Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 6/2009

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG

LASA Brandenburg

BRANDaktuell

ZUGESCHNITTEN
Übergänge von Schule, Ausbildung, in Arbeit
Seiten 4 – 13

ZUGEARBEITET
Arbeitnehmerfreizügigkeit: Perspektiven und Praxis
Seiten 14 – 16

ZUGEWIESEN
Das Regionalbudget im Landkreis Prignitz
Seiten 20 – 21

ZUGELASSEN
HPI – Leistungsförderung in Unternehmen
Seite 23

ZUGESEHEN
Initiative Oberschule weckt Lust auf Europa
Seite 28

Mit Qualifizierung läuft es rund

Von Anfang an – Übergänge in den Arbeitsmarkt

Inhalt

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente-Themen: ► Übergänge in Arbeit ► Arbeitnehmerfreizügigkeit

4 Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung ist schwieriger geworden
5 – 6 Wie gut es den Jugendlichen gelingt, hängt auch von der Region ab, in der sie leben
6 Bundesprogramm ‚Perspektive Berufsabschluss' fördert Nachqualifizierung
7 Das Projekt – Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg
8 – 9 Die Europäische Union will mehr in die ‚Befähigung' der Jugend investieren
10 – 11 Das INNOPUNKT-Projekt HORIZONTE vermittelt Geringqualifizierte in Arbeit
11 Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose
12 Berufsorientierung als Chance – BaCh
13 Interview mit Dr. Jürgen Bach, Projektleiter Einstiegszeit
14 Deutschlands Sonderrolle – Restriktive Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt bis Mai 2011
15 Praktizierte Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa
15 EU-Arbeitsmigration: Perspektiven der Sendeländer
16 Arbeitnehmerfreizügigkeit aus der Perspektive der Praxis

Lesezeichen

17 Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg

Förderticker

18 – 19 Fördernachrichten aus der Europäischen Union, des Bundes und des Landes Brandenburg

Prisma

20 Arbeitstest: Das Prignitzer Modell
20 Landkreis Prignitz: Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget
21 Perleberger Seniorenwohnheim nutzt den Prignitzer Arbeitstest
22 Arbeitssuche – Unterstützung durch Mentoren
22 Interview mit Nelli Wagner, Projektleiterin ‚Mentoring für Frauen'
23 Der Human Potenzial Index – HPI

Rechteck

24 Qualitätsmanagementsysteme: Garantie für gute Weiterbildung
24 Sozial verantwortlich – Auftragsvergabe möglich

EU-Bulletin

25 Neue EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung nimmt Konturen an
26 EU analysiert neue Fachkompetenzen im Gesundheits- und Sozialwesen
27 Pflegekräftebedarf – Aus- und Fortbildung im Nachbarland Polen
27 Tipps und Tricks zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit (Teil 5)
28 Initiative Oberschule – ein Programm weckt Neugier und die Lust auf mehr
29 Management transnationaler Projekte (Teil 2)

Tipps, Termine & Ausblicke

30 Bundesweite Veranstaltungshinweise

Kurz & bündig

31 Fünfter Brandenburgischer Ausbildungspreis
31 Zum Schluss bemerkt: Dr. Elke Scheffelt zum Brandenburger Bildungsscheck

Soziale Gerechtigkeit ist unser Ziel

Schwarz-Gelb: Weniger Netto vom Brutto

Guter Start: Mit klaren politischen Aussagen nahm am 9. November Günter Baaske seine Arbeit als neuer Brandenburger Minister für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie auf. Vor den etwa 220 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des neu strukturierten Ministeriums stellte er den neuen Staatssekretär Prof. Dr. Wolfgang Schroeder vor und gab als Motto aus: „Wir sind das Ministerium für soziale Gerechtigkeit. Das ist unsere Klammer und Überschrift." Für den Einstieg gab es viel Beifall. Er bedauerte, dass der Bereich Gesundheit nicht mehr zum Ministerium gehört.

Staatssekretär Schroeder ist ein ausgewiesener Experte für Arbeitsmarkt und Sozialpolitik. Schroeder: „Die Arbeit in und für Brandenburg ist eine großartige Herausforderung, auf die ich mich sehr freue. Potsdam wird als Arbeitsort selbstverständlich auch mein Wohnort sein."

Günter Baaske (52) ist Vater von drei Kindern. Er arbeitete nach seinem Pädagogikstudium neun Jahre als Lehrer für Physik und Mathematik, war von 1990 bis 2002 Dezernent und Beigeordneter im Landkreis Belzig bzw. Potsdam-Mittelmark und von 2002 bis 2004 Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen in Brandenburg sowie von 2004 bis 2009 Vorsitzender der SPD-Fraktion im Brandenburger Landtag. Er war Gründungsmitglied des Neuen Forums und der SDP/SPD im Kreis Belzig, Abgeordneter in verschiedenen Kommunalparlamenten und ist seit Oktober 2004 direkt gewählter Abgeordneter des Landtages.

Baaske, in den vergangenen fünf Jahren Chef der SPD-Landtagsfraktion, führte das Ministerium bereits von 2002 bis 2004. Zu den Grundsätzen des Ministeriums sagte er: „Wir setzen uns ein für ‚Gute Arbeit', das heißt vor allem humane, innovative und qualifizierte Arbeit, von der Beschäftigte und ihre Familien leben können. Durch Qualifizierung, Fachkräftesicherung, Mindestlöhne und öffentliche Beschäftigung wird dies gefördert. Wir streiten dafür, dass Frauen genauso bezahlt werden wie Männer. Familien brauchen unsere Unterstützung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie muss möglich sein. Kinderarmut darf nicht hingenommen werden.

Die Integration von Migrantinnen und Migranten müsse verbessert und die Residenzpflicht für Asylbewerberinnen und -bewerber aufgehoben werden. Günter Baaske: „Unser Ziel ist eine Familien-, Arbeits- und Sozialpolitik, bei der ein Rad ins andere greift. Dazu brauchen wir viele gesellschaftliche Partner, darunter in den Mitarbeiter- und Chefetagen der Betriebe, bei den Gewerkschaften, Sozialverbänden und Arbeitgeberverbänden."

