthema

4 - 13

Gender-Mainstreaming-Prozess in Deutschland

Gender Mainstreaming in der Förderung 'Verzahnung und Chancengleichheit'

Gender-Mainstreaming-Prinzip in den Europäischen Strukturfonds 2000-2006

No quality without equality

Best-Practice-Beispiele aus Österreich und Schweden

REchoke - EQUAL-Partnerschaft zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

MASGF-Ideenwettbewerb 'Familie und Erwerbstätigkeit'

Mentoring-Programm will Frauen in ihrer Berufskarriere fördern

Frauen IT-Kompetenz in Brandenburg - zweite INNOPUNKT-Kampagne

Lesezeichen

13

Angewandte Genderstatistik im MASGF-Gesundheitsbericht

Förderinformationen

14 - 19

Personal-Service-Agenturen, Ich-AG und Mini-Jobs

Landesprogramme der Brandenburger Initiative 'Jugend 2005' erfolgreich

Nachwuchskräftepool in Leuna

Sanierung der Deponien in Dedelow, Steinfurth und Dauer mit ABM

Fördernachrichten

EU-Bulletin

20 - 27

Der ESF nach den Hartz-Reformen

Vorschlag für Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung

Erste gemeinsame ESF-Jahrestagung der Länder Berlin und Brandenburg

Neue Ausschreibung Artikel 6 des ESF

EQUAL - zweite Förderrunde: Bericht von der Regionalkonferenz Brandenburg

Mit MobilEE Berufserfahrungen im Ausland sammeln

'Interregionales Austauschnetzwerk für bewährte Praktiken'

Rechteck

28

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 8 - letzte Folge)

Prisma

29

LASA-Modellrechnungssystem RETHERPLAS



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, zugegeben, vielleicht ist es etwas zu übertrieben, wenn wir mit Hinweis auf die Toleranzedikte behaupten, dass Brandenburgs Gleichstellungspolitik schon auf eine über 300-jährige Erfahrung zurückgreifen kann. Ja, ja! Sie haben ja Recht, denn diese wurden weniger aus Solidarität als eher aus königlichem Eigennutz verkündet. Doch der Erfolg einer toleranten Politik stellte sich damals trotzdem schon ein, sodass auch später in Brandenburg 'jeder nach seiner Fassung selig werden konnte' - mehr oder weniger. Gut, diese Toleranz bezog sich damals nur auf Glaubens- oder Überzeugungsfragen. Doch sind das heute nicht auch solche Fragen, wenn es um die Gestaltung der gesellschaftlichen Bedingungen von Frau und Mann geht, damit beide die gleichen Chancen zur beruflichen Entwicklung entsprechend ihrer Fassung haben?

Dieser 'historische Vorsprung' und die in Brandenburg inzwischen gewachsene Überzeugung kamen vielleicht auch der Einschätzung auf der ESF-Jahrestagung (s. S. 20-21) zugute, dass der Gender-Mainstreaming-Ansatz bei der Beschäftigungsförderung im Land schon beispielhaft angewendet wurde. Mit der Darstellung des Überzeugungswachstums im deutschlandweiten Maßstab führen wir Sie diesmal in das Titelthema des Heftes ein, um Ihnen Brandenburger Entwicklungen zu 'Gender' zu vermitteln.

Und weil es wohl um diese Jahreszeit so üblich ist, Bilanz zu ziehen, finden Sie in der Rubrik 'Förderinformationen' Übersichten zu den bis jetzt erreichten Ergebnissen der Arbeitsmarktreform. Es geht dabei speziell um die Wirkungen der neuen Arbeitsmarktinstrumente 'Personal-Service-Agenturen', 'Ich-AGs' und 'Minijobs', die seit ihrer Einführung erzielt worden sind.

Sicherlich finden Sie bei einigen Artikeln Anlass zur Diskussion. Dann behalten Sie das nicht für sich, sondern nutzen Sie das Forum von BRANDaktuell. □

die Redaktion

Ausbau der Tagespflege-Infrastruktur

Tagesmütter qualifizieren

Das Betreuungsnetz soll besser an die Bedürfnisse der Eltern angepasst werden, sodass sich Tageseinrichtungen für Kinder und Tagespflege sinnvoll ergänzen.

Internationale Untersuchungen zeigen, dass die Betreuungsqualität deutlich steigt, wenn Tagesmütter registriert sind, einen Austausch mit Kolleginnen haben und fachlich beraten und betreut werden. Ziel ist es deshalb, eine bessere Infrastruktur für die Tagespflege durch Tagespflegevereine aufzubauen, umso die Qualität der Betreuung in der Tagespflege zu verbessern. Außerdem soll die Tagespflege zu einem gleichwertigen Angebot für Kinder unter drei Jahren ausgebaut werden.

Der Ausbau der Kinderbetreuung ist eines der wichtigsten gesellschaftspolitischen Vorhaben der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Bis 2010 sollen schrittweise die Standards vergleichbarer Länder in Erziehung, Bildung und Betreuung erreicht werden. Für den Ausbau der Betreuung der unter Dreijährigen stellt die Bundesregierung ab 2005 jährlich bis zu 1,5 Milliarden Euro bereit.

„Die Tagespflege muss sowohl für Tagesmütter als auch für Eltern und Kinder attraktiver gestaltet werden. Eine erste Verbesserung für die Tagespflege wurde mit der Umsetzung des Hartz-Konzeptes erreicht, in dem die Kinderbetreuung in die Liste der geförderten Tätigkeiten im Bereich haushaltsnaher Dienstleistungen aufgenommen wurde...“
Bundessozialministerin
Renate Schmidt

Erklärung DGB und BMGS

Chancen für Ältere

Bundessozialministerin Ulla Schmidt und die stellvertretende DGB-Vorsitzende Ursula Engelen-Kefer wollen bei der Initiative der Bundesregierung zur 'Erhöhung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie von Frauen' enger zusammenarbeiten. Das geplante Präventionsgesetz zur Vermeidung und Vorbeugung von Krankheiten am Arbeitsplatz soll dafür in die Sozial- und Arbeitsgesetzgebung verankert werden.

Die Herausforderungen des demografischen Wandels müssten demnach genutzt werden, die Probleme von Frühinvalidität und Frühverrentung in den Betrieben zu lösen. In den Unternehmen sollen gesundheitliche Prävention und Qualifizierungspotenziale ausgeschöpft werden. Um eine existenzsichernde Erwerbstätigkeit von Frauen zu steigern, muss die Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf deutlich ausgeweitet werden. Die Arbeitsprozesse, so Schmidt und Kefer, sind 'demografiefest' zu machen.



Quartalsbericht der Bundesanstalt für Arbeit

Neue Instrumente wirken bereits

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) veröffentlichte mit dem Bericht zum 3. Quartal des Geschäftsjahres 2003 zum zweiten Mal einen Quartalsbericht. Die neuen Steuerungsinstrumente des laufenden Reformprozesses wirken sich nach Aussage des Berichtes schon positiv auf das derzeitige Haushaltsdefizit der Anstalt aus, da sie stärker auf unmittelbare Integration in den ersten Arbeitsmarkt gerichtet sind und damit auch die Ausgaben der BA begrenzen. Der diesjährige Beschäftigungsrückgang wird die Einnahmen der BA in diesem Jahr voraussichtlich um 2,2 Mrd. Euro geringer ausfallen lassen als im Haushaltsplan veranschlagt. Auf der Ausgabenseite führen die stark gestiegenen Auszahlungen von Arbeitslosengeld und die sonstigen Pflichtleistungen der Arbeitsförderung zu Mehrausgaben von 4,3 bis 5,3 Mrd. Euro.

Neben den fiskalischen Fakten gibt der Quartalsbericht auch ausführlich Auskunft über den Stand der Reformumsetzung in der Bundesanstalt auf dem Weg zur Bundesagentur.

Infos

Der Quartalsbericht ist auf der Internetseite der Bundesanstalt für Arbeit unter der Adresse: www.arbeitsamt.de/hst/services/presseinfo/BA_Quartalsbericht3_03.pdf zu finden.

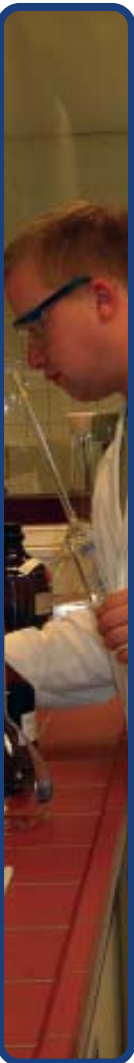
EU-Kommissionsbericht

Qualifizierung schafft Arbeit

Die EU-Kommission sieht Qualifikation und Anpassungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung als Schlüssel zu Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum. Anpassungsfähige, qualifizierte Arbeitskräfte, die Zugang zu Aus- und Weiterbildung und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten haben, berufliche Mobilität, flexible Formen der Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzsicherheit sind der Schlüssel zur Erhöhung der Produktivität in Europa, zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen und zur Anhebung der Beschäftigungsquoten. So lautet das Fazit des Kommissionsberichts 'Beschäftigung in Europa 2003'. Aktive Arbeitsmarktpolitik, Arbeitslosenversicherungssysteme und Investitionen in das Humankapital können die zunehmende Instabilität der Beschäftigung zum Teil kompensieren und zur Arbeitsmarktflexibilisierung beitragen. Der vollständige Bericht - einschließlich interessanter statistischer Anhänge auch aus den neuen Beitrittsländern - ist auf der Website der GD 'Beschäftigung und Soziales' unter der Rubrik 'Schlüsseltexte' zu finden.

Infos

Internet: http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/key_de.htm



Aus der Quelle wurde ein Bach - doch der Strom lässt noch auf

Daten, Fakten und Entwicklung des Gender-Mainstreaming-Prozesses in Deutschland

Zur Erinnerung: Im Frühsommer letzten Jahres haben wir ein Sonderheft zum Thema 'Gender Mainstreaming' herausgegeben. Darin haben wir auch über die damaligen politischen Aktivitäten berichtet, die es gab, um Gender in Deutschland zu implementieren. An dieser Stelle wollen wir nun analysieren, inwieweit die Vorhaben umgesetzt wurden, welche neuen Aktivitäten es gibt und welche Defizite in Deutschland weiterhin bestehen.

Goodby feminism, hello gender
Vielleicht bedeutet es ja Eulen nach Athen tragen, dennoch wollen wir an dieser Stelle noch einmal kurz ansprechen, was der besondere Ansatz des Gender Mainstreaming ist und wie er sich von der Frauenpolitik abgrenzt.

Die Gleichstellung von Mann und Frau ist nicht erst seit Gender Mainstreaming ein Thema. Nicht nur die bürgerliche Frauenbewegung, sondern auch die sozialdemokratischen Klassiker haben sich mit der Problematik auseinandergesetzt. Besonders an die letzte Tradition anknüpfend, konzentrierte man sich in der DDR-Politik auf zwei Schwerpunkte: die Förderung der Frauenerwerbstätigkeit und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Allerdings konzentrierte sich diese Förderpolitik ebenso wie die Forderungen

zu erzielen, als wenn sie nur allein im Rahmen der Frauenpolitik umgesetzt werden würden.

Dass das Gender-Mainstreaming-Prinzip in Deutschland so forciert wird, ist vor allem auf die Vorreiterrolle der EU zurückzuführen. Mit ihrer Orientierung auf eine konsequente Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern gilt nun für die nationalstaatlichen politischen AkteurInnen eine neue Handlungsmaxime: Die Gleichstellung soll nun von allen Beteiligten als elementares Ziel in alle Politikfelder mit einfließen.

Titelthema 'Gender Mainstreaming'

Mit der Forderung der Europäischen Union, den Gender-Mainstreaming-Ansatz in den Europäischen Strukturfonds zu berücksichtigen, besitzt das Thema angesichts der anstehenden Halbzeitevaluierung eine besondere Aktualität.

Anlass für uns, sich dem Thema, nach Herausgabe des Sonderheftes vor anderthalb Jahren, noch einmal zu widmen und zu bilanzieren, welche Entwicklungen es in Deutschland seitdem gibt. Ein Schwerpunkt bildet dabei die Landespolitik, denn in Brandenburg gibt es spezielle Förderprogramme und weitere Aktivitäten.

Abgerundet wird das Thema auch diesmal wieder mit einem 'Blick über den Tellerrand' hinaus, indem wir zwei Beispiele aus Schweden und Österreich vorstellen.

gen der westlichen Frauenbewegung zuallererst auf das weibliche Geschlecht.

Mit dem neuen Ansatz des Gender Mainstreamings wird diese Politik zwar nicht verworfen, aber sie wird um neue Methoden und neue Politikfelder ergänzt und es werden nun - der wichtigste neue Schritt überhaupt - auch die Männer ins Boot geholt. Mit diesen Änderungen erweitern sich also erheblich die Chancen, 'Gleichstellung und Gleichberechtigung'

einen Multiplikatoreffekt erzielen konnten", so Andreas Kirner, Referent im Gleichstellungsreferat, über den Beginn. Aus seiner Sicht war dann die Gründung der interministeriellen Arbeitsgruppe (IMA) 2000, die als Steuerungsgremium der Bundesregierung zur Implementierung von Gender Mainstreaming fungiert, ein wichtiger Baustein. Denn aus dem wissenschaftlichen Begleitungs-gremium, das die IMA seit 2001 be-



Gender Mainstreaming - damit sich beide Geschlechter im Gleichtakt bewegen

rät, ist im Oktober 2003 das Gender-KompetenzZentrum an der Humboldt-Universität hervorgegangen. Das Zentrum wird vom BMFSFJ finanziert.

Das GenderKompetenzZentrum soll ein breites Spektrum an Aufgaben bearbeiten. Es soll aktiv informieren und beraten. Es wird eine Koordinierungs- und Vermittlungsfunktion wahrnehmen zwischen universitären und außeruniversitären Einrichtungen, die Gender-Beratungen durchführen, und denjenigen, die insbesondere in Politik und Verwaltung dieses Wissen abfragen. Im Rahmen der wissenschaftlichen Arbeit und Datenanalyse soll das GenderKompetenzZentrum alle politischen Sachgebiete erschließen: von der Familien- bis zur Finanzpolitik, von der Umwelt- bis zur Infrastrukturpolitik soll es Gender-Aspekte erkennbar machen, um Politik zielgruppendifferenzierter und damit erfolgreicher gestalten zu können.

Auf verschiedenen Wegen zum gemeinsamen Ziel

Für die Umsetzung des Gender Mainstreamings ist aber nicht nur der Bund verantwortlich, sondern auch die Länder haben daran erheblichen Anteil. Doch hier gibt es nicht nur Unterschiede zwi-

sich warten

schen den einzelnen Bundesländern bei der Umsetzung, sondern auch bei den eingeschlagenen Wegen.

Dies verdeutlichen auch Fallstudien, die von der ISA-Consult im Rahmen eines von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Gender-Mainstreaming-Forschungsprojektes erstellt wurden. Die Fallstudien untersuchten die Umsetzung von Gender Mainstreaming für die ESF-Förderung 2000 bis 2006 in zwei ostdeutschen (Brandenburg und Sachsen-Anhalt) und zwei westdeutschen (Baden-Würt-

temberg und Niedersachsen) Bundesländern noch zu stark 'eingrenzt' auf frauenfördernde Aktivitäten.

> Insgesamt zeigte sich, dass eine Vielzahl aussichtsreicher Prozesse zur Integration von Gender Mainstreaming angestoßen wurde.

Dennoch ist derzeit unverkennbar, dass die untersuchten Bundesländer erst ein Stück des Weges hin zu einer chancengerechten Politik gingen. Künftige Zielsetzung sollte es deshalb sein, Gender Mainstreaming in der Breite zu entfalten.

Rahmenbedingungen in den untersuchten Bundesländern

	Baden-Württemberg	Brandenburg	Niedersachsen	Sachsen-Anhalt
Kabinettsbeschluss	24. Juli 2001		23. Juni 1999	16. Juni 1998
Informationsveranstaltung für alle Mitglieder der Landesregierung		Im Rahmen einer GM-Machbarkeitsstudie	Oktober 1999	Informationsveranstaltung 18. Dez. 2001
Federführung	Sozialministerium	Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen	Ministerium für Frauen, Arbeit und Soziales	Ministerium für Gesundheit und Soziales
Pilotprozesse in den Ministerien <small>(Quelle: Mechthild Kopel, Dr. Sandra K. Saeed (ISA-Consult): Gender Mainstreaming. Berlin 2003)</small>	Modellprojekte in verschiedenen Ministerien	Modellprojekte in vier Abteilungen des MASGF	Pilotprojekte in verschiedenen Ministerien	Pilotprojekt im Sozialministerium

temberg und Niedersachsen) Bundesländern.

Dazu gibt es folgende Ergebnisse:

> Programmatisch bekennen sich alle vier Bundesländer zur Anwendung von Gender Mainstreaming. Trotzdem ergeben sich unterschiedliche Niveaus der Realisierung.

> Dabei sind die Bundesländer zu differenzieren: einerseits nach Sachsen-Anhalt und Niedersachsen, die Aktivitäten auch jenseits der ESF-Intervention entfalten. Andererseits sind Brandenburg und Baden-Württemberg zu nennen, wo sich die Gender-Mainstreaming-Aktivitäten auf einzelne Ministerien beschränken und sich die Umsetzung

Strategische Schwerpunktsetzung

Um die Breitenwirkung zu erreichen, sollte die Strategie von Birgita Berhorst (EU-Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziale Angelegenheiten) beherzigt werden. Sie hatte bei der Ergebnispräsentation des Projektes, auf der noch weitere Länder wie Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern ihre Gender-Mainstreaming-Ansätze vorgestellt hatten, vorgeschlagen: „Es sollte eine stärkere Konzentration auf bestimmte Themen erfolgen, damit ein effektiverer Mitteleinsatz und eine bessere Öffentlichkeitswirksamkeit erzielt werden kann.“ □

(em)

Regionale Anwendung von Gender Mainstreaming mit der Förderung 'Verzahnung und Chancengleichheit'

Das MASGF misst der Regionalisierung des Gender-Mainstreaming-Ansatzes als Instrument zur schrittweisen Herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern in den Regionen des Landes eine besondere arbeitsmarktpolitische Bedeutung bei. In einem ersten Schritt wurde seit dem Jahr 2000 die Umsetzung von Gender Mainstreaming als Zielstellung in die Förderung von 'Regionalstellen Frauen und Arbeitsmarkt' aufgenommen und durch flankierende Qualifizierungsmaßnahmen unterstützt. Ziel war es, die Regionalstellen zu Multiplikatoren von Gender Mainstreaming in den Regionen des Landes zu entwickeln. Die Evaluierung der Regionalstellenförderung hat ergeben, dass Gleichstellungsaktivitäten an der Schnittstelle der Politikbereiche Wirtschaft, Beschäftigung und Strukturentwicklung höhere Effekte erzielen können, wenn sie wirtschaftsnäher ausgerichtet werden. Zur Erhöhung der Gendereffizienz der vom Land geförderten Beratungsstrukturen hat das MASGF daher zu Beginn 2003 die 'Verzahnungsförderung' mit der Förderung von 'Regionalstellen Frauen und Arbeitsmarkt' zur Förderung 'Verzahnung und Chancengleichheit' (VC) zusammengeführt. Im Rahmen der Landesstrategie zur stärkeren Verzahnung von Mitteln des Landes mit Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit fördert das MASGF Projektkapazitäten und Projektmanagement zur Verzahnung öffentlich geförderter Beschäftigung mit kommunalen Infrastrukturmaßnahmen in den Landkreisen und kreisfreien Städten nunmehr mit einem spezifischen Genderansatz.

Denn für eine nachhaltige Infrastrukturentwicklung ist die Einbeziehung der spezifischen Situation von Frauen und Männern und von Familien gerade auch angesichts der demografischen Entwicklung von erheblicher Bedeutung.

In allen 18 Landkreisen und kreisfreien Städten sind Arbeitsteams zur VC gebildet worden. In Umsetzung des Ziels zur Chancengleichheit befördern die VC-Teams als Initiatoren und Multiplikatoren die Anwendung von Gender Mainstreaming bei der Entwicklung und Umsetzung regionaler Beschäftigungsprogramme und -initiativen und unterstützen die Regionen bei Problemlösungen zum Abbau geschlechtsspezifischer Nachteile auf dem Arbeitsmarkt.

Christel Langhoff, MASGF

Gender Mainstreaming? Machen wir doch längst!

Erfordernisse bei der Umsetzung des Gender-Mainstreaming-Prinzips in den Europäischen Struktur

Die Bemühungen um die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit haben ohne Zweifel mit der Diskussion um Gender Mainstreaming neue Impulse erhalten. Jahre nachdem alle EU-Mitgliedstaaten mit dem Amsterdamer Vertrag (1999) die rechtliche Verpflichtung eingegangen sind, Chancengleichheit von Männern und Frauen in allen Politikbereichen umzusetzen, wird das Konzept und die damit verbundene Methode des Gender Mainstreaming in unterschiedlicher Intensität, Verbindlichkeit und mit differenziertem inhaltlichen Verständnis umgesetzt.

Als Mitte der 90er Jahre auf EU-Ebene gefordert wurde, dass die bei politischen Entscheidungsprozessen beteiligten AkteurInnen in allen Bereichen und auf allen Ebenen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern einnehmen müssen, war es relativ leicht für alle Mitgliedstaaten, diesen Ansatz mitzutragen, ließ er doch genug Spielraum für inhaltliche Interpretation. Ende 2002 definiert die EU-Kommission genauer: „Gender Mainstreaming bedeutet, dass bei der Vorbereitung, Durchführung, Begleitung und Bewertung aller allgemeinen Maßnahmen und Tätigkeiten die Auswirkungen auf die jeweilige Situation der Frauen und Männer erkennbar und aktiv berücksichtigt werden. ... Die Pläne und Programme sollen insgesamt zur Gleichstellung von Männern und Frauen beitragen und so gestaltet sein, dass ihre Wirkung, während und nach der Durchführung erkennbar wird.“

Noch in aller Munde, jedoch nach meiner Empfindung immer weniger ein Türöffner, stellt das Konzept auch heute noch eine enorme Herausforderung an den gesamten Planungs- und Umsetzungsprozess der EU-Strukturfonds dar, erzwingt Denkarbeit in ungewöhnliche Richtung, eine spezifische Fachkompetenz, erfordert Beharrlichkeit und übt Durchsetzungskraft.

Selbst Lernende in diesem Prozess verweist die EU-Kommission in ihrer Mitteilung zur Implementierung des Gender Mainstreaming in den Strukturfonds-Programmdokumenten 2000-2006 auf noch bestehende Defizite und damit auf ein notwendig anzugehendes Handlungsspektrum (siehe Zitate). Im Folgenden möchte ich einige dieser Punkte näher beleuchten, im Bewusstsein, dass es nur einige Ansätze in einem überaus komplexen Gestaltungsfeld sind.

Denkmuster hinterfragen

Wenn um Gender Mainstreaming diskutiert wird, dann verbindet sich der Begriff bei den Beteiligten meist mit Frauen, ihren Bedürfnissen und Interessen. Das ist nicht verwunderlich, da die Einheit von

Chancengleichheit und Frauenförderung lang eingeübte Denkmuster sind. Niemand ist davon frei, soll es auch nicht sein, da bestehende Diskriminierungen und geschlechtsspezifische Segregation allgegenwärtig sind und wirksame Maßnahmen notwendig machen. Mit der Forderung nach Gender Mainstreaming achteten alle Verantwortlichen für die EU-Strukturfondsförderung in der gegenwärtigen Förderperiode bewusst auf die Einbeziehung von Maßnahmen, in der EU-Sprache ‘positive Aktionen’, die Frauen in den Mittelpunkt der Förderung stellen. Projekte zur Unterstützung von Existenzgründerinnen, Landfrauen oder Berufsrückkehrerinnen und zur Integration von Frauen in IT-Berufen sind hervorhebenswerte Beispiele.

Allerdings existieren die Diskussionen um den Inhalt der Begriffe gleichstellungsfördernd, gleichstellungsneutral dabei ebenso weiter wie die Schwierigkeiten bei der Geschlechter-Gleichstellungspolitik oder die Meinungsunterschiede bezüglich der Prioritäten bei Umsetzung der Ziele der einzelnen Strukturfonds.

Neues erfordert Beharrlichkeit

Das Neue am Gender Mainstreaming ist nicht die Zielstellung der Geschlechtergerechtigkeit. Innovativ und von noch kaum reflektierter sozialer und kultureller Bedeutung ist, dass bei allen politischen Entscheidungen die Betroffenheit von Frauen und Männern bewusst zu hinterfragen ist. Nur so kann die Reproduktion von Diskriminierung und geschlechtsspezifischer Segregation als strukturelles Problem angenommen und gelöst werden.

Auch heute noch wird z. B. das Vereinbarkeitsproblem von Familie und Erwerbstätigkeit fast ausschließlich den Frauen zugeschrieben. Die Teilhabe von Männern an Erziehungs- und Hausarbeit wird in der Regel nicht in deren eigenem Interesse eingefordert, sondern um Frauen zu entlasten. Stärker sollten in diesem Kontext auch ‘Männerbilder’ hinterfragt werden. So fördert gegenwärtig die EU

ein Projekt ‘Work Change Gender’, das sich der Neuorientierung männlicher Lebensweisen zuwendet. Es werden Wege aufgezeigt, die es Männern ermöglichen, mit Karrierebrüchen und Unsicherheiten konstruktiv umzugehen sowie ihr Selbstbild zu hinterfragen.

Gender Mainstreaming als neues Konzept beinhaltet die Forderung, dass die Geschlechterfrage nicht als ‘Nebenschauplatz’ betrachtet wird, sondern Geschlechtergerechtigkeit in allen Politikbereichen Grundlage von Entscheidungen ist. Dies geht nur in Einheit mit der Veränderung von Verhalten, Einstellungen und Werten, wie es die EU-Kommission fordert.

Mainstreaming muss den Mainstream praktizieren

Wie kann Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit als Selbstverständliches, grundlegendes Handlungsmuster (Mainstream) tätigkeitsorientierend werden, also ins ‘-ing’ übergehen? Spätestens hier offenbart sich die ganze Komplexität und Problematik. Einerseits wurden zu Beginn der Planungsperiode alle durch die EU-Strukturfonds geförderten Maßnahmen einer Prüfung nach den voraussichtlichen geschlechtsspezifischen Wirkungen unterzogen. Andererseits konnten bei dieser Antizipation nur wahrgenommene Mechanismen berücksichtigt werden.

Nicht selten wurde versucht, eine Methode ohne inhaltliche Diskussion umzusetzen. So bestimmte im Wesentlichen die Auffassung des Bewertenden die konkrete Form und den Inhalt der Prüfung und die daraus folgenden Konsequenzen. Damit Gender Mainstreaming wirksam praktiziert werden kann, muss jedoch die Methode ihre inhaltlichen Grundlagen im Rahmen eines Diskurses über Gleichstellung erhalten. Dieser sollte unter den Beteiligten im Fachbereich geführt und durch einen expliziten, für alle Ebenen verbindlich gemachten politischen Willen gestärkt werden. Eine bewusste Steuerung lässt sich nur durch eine Orientierung an qualitativen und quantitativen Zielen durchsetzen. Dazu bedarf es eines Top-

down-Vorgehens. Gleichzeitig lebt das Konzept nur durch Bottom-up. Alle AkteurInnen sind aufgefordert, in einem beteiligungsorientierten Meinungsbildungsprozess Ziele und Inhalte zu Geschlechterdemokratie für ihr jeweiliges Arbeitsfeld zu definieren. Es sind klare Kriterien für die Inhalte des Mainstreaming im spezifischen Fachbereich, der Fachaufgabe und der Organisationskultur angemessen, zu entwickeln. Hier existieren noch keine fertigen Lösungen.

Gender Mainstreaming als Teil der Fachkompetenz

Gender Mainstreaming ist, auch aus oben beschriebenen Gründen, noch nicht zur Denkgewohnheit geworden. Eine spezifische Fachkompetenz ist erforderlich, die auch entsprechend angeeignet werden muss. So nehmen am Entscheidungsprozess Beteiligte, die sich nicht intensiv mit Geschlechterfragen beschäftigt haben, auch bei gutem Willen verdeckte Diskriminierung nicht wahr.

In den Diskussionen gehen wir meist unausgesprochen davon aus, dass alle mit den Begriffen 'Emanzipation der Geschlechter' oder 'Geschlechtergerechtigkeit' zumindest Ähnliches verbinden. Nur selten findet z. B. ein Austausch darüber statt, ob die Herstellung von Bedingungen gemeint ist, die gleiche Entwicklungschancen für beide Geschlechter befördern. Oder ob die Geschlechterdemokratie 'lediglich' kurz- und mittelfristig die Beschäftigungsquote von Frauen erhöhen soll, um die bestehenden sozialen Systeme zu stabilisieren und eine leistungsstarke Ökonomie zu sichern.

Die Herstellung von Geschlechterdemokratie bedeutet in einem grundsätzlichen Sinne die Herstellung formaler und sozialer Chancengleichheit der Geschlechter, aber auch die Anerkennung von Vielfalt und Gleichwertigkeit der Lebensentwürfe. Das impliziert u. a. das unausgesprochene 'Normale' auf den Prüfstand zu stellen. Unsere Gesellschaft hat eine Reihe von Geschlechterstereotypen parat. Auch daran gilt es, im Mainstreaming zu arbeiten.

Voraussetzung für die erfolgreiche Implementierung von Gender Mainstreaming in den Planungsdokumenten sowie bei deren Umsetzung ist demnach die Aneignung und ständige Vertiefung von Gender-Kompetenz bei allen AkteurInnen, beginnend an der Spitze der Organisation. Dieser Aneignungsprozess kann

nicht delegiert werden. Die Kompetenzaneignung muss systematisch und tätigkeitsorientiert erfolgen und verbindlich organisiert werden. Dazu sind organisatorische Rahmenbedingungen erforderlich, wie das Bereitstellen von zeitlichen, finanziellen oder personellen Ressourcen, ein Umsetzungsplan und die Einbeziehung von ExpertInnen.

Kompetenzaneignung meint in diesem Feld die Sensibilisierung zur Reflexion der angeeigneten Geschlechterbilder, das Bewusstmachen von unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten beider Geschlechter, die Akzeptanz von unterschiedlichen Lebensentwürfen sowie die fachliche Fortbildung zum Erlernen der unterschiedlichen Umsetzungsinstrumente.

Problemadäquates Controlling

Mit der Reform der Europäischen Strukturfonds wird einer effizienten Begleitung und Bewertung der strukturpolitischen Aktivitäten erhöhte Bedeutung beigemessen. Dabei besteht nach wie vor die Aufgabe, handhabbare Controllinginstrumente zu entwickeln und vorhandene statistische Daten daraufhin zu hinterfragen, ob sie die Lebenswirklichkeit von Frauen und Männern in den verschiedenen Interventionsbereichen der Strukturfonds abbilden können.

Angesichts der daraus erwachsenden Handlungsbedarfe hat sich auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Land Brandenburg eine Arbeitsgruppe aus Vertreterinnen und Vertretern des MASGF, der Strukturfondsverwaltungen und der Verwaltungsbehörde gebildet, die sich zur Aufgabe gestellt hat, wirksame Schritte zur Prüfung und Entwicklung problemadäquater Indikatoren zu gehen und die Arbeit an dieser Problematik in abgestimmter Form zu führen. Auch in dieser Arbeitsgruppe zeigt sich, dass Erfahrungsaustausch eine sich rechnende, für alle nützliche Investition ist.

Gender Mainstreaming trägt zweifellos zur Kundenorientierung, Passgenauigkeit der Maßnahmen und somit zu mehr Effizienz des Strukturfondseinsatzes bei. Deshalb ist es wichtig, dass Politik und Verwaltungshandeln qualitätssichernde Rahmendingungen schaffen, die es ermöglichen, Gender Mainstreaming als Arbeitsinstrument zu realisieren. □

Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG,
Niederlassung Potsdam

Zitate

„Bisher wurden im Rahmen der Fonds in erster Linie spezifische Frauenförderungsmaßnahmen oder Pilotprojekte finanziert, deren Bedeutung zwar nicht zu unterschätzen ist, die jedoch nichts gegen strukturelle Ungleichheiten ausrichten können.“

„Das Hauptproblem, das sich im vorangegangenen Planungszeitraum abzeichnete, dass nämlich viele Maßnahmen bestehende geschlechtsspezifische Muster und die geschlechtsspezifische Segregation verstärken, setzt sich im aktuellen Programmplanungszeitraum fort.“

„Jedoch konzentriert man sich ... auf die Bereiche Beschäftigung und Humanressourcenentwicklung ... Dagegen werden andere Bereiche vernachlässigt, wie z. B. Umwelt, Verkehr, Entwicklung des ländlichen Raums, Forschung und Entwicklung usw.“

„Ein effektives Gender Mainstreaming zu praktizieren, ist eine anspruchsvolle Aufgabe, deren Bewältigung eine spezifische Fachkompetenz erfordert ...“

„Die in den Programmen enthaltenen Analysen münden nicht immer in der Definition strategischer Gleichstellungsziele ...“

„... sind geeignete Gleichstellungsindikatoren erforderlich, die - anstelle einer rein zahlenmäßigen Erfassung - den Abbau von Disparitäten oder Verbesserungen hinsichtlich der Gleichstellung ... als Ergebnisse und Auswirkungen erfassen.“

„Die Mitgliedstaaten werden dringend gebeten, dass nach Geschlecht aufgeschlüsselte Statistiken wie auch die Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen zu einem festen Bestandteil der Strukturinterventionen werden, auch in Bereichen, die traditionell weniger im Blickpunkt der Gleichstellungspolitik standen ...“

(Quelle: Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, Implementierung des Gender-Mainstreamings in den Strukturfonds-Planungsdokumenten 2000-2006. Brüssel, den 20.12.2002. KOM (2002) 748 endgültig)

No quality without equality

„Das Geschlecht ist ein Sortierprinzip, das wir uns einfach nicht mehr leisten können“

„Wenn wir es schaffen, das so genannte Problem ‘Gleichstellung’ in die Ressource ‘Gleichstellung’ zu verwandeln, dann sind wir in der Gender-Mainstreaming-Frage einen großen Schritt vorangekommen“, dieses Fazit von Gabriella Åhmansson, Prorektorin der Universität Gävle, fand breite Zustimmung unter den etwa 120 Teilnehmerinnen der Gender-Fachtagung am 27./28. Oktober in Potsdam. An der von der LASA organisierten internationalen Konferenz nahmen auch der brandenburgische Arbeits- und Frauenminister Günter Baaske, der schwedische Botschafter, Carl Tham, die stellvertretende ‘Landshövding’ von Gävleborg, Monica Robin-Svensson, und der LASA-Geschäftsführer Wolfgang Kubiczek teil (siehe Foto v. l.).



Stimmen

„Gleichstellung anzustreben, ist nicht nur eine gesellschaftliche Notwendigkeit, sondern bringt auch wirtschaftspolitische Erfolge. Denn in Ländern, wo Männer und Frauen zu gleichen Teilen in den Arbeitsmarkt integriert sind, gibt es auch einen niedrigeren Anteil an Arbeitslosen.“

(S. E. Carl Tham, Botschafter von Schweden)

„Wir wollen aus den nordeuropäischen Erfahrungen lernen und sie für Brandenburg nutzen. Dies ist nicht nur eine Frage der Geschlechtergerechtigkeit, sondern auch der Generationengerechtigkeit. Gerade junge Menschen wollen beides - Beruf und Kinder.“

(Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen)

„Eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik sollte mit feministischen Untertönen einhergehen. Um das Geschlecht systematisch zu berücksichtigen, ist eine Kraftanstrengung notwendig, die von allen in der Gesellschaft getragen werden muss.“

(Monika Robin-Svensson, stellvertretende Landshövding, Gävleborg)

„Der Traum der aktiven Frauen ist, dass mit dem EU-Beitritt Polens, die Gleichstellungspolitik vorangetrieben wird.“

(Dr. Bozena Choluj, Universität Viadrina)

„Mit der Durchsetzung der Gleichstellung sehen wir für den Arbeitsmarkt ein großes Potenzial. Doch um die Chancen auch zu nutzen, müssen wir noch systematischere Untersuchungen durchführen.“

(Margit Haupt-Kopmann, Vizepräsidentin des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg)

„Eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik erhöht die Leistungskraft und die Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen. Denn der Weg zu ‘total quality’ führt nur über ‘total equality’.“

(Eva Maria Roer, Vorstandsvorsitzende TOTAL E-QUALITY e. V.)

‘Chancengleichheit von Männern und Frauen? Impulse und Erfahrungen aus Schweden, Österreich und Deutschland zur Verwirklichung einer europäischen Vision’ - so lautet der Titel der Fachtagung. Und ganz ihrem Titel gerecht werdend, bildeten Referate über modellhafte Politikansätze, Pilotprojekte und Best-Practice-Beispiele einen breiten Rahmen.

„Wir wünschen uns schwedische Verhältnisse“

Besonders lehrreich waren auch diesmal wieder die Impulsreferate über ‘Gender made in Sweden’. Die dort erzielten Essentials und Fortschritte sind nicht nur für Europa beispielgebend, sondern haben Schweden zum Weltmeister in der Gender-Frage werden lassen.

Dies zeigte sich insbesondere bei den in den Arbeitsgruppen diskutierten Teilbereichen Wirtschaft, Verwaltung und Erziehung. Die dort vorgestellten schwedischen Best-Practice-Projekte untermauerten die Vorreiterrolle, die das Land bei diesem Thema einnimmt und die bei einer Teilnehmerin zu dem spontanen Ausspruch führte: „Wir wünschen uns schwedische Verhältnisse.“

Doch diese Resultate sind noch längst kein Grund, sich in Schweden auf seinen Lorbeeren auszuruhen, sondern eher Ansporn, noch weiter nach Lösungen zu suchen, mit denen die Gleichstellung in allen Politikfeldern erzielt werden kann. Dazu gehört auch der jüngst verabschiedete Aktionsplan der schwedischen Regierung, mit dem die Gleichstellung insbesondere in sozialpolitischen Bereichen wie Bildung, Familie, Beruf durchgesetzt sowie Missbrauch und Prostitution gegen Frauen verhindert werden soll.

Dreh- und Angelpunkt sind die Sanktionen

In der Diskussion stellte sich dann heraus, dass ein Erfolgsgarant für die schwedische Gleichstellungspolitik die

Sanktionen sind, die von einem Kontrollorgan verhängt werden.

Gerade die bundesdeutsche Diskussion um die (Nicht)Implementierung von Gender-Mainstreaming-Kriterien bei den Europäischen Strukturfonds zeigt, dass mit Freiwilligkeit bisher nicht allzu viel erreicht wurde. So schnell wird sich aber in dieser Frage wohl nichts bewegen, denn auch die Europäische Union hat - obwohl sie Gender Mainstreaming stark forciert - bisher auf Sanktionen verzichtet.

Brandenburger Aktivitäten

In Brandenburg herrscht nicht nur Besorgnis erregender Geburtenrückgang, sondern es gibt auch eine starke Abwanderung hoch qualifizierter junger Frauen. Die Brandenburger Landesregierung hat auf diesen Negativtrend mit einem Maßnahmenkataloge reagiert, um eine Trendwende herbeizuführen.

Wie Minister Baaske in seiner Rede ausführte, würden hierzu die Lotsendienste an fünf Orten gehören, die speziell gründungswillige Frauen unterstützen, ein Mentoringprojekt, das Frauen den Weg in die Chefetagen erleichtern solle, das INNOPUNKT-Projekt ‘Frauen in IT-Berufen’ und der Ideenwettbewerb ‘Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit’ (siehe hier Seiten 11, 12, 13).

„Diese Maßnahmen sind für uns wichtige Instrumente, um Chancengleichheit und vor allem ‘Gender Mainstreaming’ voranbringen zu können. Es geht nicht um Gleichmacherei, es geht um mehr Gerechtigkeit und wettbewerbsfähige, effiziente und zukunftsfähige Unternehmen“, so Staatssekretärin Margret Schlüter.

Doch bis dahin ist noch ein weiter Weg zurückzulegen, der, so die Einschätzung von Prof. Gabriella Åhmansson, erst dann endet, „wenn wir nicht mehr zusammenkommen müssen und darüber reden, wie wir Gleichstellung erreichen können“. □ (em)

‘Europäische Erfahrungen nutzen’

Best-Practice-Beispiele aus Österreich und Schweden

Auf der LASA-Tagung wurden auch zwei europäische Projekte vorgestellt, auf die wir an dieser Stelle näher eingehen wollen, weil mit den Projekten eine systematische und strukturelle Verankerung zur Umsetzung von Chancengleichheit angestrebt wird. Beide Modellbeispiele setzen auf den Aspekt der Nachhaltigkeit, weil sie ein breites gesellschaftspolitisches Spektrum im Blick haben und sich nicht nur an eine Zielgruppe richten.

EQUAL-Gemeinschaftsinitiative ‘JUST GEM’: Ein integriertes Gesamtkonzept für die Steiermark



Ziel ist es, durch die Implementierung von Gender Mainstreaming (GM) strukturverändernde Prozesse in Gang zu setzen, welche in Zukunft eine umfassende Gleichstellungspolitik in der regionalen Arbeitsmarktpolitik forcieren. Weiter konzentriert sich die Entwicklungspartnerschaft (EP) auf die Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligung am Arbeitsmarkt, das Durchdringen von Hierarchien und Strukturen in arbeitsmarktpolitisch relevanten Organisationen und Unternehmen.

Zielgruppen sind Gender-Mainstreaming-Beauftragte, ManagerInnen in arbeitsmarktpolitisch relevanten Organisationen, TrägerInnen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, ‘Opinion Leader’ und politische RepräsentantInnen.

> **Modul 1 - Typus Entwicklung: Konzeptionierung für den Kompetenzerwerb zur GM-Umsetzung**
Dazu gehören das Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses der Gender-Mainstreaming-Strategie, die Überprüfung und Bewertung bestehender Instrumente, die (Weiter-)Entwicklung von Instrumenten zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen sowie die Konzeption und Durchführung von Pilotprojekten zum Gender-Mainstreaming-Kompetenzerwerb für unterschiedliche Zielgruppen.

> **Modul 2 - Typus Forschung: Datengrundlagen und Begleitung**

In diesem Modul werden konkrete Daten und soziokulturelle Rahmenbedingungen zur Identifikation der Handlungsfelder erhoben und zugunsten einer effektiven Implementierung von Gender Mainstreaming, Beratung und Evaluierung ausgewertet.

> **Modul 3 - Typus Sensibilisierung und Informationsverbreitung: Umsetzung der Pilotprojekte**

Bei diesem Teilprojekt werden die regionalen Pilotprojekte auf der Ebene der Steuerungsgruppe der ‘Regionalen Beschäftigungspakte’ umgesetzt und weiterentwickelt. Ziel ist, generell in arbeitsmarktpolitisch und regional relevanten Bereichen Kompetenzen zu entwickeln, damit hier das Gender-Mainstreaming-Prinzip angewandt werden kann.

Internet: www.justgem.at

GenuX: Qualifizierungs- und Trainingsprojekt der Provinzverwaltung Gävleborg



Nach dem Motto: „Wir können Gender Mainstreaming nicht nur fordern, sondern müssen selbst mit gutem Beispiel vorangehen“, hat die Provinz Gävleborg ein GM-Trainingsprojekt initiiert. Das Projekt gliedert sich in drei Phasen: 1. Ist-Analyse und GM-Modelltraining, 2. Erweitertes GM-Training und 3. Umsetzung in allen Politikfeldern. Das dreijährige Projekt befindet sich zurzeit in der letzten Phase. Ziel ist es, nach Projektende Gender-Mainstreaming-Checklisten für alle Politikfelder entwickelt zu haben.

Zielgruppen waren in der 1. Phase 25 ausgewählte MitarbeiterInnen der Landesverwaltung, in der 2. Phase 40 ausgewählte Personen des öffentlichen Lebens und in der 3. Phase MitarbeiterInnen aus allen Politikfeldern des öffentlichen Lebens.

In der Provinzialregierung von Gävleborg wird bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming konsequent auf zwei Strategien gesetzt: die Gleichstellung im Erziehungsbereich und die Etablierung von Strukturen. Dazu hat die Verwaltung ein Projektpaket initiiert, zu dem neben dem vorgestellten Projekt noch 3 weitere gehören:

> **Jämrum - Pädagogisches Gleichstellungszentrum**
Bei diesem Projekt erhalten bereits Kinder im Vorschulalter solche Bedingungen, die es ihnen ermöglichen, ihre gesamten individuellen Fähigkeiten - unabhängig vom Geschlecht - auszuschöpfen.

> **EQUAL-Initiative: ‘Partnerschaft für Geschlechtergleichstellung in Gävleborg’**
Das EQUAL-Projekt mit 23 Partnerorganisationen aus unterschiedlichsten Feldern der Gesellschaft hat das Ziel, die Strukturen aufzubauen, um systematisch und strukturell Hemmschwellen und Hindernisse, die einer Gleichstellung noch entgegenstehen, abzubauen, damit die Einzelergebnisse aus den verschiedenen gesellschaftspolitischen Teilbereichen nicht ‘verpuffen’.