Die Politik von Schwarz-Gelb auf Bundesebene brauche einen klaren Kontrapunkt. Baaske: „Die geplante Neustrukturierung bei der Betreuung von Langzeitarbeitslosen ist zum Nachteil der Arbeitslosen und der Kommunen, die ‚Herdprämie' bei der Kinderbetreuung ist finanziell und pädagogisch falsch. Sie kostet 1,6 Milliarden Euro, die wir viel eher in eine nachhaltige Infrastruktur für Kinder und Familien investieren sollten. Die von Schwarz-Gelb geplante stärkere Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei den Zusatzkosten der Sozialversicherung sorgt für ‚weniger Netto vom Brutto'."

Professor Dr. Wolfgang Schroeder (49) studierte Politikwissenschaft. Er war unter anderem Mitarbeiter an der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main, Ressortleiter für europäische Tarifkoordination beim Vorstand der IG Metall sowie von 2003 bis 2006 Leiter der Abteilung Sozialpolitik beim IG Metall Vorstand. Im Jahr 2000 wurde er am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Frankfurter Goethe-Universität habilitiert. Dabei befasste er sich mit der Wirtschaftspolitik in Ostdeutschland. Seit 2006 ist er Professor für Politikwissenschaften an der Universität Kassel.

Gegenüber dem Bund gehe es nicht um Fundamentalopposition, sondern um klare Kritik und vernünftige Vorschläge, „wie moderne Gerechtigkeits- und Gesellschaftspolitik in Deutschland aussehen kann".

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente – Übergänge in Arbeit

Die beste Grundlage für eine Arbeit ist eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung. Doch weniger starke Schülerinnen und Schüler haben es schwerer, eine Ausbildungsstelle zu finden. Das Deutsche Jugendinstitut hat Ausbildungswege von Hauptschülern sowie die Unterstützungsstrategien verschiedener Städte untersucht und interessante Erkenntnisse gewonnen (S. 5/6). Nachqualifizierung ist das Schlagwort für diejenigen, die keinen Berufsabschluss haben. Wir stellen ein Beispiel aus Brandenburg vor (S. 7). Die Europäische Union hat eine neue Jugendstrategie für mehr Chancengleichheit für junge Menschen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt beschlossen (S. 8/9). Ein INNOPUNKT-Projekt zeigt, dass individuelle Betreuung und Teilqualifikationen die Chancen auf Arbeit für Geringqualifizierte verbessern (S. 10/11). Doch Prävention, in diesem Fall Berufsorientierung, schon in der Schule ist immer noch die beste Strategie. Das Förderprogramm BaCh unterstützt Schulen dabei (S. 12).

Die erste Hürde

Der Übergang von der allgemeinbildenden Schule in Ausbildung ist schwieriger geworden

Die betriebliche Berufsausbildung ist zurückgegangen. Ausbildungen an Berufsfachschulen und Bildungsgänge im Übergangssystem haben zugenommen. Dabei gehen die ostdeutschen und westdeutschen Bundesländer unterschiedliche Wege. Dr. Günter Walden vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) erläutert die Entwicklung und zeigt, wo West und Ost voneinander lernen sollten.

Der Übergang von der Schule in Ausbildung und Arbeitswelt gestaltet sich seit Anfang des neuen Jahrhunderts deutlich schwieriger als früher. Die Chancen der Jugendlichen, nach der Schule unmittelbar in eine betriebliche Lehre einzumünden, haben sich im Vergleich zu früher wesentlich verschlechtert. Erst in der jüngsten Zeit sind hier wieder leichte Verbesserungen der Marktsituation zu erkennen. Das Gewicht einer betrieblichen Berufsausbildung ist unter den an die allgemeinbildende Schule anschließenden Bildungsgängen zurückgegangen, während die Ausbildung an Berufsfachschulen und Bildungsgänge des sogenannten Übergangssystems an Bedeutung gewonnen haben.

Dr. Günter Walden, BIBB

Zur Erleichterung des Übergangs in die Ausbildung werden in vielfältiger Weise öffentliche Mittel für besondere Förderprogramme eingesetzt. Während für die Situation in den alten Bundesländern ein besonders starker Zuwachs des Übergangssystems mit Bildungsgängen ohne vollqualifizierenden Abschluss typisch ist, kommt in den neuen Bundesländern – und damit auch in Brandenburg – der Schaffung vollqualifizierender außerbetrieblicher und schulischer Ausbildungsplätze ein besonders hoher Stellenwert zu. Angesichts der seit Jahren hohen Quote von jungen Erwachsenen, die keinen Berufsabschluss erworben haben, scheint mir eine Stärkung der Orientierung am Ziel des Erwerbs eines anerkannten Berufsabschlusses in der öffentlichen Ausbildungsförderung zweckmäßig zu sein. Hier sollten die alten Bundesländer von der Förderpolitik der neuen Bundesländer lernen. Zeitverluste und Sackgassen könnten durch eine Konzentration öffentlicher Mittel auf die Förderung vollqualifizierender Bildungsgänge auch in den alten Ländern vermieden werden. Vielversprechende Fördermodelle, auch für Jugendliche mit schlechteren schulischen Voraussetzungen, gibt es dabei in allen Bundesländern. Ein besonders positives Beispiel ist aus den alten Bundesländern hier meines Erachtens der sogenannte 3. Weg in der Berufsausbildung in Nordrhein-Westfalen. Jugendliche und junge Erwachsene, die aufgrund ihrer persönlichen und schulischen Voraussetzungen keine reguläre Ausbildung absolvieren können, werden mithilfe von Ausbildungsbausteinen bei flexibler Ausbildungszeit zu einem anerkannten Berufsabschluss geführt. Ähnliche und andere Modelle wurden auch bereits im Land Brandenburg mit dem Einsatz von ESF- und Landesmitteln erprobt, und zwar im Rahmen der innovativen Förderung INNOPUNKT.