> **SAGA-Netzwerk und Ressourcenzentrum**
Dieses Projekt bündelt die Gender-Aktivitäten in der Provinz, bietet Seminare und Veranstaltungen an, koordiniert die Netzwerkaktivitäten und ist für die überregionale und internationale Arbeit zuständig. □ (em)

Internet: www.x.lst.se (englische Version)

**Projektinhalte/
Zielsetzung**

Zielgruppen

**Teilprojekte/
Netzwerkeinbindung**

Infos

REchoke

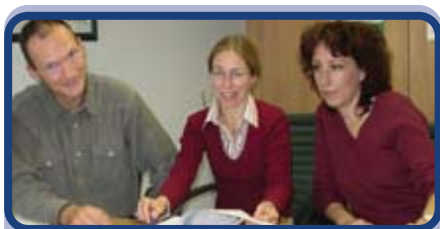
Eine EQUAL-Partnerschaft zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit Mai letzten Jahres - also seit eineinhalb Jahren - arbeiten die neun fachlichen Teilprojekte der EQUAL-Partnerschaft REchoke zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Tätig sind die Projekte in drei Brandenburger Landkreisen - Elbe-Elster, Potsdam-Mittelmark und Prignitz.

Ziel von REchoke ist es, exemplarisch Lösungsansätze für die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu schaffen und dabei flexible Modelle für familienfreundliche Arbeitsorganisation

zu entwickeln. Voraussetzung dafür ist, das gesellschaftliche Umfeld und hier vor allem die Unternehmensleitungen zu sensibilisieren. Damit die Erfahrungen und Ergebnisse der Teilprojekte - wie bei allen

EQUAL-Partnerschaften von der EU gefordert - einer breiten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden, arbeitet REchoke mit der LASA Brandenburg GmbH und dem Brandenburger Arbeitsministerium als strategische Partner zusammen. Auf transnationaler Ebene tauschen die ProjektmacherInnen Erfahrungen mit Projekten aus Portugal, Spanien und Frankreich aus. □ (jac)



Dr. Veit-Stephan Zweynert, TGZ Belzig, und Karina Degreif, Anne Demanowski, CMA Potsdam-Mittelmark

Teilprojekte von REchoke

Landkreis Elbe-Elster

- > Interjob - Auslandsaufenthalte für Arbeitgeber, -nehmer, -suchende;
 - > HogaFlex - Familienfreundliche Arbeitsplätze in Hotels und Gaststätten.
- Träger: Arbeitsförderungsgesellschaft (AFG) Elbe-Elster mbH

Landkreis Potsdam-Mittelmark

- > Zukunftswerkstatt Kind-Beruf-Familie - Beratung von Firmen u. Angestellten;
 - > Integration von An-/Ungelernten in KMU - Unterstützung für junge Eltern.
- Träger: Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein Potsdam-Mittelmark e. V.

Landkreis Prignitz

- > Beruflicher Neu- und Wiedereinstieg
- Träger: Gesellschaft zur Wirtschaftsförderung, Qualifizierung, Beschäftigung mbH
- > IntraGate - Chancenverbesserung in der Familienphase
- Träger: Pro Connections - Lernen ohne Grenzen e. V.

In allen drei Landkreisen

- > Coaching-Management-Agenturen - Individuelles Coaching in Betrieben, Sensibilisierung, Modellentwicklung
- Träger: AFG Elbe-Elster, Pro Connection e. V., TGZ Fläming GmbH
- Koordinierungsstelle REchoke/Infos**
TGZ Fläming GmbH, Brücker Landstraße 22b, 14806 Belzig; Dr. Veit-Stephan Zweynert, Tel.: (03 38 41) 6 54 00, E-Mail: stephan.zweynert@tgz-belzig.de, Internet: www.neu-start.org

Ein familienfreundlicher Betrieb erwirtschaftet ...

... einen betriebswirtschaftlichen Mehrwert, ist sich Dr. Veit-Stephan Zweynert, Koordinator für REchoke, sicher. Im Folgenden sagt er, warum.

- Was ist ein familienfreundliches Unternehmen?
Familienfreundlich ist ein Unternehmen dann, wenn seitens der Unternehmensleitung klar kommuniziert wird, dass sie sich bewusst ist, dass die MitarbeiterInnen Familien haben, mit Kindern, mit Eheleuten, teilweise mit pflegebedürftigen Angehörigen. Und dass über diese Kommunikation kleine Vorteile oder organisatorische Erleichterungen für die Angestellten ermöglicht werden. Diese Erleichterungen sind für jedes Unternehmen unterschiedlich. Wenn beispielsweise Schichtarbeit so gestaltet wird, dass die Angestellten ein starkes Mitwirkungsrecht haben, dann stärkt es die Eigenverantwortung und sie haben Einfluss darauf, ihre persönlichen Belange mit dem Erfordernis der Schichten unter einen Hut zu bringen. Das klingt wenig, kann aber schon sehr viel sein.

- Welche Erfahrungen haben Sie in eineinhalb Jahren REchoke gemacht?
Wir hatten am Anfang das Gefühl, dass wir mit unserem Thema die Betriebsleitungen kaum erreichen. Das hat sich geändert. Über unsere Fachveranstaltungen zu Themen, wie Telearbeit, Pflege in der Familie oder flexible Arbeitszeiten, bekommen wir häufig Zugang zu Betrieben. Darüber hinaus haben wir in einer Mailingaktion mehr als 1.500 Unternehmen einen Fragebogen zugeschickt, von denen 197 Betriebe - also 13 Prozent - geantwortet haben.

- Warum interessieren sich die Unternehmen für Ihr Thema?
Die Betriebe werden sich darüber klar, dass der Mensch, der die Arbeit macht, die wichtigste Ressource ist. Wenn Ar-

beitgeber mit diesem Menschen ein offeneres und gerechteres Verhältnis entwickeln, können sie - auch wenn der Markt nicht besser wird - einen betriebswirtschaftlichen Gewinn erwirtschaften. Dieser resultiert aus einer besseren Mitarbeiterbindung, durch die kostspielige Annoncenaktionen und Einarbeitungszeiten entfallen, aus einer Senkung des Krankenstandes, aus weniger 'Laissez-faire-Einstellungen' oder inneren Kündigungen. Diesen Gewinn können Unternehmer in Euro und Cent ausrechnen.

- Wo fließen bei REchoke Gender-Mainstreaming-Ansätze hinein?
Einige Teilprojekte haben einen sehr spezifischen Gender-Mainstreaming-Ansatz, bei anderen fließt Gender Mainstreaming unspezifisch ein. Unspezifisch heißt, dass in diesen Teilprojekten alle geplanten Aktivitäten immer hinsichtlich ihrer Auswirkung auf Frauen und Männer untersucht, bewertet und Entscheidungen unter diesem Aspekt getroffen werden.

Teilprojekte mit einem spezifischen Gender-Mainstreaming-Ansatz hingegen machen gezielte Aktivitäten, um Gender-Aspekte in der Öffentlichkeit zu verankern. So hat die Coaching-Management-Agentur zum Männertag ein Väterquiz in den regionalen Zeitungen veröffentlicht: Kennen Sie die Schuhgröße ihres Kindes, wann haben Sie das letzte Mal mit ihrem Kind einen halben Tag in der Freizeit verbracht etc. Wir hatten einen regen Zuspruch auf dieses Quiz und haben die Auswertung wiederum in die Zeitungen gebracht. Gender Mainstreaming ist nicht nur Frauenförderung, sondern wir versuchen auch, die Familien- und Berufsproblematik stärker in die Köpfe der Männer zu bringen. □ (jac)

Coaching-Management-Agentur

REchoke-Teilprojekt in Potsdam-Mittelmark

Eine Betriebsanalyse für UnternehmerInnen, Beratung von ExistenzgründerInnen sowie Veranstaltungen sind die Angebote der Coaching-Management-Agentur (CMA). Alles natürlich zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

„In der Betriebsanalyse wird deutlich, ob MitarbeiterInnen mit einer Doppelbelastung Probleme haben“, sagt Anne Demanowski von der CMA. Dann suchen sie und ihre Kollegin Lösungen im Betrieb, um die Anforderungen von Beruf und Familie tragbar zu machen. Dabei haben die CMA-Mitarbeiterinnen nicht nur Familien mit Kindern im Blick. Auch die

Pflege von älteren Angehörigen bringt große Belastungen mit sich. „Das ist noch ein Tabuthema, doch in Betrieben mit Beschäftigten ab 40 Jahren wird es sehr akut“, sagt Demanowski. Mit der Frage, was denn geschehe, wenn die Chefsekretärin plötzlich ihre Eltern pflegen müsse, habe sie schon manche Geschäftsführung hellhörig gemacht. □ (jac)

„So nach und nach werden alle Vater“

Sven Rosenthal und Diana Deinert beschäftigen in dem Handwerksbetrieb ROSENTHAL HAUSTECHNIK vier Mitarbeiter und zwei Lehrlinge. ROSENTHAL HAUSTECHNIK gibt es seit 5 Jahren - ein junges Unternehmen, auch von den Mitarbeitern her. Rosenthal und Deinert sind mit 34 und 31 Jahren die ältesten in der Firma, die Mitarbeiter sind alle jünger als 30 Jahre und im besten Familienalter.



- Herr Rosenthal, Sie haben eine Betriebsanalyse durch die Coaching-Management-Agentur machen lassen. Warum?

Rosenthal: So nach und nach werden alle Vater. Da ist es interessant zu wissen, wo die Interessen der Arbeitnehmer liegen.

Deinert: Bei einem Mitarbeiter haben wir erst vier Wochen vor der Geburt erfahren, dass er Vater wird. Wir haben selber eine kleine Tochter und wissen, wie schwer es ist, Beruf und Kind zu vereinbaren. Wir wollen, dass unsere Mitarbeiter uns ansprechen, wenn es Probleme gibt, weil wir sie im Betrieb halten wollen. Es ist wichtig, dass wir keine Faktoren im Betrieb haben, die wir nicht kennen, die aber die Leute dazu bewegen, unzufrieden zu sein. Diese Faktoren wollen wir herauskitzeln.

- Gibt es etwas, was Sie Ihren Familienvätern anbieten?

Deinert: Wir haben sehr viel Arbeit und

es fallen monatlich Überstunden an, die wir ausbezahlen. Der eine Vater wollte lieber Freizeitausgleich haben. Jetzt bekommt er einen Tag pro Monat frei. Der andere Vater möchte die Überstunden weiterhin bezahlt bekommen.

- Können Sie das organisieren, wenn Sie so viel Arbeit haben?

Rosenthal: Ich sehe, auf welcher Baustelle Termindruck ist und wo wir einen Tag aussetzen können, etwa wenn eine Baustelle beendet ist und eine neue beginnt, oder ob ich einen anderen Mitarbeiter für den Tag auf der Baustelle einsetzen kann. Da muss man flexibel sein. Es tut zwar weh, wenn man viel Arbeit hat, aber wir bekommen es immer organisiert.

- Was ist denn bei Ihrer Betriebsanalyse herausgekommen?

Deinert: Die Mitarbeiter nehmen unsere Angebote nicht als Mehrwert wahr ...

Rosenthal: ... sondern als Selbstverständlichkeit.

- Das ist es nicht, was Sie erreichen wollen. Sie geben einen Bonus, damit die Leute sich mit Ihrem Unternehmen identifizieren ...

Deinert: ... genau, das ist auch das Resümee der Analyse. Wir müssen unseren Mitarbeitern vermitteln, dass wir uns bemühen. Wir haben eine 40-Stunden-Woche, die kann man nicht wegreden, aber wir versuchen Sachen anzubieten, um die Situation zu verbessern. □ (jac)

MASGF-Ideenwettbewerb

‘Familie und Erwerbstätigkeit’

In der Familienpolitik des Landes Brandenburg nimmt die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zukünftig eine tragende Rolle ein. Brandenburg möchte auch weiterhin ein Land für Familien sein.

Familienfreundlichkeit wird in naher Zukunft, vor allem unter dem Aspekt des demografischen Wandels, zu einem wesentlichen Element im Wettbewerb von Unternehmen um Fachkräfte werden. Am 24.06.2002 wurde bereits zum zweiten Mal zur Einreichung von Projektvorschlägen aufgerufen.

Inhalt

Durch eine verstärkte Einbindung der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) waren alle potenziellen Antragsteller in der Arbeitsförderung des Landes Brandenburg aufgerufen, beispielhafte Projekte und Initiativen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit einzureichen. Gefördert werden beispielsweise Projekte zur:

- > Umsetzung geeigneter Arbeitsorganisations- und -zeitformen,
- > Qualifizierung in IuK-Anwendungstechnologien,
- > familienfreundlichen beruflichen Wiedereingliederung,
- > Verbesserung der Mobilität.

Laufzeit und Finanzierung

Die Laufzeit der Projekte reicht vom 1. Januar 2003 bis zum 31. Dezember 2004. In dieser Zeit stehen insgesamt 1,0 Millionen Euro aus Landes- und EU-Mitteln zur Verfügung.

Ergebnis

Aus 18 eingereichten Projektvorschlägen gingen die folgenden fünf Gewinnerprojekte hervor:

- > ‘Sprungbrett’ von der edfrau GmbH in Cottbus,
- > ‘Mobilitätsoffensive Wirtschaft und Familie’ des Arbeits- und Ausbildungsförderungsvereins Belgig e. V.,
- > ‘Pro Variable’ vom Pro Connections e. V. in Steffenshagen,
- > ‘REgionale Kinderbetreuungs-Informationen-Zentrale’ vom Ludwigsfelder Frauenstammtisch e. V.,
- > ‘Mit Multimedia Chancen erkennen und nutzen’ vom Frauenzentrum Schwedt.

Sieglinde Kramer, MASGF

Von der griechischen Antike zur Brandenburger Gegenwart

Mentoring-Programm will Frauen in ihrer Berufskarriere fördern und unterstützen

MASGF-Ideenwettbewerb:

„Mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf“

Zielsetzung und Zielgruppen

Der Wettbewerb zielt darauf, Führungspotenziale von Frauen bei Arbeitgebern und Personalverantwortlichen sichtbar zu machen und ihre Kompetenzen im Hinblick auf Leitungstätigkeiten zu optimieren. Mentoring ist ein innovatives Unterstützungskonzept zur gezielten Förderung potenzieller Führungskräfte und Entscheidungsträgerinnen. Mit dem Programm sollen Frauen gefördert werden, die am eigenen beruflichen Fortkommen und an der Übernahme von Führungspositionen und Leitungstätigkeiten interessiert und bereit sind, ohne ihre persönliche und familiäre Lebensplanung aufzugeben.

Finanzierung und Laufzeit

Der Ideenwettbewerb wird aus Landesmitteln und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert. Die drei Siegerprojekte haben eine Laufzeit vom 1. April 2003 bis zum 31. Juli 2004.

Wettbewerbssieger

Insgesamt haben sich zehn unterschiedliche Institutionen aus ganz Deutschland mit ihren Beiträgen am Ideenwettbewerb beteiligt. Daraus wurden folgende drei von einer Jury ausgewählt:

- > IHK Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder),
- > Europanorat Wirtschaftsakademie Senftenberg,
- > Europäische Akademie für Frauen, Politik und Gesellschaft e. V., Berlin.

Erfahrungen

„Die Projektträger wenden sich jeweils an unterschiedliche Zielgruppen:

- > Existenzgründerinnen,
 - > Absolventinnen von Hoch- und Fachhochschulen,
 - > Mitarbeiterinnen mit Option auf mehr Führungsverantwortung im Betrieb.
- Alle drei Projekte zeichnen sich durch hohes Engagement der Mentees als auch der Mentoren aus.“

Heike Hofmann, LASA-Themenverantwortliche

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de
(Rubrik: Angebote/Ideenwettbewerbe/Mentoring für Frauen)

Der Begriff Mentor stammt aus der griechischen Sagenwelt: Als Odysseus nach Troja aufbrach, bat er seinen Freund Mentor, seinen Sohn Telemachos während seiner Abwesenheit zu unterrichten und auf das Leben vorzubereiten. An diese Tradition knüpft der MASGF-Ideenwettbewerb 'Frauen in Führungsverantwortung - Mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf' an. Im Folgenden wollen wir das Projekt der Senftenberger Europanorat Wirtschaftsakademie vorstellen, einer der drei Wettbewerbssieger.

In Anlehnung an das antike Vorbild werden bei dem Projekt Tandems gebildet, wobei die MentorIn der berufserfahrene Mensch ist, der erfolgreich in der Wirtschaft arbeitet. Die Mentee ist die Lernende, die in ihrer aktuellen Lebens- und Berufsphase beraten werden will.

Bei dem Senftenberger Projekt haben sich 18 Paare herausgebildet, wobei die 'Mentees' in der Regel Mitarbeiterinnen in regionalen Firmen sind und viele bereits jetzt in ihren Unternehmen eine Option auf mehr Führungsverantwortung besitzen. Bei den ehrenamtlichen MentorInnen handelt es sich um Personen, die entweder eine Führungsposition bekleiden oder die Führungskräfte beraten. Es wurden 13 Frauen und 5 Männer ausgewählt. Die Tandems, die ein Projektbeirat bestätigte, sollen anhand eines spezifischen Qualifizierungsplanes die Wissens- und Erfahrungsdefizite der Mentees beheben. Dazu erfolgt die Terminabstimmung zwischen den einzelnen Tandems individuell einmal monatlich.

„Wir bieten noch mehr“

„Wir als Projektträger bieten daneben noch mehr. So gibt es außer der persönlichen Betreuung noch weitere Qualifizierungen und Schulungen. Die Themen richten sich dabei nach den Wünschen der Teilnehmerinnen und nach den Wissensdefiziten, die sich bei den erstellten Qualifizierungsplänen herauskristallisiert haben“, erläutert Birgit Köhl, die Projektleiterin.

Eine weitere Einrichtung ist das monatlich stattfindende Karriere-Café. Hier treffen sich Mentees, MentorInnen und BeiratsmitgliederIn-

nen regelmäßig, um sich über ein spezielles Thema zu informieren und um Erfahrungen auszutauschen. „Die Treffen sind freiwillig, dennoch ist die Teilnahme sehr erfreulich“, weiß Birgit Köhl zu berichten. Sie führt den Erfolg u. a. auf die breit gefächerte Themenpalette zurück.

Das Café erfüllt aber noch eine weitere Funktion: Es soll die Bildung eines regionalen Netzwerkes aus Unternehmen, Behörden, nicht staatlichen Organisationen und Einzelpersonen forcieren, da beabsichtigt ist, über das Netzwerk die Idee des Mentoring-Programmes auch nach Projektende fortzuführen. „Denn der Bedarf ist da“, stellt die Projektleiterin fest. Und die Region könnte ihrer Meinung nach von einem solchen Netzwerk nur profitieren. □ (em)

„Einfach meine Erfahrungen weitergeben“

Beruflichen Erfahrung

„Zurzeit bin ich als selbstständige Unternehmensberaterin tätig. Zuvor war ich in leitender Funktion (Personalwesen) in Unternehmen des Bergbaus und der Bergbausanierung tätig.“



Mentorin Erika Noack

Mentorinnenfunktion

„Meine Mentee soll in einem landwirtschaftlichen Betrieb zur Führungskraft aufsteigen. Ich berate sie einmal in strategischen Marketingfragen. Ein zweiter zeitaufwändiger Bereich sind konkrete Personalfragen wie Erziehungsurlaub, Mitarbeiterqualifikation oder Personalentlassungen. Hier geht es nicht nur um die Entscheidungsfindung, sondern auch darum, hinterher mit den getroffenen Entscheidungen richtig umzugehen - also ein Kreuz dafür zu kriegen.“

Projektbewertung

„Ich unterstütze das Projekt, weil es Frauen hilft, die es aus unterschiedlichsten Gründen schwerer als Männer haben, eine Führungsposition zu erreichen. Hilfreich sind auch die organisierten regelmäßigen Projekttreffen. Ich kann hier mein Wissen auffrischen und vor allem Kontakte knüpfen, die mir beruflich nutzen.“

Frauen IT-Kompetenz in Brandenburg

Zweite INNOPUNKT-Kampagne mit positiven Ergebnissen

Die Förderung hatte zum Ziel, den Anteil der IT-Tätigkeit an Frauenarbeitsplätzen in Unternehmen - somit die IT-Kompetenz der Frauen an diesen Arbeitsplätzen - durch eine hochwertige Qualifizierung wesentlich zu steigern. Das ist mit dieser Förderung sehr gut gelungen. 233 Frauen in 153 Unternehmen wurde eine passgenaue Qualifizierung im IT-Bereich ermöglicht. Für 33 bedeutete das sogar einen neuen Arbeitsplatz.

Auf der Abschlussveranstaltung am 30. Oktober 2003 präsentierten die sechs ausgewählten Projekte ihre Ergebnisse. Wettbewerbssieger waren das BBZ Wittenberg, die edfrau GmbH Cottbus, die EUROPANORAT Wirtschaftsakademie GmbH in Brieske, die Handwerkskammer Frankfurt (Oder), die KOMBI Consult Berlin GmbH und die System DATA AG Potsdam.

Die Ausschreibung des Wettbewerbes seitens des MASGF erfolgte vor dem Hintergrund des Mangels an Fachkräften im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologie und der gleichzeitigen geringen Mitwirkung von Frauen bei der Gestaltung der Informationsgesellschaft.

Zielsetzung dabei war es, durch zielgerichtete, passgenaue Weiterbildungsangebote zusätzliche Beschäftigungsverhältnisse für Frauen in Unternehmen zu schaffen bzw. Arbeitsplätze zu sichern und weiterzuentwickeln.

Erfolge bei der spezifischen Einzelplatzqualifizierung

Als positiv bewerteten die teilnehmenden Unternehmen vor allem die passgenaue Qualifizierung der Teilnehmerinnen: „Es wurde nicht irgendeine Qualifizierung gefördert, sondern eine zur Lösung eines konkreten Problems in einem konkreten Betrieb“, so Ludwig Michael von der SGW Werder, einem der teilnehmenden Betriebe. Dass die spezifische Einzelplatzqualifizierung von den Betrieben auch praktiziert wurde, zeigt die folgende Aufgliederung. So wurden

- > in 108 Unternehmen eine Mitarbeiterin geschult,
- > in 30 Unternehmen je 2 Mitarbeiterinnen geschult und
- > nur in 7 Unternehmen je 3 Mitarbeiterinnen geschult.

Es wurden also in 95 Prozent der Betriebe Einzelarbeitsplatzqualifikationen durchgeführt, die gleichzeitig auch als



Aufmerksame ZuhörerInnen bei der Ergebnispräsentation

‘Lernen im Prozess der Arbeit’ zu verstehen sind. Damit stehen diese Maßnahmen im positiven Gegensatz zu vielfach ‘verschulden Weiterbildungsmaßnahmen’ der Bundesanstalt für Arbeit.