Während der Übergang von der Schule in die Ausbildung seit Langem als besonderes gesellschaftliches Problem erkannt und diskutiert wird, gerät der Übergang von Ausbildung und Studium in die Arbeitswelt und eine Beschäftigung erst in jüngster Zeit – nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Wirtschafts- und Finanzkrise – in den Blickpunkt der öffentlichen Aufmerksamkeit. Vorliegende Untersuchungen zum Übergang an der sogenannten zweiten Schwelle machen deutlich, dass die Chancen für einen erfolgreichen Eintritt ins Beschäftigungssystem je nach Ausbildungsberuf und Studienfachrichtung sehr unterschiedlich sind. Es gibt hier durchaus auch solche Ausbildungsberufe oder Bildungsgänge, deren Absolventen mit besonderen Problemen beim Übergang in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung zu kämpfen haben. Hier sollte in Zukunft verstärkt eine Diskussion darüber geführt werden, welche arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen und Kompetenzen in einzelnen Bildungsgängen für eine Verbesserung der Erwerbschancen vermittelt werden sollten. □

Dr. Günter Walden,
Bundesinstitut für Berufsbildung

Von der Schule in eine Ausbildung

Wie gut es den Jugendlichen gelingt, hängt auch von der Region ab, in der sie leben

Was haben Bautzen, Sangershausen, Eberswalde und Frankfurt (Oder) gemeinsam? Den Ausbildungsplatzbewerbern standen vor ein paar Jahren viel zu wenig Ausbildungsplätze zur Verfügung. Dennoch gibt es in diesen Städten wenig junge Menschen ohne Ausbildung. Andere Regionen und Städte haben weit schlechtere Bilanzen. Das Deutsche Jugendinstitut (DJI) beobachtet die Bildungs- und Ausbildungswege von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen und hat die Zahlen.

Die Wege, die Jugendliche beim Übergang von der Schule in Ausbildung nehmen, sind vielfältig. So gelingt nur jedem vierten Hauptschüler der direkte Einstieg in Ausbildung gleich im Anschluss an die Pflichtschulzeit. Für gut ein Drittel der Jugendlichen beginnt der weitere Bildungsweg mit einem einjährigen Zwischenschritt in einer Schule oder einem berufsvorbereitenden Angebot. Das zeigt das DJI-Übergangspanel, eine mit Unterstützung durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführte bundesweite Längsschnittuntersuchung zu den Bildungs- und Ausbildungswegen von Hauptschulabsolventinnen und -absolventen.

Warteschleife in ungelernte Tätigkeit

Im Untersuchungszeitraum von März 2004 bis November 2008 haben zwar drei Viertel der Hauptschulabsolventinnen und -absolventen des Jahres 2004 den Übergang in Ausbildung erfolgreich bewältigt. Jeder Vierte befindet sich allerdings vier Jahre nach Verlassen der Schule auf dem Weg in die Ausbildungslosigkeit. Der Weg dorthin verlief dabei nur in Ausnahmefällen über einen direkten Einstieg in (ungelernte) Arbeit nach Ende der Pflichtschulzeit. Die Jugendlichen haben vielmehr im Durchschnitt die Hälfte der Zeit in irgendwelchen Lernangeboten und Maßnahmen verbracht. Das Problem war, dass diese Lernangebote – und die Abfolge, in denen sie absolviert wurden – nicht den gewünschten Effekt hatten: nämlich den Jugendlichen den Zugang zu einer regulären Berufsausbildung zu eröffnen (s. Interview S. 6, die Red.).

Regionale Unterschiede in den Ungelerntenquoten

Dabei gibt es auffallende regionale Unterschiede beim Erreichen von Ausbildungsabschlüssen. Im bundesdeutschen Durchschnitt lag die Ungelerntenquote bei den 25-Jährigen im September 2004 bei 22 Prozent. In einzelnen Arbeitsagenturbezirken lag die Quote jedoch unter 10 Prozent, beispielsweise im Arbeitsagenturbezirk Annaberg-Buchholz in Sachsen. In anderen Agenturbezirken lag sie über 35 Prozent, etwa in Berlin.

Mit anderen Worten: Die Wahrscheinlichkeit, dass ein junger Mensch ohne Ausbildungsabschluss ins Erwerbsleben eintrat, war in Berlin mehr als dreimal so hoch wie in Annaberg-Buchholz. Dabei können unterschiedliche Ungelerntenquoten nicht allein mit dem unterschiedlichen Angebot auf dem Lehrstellenmarkt erklärt werden. Auch bei sehr ungünstigen Angebots-Nachfrage-Relationen kann die Ungelerntenquote deutlich unterdurchschnittlich ausfallen. Besonders auffällige Beispiele sind Bautzen, Dessau, Neubrandenburg, Sangerhausen, Eberswalde und Frankfurt (Oder). In diesen Arbeitsagenturbezirken herrschte im September 1996 ein extremes Ungleichgewicht zwischen Ausbildungsplatznachfrage und -angebot zuungunsten der Ausbildungsplatzbewerber. Dennoch waren die Ungelerntenquoten der 25-Jährigen im Jahr 2004 niedrig.

Regionale Unterschiede in den Übergangsverläufen

Damit stellt sich die Frage, ob auch die Wege Jugendlicher in Ausbildung beziehungsweise Ausbildungslosigkeit sich regional unterschiedlich gestalten. Wichtige Anhaltspunkte hierfür liefern zwei vom DJI durchgeführte lokale Längsschnittstudien zu den Bildungs- und Ausbildungswegen in einer westdeutschen (Stuttgart) und einer ostdeutschen Großstadt (Leipzig) (s. Interview S. 6, die Red.).

In Stuttgart ist der Besuch einer weiterführenden Schule die wichtigste Anschlussstation nach dem 9. Schuljahr der Hauptschule. Ein Viertel der Absolventinnen und Absolventen der Hauptschule mündet unmittelbar in Ausbildung ein, ein weiteres Viertel beginnt ein – meist berufsschulisches – berufsvorbereitendes Lernangebot. Ein Jahr später geht die größte Gruppe der Absolventen, 39 Prozent, noch immer zur Schule, 37 Prozent sind in Ausbildung und 10 Prozent noch immer in Berufsvorbereitung.