Doch es sollte nicht übersehen werden, dass die Projektträger einen erheblichen Aufwand in Kauf nehmen mussten - so wurden ca. 2.800 Unternehmen kontaktiert, um letztlich 153 Unternehmen zur inhaltlichen und finanziellen Mitarbeit gewinnen zu können. Hier könnte wahrscheinlich in Zukunft eine öffentlichkeitswirksame Kooperation zwischen IT-Akteuren, Beratungsunternehmen und dem Land andere Ergebnisse bei der Betriebsrekrutierung erzielen.

Insgesamt überwiegt aber das Positive, so auch beim Fazit von Staatssekretärin Schlüter: „Individuelle und passgerechte Qualifizierungsangebote für die Frauen und die Unternehmen, sozusagen Weiterbildung nach Maß, das war der Schlüssel zum Erfolg.“ □ (em)

Ein gelungenes Beispiel:

Angewandte Genderstatistik im MASGF-Gesundheitsbericht

„Frauen und Männer sind anders krank“, so das Fazit des im Sommer erstellten Gesundheitsberichtes des Landes. Er ist erstmalig nach Geschlechtern differenziert worden. Die zentralen Ergebnisse des Berichtes möchten wir an dieser Stelle vorstellen.

So ist die Lebenserwartung in Brandenburg seit 1991 deutlich gestiegen. Sie erhöhte sich bei Männern um 4,7 auf 73,7 Jahre, bei Frauen um 3,6 auf 80,5 Jahre. Die Frauen haben damit das westdeutsche Niveau erreicht, während die Lebenserwartung der Männer noch zwei Jahre unter dem bundesdeutschen Durchschnitt liegt. Der 80-Seiten-Bericht des Landesgesundheitsamtes untersuchte auch die Unterschiede in den Krankheitsraten von Frauen und Männern. So gäbe es nicht nur Unterschiede in Körperbau und Psyche, sondern auch bei den Krankheiten.

Weitere Differenzierungen gibt es auch bei der Krankschreibung: Brandenburger Frauen lassen sich seltener krankschreiben als Männer - im Bundestrend ist das Verhältnis umgekehrt. Bei Selbsteinschätzungen fühlen sich allerdings die Frauen häufiger krank. Das bedeutet jedoch noch längst nicht, dass Männer gesünder sind als Frauen. Im Gegenteil: „Während Frauen sensibler mit ihrem Körper umgehen, denken Männer noch zu oft: Indianer kennen keinen Schmerz und sind weniger bereit zum Arzt zu gehen“, so Gesundheitsminister Günther Baaske bei der Vorstellung des Gesundheitsreports.

Als Konsequenz dieser Ergebnisse forderte der Minister, dass das Gesundheitssystem bei der Behandlung von Krankheiten stärker als bisher die Geschlechterunterschiede beachten müsse. So würden frauentypische Herzinfarkt-Symptome noch zu selten erkannt. Geschehe dies nicht, führe das zu einer nicht optimalen Versorgung, koste Geld und gefährde das Leben der Betroffenen. In diesem Sinne solle der Bericht, so der Minister, anregen und motivieren, ‘Gender Mainstreaming’ im Brandenburger Gesundheitswesen weiter zu verfolgen. □ (em)

Bibliografische Angaben

MASGF (Hrsg.) Zwei Geschlechter - zwei Gesundheit? Potsdam 2003

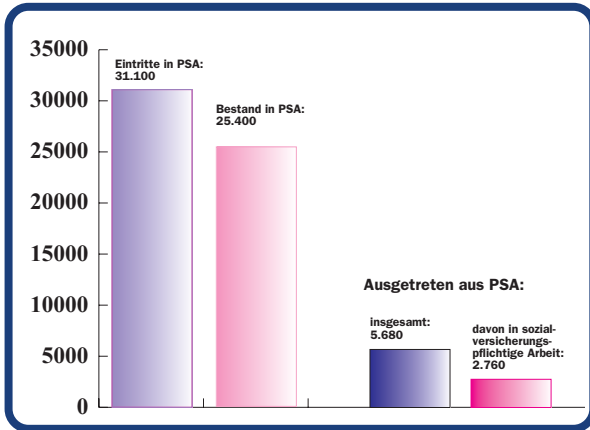
- Bestellungen: MASGF, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Tel.: (03 31) 8 66-50 44
- PDF-Download: www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=17388&_siteid=10#Gesundheit/Soziales



Personal-Service-Agenturen, Ich-AG und Mini-Jobs

Eine Zwischenbilanz in Zahlen

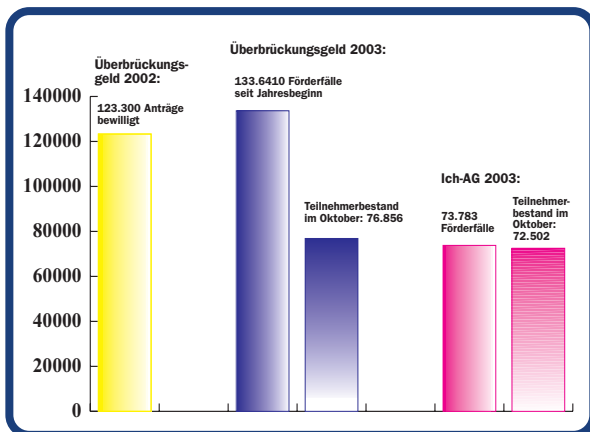
Schnellere Vermittlung und neue Beschäftigungspotenziale erschließen. Das sind die Kernziele der ersten beiden Hartz-Gesetze. Die bekanntesten Instrumente, auf denen viele Hoffnungen liegen, sind die Personal-Service-Agenturen, die Ich-AG und die Mini-Jobs. Doch wie haben sich die drei Instrumente entwickelt, seitdem sie eingeführt wurden?



Beschäftigte in PSA, Stand Ende Oktober 2003, Zahlen Bundesanstalt für Arbeit

Personal-Service-Agenturen

Über die vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassungen, die Personal-Service-Agenturen (PSA), sollen Arbeitslose schneller wieder einen Arbeitsplatz finden. Bis Ende Oktober 2003 hatten bundesweit 952 dieser Agenturen mit 42.695 Plätzen ihre Arbeit aufgenommen. Ziel sei es, im Jahresdurchschnitt 50.000 Plätze bereitzustellen, sagte Klaus Brandner, wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Anfang November auf der Tagung 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bis Ende Oktober hatten 31.100 Arbeitslose eine Arbeit in einer PSA aufgenommen, 25.400 von ihnen waren zu diesem Zeitpunkt noch in einer PSA beschäftigt. Zum Vergleich: Ende Juli waren 6.103 Arbeitslose in einer PSA angestellt. 5.680 PSA-Beschäftigte hatten bis Ende Oktober die PSA wieder verlassen. 2.760 von ihnen hatten eine versicherungspflichtige Arbeit aufgenommen, das entspricht einer Integrationsquote in Arbeit von 48,6 Prozent.



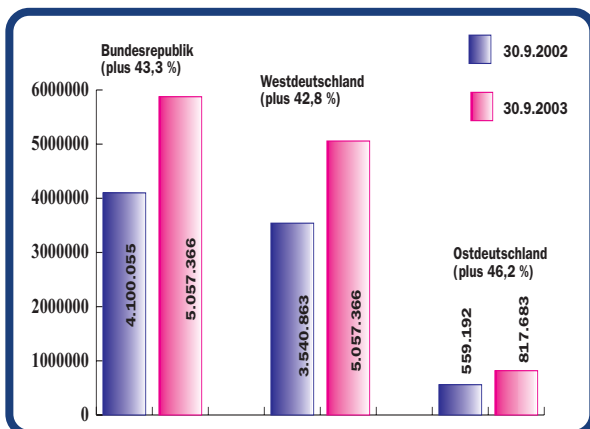
Überbrückungsgeld und Ich-AG, Zahlen Bundesanstalt für Arbeit

Ich-AG

Die Ich-AG ist auf Erfolgskurs. Zumindest wenn man die Zahlen betrachtet. Seit Jahresbeginn haben bundesweit 73.783 Arbeitslose die Förderung in Anspruch genommen, Stand der Förderfälle im Oktober waren 72.502 geförderte Ich-AGler.

Ob auch die Hoffnungen, die mit diesem Instrument verbunden sind, sich erfüllen, kann man indes noch nicht genau sagen. Die Ich-AG soll ein Anreiz sein, 'schwarze Existenzen' in legale Selbstständigkeit zu überführen. Auch hoffen die Initiatoren, über dieses Instrument Nebenerwerbsexistenzen zu fördern, die sich dann zu einer vollwertigen Selbstständigkeit entwickeln. Ob das so klappt und ob die jetzt geförderten Ich-AGs bestehen bleiben, wird die Zeit zeigen.

Auf jeden Fall scheint die Ich-AG auch Arbeitslose zu ermuntern, eine selbstständige Existenz aufzubauen, die bisher vom Überbrückungsgeld nicht angesprochen wurden. Denn auch das Überbrückungsgeld wurde dieses Jahr noch rege in Anspruch genommen.



Entwicklung der Mini-Jobs, Zahlen Bundesknappschaft

Mini-Jobs

Die Mini-Jobs sind zunächst eine Erfolgsstory West, so scheint es. Aber dieses Instrument ist wohl eines der umstrittensten der beiden ersten Hartz-Gesetze. Vor allem von Gewerkschaftsseite wird befürchtet, dass in einigen Branchen - etwa im Handel oder im Hotel- und Gaststätten-gewerbe - 'richtige' Arbeit in Mini-Jobs aufgesplittet wird. Für andere, etwa den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Sprecher der SPD-Bundestagsfraktion, Klaus Brandner, sind sie ein Instrument, um den 'Arbeitsmarkt zu entfesseln'. Brandner spricht von circa einer Million neuer Beschäftigungsverhältnisse seit ihrer Einführung im April 2003. Ob eine Verdrängung richtiger Arbeit stattgefunden habe, sei noch eine offene Frage, sagt Dr. Georg Greve von der Bundesknappschaft. Ebenso wenig könne man derzeit sagen, welche Personengruppen die neuen Minijobs besetzten, so Greve. Man wisse nicht, ob es Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger, Personen aus der 'stille Reserve' oder Personen, die schon vorher geringfügig beschäftigt waren, seien. □ (jac)

'Keine Chance? Von wegen!'

Landesprogramme der Brandenburger Initiative 'Jugend 2005' erfolgreich



Für die fünf Programme, die auf verschiedene Weise die Eingliederung junger Leute in den Arbeitsmarkt zum Ziel haben, werden über 9 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Landeshaushalt eingesetzt. 855 junge Leute konnten damit bisher einen Arbeitsplatz in Brandenburg finden, 27 gründeten sogar ihr eigenes Unternehmen und 580 absolvierten für ihre berufliche Entwicklung Berufspraktika im Ausland. Zur Halbzeit der Initiative stellt das Brandenburger Arbeitsministerium in einer Broschüre mit dem Titel 'Keine Chance? Von wegen!' die Ergebnisse in ihrem Werdegang vor. Nachahmung empfohlen!

Ende Oktober 2003 waren 26.700 Jugendliche unter 25 Jahre in Brandenburg arbeitslos gemeldet. Angesichts dieser hohen Arbeitslosenzahlen erscheinen die o. g. Zahlen eher wie ein Tropfen auf dem heißen Stein. Die besonders großen Probleme treten dabei vor allem beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf auf. Die Gründe sind bekannt: Es fehlen schlichtweg die notwendigen Arbeitsplätze! Schon allein deswegen sind die erreichten Ergebnisse trotz allem als besonders wichtig einzuschätzen. Zeigen sie doch, dass es trotz schwieriger wirtschaftlicher Lage Möglichkeiten gibt, sich der Arbeitslosigkeit nicht zu ergeben.

So setzten die Programme (s. Grafik) an den verschiedenen Lebenssituationen junger Menschen an - auch ein Grund, warum sie so gut angenommen wurden. Für Arbeitsminister Günter Baaske ist die Nachhaltigkeit dieser Maßnahmen besonders wichtig: „Das Geld ist dort am besten eingesetzt, wo es gelingt, junge Menschen längerfristig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nur so wird es uns gelingen, Jugendarbeitslosigkeit dauerhaft zu reduzieren.“ Von solchen Beispielen berichtet auch die Broschüre.

Broschüre vermittelt lebendiges Bild über die Szene und viele Infos

Im Vordergrund dieser attraktiv gestalteten Publikation stehen Tipps rund um den Job, die Bewerbung und die verschiedenen Möglichkeiten, sich zu informieren und sich beruflich zu profilieren. Allein das hier zusammengetragene Angebot von Informations- und Beratungsmöglichkeiten lässt kaum den Schluss zu, dass für jemanden 'schon alle Messen gesungen wären'. Außerdem, so Günter Baaske, soll mithilfe dieser Broschüre auch den Unternehmen die Wege zu 'ihrem Nachwuchs' verkürzt werden, um junge Fachkräfte schneller zu finden. Dass es funktioniert, zeigt folgendes Beispiel.

Ein Beispiel von vielen

Vor gut zwei Jahren hat Nicole Susen Pundrich ihre Lehre abgeschlossen. „Seitdem habe ich mich von Job zu Job



Ingo Wachner von der Wachner Bau GmbH Frankfurt (Oder) und Nicole Susen Pundrich

gehangelt“, erzählt die inzwischen 21-jährige Kauffrau. Sie betreute Kinder in einem Ferienpark oder half in einem Autohaus aus. Eine feste Anstellung in ihrem Beruf fand sie nicht. Das könnte sich ändern. Im September ist sie in die Fürstenwalder AJA-Kontaktstelle gegangen. „Der Mitarbeiter hat mir sofort eine Trainingsmaßnahme bei der Wachner Bau GmbH vermittelt“, sagt sie. Vier Wochen lernte sie dort, was eine Kauffrau in diesem Betrieb wissen muss. „Zu meinen

Aufgaben gehört zum Beispiel, dass ich LKW-Ladungen berechne. Das habe ich in meiner Ausbildung nicht gelernt“, erzählt Pundrich. Ihre Chancen, von der Firma übernommen zu werden, stehen nicht schlecht. „Wir brauchen eine Allroundkraft, die die Spezifika unseres Betriebes kennt“, sagt Ingo Wachner. Während der Trainingszeit kann er die Leute kennen lernen und sehen,

ob sie in seinen Betrieb passen. Mit AJA hat er nur gute Erfahrungen gemacht. Schon acht junge Arbeitslose hat die Kontaktstelle an die Wachner GmbH vermittelt. „Wenn wir neue Aufträge bekommen, brauchen wir schnell passende Mitarbeiter“, erklärt Wachner die hohe Zahl. □ (jac) (kr)

Infos und Bestellung

Achim Hartisch, Lasa Brandenburg GmbH, Tel.: (03 31) 60 02-3 94, Download der Broschüre: www.masgf.brandenburg.de

JUGEND 2005

- Einstiegsteilzeit**
Seit September 2002 - 321 zusätzl. Teilzeitarbeitsplätze für Jugendliche, davon 219 unbefristet in 193 Brandenburger Unternehmen.
- Aktionen für Jugend und Arbeit (AJA)**
Seit Juni 2002 wurden insgesamt 433 Arbeitsverträge (297 unbefristet, 136 befristet) abgeschlossen.
- Zukunft für Brandenburgs Jugend an der 2. Schwelle**
Seit August 2002 wurden 101 befristete Arbeitsplätze geschaffen.
- Junge Leute machen sich selbstständig**
Seit Januar 2003 gründeten 27 Jugendliche ihr Unternehmen, davon 19 Gründungen mit Vollerwerb.
- Berufbezogener Internationaler Jugendaustausch**
Seit 2002 haben 580 junge Leute in 40 Austauschprojekten Berufspraktika in 14 Staaten absolviert.

Nachwuchskräftepool in Leuna

Schon heute junge Fachkräfte für morgen sichern

„Für mich ist es nicht anders, als wenn ich hier angestellt wäre“, sagt Dana Spurny. Die 22-Jährige arbeitet im Labor bei INFRALEUNA, hat aber einen Arbeitsvertrag mit dem TVS Nachwuchskräftepool Leuna.

Im Januar schloss Dana Spurny ihre Ausbildung zur Chemielaborantin ab. Von dem Betrieb, in dem sie im Rahmen der sachsen-anhaltinischen Ausbildungssoffensive gelernt hat, wurde sie nicht übernommen, weil er über seinen Bedarf hinaus ausbildete. Ohne den Nachwuchskräftepool wäre Dana Spurny heute wohl arbeitslos. „Nach der Ausbildung haben

junge Leute in unserer Region wenig Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden“, erzählt Ingrid Heilmann. Heilmann leitet den Nachwuchskräftepool, der direkt auf dem Gelände der ehemaligen Leuna-Werke angesiedelt ist.

Ziel des Pools ist es, junge Nachwuchskräfte in der Region zu behalten, ihre Qualifikationen zu erhalten und zu

entwickeln. Wenn die Unternehmen in einigen Jahren Nachwuchskräfte brauchen, können sie auf die qualifizierten Kräfte des Pools zurückgreifen. So soll der Industriestandort Leuna gestärkt werden.

Aus dem ehemaligen Chemiekombinat wurden nach der Wende - ab 1990 wurde es von der Treuhand verwaltet - die zukunftsträchtigen Geschäftsfelder privatisiert. Heute engagieren sich hier unter anderem belgische, französische, österreichische und amerikanische Unterneh-



Das Wasserlabor bei der INFRALEUNA GmbH ist der Einsatzort von Dana Spurny. Nächstes Jahr soll sie von der Firma übernommen werden.



Christian Langner hat Chemikant gelernt. Für seine Arbeit im Lösungsmittelraum der INFRALEUNA GmbH muss er noch zusätzliche Qualifizierungen absolvieren, die der Betrieb bezahlt.

„Der Ansatz sollte sein, was können Unternehmer tun, um Fachkräftebedarf zu sichern“

Bettina Wiener vom Zentrum für Sozialforschung Halle (zsh) forscht seit fast vier Jahren zum Thema Fachkräftebedarf und demografische Falle. Für das Bundesforschungsministerium hat das zsh untersucht, welche Fachkräfte in den nächsten zehn Jahren von Deutschlands Industriebetrieben am meisten nachgefragt werden. Schwerpunkt der Untersuchung waren die neuen Bundesländer. Der Nachwuchskräftepool Leuna ist ein Ergebnis dieser Forschungen.

- Frau Wiener, wie sind Sie auf die Idee gekommen, einen Nachwuchskräftepool vorzuschlagen?

Unsere Ausgangsfrage war, was wir und vor allem was Unternehmen tun können, um Ausbildungsabsolventen für ihre Aufgaben in zwei, drei Jahren, wenn Fachkräfte am Standort gebraucht werden, vorzubereiten. Die Idee, dass die Unternehmen sich die jungen Fachkräfte ‘teilen’, kam von der INFRALEUNA, der Servicegesellschaft, die das Industriegebiet in Leuna betreibt.

- In seiner Konzeption für den Nachwuchskräftepool hat das zsh vorgeschlagen, dass die beteiligten Unternehmen den Pool betreiben sollen.

Warum?

Die Unternehmen müssen begreifen, dass es ein Fachkräfteproblem in naher Zukunft geben wird und dass es auch sie betrifft. Die Sicherung ihrer Fachkräfte ist Aufgabe der Unternehmen selbst. Nur wenn die Unternehmen allein das Problem nicht lösen können, etwa kleine Unternehmen, sollte man überlegen, wie man sie - und natürlich auch die Jugendlichen - unterstützen kann.

- Der TVS Nachwuchskräftepool Leuna wird nicht von den Unternehmen betrieben, sondern von einer Zeitarbeitsfirma. Sehen Sie bei diesem Modell Nachteile gegenüber Ihrer ursprünglichen Konzeption?

Am Standort Leuna war es notwendig, eine Konstruktion ohne die Unternehmen zu finden, weil es noch keine Beispiele gab, dass ein solcher Pool erfolgreich laufen kann. Auch für uns ist dieser Pool ein Experiment, das natürlich hätte fehlschlagen können. Insofern war die Skepsis der Unternehmen verständlich.

- Wie beurteilen Sie die bisherigen Ergebnisse des Pools?

In Leuna sind wir in kurzer Zeit zu einer praktikablen Lösung gekommen. Das ist sehr positiv. □ (jac)

Infos

zsh, Tel.: (03 45) 55 26 60-0, Fax: -1, E-Mail: info@zsh.uni-halle.de, Internet: www.sociologie.uni-halle.de/zsh/de

men. Doch die Zahl der Arbeitsplätze ist drastisch gesunken: Arbeiteten vor der Wende rund 30.000 ArbeitnehmerInnen im Kombinat, sind es heute circa 10.000, die in den Betrieben auf dem Industriegebiet angestellt sind.

Und noch ein weiteres Phänomen trägt dazu bei, dass junge Nachwuchskräfte derzeit wenig Chancen haben. Der Personalabbau erfolgte seinerzeit nach Sozialauswahl - die Jungen wurden entlassen, die Älteren gingen in den Vorruhestand. Deshalb wurden in den vergangenen Jahren wenig Stellen durch altersbedingtes Ausscheiden frei. Auch sind die Belegschaften sehr altershomogen. Viele ArbeitnehmerInnen sind älter als 50 Jahre, das Durchschnittsalter beträgt 48 Jahre. Das werde in ein bis zwei Jahren Chancen für Nachwuchskräfte eröffnen, glaubt Jürgen Jankowski, Personalverantwortlicher bei INFRALEUNA, der Servicegesellschaft für das Industriegebiet. „Ab 2005 gehen mehr Arbeitnehmer in den Ruhestand, dann werden junge Kräfte gebraucht“, sagt er.

Ab 2005 werden Nachwuchskräfte gebraucht

Jankowskis Engagement hat sicher dazu beigetragen, dass es heute einen Nachwuchskräftepool in Leuna gibt. Die Unternehmen hätten dem Pool anfangs große Vorbehalte entgegengebracht, erzählt er. So konnte die ursprüngliche Idee, nach der die Unternehmen gemeinsam den Pool betreiben sollten, nicht durchgesetzt werden. „Kein Unternehmen war bereit, Gesellschafteranteile an einer GmbH zu übernehmen, weil jeder befürchtete, übervorteilt zu werden“, sagt Jankowski. Schließlich hat die TVS Personalservice GmbH, eine auf dem Chemiegebiet ansässige Arbeitnehmerüberlassung, den Pool übernommen. Die Projektleitung wird über ESF-Mittel finanziert, die Löhne für die jungen Nachwuchskräfte müssen aus den Verleihgebühren erwirtschaftet werden.