Ganz anders stellen sich die Wege der untersuchten Leipziger Mittelschülerinnen und Mittelschüler dar. Dort mündet die größte Gruppe sofort in Ausbildung ein, nur ein knappes Viertel geht weiter zur Schule und nur gut jeder Zehnte macht einen Zwischenschritt in einem berufsvorbereitenden Lernangebot. Die Verteilung der Jugendlichen ein Jahr später: In Leipzig ist der Anteil derjenigen, die im ▷▷

Eine erfolgreich absolvierte Ausbildung ist die beste Grundlage für den Einstieg ins Berufsleben

◁◁ November 2008 bereits in Ausbildung sind, mit 73 Prozent doppelt so hoch wie in Stuttgart mit 37 Prozent. Nur jeder Fünfte aus Leipzig geht weiter zur Schule, nur noch zwei Prozent sind in einem berufsvorbereitenden Lehrgang.

BMBF-Initiative ‚Regionales Übergangsmanagement'

2008 hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung das Programm ‚Perspektive Berufsabschluss' mit den Förderinitiativen ‚Regionales Übergangsmanagement' und ‚Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung' gestartet. Mit dieser Fokussierung sollten sowohl präventive, auf das Gelingen der Übergänge in Ausbildung gerichtete Aktivitäten, als auch eine auf Reintegration gerichtete Komponente im Sinne einer zweiten Chance zum Nachholen von Berufsabschlüssen implementiert werden. Das DJI betreut die Förderinitiative ‚Regionales Übergangsmanagement', bei der 16 Städte und 11 Landkreise dabei sind, aus Brandenburg die Stadt Fürstenwalde/Spree. Die Regionen und Städte klären ihren Handlungsbedarf, um ein Übergangsmanagement systematisch mit Daten zu unterfüttern. Sie klären die Handlungsmöglichkeiten der Akteure. Und sie entwickeln Formen, wie Akteure kooperieren, um ihre Aktivitäten, Angebote und die Strukturen abzustimmen. Darüber hinaus gewinnen sie Mandatsträger in Gemeinderäten und Kreistagen für das Übergangsmanagement. Ein wirksames lokales Übergangsmanagement ist ein Ergebnis eines längeren und mitunter schwierigen Prozesses. Dieser Prozess kann nur auf der Basis der Zusammenarbeit der unterschiedlichen Akteure gelingen. ◻

Birgit Reißig, Frank Braun,
Deutsches Jugendinstitut (DJI)

Infos

Deutsches Jugendinstitut (DJI), Dr. Birgit Reißig, Tel.: (03 45) 6 81 78-33, E-Mail: reissig@dji.de; Perspektive Berufsabschluss auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung: www.perspektive-berufsabschluss.de/de/215.php

„Unterschiede in der Zusammensetzung und in der Strategie"

Warum kommen Leipziger Mittelschüler schneller in Ausbildung als Stuttgarter Hauptschüler? Dr. Birgit Reißig vom Deutschen Jugendinstitut hat an den beiden Längsschnittstudien zu den Bildungs- und Ausbildungswegen in Stuttgart und Leipzig (siehe Artikel) mitgearbeitet.

Frau Reißig, wie erklären Sie die unterschiedlichen Übergangsverläufe in Leipzig und Stuttgart?

Die genauen Ursachen müssen noch untersucht werden. Ein Grund ist sicher, dass wir in Stuttgart Haupt- und Förderschüler betrachtet haben, in Leipzig Mittelschüler, also Real- und Hauptschüler. Allerdings ist es in Leipzig auch denjenigen mit Hauptschulabschluss sehr gut gelungen, einen Ausbildungsplatz zu bekommen, auch betriebliche. Es gibt noch einen weiteren Unterschied: Die Schüler aus Stuttgart hatten zu 80 Prozent einen Migrationshintergrund. Bei den Leipziger Mittelschülern lag der Anteil an Migranten dagegen bei 11 Prozent. Aber Leipziger und Stuttgarter Absolventinnen und Absolventen verfolgen auch unterschiedliche Strategien beim Übergang.

Inwiefern?

In Ostdeutschland – und so auch in Leipzig – sind die Jugendlichen stark darauf ausgerichtet, in Ausbildung zu kommen. Im Westen orientieren die Strategien der Jugendlichen zunehmend darauf, dass sie weiter zur Schule gehen und höhere Abschlüsse machen, etwa an den Berufsfachschulen. Diese Strategien sind unterschiedlich erfolgreich. Für manche Schüler ist es nur eine Extra-Schleife, ohne dass sie ihre Chancen auf eine Ausbildung verbessern.

Wenn es mit einer Ausbildung nicht gleich klappt, was kann bei der Berufsvorbereitung besser gemacht werden?

Berufsvorbereitung sollte aus Praxis und Schule bestehen und die Praxis muss dabei möglichst nah an der Realität sein. Erfolgreich absolvierte Maßnahmen sollten mit Zertifikaten abschließen und es ist unbedingt wünschenswert, dass diese auf eine spätere Ausbildung angerechnet werden können. Das motiviert die Jugendlichen. Der Mangel an Motivation ist ein häufiges Problem. Ein Grund dafür ist auch, dass Maßnahmen teilweise nicht zu den Voraussetzungen der Jugendlichen passen und dass Sie nicht erkennen, welche Vorteile sie aus den Qualifikationen ziehen, die sie in der Maßnahme erwerben. Deshalb müssen die Maßnahmen und ihre Abfolge individuell an die Jugendlichen angepasst sein. ◻ *(jac)*

Das Programm – Nachqualifizieren

Ein Berufsabschluss ist die Eintrittskarte für den Arbeitsmarkt. Wer keine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen kann, hat einen schweren Stand. Deswegen fördert das Bundesprogramm ‚Perspektive Berufsabschluss' deutschlandweit Projekte, die eine berufliche Nachqualifizierung regional verankern.

An- und Ungelernte sind überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen. Wenn sie Arbeit haben, ist ihre Beschäftigung meist wenig stabil und oft prekär. Langfristig verbessern können die Betroffenen ihre Beschäftigungsperspektiven nur dadurch, dass sie einen Berufsabschluss nachholen. Für Unternehmen wiederum kann eine systematische Personalentwicklung angelernter Kräfte zur Zukunftsstrategie werden, um den künftigen Fachkräftebedarf zu sichern. Um berufliche Nachqualifizierung An- und Ungelernter im Unternehmen aber umsetzen zu können, müssen entsprechende Strukturen regional erst auf- bzw. ausgebaut werden. Genau hier setzt das Programm ‚Perspektive Berufsabschluss' (Laufzeit 2008 bis 2012) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit der Förderinitiative ‚Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung' an. Deutschlandweit werden darüber 22 Projekte gefördert, die in Abstimmung mit den regionalen Arbeitsmarktakteuren Regelangebote zur Nachqualifizierung entwickeln. Das umfasst die gemeinsame (Weiter-)Entwicklung zielgruppenspezifischer Informations- und Sensibilisierungskonzepte, eines regional abgestimmten Leitbildes zur Weiterbildungsbegleitung, einschließlich notwendiger Finanzierungsmodelle und einheitlicher Qualitätsstandards, sowie den Aufbau nachhaltig wirkender Kooperationsverbünde. Das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) begleitet die Vorhaben wissenschaftlich. ◻

Dominique Dauser,
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Infos

Das Bundesprogramm ‚Perspektive Berufsabschluss' wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Das BMBF-Programm ‚Perspektive Berufsabschluss' und die regionalen Vorhaben finden Sie im Internet: www.perspektive-berufsabschluss.de

Das Projekt – Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg

Modellprojekt in Potsdam hilft jungen Menschen, einen Berufsabschluss nachzuholen

Deutschlandweit fördert das Bundesprogramm ‚Perspektive Berufsabschluss' Projekte, die un- und angelernte junge Menschen zu einem Berufsabschluss führen. Ziel ist, die Nachqualifizierung in eine Regelförderung zu überführen. Im Land Brandenburg gibt es drei solcher Vorhaben, eines davon ist ‚Auf Umwegen zum Berufsabschluss – Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg' der BBJ Servis gGmbH. Das Projektteam entwickelt ein Umsetzungsmodell. Derzeit müssen noch verbindliche Finanzierungswege mit den regionalen Partnern abgestimmt werden, bevor die ersten Teilnehmer begleitet werden können.

An der Nachqualifizierung sind viele regionale Partner beteiligt. Die Kammern haben die Prüfungshoheit bei den meisten Berufsabschlüssen. Sie sagen, welche Anforderungen erfüllt werden müssen, und nehmen die Prüfungen ab. Die Agentur für Arbeit, die ARGEn und Optionskommunen sowie das Land Brandenburg beteiligen sich an der Finanzierung. Bildungsträger, Oberstufenzentren und Betriebe qualifizieren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Theorie und Praxis. „Die Bereitschaft zusammenzuarbeiten, ist bei allen vorhanden. Denn alle wissen, dass im Alleingang keine Lösung möglich ist", sagt Toni Becker von der Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg.

Es ist nie zu spät, einen Berufsabschluss zu erlangen. Das ist die vorrangige Botschaft des Projektteams. Bereits jetzt beraten sie regionale Akteure wie Verbände, Dachorganisationen und öffentliche Einrichtungen rund um das Thema Berufsabschluss, Nachqualifizierung und berufliche Bildung. Ist das Projekt in der Umsetzungsphase, wird die Beratung auf Teilnehmer, beteiligte Betriebe sowie Bildungsdienstleister ausgeweitet.

Das Modell

Junge Menschen, die einen Berufsabschluss nachholen möchten, wird das Projektteam über ihre Möglichkeiten informieren, beispielsweise über die Externenprüfung der Kammern. Für diejenigen, die mit Unterstützung des Projekts einen Abschluss nachholen möchten, sollen Bildungsträger die Kompetenzen erfassen. Darauf aufbauend wird das Projektteam einen Bildungsplan entwickeln. Hier wird festgelegt, welche Kenntnisse die Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachträglich erwerben müssen, um zur Externenprüfung zugelassen zu werden, und wo sie die Kenntnisse erwerben können. Die praktischen Fertigkeiten sollen die Teilnehmer in einem Betrieb erlernen. 30 Stunden in der Woche sollen sie dort arbeiten. Der Arbeitgeber erhält einen Gehaltszuschuss, der im Zeitverlauf abnimmt. Ergänzend zur Arbeit besuchen die Teilnehmer Kurse bei Bildungsträgern oder an Oberstufenzentren, in denen die Theorie vermittelt wird. „Nicht immer ist eine Nachqualifizierung im Betrieb möglich oder notwendig", sagt Toni Becker. Es sei auch denkbar, dass einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer nur einen Prüfungsvorbereitungskurs benötigen oder alle Qualifizierungsmodule bei einem Bildungsträger absolvieren, um anschließend die Prüfung abzulegen.

Die Nachqualifizierung dauert je nach Vorkenntnissen und persönlichen Voraussetzungen ein bis vier Jahre. Während der gesamten Zeit werden Lernschritte und Erfolge dokumentiert. Darüber hinaus können die Teilnehmer sozialpädagogisch betreut werden. Lernbegleiter werden allen Beteiligten, also auch den Betrieben und Bildungsträgern, als neutraler Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Am Ende der Qualifizierung können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Externenprüfung der zuständigen Kammer absolvieren.