Drei Punkte für gutes Gelingen

Dass der Nachwuchskräftepool in Leuna zustande gekommen ist, führt Jankowski auch auf drei Voraussetzungen zurück. Am Standort gibt es viele Firmen einer Branche. Die Personalverantwortlichen dieser Firmen kennen sich seit Jahren und treffen sich regelmäßig. Die Firmen haben in den letzten Jahren über ihren Bedarf hinaus ausgebildet - es gibt also viele



„Wir wählen die jungen Leute nach ihrer Leistung aus. Schließlich müssen wir die Firmen zufrieden stellen.“ Ingrid Heilmann, Leiterin des Nachwuchskräftepools in Leuna



„Wir unterstützen den Nachwuchskräftepool aus Verantwortung für unseren Standort.“ Jürgen Jankowski, Personalverantwortlicher bei der INFRALEUNA GmbH

gute AusbildungsabsolventInnen, die auf der Straße stehen.

Auch Christian Langner, 22 Jahre alt, wurde nicht übernommen, als er im März 2001 seine Ausbildung zum Chemikanten abgeschlossen hatte. Arbeitslos, Zivildienst, arbeitslos sagte sein Lebenslauf bis er im September beim Nachwuchskräftepool eingestellt und an die INFRALEUNA GmbH ausgeliehen wurde. Sechs Monate hat er Probezeit, wenn er sich bewährt, bekommt er anschließend einen unbefristeten Arbeitsvertrag beim TVS-Nachwuchskräftepool. „Wir wählen unsere jungen Arbeitnehmer sorgfältig aus“, sagt Poolleiterin Ingrid Heilmann. Aufgabe des Pools sei nicht, Benachteiligte zu fördern, sondern qualifizierte Nachwuchskräfte für die Unternehmen bereitzustellen.

28 Männer und eine Frau

Acht Unternehmen nutzen den Pool, 29 junge Erwachsene sind derzeit dort eingestellt - 28 Männer und eine Frau. „Die Betriebe wollen Männer haben“, bedauert Heilmann und richtet sich bei der Einstellung nach den Kundenwünschen. Von den Unternehmen wird ihre Auswahl honoriert. Ende des Jahres hatte der Pool eine Verleihquote von 90 Prozent. Das nächste Jahr könnte schwieriger werden, da die Auftragslage schwächer sei, fürchtet Heilmann. Dann sind gute Kontakte wichtig, um Arbeitsplätze für ihre ArbeitnehmerInnen zu akquirieren. □ (jac)

TVS-Nachwuchskräftepool

Ziele

- > Junge Fachkräfte in der Region halten
- > Helfen, das Durchschnittsalter in den Betrieben zu senken
- > Jungen Facharbeitern die Chance geben, Berufserfahrungen zu sammeln
- > Perspektiven für die Jugend in der Region schaffen

Wie es funktioniert

Der Nachwuchskräftepool stellt arbeitslose AusbildungsabsolventInnen ein. Diese werden an regionale Unternehmen verliehen. Der Pool ist für drei Jahre geplant. Er soll die Zeit überbrücken bis die Betriebe aufgrund der demografischen Entwicklung junge Fachkräfte brauchen. Ziel ist, dass die jungen Fachkräfte von den Unternehmen übernommen werden. Diejenigen, die keinen Arbeitsplatz in einem Betrieb finden, haben die Option, von der Zeitarbeitsfirma übernommen zu werden, die den Nachwuchskräftepool betreibt.

Qualifizierung

Teilweise nehmen die jungen Erwachsenen an einer Qualifizierung teil, bevor sie im Pool eingestellt werden. Für diese Schulungen werden Mittel des Arbeitsamtes akquiriert.

Branchen

Der Pool vermittelt Fachkräfte für drei Branchen: Chemie, Metall und Elektro.

Infos

TVS Nachwuchskräftepool Leuna, Ingrid Heilmann, Tel.: (0 34 61) 43-80 00, Fax: -30 28, E-Mail: tvs.nkp@infraleuna.de

Mit der Hand aussortiert

15 ABMler sanieren Deponien in Dedelow, Steinfurth und Dauer

„Das war harte Arbeit“, sagt Simone Brose von der Ländlichen Arbeitsförderung (LAF) Prenzlau. Brose hat die 15 ABMler betreut, die ein Jahr lang die kommunalen Altdeponien - so genannte Bürgermeisterkippen - in Dedelow, Steinfurth und Dauer saniert haben.

Größtenteils mit der Hand haben die sieben Frauen und acht Männer illegal abgelagerten Müll abgesammelt, sortiert und entsorgt. Zunächst hatte Brose Befürchtungen, ob sie genügend motivierte MitarbeiterInnen für das Projekt finden würde. Doch ihre Sorge war unbegründet. „Wir haben ganz einfach arbeitswillige Mitarbeiter gefunden, die keine Angst vor Schmutz haben“, sagt sie.

Motivierte MitarbeiterInnen

Die Motivation der ArbeitnehmerInnen erklärt sich wohl auch aus einem privaten Interesse. Alle kamen aus der näheren Umgebung, die meisten von ihnen wohnen in Dedelow oder Steinfurth und hatten die ungesicherten Deponien, die mit der Zeit zu wilden Müllkippen verkommen waren, direkt vor ihrer Nase.

mischabfälle bis hin zum Hausmüll. Erleichtert, dass das Deponie-Kapitel in den drei Orten abgeschlossen ist, ist auch Hans-Peter Moser, Bürgermeister der Stadt Prenzlau. Seine Verwaltung hatte zusammen mit der LAF Prenzlau die Sanierung auf den Weg gebracht.

Aufträge für regionale Betriebe

Nicht zuletzt haben auch Betriebe aus der Region von der Sanierung profitiert. Regional ansässige Fachfirmen lieferten den Füll- und Oberboden zur Abdeckung der Deponien, säten die Flächen an, entsorgten die sortierten Abfälle und stellten technisches Gerät - etwa einen Radlader - bereit. Die Firma UWEG begleitete das Projekt ingenieurtechnisch. „Ohne die Förderung wären diese Aufträge nicht zustande gekommen“, sagt



Spielende Kinder hätten sich hier leicht verletzen können

wohl vorerst die letzte Deponiesanierung sein, die sie betreut, da das Brandenburger Umweltministerium die Förderung zunächst eingestellt hat. Der Sparzwang fordert seinen Tribut: „Wir können aus finanziellen Gründen die Förderung vorerst nicht weiterführen“, bedauert Achim Wersin vom MLUR. □ (jac)



Handarbeit: 70 Tonnen Abfall sammelten die ABM-Kräfte allein von der Deponie in Dedelow

120.000 Euro hatte das Brandenburger Umweltministerium aus seiner 'Förderung zur Sanierung kommunaler Altablagerungen' (siehe Kasten) für die Sachkosten beigesteuert. Mit circa 300.000 Euro förderten das Arbeitsamt und das Brandenburger Arbeitsministerium die ABM-Kräfte, die fachliche Anleitung und anteilige Sachkosten. Ohne die Verzahnung dieser Fördermittel wäre die Deponie in der Nähe des Ortes Dauer mit ihrer Steilkante und ihren tiefen Löchern, in denen sich Bauschutt und Holzabfälle stapelten, immer noch eine Gefahr für spielende Kinder. In Steinfurth und in Dedelow würden findige Zeitgenossen weiterhin Abfälle aller Art illegal und günstig entsorgen, von Asbestplatten, über Bau-

Bürgermeister Hans-Peter Moser.

In der strukturschwachen Region zählt jeder Auftrag. Die Arbeitslosenquote im Zuständigkeitsbereich des Arbeitsamtes in Prenzlau lag im Juli bei 26,6 Prozent, das ist die höchste Quote im Arbeitsamtsbezirk Eberswalde, zu dem die Dienststelle in Prenzlau gehört. So ist es ungewiss, ob die 15 Frauen und Männer, die von August 2002 bis Juli 2003 die Deponien sanierten, eine Arbeit finden werden. Das ist für Brose ein großer Wertustropfen bei einem Projekt, das „ansonsten super geklappt hat“. Neben der hervorragenden Arbeit der MitarbeiterInnen sei auch die reibungslose Zusammenarbeit aller Beteiligten hervorzuheben, lobt Brose. Für Brose wird es

Sanierung der Deponien in Dedelow, Steinfurth, Dauer

- > Von August 2002 bis Juli 2003 sanierten 15 ABM-Kräfte die Deponien,
- > angestellt waren sie bei der LAF Prenzlau, die die Maßnahme in Regie durchführte,
- > während 375 Stunden wurden die ArbeitnehmerInnen qualifiziert,
- > sechs ortsansässige Firmen führten Aufträge für das Projekt aus,
- > Bauherr war die Stadt Prenzlau.

Finanzierung

- > 120.000 Euro für Sachkosten steuerte das Brandenburger Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung (MLUR) über die Förderung der Sanierung von kommunalen Altablagerungen bei.
- > Das Arbeitsamt und das MASGF förderten die Arbeitsbeschaffungsmaßnahme mit rund 300.000 Euro.

Deponie-Förderung des MLUR

Seit 1998 förderte das MLUR die Sanierung kommunaler Altdeponien. Diese Förderung wurde mit Arbeitsförderung verzahnt. Aufgrund fehlenden Geldes wird die Förderung vorerst nicht fortgesetzt. 2003 wurden nur noch Projekte aus dem Vorjahr zu Ende geführt.

BMBF baut Förderung aus Forschung schafft Arbeitsplätze

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) baut die Förderung in Ostdeutschland aus. Nach dem Regierungsentwurf für den Etat 2004 steigen die zu erwartenden Mittel für Bildung und Forschung einschließlich des Ganztagschulprogramms von jetzt 1,55 Mrd. Euro um 10,6 Prozent auf 1,71 Mrd. Euro und damit überproportional. Für ganz Deutschland ergibt sich gegenüber 2003 eine Steigerung der Aufwendungen für Bildung und Forschung um 545 Mio. Euro auf 9,6 Mrd. Euro oder rund sechs Prozent. Für die Innovationsförderung in den neuen Ländern stünden 2004 mit 98 Mio. Euro sechs Prozent mehr Mittel zur Verfügung.

Infos

Auskunftsstelle BMBF-Förderung, Forschungszentrum Jülich GmbH, - PTJ -, Wallstr. 17-22, 10179 Berlin; Tel.: (08 00) 2 62 30 08, E-Mail: foerderinfo@bmbf.bund.de, Internet: www.fzjuelich.de/ptj/index.php?index=15



iXPOS aktualisiert das Außenwirtschaftsportal

Mit neuen Inhalten, verbesserten Strukturen, barrierefrei und mit zeitgemäßem Design wurde iXPOS am 11. November 2003 beim 5. Deutschen Außenwirtschaftstag vorgestellt.

Bei iXPOS treffen sich die Akteure der deutschen Außenwirtschaftsförderung (Ministerien, Verbände, Kammern und andere Organisationen). iXPOS sorgt für Transparenz in der deutschen Außenwirtschaftsförderung.

Die Anzahl der Nutzerinnen und Nutzer, vor allem kleine und mittlere Unternehmen, und die Resonanz der beteiligten etwa 250 Organisationen zeigen: iXPOS ist für Fragen der Außenwirtschaft eine feste Größe in Wirtschaft und Politik. Der direkte Zugriff auf die jährlich ca. 4.000 Termine des iXPOS-Kalenders und Länderinformationen sowie der BMWA-Förderdatenbank ermöglichen der Nutzerin oder dem Nutzer ein unkompliziertes Auffinden relevanter Informationen.

Der Neuauftritt von iXPOS erfolgt als wichtiges Pilotprojekt im Rahmen der Initiative BundOnline 2005 der Bundesregierung.

Infos

Bundesagentur für Außenwirtschaft (bfai), Christian Tippelt, Tel.: (02 21) 20 57-2 19, E-Mail: tippelt@bfai.de, Internet: www.iXPOS.de



Meister-BAföG

Zahl der Geförderten stieg stark an

Nach den im November vom Statistischen Bundesamt veröffentlichten Zahlen erhielten im vergangenen Jahr 87.700 junge Handwerkerinnen und Handwerker in Deutschland Leistungen nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG). Das entspricht einer Steigerung um 56 Prozent gegenüber dem Vorjahr. Mit dem Meister-BAföG wird die Höherqualifizierung von Fachkräften mit abgeschlossener Erstausbildung finanziell unterstützt und die Motivation für Existenzgründungen gesteigert.

Immer mehr Frauen nehmen die Förderung in Anspruch. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich die Zahl der geförderten Frauen um rund 82 Prozent, die der Männer um 49 Prozent. Fortbildungen mithilfe von Teilzeitregelungen werden besonders nachgefragt. Hier stieg die Zahl der Geförderten von 2001 auf 2002 um 93 Prozent. Die Förderzusagen im vergangenen Jahr umfassten insgesamt fast 316 Millionen Euro. Davon entfielen rund 48 Mio. Euro auf Zuschüsse zum Lebensunterhalt während einer Vollzeitmaßnahme, rund 53 Mio. Euro auf Zuschüsse zu den Lehrgangs- und Prüfungsgebühren sowie weitere 215 Mio. Euro, darunter 1,5 Mio. für das Meisterstück, auf zinsgünstige Darlehen der Kreditanstalt für Wiederaufbau.

Infos

KMU-Förderberatung, Forschungszentrum Jülich GmbH, Wallstr. 17-22, 10179 Berlin; Tel.: (08 00) 2 62 30 09, E-Mail: kmu-info@bmbf.bund.de, Internet: www.kmu-info.bmbf.de

Frauenförderung in Forschung und Lehre

Brandenburg auf gutem Weg

Im Frühjahr 2003 verlängerten Bund und Länder ihr Hochschul- und Wissenschaftsfachprogramm (HWP). Damit fließen in den kommenden drei Jahren weitere 92 Millionen Euro in die Frauenförderung bei Forschung und Lehre. Ziel ist, dass 40 Prozent des im HWP geförderten Personals weiblich sind. In Brandenburg konnten davon über 20 Wissenschaftlerinnen profitieren. Auch das Projekt 'JUWEL - Jung, weiblich, Lust auf Technik' wurde entwickelt. Es steht unter der Schirmherrschaft der Wissenschaftsministerin und soll Mädchen und junge Frauen für ein Studium in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen an Brandenburger Hochschulen interessieren. Derzeit beträgt der Gesamtanteil der weiblichen Studierenden in Brandenburg rund 51 Prozent (Bundesdurchschnitt 47 Prozent), der Anteil der Professorinnen knapp 17 Prozent (Bundesdurchschnitt rund 11 Prozent). Für 2004 bis 2006 stehen in Brandenburg insgesamt gut 2,4 Millionen Euro zur Verfügung.



Der ESF nach den Hartz-Reformen

Schlussfolgerungen aus der Halbzeitbewertung und Perspektiven bis 2006

Nicht nur mit den Hartz-Reformen wird sich die Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik des Bundes verändern. Im Herbst 2003 wurden zugleich die Halbzeitbewertungen für den ESF vorgelegt und eröffnen die Möglichkeit, die Einsatzfelder und die Ausgestaltung der Fördermittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) anzupassen. Am 10. und 11. November veranstaltete deshalb das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) in Berlin den ersten bundesweiten ESF-Kongress mit über 400 ArbeitsmarktakteurInnen.

Eine Woche später diskutierten die ArbeitsmarktakteurInnen aus Berlin und Brandenburg auf der gemeinsamen ESF-Jahrestagung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Berlin und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF), wie der ESF auf Landesebene zukünftig eingesetzt wird. In Arbeitsgruppen wurden entlang der sechs ESF-Politikfelder Best-Practice-Beispiele vorgestellt und als Anregungen für die Programmentwicklung diskutiert. Auf den folgenden vier Seiten stellen wir Ihnen die wichtigsten Ergebnisse beider Tagungen vor.

Erster bundesweiter ESF-Kongress in Berlin

Der bundesweite ESF-Kongress war der Auftakt für eine Reihe von nationalen ESF-Kongressen, die im November und Dezember in allen EU-Mitgliedstaaten stattfinden und Ende Januar 2004 mit einer zentralen europäischen Konferenz abgeschlossen werden. Die übergreifenden Zielstellungen der bundesweiten und Berlin-Brandenburger ESF-Konferenz waren:

- > Eine Bilanzierung der Ergebnisse des ESF-Einsatzes nach der ersten Hälfte der EU-Förderperiode 2000 bis 2006. Dies geschah auf der Basis der von wissenschaftlichen EvaluatorenInnen vorgelegten Halbzeitbewertungen. Sie stellten die bisherigen Ergebnisse der ESF-Förderung vor und unterbreiteten ihre Vorschläge für die weitere Ausgestaltung der ESF-Förderung.
- > Mit den ArbeitsmarktakteurInnen über die mögliche Umorientierung der Förderstrategien für die zweite Hälfte der Förderperiode 2004-2006 diskutieren.
- > Erste Überlegungen für die neue Förderperiode 2007 bis 2012 herausarbeiten.

Deutschland stehen in der laufenden Förderperiode ESF-Mittel in Höhe von insgesamt 11,8 Mrd. Euro zur Verfügung, so der parlamentarische Staatssekretär im BMWA, Gerd Andres, in seinem Beitrag. Allerdings seien dies insgesamt 'nur' 5 Prozent der Mittel, die jährlich in der Bundesrepublik für aktive Arbeitsmarktpolitik ausgegeben werden. Was kann der ESF mit 5 Prozent des Fördervolumens in der aktiven Arbeitsmarktpolitik überhaupt bewegen und leisten? Soll eine Konzentration auf einzelne Themen stattfinden und wenn ja auf welche?

Wenn sich die Arbeitsmarktpolitik des Bundes stärker auf die Arbeitsmarktintegration konzentriert und den Ausgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Vordergrund stellt, soll

dann der ESF in Deutschland den Rollen- und Funktionswechsel der Bundesarbeitsmarktpolitik nachvollziehen?

Rolle des ESF

Sowohl die VertreterInnen der Europäischen Kommission als auch die anderen TeilnehmerInnen der Tagung unterstrichen, dass der ESF neben der arbeitsmarktpolitischen gerade auch die sozial-, struktur- und bildungspolitischen Aufgaben und Funktionen beibehalten soll. Der ESF ist aber keinesfalls in der Lage, mit seinem Finanzierungsvolumen mögliche finanzielle Lücken in der Bundesarbeitsmarktpolitik oder in anderen Politikfeldern zu schließen. Er sei vielmehr als Innovator und als Impulsgeber zu sehen, mit dem neue Modelle und Ansätze erprobt und auf ihre Praxistauglichkeit getestet werden können.

Karl-Johan Lönnroth, Direktor in der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, hob auf dem Abschlussplenum der Tagung hervor, dass der ESF auch nach 2007 ein eigenständiger Strukturfonds bleiben soll. Seine Funktion bestehe u. a. auch darin, Impulse zu setzen, um die Europäische Beschäftigungsstrategie als Rahmen für die nationalen und regionalen Arbeitsmarktpolitiken umzusetzen.

Die Konsequenzen für den ESF bis 2006

Mit der Umsetzung der ersten beiden Gesetze 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' (Hartz I und II) haben sich die Eckdaten für den ESF-Einsatz sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene verändert. Die Gesetzentwürfe für Hartz III und IV befinden sich noch im Vermittlungsverfahren, sodass hier noch eine gewisse Planungsunsicherheit besteht.

Aus Sicht der Europäischen Kommission holen die bundesdeutschen Arbeitsmarktreformen einen Reformprozess nach, der in vielen anderen EU-Mitgliedstaaten schon zum Teil seit Mitte der 90er Jahre begann. Sven Kjellström von der

Generaldirektion Beschäftigung und Soziales hält deshalb auch keinen grundlegenden Kurswechsel bei der ESF-Umsetzung in der Bundesrepublik Deutschland für erforderlich; doch schließe dies Anpassungen der ESF-Förderung an die veränderten Bedingungen nicht aus. Die EvaluatorenInnen der ESF-Förderung auf Bundes- und Landesebene sehen ebenfalls nur den Bedarf für Akzentverschiebungen, aber nicht für eine grundlegende Neuprogrammierung.

Orientierungen in den ESF-Politikfeldern

Vor allem mit der präventiven Orientierung der Bundesarbeitsmarktpolitik, die auf eine schnelle Integration in den ersten Arbeitsmarkt setzt, sind im ESF-Politikfeld A 'Aktive und präventive Arbeitsmarktpolitik' die gravierendsten Veränderungen der Rahmenbedingungen eingetreten. Aufgrund dieser Umorientierung sowie der mit Hartz III und IV eintretenden Veränderungen bei den aktiven Instrumenten (Wegfall von SAM) seien in diesem Feld weniger zusätzliche ESF-Mittel erforderlich - so der Grundtenor beider Veranstaltungen. Allerdings unterstrichen alle Akteure die Notwendigkeit, in diesem Politikfeld verstärkt Jugendliche zu fördern. Als mögliche Handlungsfelder wurden der Übergang an der 2. Schwelle, die Kooperationen zwischen Schule und Wirtschaft, die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen sowie Schul- und AusbildungsabbrecherInnen genannt.

Für die anderen Politikfelder des ESF empfehlen die EvaluatorenInnen einen verstärkten Einsatz der verfügbaren Mittel.

Im Politikfeld B 'Gesellschaft ohne Ausgrenzung' sehen die EvaluatorenInnen auf Bundesebene einen höheren Mittelbedarf für die Integration von Langzeitarbeitslosen und anderen Zielgruppen des Arbeitsmarktes. Zwar liegen die Erfolgskennziffern in diesem Politikfeld naturgemäß unter den Integrationsquo-

ten anderer Förderinstrumente. Dies könne aber nicht das allein entscheidende Kriterium sein.

Sowohl die Funktion der sozialen Integration als auch die begleitenden Hilfen von arbeitsmarktfremeren Zielgruppen des Arbeitsmarktes müssen zentrale Zielstellungen des ESF bleiben - so die einhellige Meinung der ExpertInnen.

Im Politikfeld C 'Allgemeine und berufliche Bildung, Lebenslanges Lernen' sahen die Vertreter der Europäischen Kommission massiven Handlungsbedarf, ein Konzept und eine Strategie des lebenslangen Lernens in der Bundesrepublik Deutschland zu entwickeln. Zwar sehen sie auch die organisatorischen Schwierigkeiten bei der Umsetzung, die unter anderem auf das föderale staatliche System der Bundesrepublik sowie zum Teil auf die geteilten Zuständigkeiten zwischen öffentlichen und privaten Akteuren zurückzuführen sind. Desto notwendiger sei es, Ansatzpunkte für eine Strategie des lebenslangen Lernens zu entwickeln.