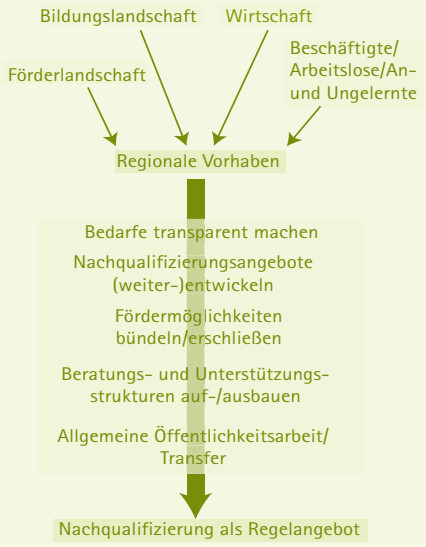
Finanzierung für ein Regelangebot ist noch nicht geklärt

Ziel ist, bis zum Ende der Projektlaufzeit 2012 ein Regelangebot zur Nachqualifizierung in Westbrandenburg zu etablieren. Doch noch sind nicht alle Finanzierungsfragen geklärt. Es habe sich gezeigt, dass mit den derzeitigen Instrumenten und Vorgaben der Agenturen für Arbeit beziehungsweise der ARGEn eine Nachqualifizierung in dieser Form nur für wenige finanzierbar ist, so Toni Becker. Die Ermessensspielräume der Fallmanager seien groß und die Planungszeiträume der Arbeitsverwaltung zu kurz, wodurch eine einheitliche Anwendung der Instrumente für junge Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen schwierig sei. Ein weiteres Problem ist, Betriebe zu gewinnen. Doch Toni Becker ist optimistisch: „Wir setzen darauf, dass die geplanten lernbegleitenden Strukturen und der drohende Fachkräftemangel die Bedenken der Unternehmen schnell ausräumen werden." □

(jac)

Infos

Die Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert.
Die Servicestelle Nachqualifizierung Westbrandenburg im Internet: www.nachqualifizierung.info
Für alle, die direkt ihre Abschlussprüfung machen wollen, bietet der BBJ-Leitfaden zur Externenprüfung alle wichtigen Informationen, der Leitfaden im Internet: http://tinyurl.com/yf2j4sf



Der Ansatz regionaler Strukturentwicklung im Bundesprogramm ‚Perspektive Berufsabschluss', Förderinitiative ‚Abschlussorientierte modulare Nachqualifizierung'; Quelle: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Weitere Modellprojekte im Land Brandenburg

- Das Regionalcenter ‚Pro Beruf Ostbrandenburg' mit Geschäftsstellen in Frankfurt (Oder) und Eberswalde – online unter: www.projekt-proberuf.de
- ‚Finish For Future' in Lauchhammer für die Region Südbrandenburg – online unter: www.tuv.com/de/finish_for_future_perspektive_berufsabschluss_.html

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Die EU will mehr in die ‚Befähigung' der Jugend investieren

Erster EU-Jugendbericht veröffentlicht und gemeinsame EU-Strategie für Jugend beschlossen

Am 27. November 2009 hat der EU-Ministerrat für Bildung, Jugend, Kultur die neue Jugendstrategie der Europäischen Union beschlossen. Grundlage dieser Strategie bildeten u. a. die Mitteilung der Kommission zu einer ‚Strategie für die Jugend – Investitionen und Empowerment', der erste Jugendbericht und eine Vielzahl von Konsultationen auf europäischer und nationaler Ebene. In dem Beitrag werden wesentliche Eckpunkte dieser Strategie beschrieben.

Das Verhältnis junger Menschen an der europäischen Gesamtbevölkerung entspricht 20 Prozent. Prognosen gehen davon aus, dass ihr Anteil bis zum Jahr 2050 auf 15 Prozent sinken wird. Junge Menschen haben derzeit in der EU einerseits mehr Chancen als noch vor Jahren, andererseits ist die aktuelle Situation für einen immer größer werdenden Teil der Jugendlichen besorgniserregend. Insbesondere in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise gehören Jugendliche zu den am stärksten gefährdeten Personengruppen. Die im veröffentlichten Jugendbericht aufgeführten Daten belegen, dass viele junge Menschen mit schwierigen Herausforderungen wie beispielsweise Arbeitslosigkeit, dem Nichterreichen von qualifizierten Abschlüssen sowie Armut konfrontiert sind. Umfragen zufolge, so ist es im Kommissionsbericht zu lesen, seien es aber gerade Themen wie Bildung, Beschäftigung, soziale Integration und Gesundheit, die junge Menschen aktuell am meisten beschäftigen.

Zwei Förderansätze

Auf der Grundlage der Mitteilung der Kommission vom April 2009 und des Jugendberichts wurde im August unter schwedischer Präsidentschaft ein Entschließungsentwurf für den zu erneuernden Rahmen der jugendpolitischen Zusammenarbeit vorgelegt, der die wesentlichen Eckpunkte des jetzigen Beschlusses des EU-Ministerrates bildete. Demnach werden zwei wesentliche Förderansätze für die Unterstützung europäischer Zusammenarbeit im Bereich Jugend verwirklicht werden: Einmal sollen umfangreichere Ressourcen für die Politikbereiche bereitgestellt werden, die für junge Menschen besonders relevant sind. Zum Zweiten sollen konkrete Initiativen zu Kernthemen gefördert werden.

Zukünftig werden zwei übergreifende Ziele im Mittelpunkt der Zusammenarbeit stehen:

- Mehr Chancengleichheit für alle jungen Menschen im Bildungswesen und auf dem Arbeitsmarkt;
- Förderung des gesellschaftlichen Engagements, der sozialen Eingliederung und der Solidarität zwischen jungen Menschen.

Um den mit diesen Zielen verbundenen Herausforderungen aktiv zu begegnen, werden prioritäre Aktionsfeldern und konkrete Maßnahmen vorgeschlagen.

Aktionsfelder und Maßnahmen der Jugendstrategie

Jedem Ziel werden jeweils Aktionsfelder zugeordnet. Für alle Aktionsfelder werden konkrete kurz- und mittelfristige Maßnahmen festgelegt, die die Lage junger Menschen in der Union verbessern sollen. Nachfolgend einige herausragende Beispiele:

Bildung

Besondere Bedeutung wird der Anerkennung von in nicht formalen Zusammenhängen erworbenen Bildungsleistungen sowie deren Integration in den formalen Bildungsbereich eingeräumt. Deshalb soll unter anderem eine Intensivierung der Kooperation der Akteure in der Bildungs- und Jugendpolitik erfolgen.