Ebenfalls verstärkte Aktivitäten werden von den EvaluatorenInnen im Politikfeld D 'Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten, Förderung des Unternehmergeistes' angeregt. Bei der Gestaltung des Übergangs zur Wissensgesellschaft werden die Investitionen 'in die Köpfe' zu einem wesentlichen Wettbewerbsfaktor. Mit der Förderung von Existenzgründungen, des Strukturwandels in Unternehmen und der Kompetenzentwicklung der Beschäftigten stellt dieses Politikfeld ein klassisches Einsatzfeld des ESF dar. Alle Beteiligten stimmten darin überein, dass hier die Aktivitäten verstärkt werden müssen. Im Themenfeld Existenzgründerförderung wurde die Entwicklung von so genannten One-Stop-Shops gefordert, die für potenzielle GründerInnen eine Anlaufstelle bieten.



Im Politikfeld E 'Chancengleichheit von Frauen und Männern' werden ebenfalls noch Umsetzungsdefizite gesehen. Es kann nicht sein, dass Chancengleichheit nur in diesem Politikfeld stattfindet, sondern sie müsse als Querschnittsthema stärker in den anderen Förderbereichen und Politikfeldern verankert und berücksichtigt werden. Chancengleichheit sollte sich ebenfalls nicht nur in gezielten Maßnahmen für Frauen erschöpfen oder auf die arbeitsmarktlichen Standardförderungen mit hohen Frauenanteilen reduzieren. Viel stärker als in der ersten Hälfte der Förderperiode sollten innovative Maßnahmen entwickelt werden. Chancengleichheit solle nicht nur als Nachteilsausgleich für Frauen, sondern stärker als Aufgabe und Herausforderung von Frauen und Männern gesehen werden.

Mit der Förderung des 'lokalen Kapitals für soziale Zwecke' gelang es, nach der Pilotphase in der vergangenen Förderperiode im Politikfeld F eine echte arbeitsmarkt- und sozialpolitische Innovation einzuführen. Die Förderung zielt generell auf die soziale Kohäsion durch die Förderung von Kleinstprojekten. Neue AkteureInnen, z. B. Ehrenamtliche und kleine Vereine, werden einbezogen, neue Formen der Förderung werden erprobt und mit den lokalen Aktionsplänen auch neue Strukturen geschaffen. Das Programm und die Förderung wurden bisher gut angenommen, sodass die Nachfrage das Fördervolumen, das auf ein Prozent des ESF-Volumens festgeschrieben ist, übersteige. □

Rudi Frey,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Infos
E-Mail: frey@bbj.de,
Internet: www.europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/esfpresspack_de.htm

Vorschlag für Richtlinie zur Geschlechtergleichstellung

Die Europäische Kommission hat am 5. November 2003 eine neue Richtlinie vorgeschlagen, die geschlechterspezifische Diskriminierung bei dem Verkauf von Dienstleistungen verbieten soll. Diese Richtlinie würde insbesondere den Versicherungssektor treffen, da künftig Versicherungsprämien unabhängig vom Geschlecht kalkuliert werden müssten. Der Richtlinienvorschlag muss nach Konsultation des Europäischen Parlamentes vom Rat einstimmig beschlossen werden.

Derzeit zahlen Frauen wegen ihrer höheren Lebenserwartung oft höhere Prämien bei Renten- und Krankenversicherungen, Männer dagegen werden bei Lebensversicherungen und in der Auto-Haftpflichtversicherung stärker belastet. Eine Prämienkalkulation auf Grundlage des Geschlechts ist nach Auffassung der Kommission diskriminierend. Die Lebenserwartung würde z. B. von mehreren geschlechtsunabhängigen Faktoren wie dem Familienstand, der regionalen Herkunft oder dem Rauchen beeinflusst. Auch dürften die Kosten von Schwangerschaften nicht einseitig alleine den Frauen auferlegt werden, da der Nutzen der gesamten Gesellschaft zugute komme.

Entlastung öffentlicher Haushalte

Um die öffentlichen Haushalte von den Kosten einer alternden Gesellschaft zu entlasten, treten zudem in vielen Mitgliedstaaten private Versicherungen an die Stelle von geschlechtsunabhängigen staatlichen Versicherungen. Sozialkommissarin Anna Diamantopoulou verteidigte den Vorschlag deshalb gegen die Kritik der Versicherungswirtschaft als bahnbrechend für die Geschlechtersolidarität in Europa. Sollte die Richtlinie so beschlossen werden, müssten die Mitgliedstaaten Stellen einrichten, vor denen die EU-Bürger im Falle einer Diskriminierung den Rechtsweg einschlagen könnten. Der Versicherungsbranche werden Übergangszeiten von sechs Jahren eingeräumt. □

Ulrike Wisser,
BBJ Consult AG, NL Brüssel

Infos

Der Vorschlag für die Richtlinie steht Ihnen als PDF-Datei auf den Internetseiten der Europäischen Union unter:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/nov/article13proposal_de.pdf zur Verfügung.

Europäische Beschäftigungsstrategie als Herausforderung für

Diskussion auf der ersten gemeinsamen ESF-Jahrestagung der Länder Berlin und Brandenburg

Die Arbeitsmarktpolitiken der Länder Berlin und Brandenburg orientieren sich zunehmend an der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS). Dies wurde anlässlich der von der BBJ Consult AG im Auftrag beider Bundesländer gemeinsam veranstalteten ESF-Jahrestagung am 17. November 2003 in Potsdam deutlich. Sowohl Harald Wolf, Bürgermeister und Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen in Berlin, als auch Günter Baaske, Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, nannten in ihren Redebeiträgen im Beisein von Sven Kjellström von der Europäischen Kommission eine Reihe von Handlungsansätzen ihrer Landesregierungen, mit denen eine Gesamtstrategie sowie einzelne Leitlinien der EBS in der Metropolregion Berlin-Brandenburg umgesetzt werden.

Etwa 250 ExpertInnen aus beiden Bundesländern waren der Einladung der zuständigen Abteilungen der Berliner Senatsverwaltung und des Brandenburger Arbeitsministeriums gefolgt. Die Tagung hatte das Ziel, den Erfahrungsaustausch zwischen den arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen beider Länder zu intensivieren sowie die gemeinsamen und unterschiedlichen Problem- und Interessenslagen zu reflektieren.

Einleitend skizzierte Dr. Gerhard Untiedt (Gesellschaft für Finanz- und Regionalanalysen) Perspektiven für die Arbeitsmarktpolitik in der Region Berlin-Brandenburg. Er wies darauf hin, dass der Prozess der Angleichung der wirtschaftlichen und sozialen Lage Ostdeutschlands an das westdeutsche Niveau seit Mitte der 90er Jahre kaum vorangekommen sei, mit der Folge einer weiterhin sehr hohen Arbeitslosigkeit und eines entsprechenden Unterstützungsbedarfs. Die Förderpolitik von Bund, Ländern und EU habe zwar zu einer Verbesserung der Potenziale geführt, der Anteil der Produkt- und Prozessinnovation der ostdeutschen Wirtschaft sei aber noch zu gering. Regionale Wirtschafts- und Strukturpolitik könne einen Beitrag zur Lösung der regionalen Probleme leisten. Ohne Veränderungen in der nationalen Arbeitsmarkt- und Steuerpolitik dürfte eine Lösung der Probleme in den ostdeutschen Ländern und Berlin jedoch schwer fallen.

Ergebnisse der Halbzeitbewertung Birgit Schultz (Kienbaum Management Consultants GmbH) und Dr. Bernhard Iking (Zentrum für Innovation und Technik GmbH) stellten die Ergebnisse der Halbzeitbewertung der Operationellen Programme (OP) zur Strukturfondsförderung in Berlin und Brandenburg mit den Empfehlungen für den ESF-Einsatz ab 2004 vor. Für Berlin wurden als bisher besonders erfolgreich die Maßnahmen

‘Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhinderung der Langzeitarbeitslosigkeit bei Jugendlichen’ (Ziel 1) sowie ‘Beruflich-soziale Integration von benachteiligten Zielgruppen und von Langzeitarbeitslosen’ (Ziel 2) bewertet. Empfohlen wird hier u. a. eine stärkere Verknüpfung der Existenzgründungsförderung aus

vor der Einführung der ‘Ich-AG’ der Bundesanstalt für Arbeit). Im Hinblick auf die Querschnittsanforderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern schneide der ESF im Vergleich zu den anderen Strukturfonds am besten ab und könne damit auch für das GFK (Gemeinschaftliches Förderkonzept für die Förderung nach Ziel 1 in den ostdeutschen Bundesländern) Maßstäbe setzen.

Für das ESF-Politikfeld B ‘Gesellschaft ohne Ausgrenzung’ wird auf den unvermindert dringenden Bedarf der Zielgruppenförderung hingewiesen und die Fortsetzung

der ESF-Kofinanzierung von ‘Arbeit statt Sozialhilfe’ bzw. eines nach Hartz IV möglichen Folgeinstruments empfohlen.

Kontinuität und Neuerungen der EBS

Sven Kjellström, Direktor in der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, beschrieb in seinem Beitrag Kontinuität und Neuerungen der im Juni dieses Jahres vom Europäischen Rat in Thessaloniki reformierten Europäischen Beschäftigungsstrategie (vgl. BRANDaktuell 3/2003). Dabei betonte er die Orientierung an quantifizierten Zielvorgaben sowohl für die drei übergreifenden Ziele Vollbeschäftigung, Arbeitsqualität und -produktivität sowie sozialer Zusammenhalt als auch für die 10 Leitlinien, welche die einzelnen Handlungsfelder beschreiben. Zu den



Gespannte Aufmerksamkeit sowohl im Auditorium wie auch auf dem Podium - hier Minister Baaske aus Brandenburg und Senator Wolf aus Berlin

Arbeitsförderprogrammen mit eher strukturpolitisch ausgerichteten Instrumenten der Gründungsförderung, z. B. im Rahmen der ‘Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit’. Im Hinblick auf die Querschnittsziele, wie z. B. Gleichstellung von Frauen und Männern sowie Umweltschutz, wird die Weiterentwicklung eines Punktesystems (‘Scoring-Modell’) mit einer Bevorzugung querschnittsthemenorientierter Projekte empfohlen.

In der Bewertung für Brandenburg wurde die gut funktionierende Koordination der ESF-kofinanzierten ‘Lotsendienste’ für ExistenzgründerInnen mit den EFRE-kofinanzierten Coaching-Maßnahmen hervorgehoben. Allerdings sei eine rückläufige Zahl von Existenzgründungen zu konstatieren (der Stichtag der Datenerhebung für die Halbzeitbewertung lag mit dem 31. Dezember 2002

den ESF in Berlin und Brandenburg

fünf diesjährigen beschäftigungspolitischen Empfehlungen der EU an Deutschland (als Reaktion auf den in Brüssel vorgelegten Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung) gehören u. a. die Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Beschäftigten (einschließlich Abbau von Regularien und Vereinfachung des Arbeitsrechts) sowie Bemühungen, Arbeit wieder lohnend zu machen. Bei möglichen Programmänderungen sollte Deutschland die Ausbildung, die Vermeidung der Ausgrenzung am Arbeitsmarkt sowie das lebensbegleitende Lernen nicht aus den Augen verlieren.

Konsequenzen aus EBS und 'Hartz'-Perspektiven der Länder

Für die brandenburgische Landesregierung beschrieb Arbeitsminister Günter Baaske den insbesondere aus den aktuellen 'Hartz-Reformen' resultierenden Handlungsbedarf, wobei noch unklar sei, wofür die Kommunen nach der geplanten Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zuständig sein werden. Sorgen bereiteten ihm auch die etwa noch 1.500 Ausbildungsplatzsuchenden in Brandenburg. Er sagte zu, das Land werde die neuen Job-Center auf jeden Fall unterstützen und auch die neue ABM-Förderung durch die Finanzierung fachlicher Anleitung unterstützen. Der Berliner Arbeitssenator Harald Wolf unterstrich die Bedeutung der gemeinsamen Arbeitsmarktregion Berlin-Brandenburg im Hinblick auf die Lösung der anstehenden Probleme. Metropolregionen seien die Motoren für die Entwicklung der Wissensgesellschaft in Europa als zentrale Zielsetzung von 'Lissabonstrategie' und EBS. Im Hinblick auf die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe begrüßte er die verstärkten Vermittlungsbemühungen, kritisierte jedoch gleichzeitig die beabsichtigten Leistungskürzungen. Erhöhter Druck auf Arbeitslose sei keine Antwort auf den dramatischen Zuwachs der Langzeitarbeitslosigkeit. Vor diesem Hintergrund wachse die Bedeutung des ESF für die Landesarbeitsmarktpolitik, weswegen Berlin im Zuge der anstehenden OP-Änderung eine Aufstockung der ESF-Mittel anstrebe.

Foren zu den zentralen Handlungsfeldern

In sechs Foren wurden zentrale Handlungsfelder von EBS, Bundes- und Lan-

desarbeitsmarktpolitik näher beleuchtet, woran sich sowohl RepräsentantInnen der zuständigen Fachverwaltungen auf Landesebene als auch die jeweiligen DienstleisterInnen zur Umsetzung der Landesarbeitsmarktpolitiken, WissenschaftlerInnen, ProjektakteurInnen und VertreterInnen von Wirtschaft, Verbänden und Kommunen beteiligten.

Die Foren umfassten das folgende Themenspektrum:

1. Arbeit statt Arbeitslosigkeit finanzieren - Instrumente aktiver Arbeitsmarktpolitik
2. Fachkräfte sichern, Beschäftigungsfähigkeit herstellen - Herausforderung für die berufliche Bildung
3. Europäische Beschäftigungsstrategie und soziale Integration
4. Kompetenzentwicklung in Unternehmen
5. Existenzgründungen aus der Arbeitslosigkeit
6. Lokale und regionale Beschäftigungsinitiativen

In der abschließenden Podiumsrunde wurden die in den Foren geführten Diskussionen thesenartig zusammengefasst und in Beziehung zur EBS sowie zu den aktuellen Zielsetzungen der Bundespolitik im Zuge der weiteren Umsetzung der 'Hartz-Reformen' gesetzt. Dr. Rolf Schmachtenberg vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit erläuterte einige Eckpunkte der Reformen im Zusammenhang mit den Vorgaben der EBS bzw. dem deutschen Nationalen Aktionsplan für Beschäftigung und verwies u. a. auf die gravierenden Änderungen bei den Vorruhestandsregelungen sowie den Umbau der Bundesanstalt für Arbeit zur Bundesagentur für Beschäftigung. Der Moderator des Abschlusspodiums Manfred Schneider, Vorstandsvorsitzender der BBJ Consult AG, wies auf das Jahr 2010 als gemeinsamen Zielhorizont sowohl der 'Lissabonstrategie' der EU als auch der 'Agenda 2010' der Bundesregierung hin. Möglicherweise sei dies als Indiz für das Funktionieren der von der EU nicht nur im Rahmen der EBS angewandten 'Methode der offenen Koordination' zu deuten. □

Mathias Kuhlmann,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Infos

Mathias Kuhlmann,
Tel.: (03 31) 7 47 71 35,
E-Mail: kuhlmann@bbj.de

Neue Ausschreibung Artikel 6 des ESF

Innovative Maßnahmen nach Artikel 6 zielen darauf ab, neue Ansätze zu fördern und Beispiele vorbildlicher Praktiken aufzuzeigen, die anschließend zu einer verbesserten Durchführung der vom ESF unterstützten Vorhaben und Aktionen führen können.

Im Zeitraum 2004-2006 werden unter dem Thema 'Innovative Ansätze zur Bewältigung des Wandels' Maßnahmen zu folgenden Schwerpunkten unterstützt:

- > Bewältigung des demografischen Wandels mit dem Ziel, innovative Initiativen zur Förderung des aktiven Alterns und zur Steigerung der Beschäftigungsquote Älterer zu unterstützen,
- > Management der Umstrukturierung mit dem Ziel, innovative Lösungen durch Verbesserung der Anpassungs- und Antizipationsfähigkeit von Arbeitnehmern, Unternehmen und Behörden zu unterstützen.

Zugelassene Antragsteller

Antragsberechtigt sind auf europäischer, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene tätige Organisationen der Sozialpartner, öffentliche und private Unternehmen, Organisationen ohne Erwerbszweck, Einrichtungen für die allgemeine und berufliche Bildung sowie öffentliche Behörden und Verwaltungen, die auf Ebene der Kreise und kreisfreien Städte tätig sind.

Transnationalität

Es müssen Organisationen aus mind. zwei der 15 Mitgliedstaaten der Europäischen Union beteiligt sein. Die Einbeziehung von Organisationen aus den Beitrittsländern wird dringend empfohlen.

Finanzierung

Der Kofinanzierungsbetrag beläuft sich auf höchstens 75 v. H. der zuschussfähigen Gesamtkosten und bewegt sich zwischen einem Betrag von mindestens 300.000 Euro und höchstens 3.000.000 Euro für einen Zweijahreszeitraum. Die Antragsteller sind verpflichtet, sich finanziell an den Projektkosten zu beteiligen.

Zeitplan

Es gelten drei Fristen:

- > erste Runde: 18.02.2004,
- > zweite Runde: 26.01.2005,
- > dritte Runde: 25.01.2006. □

Dr. Karin Rau

Infos

http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp_2003_021/library
BBJ Consult AG, NL Potsdam;
Tel.: (03 31) 7 47 71 30,
E-Mail: rau@bbj.de



EQUAL - zweite Förderrunde

Ein Bericht von der Regionalkonferenz Brandenburg

Zur Vorbereitung der Interessenbekundungen für die zweite Förderrunde der Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL hatte am 21. November 2003 das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zur Regionalkonferenz für Brandenburg eingeladen. Gemeinsam mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) wurden Ziele und Förderkriterien der GI dargestellt, eine erste Bilanz der Arbeit der laufenden Projekte gezogen sowie Förderkriterien, Umsetzungs- und Finanzierungsverfahren für die zweiten Förderperiode erörtert.

Ziele und Förderkriterien der GI EQUAL

Übergreifendes Ziel der Gemeinschaftsinitiative ist die Erprobung neuer Wege zur Bekämpfung von Diskriminierung und Ungleichheiten von Beschäftigten und Beschäftigungssuchenden auf dem Arbeitsmarkt. Die GI ist eingebettet in die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS). Jede der vier Säulen der bei Programmstart im Jahr 2001 gültigen EBS-Leitlinien wurde ein Schwerpunkt (Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit, Chancengleichheit) sowie zusätzlich der Schwerpunkt 'Asylbewerber' zugeordnet. Wesentliches Inhaltliches und damit auch strukturelles Merkmal ist die kooperative Zusammenarbeit der Partner in regionalen bzw. sektoralen Entwicklungspartnerschaften (EPs). Jede der EPs verfügt über mindestens einen transnationalen Partner.

Das Fördervolumen für den Förderzeitraum 2000-2006 beträgt für die gesamte Bundesrepublik ca. 500 Mio. Euro. In der ersten Förderrunde sind bereits ca. 51 Prozent der ESF-Mittel für 109 EPs gebunden worden. Für die in Brandenburg bewilligten sechs EPs wurden ca. 16 Mio. Euro bereitgestellt. Zusätzlich erhalten weitere Projektträger aus dem Land Brandenburg Mittel aus der GI EQUAL, da sie in sektoralen EPs mitwirken.

Verfahren zweite Förderrunde

Das Programm wird bis Ende 2007 laufen. Die Leitlinien für die GI werden in Auswertung der Halbzeitbewertung durch die EU überarbeitet und im Januar 2004 veröffentlicht.

Für die Erstellung der Interessenbekundung orientiert das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit auf folgende Kriterien:

- > Welche arbeitsmarktpolitischen Probleme werden aufgegriffen und welche Lösungsmöglichkeiten werden erprobt?
- > Welche integrativen Handlungsstrategien werden zum Ansatz gebracht?
- > Worin besteht die Innovation des Projektes? Was ist das Neue?

Darüber hinaus empfiehlt die Koordinierungsstelle, die Ziele und Inhalte der EP bereits in der Interessenbekundung qualitativ zu beschreiben und die angestrebten Ergebnisse zu fixieren. Die Anzahl der Partner sollte auf 10-14 begrenzt werden und strategische Partner sollten in das Netzwerk unbedingt einbezogen werden. Bereits arbeitende EPs müssen sich in der zweiten Förderrunde mit einem neuen Thema befassen! Die Evaluation und die mittelverwaltende Stelle sind auszusprechen. Das Antragsverfahren impliziert die Notwendigkeit der Vorfinanzierung durch den Antragsteller.

EQUAL in Brandenburg

Das Land Brandenburg orientiert sich in der Ausrichtung an der künftigen Landesarbeitsmarktpolitik, so Dr. Petra Leubner vom MASGF, auf folgende Schwerpunkte:

- > Stärkung des Beschäftigungswachstums durch eine an den betrieblichen Erfordernissen ausgerichtete Qualifizierungspolitik in Unternehmen,
 - > Einsatz beschäftigungspolitischer Instrumente zur Verbesserung der infrastrukturellen Qualität,
 - > Konzentration auf Gruppen mit besonderen arbeitsmarktpolitischen Problemen.
- Hieraus ergeben sich für die Umsetzung im Rahmen der GI EQUAL aus der Sicht des Landes folgende Maßnahme-schwerpunkte:
- > Transnationale Kooperation von KMU, Entwicklung interkultureller Kompetenz,
 - > Sicherung der Übergänge Schule-Berufsausbildung-Beruf im Kontext 'Lebenslanges Lernen',
 - > Migrantinnen/Migranten in der Metropolregion Berlin-Brandenburg,

- > Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Rahmen transnationaler Partnerschaften,
- > Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Ehrenamt,
- > Förderung der beruflichen und persönlichen Situation besonders benachteiligter Zielgruppen über Aktivitäten kommunaler Beschäftigungspolitik.

Zeitplan für die zweite Förderrunde

Februar 2004	Veröffentlichung im Amtsblatt/ Homepage des BMWA
ab 1. März bis 15. April 2004	Einreichung der Interessenbekundungen (IBS)
bis 9. Juli 2004	Prüfung der IBS und Aufforderung zur Antragsabgabe an die 'erfolgreichen Interessenbekunder'
bis 30. Aug. 2004	Einreichung der Anträge
bis 15. Nov. 2004	Benachrichtigung der Antragsteller, Förderabsichtserklärung, Ablehnung
bis 31. Dez. 2004	Zuwendungsbescheid/ vorzeitiger Maßnahmebeginn
1. Januar 2005	Beginn Aktion 1
bis 30. Juni 2005	Bestätigung/Ablehnung für Aktionen 2 und 3
ab 1. Juli 2005	Übergang in Aktionen 2 und 3 voraussichtl.
31. Dez. 2007	Ende der zweiten Förderrunde

Im Rahmen seiner Möglichkeiten als Mitglied des Begleitausschusses wird das Land die eingereichten Interessenbekundungen danach bewerten, wie

- > die Schwerpunkte der Landesarbeitsmarktpolitik beachtet werden,
- > die Einbindung der EPs in regionale und lokale Netzwerke erfolgt und
- > der innovative Ansatz für die Landesarbeitsmarktpolitik erkennbar ist. □

Dr. Klaus Kluschke, BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Infos

Dr. Klaus Kluschke,
E-Mail: kluschke@bbj.de,
Tel.: (03 31) 7 47 71 27,
Internet: www.equal-de.de und siehe auch Seite 31



Mit MobilEE Berufserfahrungen im Ausland sammeln

Förderung beruflicher Mobilität von jungen Menschen mit Berufsabschluss in Elbe-Elster

Sie sind Maler und Lackierer, Maurer, Holzfacharbeiter, CNC-Dreher, Energieelektroniker oder Tiefbaufacharbeiter. Und der Arbeitsmarkt bietet derzeit wenig Chancen für sie, einen Einstieg in ihren erlernten Beruf zu finden. Im September sind die 13 arbeitslosen jungen Erwachsenen - unter ihnen eine Frau - zu einem zehnwöchigen Praktikum in die Niederlande gefahren.

Mandy Ließ, 26 Jahre, hat es mit ihrem Berufsabschluss als Handelsfachpackerin auf dem Arbeitsmarkt schwer. Über das Projekt MobilEE sammelt sie Arbeitserfahrungen in einem niederländischen Betrieb und erwirbt gleichzeitig interkulturelle Kompetenzen. Über diesen Umweg, so hoffen die ProjektmacherInnen, verbessern sich die Chancen von Mandy Ließ und den anderen, einen Arbeitsplatz zu finden.

„Die ersten zwei Wochen lernen sie Niederländisch, damit sie sich im Land

grammes Leonardo da Vinci, des Landkreises Elbe-Elster und des Landes Brandenburg. Die PraktikantInnen müssen einen Eigenanteil von 400 Euro für die gesamte Praktikumszeit zahlen. Für sozial schwache TeilnehmerInnen übernimmt die Sparkassenstiftung 'Zukunft Landkreis Elbe-Elster' 200 Euro. Einen weiteren Zuschuss von 200 Euro zahlt das Arbeitsamt Cottbus allen TeilnehmerInnen des Landkreises. Bei der Reduzierung des Eigenanteiles unterstützen die ProjektmitarbeiterInnen die PraktikantInnen.



Susanne Ott, Projektleiterin von MobilEE

MobilEE - Praktikum in den Niederlanden

Die Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH und der Landkreis Elbe-Elster bieten arbeitslosen jungen Erwachsenen die Möglichkeit, in den Niederlanden Berufserfahrungen während eines 12-wöchigen Aufenthaltes zu sammeln. Das Projekt MobilEE - Förderung beruflicher Mobilität von jungen Menschen mit Berufsabschluss im Landkreis Elbe-Elster - ist integriert in das EU-Berufsbildungsprogramm Leonardo da Vinci und den berufsbezogenen internationalen Jugendaustausch des Landes Brandenburg.

Teilnehmen können Arbeitslose zwischen 18 und 27 Jahren, die eine abgeschlossene Berufsausbildung haben. Ziel ist es, ihre beruflichen Kompetenzen aufzufrischen und aufzubauen. So können junge Arbeitslose ihre Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Innerhalb der Projektlaufzeit können insgesamt 40 Jugendliche für 3 Monate ein Praktikum in den Niederlanden absolvieren. Geplant sind drei Durchgänge. Von September bis November 2003, von April bis Juni 2004 und von September bis November 2004. Die Praktikumsbetriebe werden in Abstimmung mit dem Partner, der BENEf projectservice Agentur, in der Niederlande gesucht, entsprechend der Ausbildungsberufe und Bedürfnisse der Jugendlichen. Der Partner hat bereits Erfahrung mit Vermittlungsprojekten und verfügt über gute Beziehungen zu kleinen und mittelständischen Unternehmen.



Die erste MobilEE-Gruppe, die in die Niederlande reiste

und in den Betrieben verständigen können“, erzählt Projektleiterin Susanne Ott. Außerdem erhalten sie eine landeskundliche Vorbereitung, in welcher sie über die landeseigenen Gegebenheiten, die geografische und politische Lage des Landes informiert werden. Erst nach dieser Zeit gehen die jungen Erwachsenen für ein zehnwöchiges Praktikum in die Betriebe. „Gemeinsam mit unserem niederländischen Partner, der BENEf projectservice Agentur, suchen wir Betriebe aus, in denen unsere TeilnehmerInnen ihre beruflichen Kenntnisse anwenden und erweitern können“, sagt Susanne Ott. Vor Ort, im niederländischen Hengelo, betreut BENEf die jungen BrandenburgerInnen. Nach Abschluss des Praktikums erhält jeder den Europass Berufsbildung.

Finanzierungsmix mit vielen Beteiligten

Finanziert wird das Projekt aus Mitteln des europäischen Berufsbildungspro-

grammes Leonardo da Vinci, des Landkreises Elbe-Elster und des Landes Brandenburg. Die PraktikantInnen müssen einen Eigenanteil von 400 Euro für die gesamte Praktikumszeit zahlen. Für sozial schwache TeilnehmerInnen übernimmt die Sparkassenstiftung 'Zukunft Landkreis Elbe-Elster' 200 Euro. Einen weiteren Zuschuss von 200 Euro zahlt das Arbeitsamt Cottbus allen TeilnehmerInnen des Landkreises. Bei der Reduzierung des Eigenanteiles unterstützen die ProjektmitarbeiterInnen die PraktikantInnen.

Während des Praktikums erhalten sie freie Unterkunft in einem Ferienhaus sowie einen Verpflegungs- und Fahrtkostenzuschuss. Entwickelt wurde MobilEE vom Projekt 'Verzahnung und Chancengleichheit' gemeinsam mit dem Regionalbeirat Elbe-Elster. Die Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH ist Träger des Projekts und steht gerne für Fragen zur Verfügung. □

Susanne Ott,
Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH

Infos

Für den zweiten Durchgang, im April nächsten Jahres, sind noch Plätze frei. InteressentInnen können sich bewerben unter: Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, Ludwig-Jahn-Straße 2, 04916 Herzberg; Tel.: (0 35 35) 46 25 14; Fax: 46 13 89, E-Mail: agenda21@lkee.de

Mit dem 'Interregionalen Austauschnetzwerk für bewährte Praktiken'

Systeme, Partnerschaften und Umsetzungsstrukturen für EU-Arbeitsmarktprogramme auf lokaler

Kennen Sie das Gefühl, als Fremder unter Menschen zu kommen, die sich herzlich gegenseitig begrüßen und aufeinander freuen und es dann gar nicht lange dauert und Sie sind mittendrin, als wäre es nie anders gewesen? So eine aufgeschlossene Atmosphäre beherrschte die beiden Workshop-Tage des EU-Projektes 'Interregionales Austauschnetzwerk für bewährte Praktiken' Ende Oktober in Roubaix/Lille. Trotz des Sprachengewirrs und unterschiedlicher nationaler Strukturen der sechs Teilnehmerstaaten entstand der Eindruck, hier arbeiten europäische Länder real und konkret im so genannten 'Europäischem Haus' an der Bekämpfung von sozialen Problemen und Arbeitslosigkeit.

Anna Diamantopoulou, EU-Kommissarin für Soziales und Beschäftigung, erklärte im November 2001 bei der Vorstellung der 2. Initiative der EU-Kommission zur Stärkung der lokalen Dimension der Europäischen Beschäftigungsstrategie: „Lokale Beschäftigungsinitiativen sind eine Frage der Wirtschaftspolitik, der Sozialpolitik und der Governance. Die Beschäftigungspolitik wird oft zentral geplant, jedoch auf lokaler Ebene umgesetzt. ... Das geht nicht ohne die Unterstützung der nationalen und regionalen Behörden; aktiv mitwirken müssen aber auch regionale und lokale Akteure ... Deshalb muss die Entwicklung von

Handlungsstrategie 1997 mit dem EU-Vertrag von Amsterdam zur Stärkung der Erkenntnis: Europäische und nationale Beschäftigungspolitik funktionieren nur über aktive Mitstreiter auf lokaler und regionaler Ebene. Aber wie soll das praktisch funktionieren – Beschäftigungsförderung im kleinsten Dorf in Dimensionen der Europäischen Beschäftigungsstrategie?

Kurze, keine neuen Wege!

Die Initiative ergriff das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. Ziel war es, einen möglichst offenen und unkomplizierten Informationsaustausch zu organisieren, in dem europäische Partner ihre Erfahrungen aus der lokalen

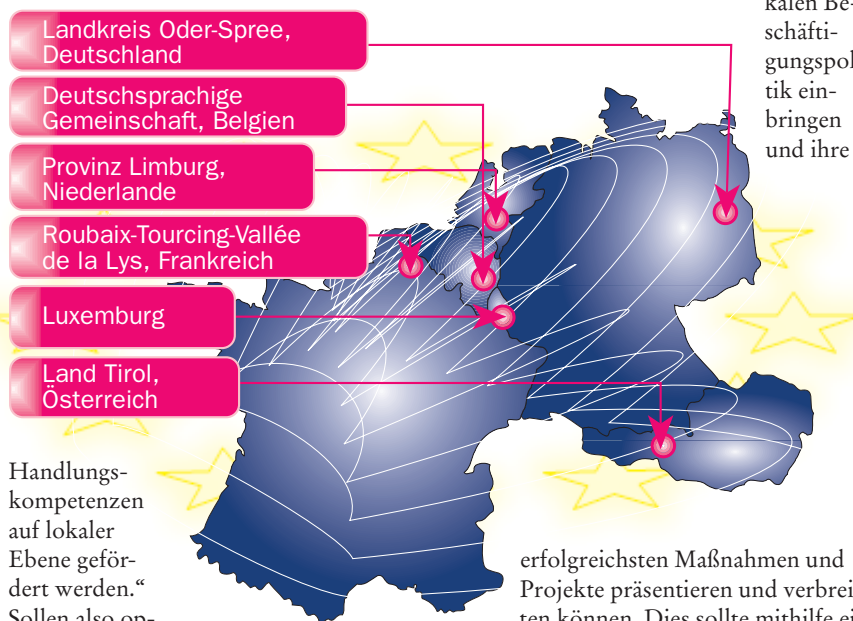
Beschäftigungspolitik einbringen und ihre

fahrungen zwischen den Ländern ausgetauscht werden können,
 > Workshops in den jeweiligen Ländern zu organisieren und
 > eine Internetpräsentation mit all den Beispielen und Erfahrungen zu erarbeiten, die als Ideenpool für künftige Projekte allen Europäern dienen soll.
 Das beschäftigungspolitische Hinterland der Netzwerke-Partner kann nicht unterschiedlicher sein. Luxemburg z. B. kämpft bei einer Arbeitslosenquote von 3,8 Prozent dagegen, dass die Regierung die Finanzierung der Maßnahmen zu 100 Prozent übernimmt, weil damit alle bis dahin gut funktionierenden lokalen Initiativen und demokratischen Strukturen bedroht wären und auch die Machtverhältnisse in Sachen Beschäftigungspolitik einseitig verschoben würden. Die französischen und deutschen Partnerregionen dagegen drücken angesichts leerer kommunaler Kassen und mit Arbeitslosenquoten um die 15 Prozent auf größeres staatliches Engagement.

Die Netzwerk-Partner konzentrieren sich auf die Bearbeitung von fünf Schwerpunktthemen innerhalb des Projektzeitraumes:

- > Facharbeitermangel,
 - > Integration von von Ausgrenzung Bedrohter,
 - > Mobilisierung der 'stillen Reserve',
 - > überregionale und grenzüberschreitende Mobilität und
 - > Partnerschaften auf lokaler Ebene.
- Neben diesen fünf Schwerpunkten, die in sechs Seminaren in jeweils einem der Partnerländer bearbeitet wurden, sind die Themen Chancengleichheit, nachhaltige Entwicklung, Informations- und Kommunikationstechnologien Querschnittsaufgaben, die in die Analysen immer mit einfließen.

Vieles von diesen Vorhaben wurde bereits erreicht. Fünf Seminare wurden durchgeführt und wenn Sie diese Zeitung in den Händen halten, ist auch das letzte Seminar in Maastricht schon absolviert. Unzählige Treffen fanden auch auf bilateraler Basis zwischen einzelnen Partnern statt.



Handlungskompetenzen auf lokaler Ebene gefördert werden.“ Sollen also optimale Voraussetzungen für lokale Beschäftigungsinitiativen geschaffen werden, muss das Umfeld unterstützt werden! Diese, zugegeben stark vereinfachte Kausalität war Anlass für die Gründung des 'Interregionalen Austauschnetzwerkes für bewährte Praktiken'. Nicht nur die verschiedenen Beschäftigungsgipfel der EU, sondern auch eine Reihe anderer EU-Initiativen sorgten seit Einsetzen des Prozesses der Entwicklung der Europäischen Beschäfti-

erfolgreichsten Maßnahmen und Projekte präsentieren und verbreiten können. Dies sollte mithilfe eines transnationalen Netzwerkes

bürgernah geschehen. Damit wird 'Kirchturmpolitik' vermieden und das Rad nicht neu erfunden. Eine Gruppe um Bernd Lentz aus der Stadt Eupen in Belgien begann 2001, dieses Projekt zu entwickeln. Sie suchten Netzwerke oder Körperschaften in Frankreich, den Niederlanden, Luxemburg, Österreich und Deutschland als Partner, die sich zum Ziel setzten, in den nächsten zwei Jahren:
 > ein Netzwerk aufzubauen, in dem Er-

tiken' wird das Europäische Haus erlebbar

Ebene



Philippe Eschenauer (li) aus Luxemburg und Bernd Lentz aus Belgien leiteten einen der Workshops

Der 5. Workshop in Roubaix

Ende Oktober traf sich die 'Familie' zu ihrem 5. Seminar in Roubaix. Gastgeber war das 'Comité de Bassin d'Emploi Roubaix-Tourcoing-Vallée de la Lys'. Dieses Netzwerk umfasst 23 Kommunen und ist eins von etwa 100 so genannten 'Beschäftigungsbecken' in Frankreich. Es liegt im nordöstlichen Zipfel des Landes in der Grenzregion zu Belgien und umfasst etwa eine Million Einwohner um die Metropole Lille.

Das Seminarprogramm in Roubaix sah sechs Workshops vor, die sich um die nationalen Organisationssysteme, die Partnerschaften und die Umsetzungsstrukturen von EU-Projekten in den jeweiligen Regionen drehten. Insbesondere ging es um Themen wie:

- > die Rolle der Politik und der lokalen Initiativen,
- > der Beitrag der Unternehmen zur Beschäftigungsförderung,
- > die Rolle der Kommunen,
- > lokale Partnerschaften und der Mangel an Arbeitskräften,
- > Partnerschaften und deren mögliche Tätigkeitsfelder,
- > der Aufbau und die Betreuung eines partnerschaftlichen Projektes, Werkzeuge und Methoden oder
- > die Umsetzung der Projektidee zur Aktion.

Zum Beispiel ähneln sich die Organisationsstrukturen für die Beschäftigungsförderung in diesen Ländern nur auf den ersten Blick. So ernüchterten die Diskussionen und verblüfften die Netzwerker-

beiterinnen und -arbeiter zum Teil angesichts der Tatsache, wie weit verschiedene, historisch gewachsene Strukturen in den Ländern doch noch voneinander entfernt sind.

Es wurde regelrecht um einzelne Erkenntnisse und Standpunkte gerungen. So gab es in einer Runde z. B. erhebliche Schwierigkeiten, das französische Aus- und Weiterbildungssystem zu verstehen.

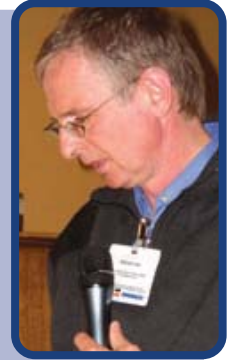
Ergebnisse? Im Kleinen und im Großen und Ganzen!

Das änderte trotzdem nichts an dem 'Goodwill' aller Beteiligten, zu gemeinsamen Ergebnissen zu kommen. Eines davon ist, die Wichtigkeit der Bürgernähe nicht zu unterschätzen. Bürgernähe kann das Plus an Qualität einer Maßnahme bedeuten, kann Wege ebnen in Sachen 'Good Governance', kann Kräfte, Geld- und andere Quellen öffnen, vermeidet Kirchturmpolitik und kann Bewegungen in Gang setzen, von denen Projektentwicklerinnen oder -entwickler vorher nicht zu träumen wagten. Dafür wurden Beispiele genannt, wo jede Skepsis von Projektträgern mit dem Faktor 'Bürgernähe' widerlegt werden konnte und die Bürgerinnen und Bürger durch Informationen so mobilisiert wurden, dass viele 'Abers' schon im Vorfeld aus dem Weg geräumt werden konnten.

Nachzulesen ist dies dann alles in einem Compendium, das am Ende des Projektes der EU-Kommission übergeben werden soll und natürlich auch im Internet veröffentlicht wird. Die derzeitige Internetpräsentation, sie liegt vor allem in der Verantwortung der Tiroler, soll der Anfang für das 'Ideennachschlagewerk' sein. Es soll immer weitergeschrieben werden, auch von anderen Partnerschaften aus allen EU-Staaten. Womit das 'EU-Projektideenrad' zwar den 'Landesstraßenbedingungen' angepasst, aber nicht mehr neu erfunden werden muss! □ (kr)

Infos

Internet: www.bestpractice.eu.tep-tirol.at



- Herr Sellner, Sie vertreten den Landkreis Oder-Spree in diesem Netzwerk. Welches Best-Practice-Beispiel steuert der Landkreis für das Ideenbuch zu?

Bei der Auswahl der Best-Practice-Beispiele haben wir uns gefragt, welche der Aktivitäten im Landkreis Oder-Spree, mit denen wir versuchen Menschen in Arbeit zu bringen, für unsere Partner von Interesse sein könnten. Weniger, dass diese sie kopieren, das ist schon auf Grund der länderspezifischen Voraussetzungen kaum möglich, sondern mehr als Anregung für neue Ideen betrachten. So steuerten wir beispielsweise Erfahrungen bei, die wir mit dem kreiseigenen Förderprogramm für kleine Unternehmen sammelten und stellten unsere Aktivitäten bei der Verzahnung von Fördermitteln zur Beschäftigungsförderung vor.

- Welche Kontakte und Veranstaltungen führten Sie mit den Projektpartnerinnen bzw. -partnern durch?

Der Höhepunkt für den Landkreis Oder-Spree war mit Sicherheit das internationale Fachseminar im Mai dieses Jahres in Ratzdorf an der Oder. Hier diskutierten ca. 60 Fachleute aus den Partnerregionen über Möglichkeiten und Probleme der überregionalen Mobilität. Übrigens, noch einmal herzlichen Dank an die LASA für die Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung des Fachseminars.

Die meisten Erfahrungen sammelte ich aber bei den Arbeitstreffen zwischen den Fachseminaren. Hier konnten ganz spezielle Kontakte geknüpft und ganz konkrete Maßnahmen zwischen den Partnern besprochen werden. Ende des Jahres werden wir beispielsweise versuchen, mit unserem Partner aus Tirol Möglichkeiten zur Zusammenarbeit auf dem Tourismussektor zu finden. Wir wünschen uns hier von den Tirolern Unterstützung, angefangen bei der Erarbeitung niveauvoller Angebote bis zur Qualifizierung von Personal. Im Gegenzug versuchen wir, Arbeitslose aus dem Tourismusbereich zu gewinnen, die in der Wintersaison in Tirol arbeiten möchten. □

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

5.1 Gerichtliche Rechtsschutzmöglichkeiten - Folge 8 (letzte Folge)

In der Folge 7 stellte Katharina Hultsch den Aufbau der Verwaltungsgerichtsbarkeit dar und beschrieb den Ablauf eines verwaltungsgerichtlichen Verfahrens. Zum Abschluss dieser Serie werden hier die verschiedenen Klagearten und ihre Anwendungen erläutert.



Allgemeines

In einem Verwaltungsprozess gilt der Grundsatz der Amtsermittlung, d. h. die Gerichte müssen den Sachverhalt selbst recherchieren. Strebt die Bürgerin oder der Bürger eine Klage vor dem Verwaltungsgericht an, so stellt die Verwaltungsgerichtsordnung (VwGO) zur Verwirklichung und Durchsetzung der materiellen Ansprüche verschiedene Klagearten zur Verfügung. Dabei bestimmen die unterschiedlichen Klagen jeweils eigene Voraussetzungen, damit die Klage zulässig und begründet ist - nur dann hat das Rechtsschutzbegehren Erfolg. Somit ist zunächst festzustellen, welche Klage zu erheben ist. Erst dann kann sich eine Prüfung der erforderlichen Zulässigkeits- und Begründetheitserfordernisse anschließen. Die Bestimmung der richtigen Klage, d. h. dem Rechtsschutzbegehren entsprechend, orientiert sich am Klageziel der Bürgerin oder des Bürgers. Nachfolgend werden die zwei wichtigsten Klagearten mit ihren jeweiligen Voraussetzungen dargestellt.

Die Anfechtungsklage

1. Zulässigkeit

Mit der Anfechtungsklage kann die Klägerin oder der Kläger die Aufhebung und Beseitigung eines Verwaltungsaktes erreichen, der sie oder ihn beeinträchtigt, z. B. durch Auferlegung von Pflichten oder Einschränkung ihrer oder seiner Rechte. Die angegriffene Maßnahme der Behörde muss ein Verwaltungsakt im Sinn des § 35 VwVfGG sein. Die Klägerin oder der Kläger muss gemäß § 42 II VwGO klagebefugt sein. Dies ist sie oder er, wenn sie oder er geltend macht, durch den Verwaltungsakt in den eigenen Rechten verletzt zu sein. Durch dieses Verfahrenserfordernis wird ausgeschlossen, dass Dritte eine Klage erheben können, obwohl sie durch den Verwaltungsakt überhaupt nicht in ihren Rechten betroffen sind. Eine zulässige Anfechtungsklage setzt ferner voraus, dass die Klägerin oder der Kläger vor Erhebung der Klage gemäß § 68 Abs. 1 VwGO ein Widerspruchsverfahren erfolglos durchgeführt hat (Voraussetzungen siehe Folge 6). Die Erhebung dieser Klage ist fristgebunden gemäß § 74 VwGO. Danach ist die Klage innerhalb

eines Monats nach Zustellung des Widerspruchsbescheides zu erheben.

Zusätzlich müssen bei Erhebung der Anfechtungsklage die klageartunabhängigen allgemeinen Zulässigkeitsvoraussetzungen vorliegen.