Beschäftigung und Unternehmergeist

Hier wird besonders der Gestaltung von Übergängen, zum Beispiel zwischen Schule und Beruf, sowie dem Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit von jungen Menschen, beispielsweise mittels der Förderung von Jugendarbeit, Gewicht eingeräumt. Wichtig sei es, die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher zu fördern. Darin eingeschlossen ist auch die Entwicklung unternehmerischer Denkweisen.

Gesundheit und Wohlbefinden

Vorgeschlagen werden Aktivitäten wie beispielsweise die Förderung von Trainingsmöglichkeiten zum Thema Gesundheit für Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit und von Jugendorganisationen und Vereinen sowie ‚maßgeschneiderte Informationen zum Thema Gesundheit für junge Leute, vor allem solche mit dem Risiko sozialer Ausgrenzung'.

Über den Sport lässt sich mehr als nur Fitness erreichen, wenn die Möglichkeiten dafür da sind

Teilhabe und Freiwilligentätigkeit, Kreativität und Kultur

Teilhabe zu lernen ist eines der in diesem Aktionsfeld definierten Ziele. Die Förderung von ‚E-Demokratie' soll es ermöglichen, vor allem nicht organisierte Jugendliche zu erreichen. Der Zugang zum freiwilligen Engagement sowie dessen Anerkennung (beispielsweise mittels Europass und Youthpass) sind als Beiträge zum informellen Lernen durch Förderung zu stärken und zu erweitern. Noch mehr als bisher sollen Talente und kreative Aktivitäten unterstützt werden.

Soziale Eingliederung

Besonders sei hier ein bereichsübergreifender Ansatz umzusetzen, der die Akteure auf allen Ebenen im Kampf gegen Diskriminierung und Ausgrenzung vernetzen soll. Zudem sollen EU-Förderungen und experimentelle Programme optimiert werden, um die soziale Integration von jungen Menschen zu unterstützen.

Jugend und die Welt

Für dieses Aktionsfeld sind unter anderem europäische Hilfen für die Jugendarbeit auf anderen Kontinenten sowie Maßnahmen zur ‚Bildung einer nachhaltigen Entwicklung' (Konsum und Produktion, Energiesparen, Recycling etc.) vorgesehen.

Neben diesen Aktionsbereichen wird in der Strategie die neue Rolle der Jugendarbeit hervorgehoben. Da Jugendarbeiterinnen und -arbeiter zu allen definierten Zielen beitragen, müssen sie gefördert, anerkannt und weitergebildet werden.

Position der deutschen Jugend- und Familienministerkonferenz

In Vorbereitung auf die Beschlussfassung hat sich u. a. die Jugend- und Familienministerkonferenz im Juni dieses Jahres zur Strategie positioniert. Von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Konferenz wird vor allem das Vorhaben einer systematischen Berücksichtigung der Jugendperspektive in allen Angelegenheiten auf europäischer Ebene begrüßt. Die prioritären Ziele werden als gute Arbeitsgrundlage angesehen, um die Herausforderungen, die durch den demografischen Wandel sowie der aktuellen Finanz- und Wirtschaftskrise entstanden sind, zu bewältigen. Von zentraler Bedeutung sei die Förderung der Jugendlichen bei der Ausbildung individueller Kompetenzen und die Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit. Die Konferenz hebt besonders die Funktion der in Deutschland zuständigen überörtlichen Träger der Kinder- und Jugendhilfe bei der Umsetzung der Strategie heraus. Hier stünden folgende Handlungsfelder im Mittelpunkt:

- Förderung der gesellschaftlichen und beruflichen Eingliederung junger Menschen, insbesondere von jungen Menschen mit sozialen Benachteiligungen und Migrationshintergrund;
- Förderung von Gelegenheiten und Angeboten im Bereich der nicht formalen und informellen Bildung in der Jugendarbeit sowie Ermittlung und Anerkennung der von jungen Menschen erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen;
- Förderung der verbesserten Mobilität, insbesondere durch verstärkte Einbeziehung schwer erreichbarer junger Menschen.

Bei der Weiterentwicklung der vorgeschlagenen Umsetzungsinstrumente sollte zum Beispiel der transregionale Austausch von Fachkräften, Erfahrungen und Praxiskonzepten intensiviert werden, um strategische Fragen der europäischen jugendpolitischen Zusammenarbeit bearbeiten zu können.

Querschnittsaufgabe in Brandenburg

Im Land Brandenburg leben in den Landkreisen und kreisfreien Städten knapp 224.000 Kinder unter 12 Jahren (das sind ca. 8,8 Prozent der Gesamtbevölkerung von rund 2,548 Mio.), etwa 135.000 Jugendliche im Alter von 12 bis unter 18 Jahren (das entspricht rund 5,3 Prozent der Gesamtbevölkerung) und etwa 232.000 junge Volljährige im Alter von 18 Jahren bis unter 25 Jahren (das sind rund 9,1 Prozent der Gesamtbevölkerung). Trotz der speziellen Ressortverantwortung für den Bereich Jugend wird Jugendpolitik im Land als Querschnittsaufgabe wahrgenommen. Unterschiedliche Politikbereiche stellen sich der Aufgabe, positive Rahmenbedingungen für das Aufwachsen und die Entwicklung der jungen Menschen mitzugestalten. Die neue Landesregierung hat in ihrer Koalitionsvereinbarung entscheidende Eckpunkte für das jugendpolitische Handeln gesetzt. So ist es Ziel der neuen Landesregierung, dass mehr Kinder und Jugendliche aus einkommensschwachen Familien das Abitur ablegen und ein Studium aufnehmen können. Das geplante ‚Schüler-BAföG' für die Abiturstufe ist hierfür eine materielle Basis. Auch die Bemühungen um eine Verbesserung der Berufs- und Studienorientierung werden weitergeführt und das Praxislernen verstetigt. Zentrales Element der vorsorgenden Arbeitspolitik in Brandenburg bleibt die Unterstützung einer guten Berufsausbildung.