Das angerufene Gericht muss:

- > sachlich,
- > örtlich und
- > instanzial zuständig sein;
- > die Klage muss ordnungsgemäß erhoben sein;
- > die Parteien müssen beteiligten-, prozess- und postulationsfähig sein gemäß §§ 61 ff. VwGO.

2. Begründetheit

Die Anfechtungsklage ist gemäß § 113 Abs. 1 VwGO begründet, wenn der angegriffene Verwaltungsakt rechtswidrig ist und die Klägerin oder der Kläger dadurch in den eigenen Rechten verletzt wird. Die Prüfung der Begründetheit besteht bei der Anfechtungsklage in der Überprüfung der Rechtmäßigkeit des gegen die Klägerin oder den Kläger erlassenen Verwaltungsaktes. Insoweit sind die in der 3. und 4. Folge dargestellten Grundsätze zu beachten. Der Verwaltungsakt ist danach nur rechtmäßig, wenn er aufgrund einer wirksamen Ermächtigungsgrundlage ergangen ist und die Anforderungen an die formelle und materielle Rechtmäßigkeit erfüllt sind. Entspricht der Verwaltungsakt diesen Voraussetzungen nicht, ist er rechtswidrig. Allein diese Rechtswidrigkeit hat noch nicht den Erfolg der Klage zur Folge. Die Klägerin oder der Kläger muss gerade durch diesen rechtswidrigen Verwaltungsakt in den eigenen Rechten verletzt sein. Das ist der Fall, wenn der Rechtssatz, gegen den der Verwaltungsakt verstößt, zumindest auch den Interessen der Klägerin oder des Klägers zu dienen bestimmt ist.

Die Verpflichtungsklage

1. Zulässigkeit

Mit der Verpflichtungsklage kann der Kläger den Erlass eines Verwaltungsaktes begehren. Nach § 42 Abs. 1 VwGO sind dabei zwei Formen der Verpflichtungsklage zu unterscheiden:

- > Die Versagungsgegenklage ist dann eine statthafte Klageart, wenn die Behörde

den von der Klägerin oder dem Kläger beantragten Verwaltungsakt abgelehnt hat (z. B. die Behörde lehnt den Antrag zur Baugenehmigung ab).

- > Die Untätigkeitsklage ist dann die richtige Klageart, wenn die Behörde über einen Antrag der Klägerin bzw. des Klägers in angemessener Frist nicht entscheidet (z. B. die Behörde entscheidet über einen bei ihr gestellten Antrag auf Baugenehmigung nicht).

Bezüglich der allgemeinen und besonderen Zulässigkeitsvoraussetzungen wird auf die Ausführungen zur Anfechtungsklage verwiesen.

2. Begründetheit

Die Verpflichtungsklage ist gemäß § 113 Abs. 5 VwGO begründet, wenn die Ablehnung oder Unterlassung des Verwaltungsaktes rechtswidrig ist und die Klägerin bzw. der Kläger dadurch in den eigenen Rechten verletzt ist. Dies ist gegeben, wenn die Klägerin oder der Kläger einen Anspruch auf den Erlass des begehrten Verwaltungsaktes hat. Ein Anspruch besteht nur dann, wenn die formellen und materiellen Voraussetzungen für den Verwaltungsakt vorliegen. Formell ist ein ordnungsgemäßer Antrag bei der zuständigen Behörde erforderlich. Materiell müssen die Voraussetzungen für die Anspruchsgrundlage erfüllt sein.

Weitere Klagearten der VwGO

Neben Anfechtungs- und Verpflichtungsklage existieren weitere Klagearten. Mit der Leistungsklage kann die Klägerin oder der Kläger eine Leistung begehren, die nicht im Erlass eines Verwaltungsaktes besteht, z. B. Widerruf ehrbeeinträchtigender Äußerungen. Begründet ist die Klage, wenn die Klägerin oder der Kläger einen Anspruch auf die begehrte Handlung, Duldung oder Unterlassung hat.

Mit der Feststellungsklage kann die Klägerin oder der Kläger das Bestehen bzw. Nichtbestehen eines öffentlich rechtlichen Rechtsverhältnisses begehren, z. B. im Streit über die Befugnis, ein bestimmtes Gewerbe ohne Eintragung in die Handwerksrolle zu betreiben. □

Katharina Hultsch, Assessorin

Infos

E-Mail: Katharinahultsch@web.de

Den Überblick behalten mit RETHERPLAS

LASA-Modellrechnungssystem zur Steuerung von Projekten

Wie viel geförderte ArbeitnehmerInnen sind im Projekt tätig? Wer gibt wie viel Fördergelder? Wie ist der Projektstand? Mit RETHERPLAS gibt es die Antworten per Mausklick. RETHERPLAS ist ein Modellrechnungssystem der LASA Brandenburg GmbH, das vor allem Landkreisen und kreisfreien Städten hilft, den Überblick über Projekte investiver Arbeitsförderung zu behalten.

Inzwischen werden die meisten der Projekte, die im Rahmen der MASGF-Projekt koordinierung 'Verzahnung und Chancengleichheit' durchgeführt werden, über RETHERPLAS erfasst.

Was ist RETHERPLAS?

RETHERPLAS, das heißt: Modellrechnungssystem zur REgionalen und THEmenbezogenen ERfassung, PLAnung und Steuerung von Projekten der Arbeitsförderung und/oder von Projekten unter Beteiligung der Arbeitsförderung.

Dahinter verbergen sich zunächst einmal miteinander kommunizierende Excel-Tabellen, in denen alle Projektparameter erfasst werden. Das sind unter anderem:

- > Inhaltliche Merkmale: Ist es ein Umwelt-, Bau- oder Jugendprojekt?
- > Fördertechnische Merkmale: Werden die geförderten ArbeitnehmerInnen über ABM oder BSI gefördert, welche weiteren Förderungen fließen in welcher Höhe mit ein?
- > Status der Projekte: Befindet sich das Projekt in der Planung, Beantragung oder schon in der Durchführung?

Ein RETHERPLAS-Programm kann in der Grundvariante je Landkreis bis zu 210 Projekte gleichzeitig erfassen, Aufstockungen sind möglich.

Unkompliziert in der Anwendung

Ein Landkreis hat 30 Projekte in der Planung. Wie viel Fördermittel werden eingesetzt? Wie viel Eigenmittel werden benötigt, um diese Projekte durchführen zu können und wie viel geförderte ArbeitnehmerInnen kommen zum Einsatz? Ein Mausklick und Sie haben die Antworten auf diese Fragen. Ausgewertet werden können die Projekte mit RETHERPLAS nach frei gewählten Inhalten.

Service der LASA Brandenburg GmbH

Damit alles klappt, wird RETHERPLAS durch eine/n kompetente/n MitarbeiterIn der LASA Brandenburg GmbH installiert. Zusätzlich bietet die LASA Qualifizierungen zur Anwendung des Programms an. Das alles ist für die NutzerInnen kostenfrei.

Braucht man RETHERPLAS?

Ja. Fördermittel werden immer knapper. Die Auflagen, die an die Vergabe dieser knappen Mittel geknüpft sind, werden härter. Eine Kreisverwaltung, die nachweisen kann, dass die Mittel wirtschaftlich eingesetzt werden, wird es zukünftig leichter haben, Fördergelder für ihre Projekte zu akquirieren, als Verwaltungen, denen der Nachweis schwerer fällt. Mit RETHERPLAS wird der Nachweis leichter.

Wurden die Mittel in allen Projekten sinnvoll eingesetzt?

Diese Frage sollte nach Abschluss eines jeden Projektes und eines jeden Förderjahres beantwortet werden. Hier ist RETHERPLAS als Kontrollinstrument einzusetzen, um festzustellen, ob die gestell-

ten Ziele in der Region erreicht wurden.

Hochwassererprobt

RETHERPLAS baut auf ein Programm auf, welches für die Umsetzung des Hochwasseronderprogrammes der Arbeitsförderung von der LASA Brandenburg GmbH 1997 entwickelt wurde. Über dieses Programm wurde der Mittlereinsatz von ca. 170 Projekten mit rund 2.500 geförderten ArbeitnehmerInnen sowie einem Gesamtvolumen von ca. 70 Millionen Euro geplant und die Umsetzung erfasst. □ (jac)

Infos

LASA Brandenburg GmbH,
Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam;
Matthias Vogel,
Tel.: (03 31) 60 02-3 94, Fax: -4 00, E-Mail:
matthias.vogel@lasa-brandenburg.de

„Entwicklungsreserven in den Regionen erschließen“



Seit fast zwei Jahren wird RETHERPLAS in den Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg eingesetzt. Entwickelt wurde das Programm vom Geschäftsbereich Beratung der LASA. BRANDaktuell sprach mit Matthias Vogel über den Einsatz des Programmes.

- Herr Vogel, warum haben Sie RETHERPLAS entwickelt?

Mit RETHERPLAS behalten Landkreise, Ämter und Kommunen den Überblick über ihre Projekte und können sie viel einfacher nach wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und fördertechnischen Gesichtspunkten steuern. Das erschließt Entwicklungsreserven für wichtige Projekte und schafft so Arbeitsplätze in unseren strukturschwachen Regionen.

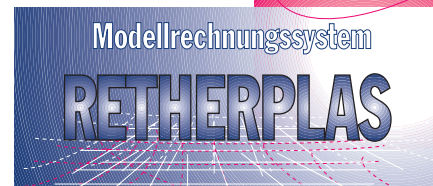
- RETHERPLAS ist ein Variantenrechnungssystem. Was bedeutet das?

Mit den in RETHERPLAS eingegebenen Projekten ist es möglich, unterschiedliche Varianten des Mitteleinsatzes durchzurechnen, um die für die Region günstigste Finanzierung zu ermitteln. In der Regel

werden mehr Projekte geplant als realisiert. Mit RETHERPLAS kann abgeschätzt werden, mit welchen Projekten der höchste wirtschaftliche und arbeitsmarktliche Nutzen für die Region erreicht werden kann. Es geht darum, den Einsatz der begrenzten Förder- und Eigenmittel zu optimieren.

- Wie viel Projekte sind bisher über RETHERPLAS erfasst worden?

Seit Anfang 2002 wurden rund 600 Projekte erfasst. In diesen Projekten waren mehr als 6.500 Arbeitslose und Fachkräfte aus Firmen eingesetzt. Das Volumen aller Projekte zusammen erreichte mehr als 200 Millionen Euro, darunter mehr als 70 Millionen Euro aus Mitteln der Arbeitsförderung. Damit ist RETHERPLAS ein Instrument, das die Strategie der Landesregierung zur Verzahnung von Fördermitteln unterstützt. □ (jac)



17. Dezember, Luckenwalde
Beratungstag für Unternehmer und Existenzgründer im Beratungszentrum Luckenwalde, Haag 17, 14943 Luckenwalde; E-Mail: bz.luckenwalde@ilb.de. Es laden ein und beraten: Beratungszentrum Luckenwalde der ILB, Deutsche Ausgleichsbank. Die Beratungen sind kostenlos. Interessierte werden gebeten, sich unter (0 33 71) 69 29-0 bei Frau Susann Tietz anzumelden, um einen individuellen Beratungstermin abzustimmen, um somit Wartezeiten zu vermeiden.

18. Dezember, Eberswalde
Beratungstag für Existenzgründer und Unternehmer im Beratungszentrum Eberswalde; Im Technologie- und Gewerbepark Eberswalde (TGE), Carl-von-Linde-Straße 6, 16225 Eberswalde; E-Mail: bz.eberswalde@ilb.de. Es laden ein und beraten: Beratungszentrum Eberswalde der ILB, Deutsche Ausgleichsbank. Die Beratungen sind wie immer kostenlos. Interessierte werden gebeten, sich unter (0 33 34) 27 78-10 anzumelden, um einen individuellen Beratungstermin zu vereinbaren und so Wartezeiten zu vermeiden.

8. Jan. - 1. Nov. 2004, Potsdam
Managementtraining für Fachkräfte im betrieblichen Rechnungswesen, 240 Std. in vier Modulen für Existenzgründer, KMU; Gebühr: insgesamt 1.240 Euro; IHK Potsdam, Kerstin Gräber, Tel.: (03 31) 7 43 23-14, Internet: www.potsdam.ihk24.de

19. - 24. Januar, Berlin
Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus (Zertifikationsseminar); umfassende Schulung für Berufs- und Quereinsteiger. Gebühr: 130 Euro plus Übernachtungs- und Verpflegungskosten. Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

3. Februar, Bonn
Qualitätsentwickler in Einrichtungen der Erwachsenenbildung (Veranstaltungsnr. 04 18 01 04); das in 6 Modulen zu je drei Tagen stattfindende Seminar soll Qualität und Organisation von Weiterbildung verbessern. Das letzte Modul findet im Januar 2005 statt. Gebühr: 2.850 Euro zzgl. Übernachtung und Verpflegung; Anmeldung bis 22. Januar 2004, DIE-Bildungs-Consult, Bonn, Susanne Haferburg, Tel.: (02 28) 32 94-3 26, E-Mail: haferburg@die-bonn.de

17. Dezember, Potsdam
BEGiN-GründungsSpecial: Ideen/Produkte erfolgreich an die Frau oder den Mann gebracht.
Beginn: 1. Veranstaltung - 16:00 Uhr, 2. Veranstaltung - 18:00 Uhr,
Ort: Fachhochschule Potsdam, Pappelallee 8-9, 14469 Potsdam, Haus 4, Raum 1.14; Gebühr: keine;
Ansprechpartner: Klaudia Gehrick, Brandenburgisches Institut für Existenzgründung und Mittelstandsförderung,
Tel.: (03 31) 5 80-10 64,
Fax: (03 31) 5 80-24 69,
E-Mail: gehrick@fh-potsdam.de,
Internet: www.begin-brandenburg.de

22. Januar, Potsdam
Vortragsveranstaltung 'Soziale Menschenrechte und globale Gerechtigkeit?'
Beginn: 18:00 Uhr,
Veranstalter: Universität Potsdam, MenschenRechtsZentrum,
Referent: Arnd Pollmann (Universität Potsdam),
Ort: Universität Potsdam, Uni-Komplex Griebnitzsee, Haus 1, Raum 3.28; Gebühr: keine;
Ansprechpartner: Dr. Norman Weiß,
Tel.: (03 31) 9 77-34 50,
Fax: (03 31) 9 77-34 51,
E-Mail: weiss@rz.uni-potsdam.de,
Internet: www.uni-potsdam.de/u/mrz

Die Finanzierung der sozialen Systeme

Bericht der 'Rürup-Kommission'



Aufgabe der Kommission war es, Vorschläge zu erarbeiten, die geeignet sind, die Lohnzusatzkosten zu senken und trotzdem eine nachhaltige Renten-, Kranken- und Pflegefinanzierung zu erreichen. Demzufolge gelangten alle sozialen Sicherungssysteme Deutschlands auf dem Prüfstand.

Die Ergebnisse der Kommissionsarbeit, die vorgeschlagenen Maßnahmen und Reformen wurden in dieser A4-Broschüre unter dem Titel 'Nachhaltigkeit in der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme' veröffentlicht. Auf über 200 Seiten sind alle Vorschläge unterlegt mit entsprechendem Zahlenmaterial und anschauliche Grafiken. Die Broschüre ist kostenlos.

Bestellung

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Öffentlichkeitsarbeit, PSF 500, 53108 Bonn; Bestellnr.: A 318, Tel.: (01 80) 51 51 51 0 (0,12 Euro/Min.), E-Mail: info@bmg.de, Internet: www.bmg.de

Sozial-Kompass EUROPA

Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich



Wer schon immer einmal wissen wollte, wie das mit der Rente, Kindergeld oder der Krankenversicherung in den anderen europäischen Staaten organisiert ist, bekommt in dieser Broschüre des Bundesministeriums für Gesundheit und Soziale Sicherung eine Antwort.

Entlang der Artikel der EU-Grundrechtecharta mit sozialem Bezug werden auf rund 200 Seiten System, Leistung und Finanzierung in den EU-Staaten tabellarisch zum Vergleich aneinander gereiht.

Bestellung

Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung, Öffentlichkeitsarbeit, PSF 500, 53108 Bonn; Bestellnr.: A 801, Tel.: (01 80) 51 51 51 0 (0,12 Euro/Min.), E-Mail: info@bmg.de, Internet: www.bmg.de
Die Broschüre kann auch als kostenlose CD bestellt werden.

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

Neue EQUAL-Förderfibel erschienen

Hinweise speziell für die 2. Förderphase



Die neue Broschüre gibt Hinweise für die Antragstellung zur 2. Förderphase (2005-2008) der Gemeinschaftsinitiative EQUAL in Deutschland. Sie vermittelt Informationen über Rechtsvorschriften, den finanztechnischen Teil der Antragstellung und über die Abrechnung der Projekte im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL.

Wichtig ist, dass die Förderfibel keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt - im Gegenteil. Im Einzelfall können von der Programmverwaltungsbehörde bzw. von der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL auch abweichende Regelungen getroffen werden.

Weitere Informationen, insbesondere zu Verfahrensabläufen, sind auf der Website der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL eingestellt. Speziell zu Verfahrensabläufen wird auf das 'Arbeitsdokument Nr. 5 - Pflichtenheft zur mittelverwaltenden Stelle' verwiesen, das für die 2. Förderphase überarbeitet wird.

Auf der Website der Nationalen Koordinierungsstelle EQUAL werden in Zukunft auch Aktualisierungen der Förderfibel veröffentlicht, die auf Grund von Anpassungen an die aktuelle Rechtslage sowie sonstiger Änderungen entstehen. □ (kr)

Infos

Internet: www.equal-de.de, Rubrik 'Publikationen & Dokumente'.

Die Förderfibel finden Sie auch als PDF-Datei in der Internetausgabe von BRANDaktuell unter der Adresse: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/tipps_termin_e_ausblicke_6_2003.htm

Im nächsten Heft

Titelthema:

Der Ausbildungskonsens des Landes Brandenburg: Wer ist beteiligt? Welche Ziele und welche Inhalte gibt es?

Förderinformationen:

Job-Rotation: Neue LASA-Kooperationsvereinbarung soll die Anwendung des Instrumentes in Brandenburg vereinfachen

EU-Bulletin:

NAMAL - das transeuropäische Netzwerk analysierte Techniken zur Integration von sozialen Marginalgruppen - der Abschlussbericht

Prisma:

Das Signaturbündnis - ein Interview zu Perspektiven, Inhalten und Zeitplan

Internet:

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

Bestellung

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

LASA-Doku Nr. 17

Umwelt und Arbeit für Regionen

Die komplizierten wirtschaftlichen Rahmenbedingungen erfordern unterschiedliche Ideen, um neue Beschäftigungspotenziale zu erschließen.

Da mit auswärtigen Investoren nur wenig gerechnet werden kann, ist die Unterstützung vorhandener Initiativen eine wichtige Chance, die regionale Strukturentwicklung zu stärken. Das Ziel besteht in der Entwicklung und Realisierung von Projekten, die sowohl ökologische, unternehmerische und arbeitsmarktpolitische Entwicklungsimpulse setzen. Anhand eines Beispiels soll eine der Möglichkeiten und deren Realisierung vorgestellt werden. □ (kr)



Infos

LASA-Dokumentation Nr. 17, ISBN 3-929756-49-8, Schutzgebühr: 6,00 Euro zzgl. Versandkosten; Bestellung: Gabi Röhr, Tel.: (03 31) 60 02-3 57

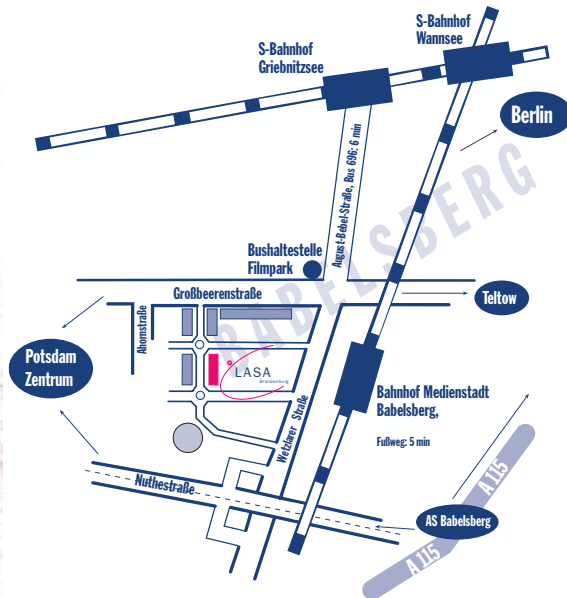


Heidrun Saalfrank,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... sichert die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg seit 1993 die erforderliche Transparenz über Bildungsangebote zur beruflichen Weiterbildung im Land Brandenburg. Unter der Internetadresse www.wdb-brandenburg.de sind die Brandenburger Bildungsunternehmen zeit- und ortsunabhängig präsent. Die Datenbank enthält rund 13.400 Kurse, Seminare, Trainingsmaßnahmen, Aufstiegs- und Anpassungsfortbildungen von mehr als 470 Bildungsanbietern in Brandenburg. So sind schnelle Vergleiche zu Qualifizierungsmaßnahmen für den betrieblichen Bedarf und für Einzelinteressen möglich. Seit Einstellung der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg ins World Wide Web im Jahr 2000 wurde dieser Service mehr als 40.000-mal genutzt. Weiterbildung hat in den letzten Jahren einen enormen Bedeutungsgewinn erfahren. Jeder Einzelne trägt zunehmend die Verantwortung für den eigenen Weiterbildungsbedarf. Die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg hat sich dieser Aufgabe gestellt und präsentiert sich seit November 2003 im neuen Outfit. Insbesondere wurden die Suchfunktionen verbessert. Außerdem wird jetzt täglich - nach Vorgaben der Bildungsanbieter - im Internet aktualisiert. Die neuen Suchkriterien ermöglichen ein schnelles und regionales Eingrenzen der Angebote des Flächenlandes Brandenburg. Die Datenbank ermöglicht Ihnen auch per Link den direkten Zugang auf andere Weiterbildungsdatenbanken u. a. die Datenbank der Bundesanstalt für Arbeit 'KURS' und die Weiterbildungsdatenbank Berlin. In der Rubrik 'Aktuelles' informieren wir Sie u. a. über die nächsten regionalen Bildungsmessen und Vor-Ort-Beratungen.

Gleichzeitig bietet die LASA flankierend zur Weiterbildungsdatenbank Brandenburg persönliche Beratungsgespräche durch die Weiterbildungsberaterinnen bzw. -berater der Informations- und Beratungsstellen an. □



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

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

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 6/2003, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

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

Projektleitung: Erika Grotzsch

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

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

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;
 Ländliche Arbeitsförderung Prenzlau, MobilEE (Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH)

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

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

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

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 1/2004: 30. Januar 2004



Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur zulässig mit Quellenangabe und Zusendung von zwei Belegexemplaren!