Jugend braucht Toleranz für eigene EntfaltungsSPIELräume

Jugendpolitik ist eine besondere Herausforderung. Sie kann Bedingungen gestalten, die helfen, jungen Menschen gute Lebensperspektiven zu schaffen. Neben diesem auf die Zukunft orientierten Ansatz ist es auch eine Herausforderung, den Jugendlichen das individuelle Recht auf Jugend sichern zu helfen. Das muss nicht immer mit den Werten der Erwachsenenwelt übereinstimmen. Deshalb sollte Jugendpolitik auch viel mehr sein, als junge Menschen nur als Ressource und wertschöpfenden Faktor im späteren Wirtschaftssystem zu sehen. Bildung findet nicht nur in der Schule statt. Wichtig ist ebenso die Förderung außerschulischer Möglichkeiten für jugendgemäßes Leben. Dazu gehört gleichberechtigte Teilhabe am öffentlichen Raum genauso wie Toleranz, Wertschätzung und die Entwicklung einer Ermutigungskultur. □

Marion Hildebrand, BBJ Consult AG

Infos

Der EU-Jugendbericht kann auf den Internetseiten von JUGEND für Europa, ein Service der Deutschen Agentur für das EU-Programm JUGEND IN AKTION, heruntergeladen werden: www.jugendpolitikineuropa.de/downloads/22-177-635/youth_report_final.pdf

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Ein Silberstreif

Das INNOPUNKT-Projekt HORIZONTE vermittelt Geringqualifizierte in Arbeit

Vor allem zwei Ansätze nutzt das INNOPUNKT-Projekt: Viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer werden in Absprache mit Unternehmen zielgerichtet qualifiziert, und Mitarbeiter aus den Unternehmen werden als Lerncoaches eingesetzt. Gute Erfahrungen hat der Projektträger auch damit gemacht, Teilnehmer aus anderen Projekten des Trägers über HORIZONTE in Arbeit zu integrieren. HORIZONTE ist eines von fünf Modellprojekten der INNOPUNKT-Initiative ‚Nachhaltige Zugangswege für formal Geringqualifizierte in Beschäftigung unter Einbeziehung europäischer Erfahrungen'.

Auch die Unternehmen profitieren von den Serviceleistungen. Für die Galfa GmbH beispielsweise hat der Projektträger, die Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH (EEpl), eine Qualifizierung zur Fachkraft für Oberflächenbeschichtung entwickelt. „Es gibt kaum ausgebildete Galvaniseure und es gibt keine geregelte Fortbildung", sagt Marco Bünger, Geschäftsführer der EEpl. Die Galfa beschäftigt deshalb zu rund 80 Prozent Angelernte, für ein neues Werk brauchte das Unternehmen weitere Arbeitskräfte. Die Teilnehmer für die Qualifizierung hat die EEpl in einem Assessment ausgewählt, gefördert durch INNOPUNKT. Auch die Entwicklung der Qualifizierungsmodule wurde durch das INNOPUNKT-Projekt gefördert, die Qualifizierung hat die Agentur für Arbeit finanziert. Von 19 Teilnehmern haben 12 eine Arbeit im neuen Werk bekommen. Werksleiter Jörg Zielinski ist mit ihnen zufrieden: „Sie sind engagiert und bringen neue Ideen ein", sagt er. Zwei weitere Qualifizierungen laufen derweil. Für eine neue Solarfabrik hat die EEpl zusammen mit der WEQUA Qualifizierungen zum Logistiker für Solartechnik und zur Fachkraft für Solartechnik entwickelt.

Die Voraussetzungen für ein Projekt wie HORIZONTE sind im Landkreis Elbe-Elster gut. „In den Metallberufen gibt es kaum noch ausgebildete Fachkräfte auf dem Markt", so Bünger. Ein weiterer Projektansatz neben der Qualifizierung sei deshalb, Geringqualifizierte in Unternehmen zu integrieren, damit diese die Fachkräfte entlasten.

Das ist bei der Tyroller Hydraulik GmbH in Herzberg geschehen. Das Unternehmen beschäftigt 40 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, fast ausschließlich Fachkräfte. Ein Mitarbeiter aus dem Unternehmen hat als Lerncoach Steffen L. (siehe Kasten) während seiner ersten Zeit betreut. Dafür bekommt das Unternehmen einen Zuschuss über INNOPUNKT. „Der Mitarbeiter hat z. B. geprüft, wo Steffen L. eingesetzt werden kann, und hat ihm morgens gezeigt, was er tun soll", sagt Gabriele Witschorke, Leiterin des EEpl-Trainingszentrums. Der Lerncoach ist auch Ansprechpartner bei sozialen Problemen, etwa wenn Kinder oder pflegebedürftige Angehörige zu betreuen und die Arbeitszeiten daran anzupassen sind.

Auf dem LKW soll ein Kran montiert werden – Steffen L. bereitet das Gestell dafür vor

Sandro S. misst den PH-Wert – in der Lösung werden Schrauben verzinkt

34 Jahre alt war Steffen L. als er eine Arbeit bekam, seit Mai 2008 arbeitet er bei der Tyroller Hydraulik Herzberg GmbH. Steffen L. hat weder Schul- noch Berufsabschluss. Drei Projekte bei der EEpl hat er durchlaufen, dann wurde er vermittelt. „Er ist leistungsbereit, handwerklich geschickt und zeigt enorme Eigeninitiative", sagt Tyroller-Juniorchef Silvio Kurde.

Der 26-jährige Sandro S. hat den Ausstieg aus dem Kreislauf arbeitslos, Trainingsmaßnahmen, arbeitslos geschafft. Seit August 2009 ist er Werksarbeiter bei der Galfa GmbH in Finsterwalde. Zuvor hatte er zwei Projekte bei der EEpl mitgemacht und dann die Fortbildung zur Fachkraft für Oberflächentechnik bei der EEpl absolviert.

HORIZONTE qualifiziert und unterstützt die Eingliederung in Arbeit, macht aber keine Sozialarbeit. Eine aufbauende Betreuung hat häufig schon vorher stattgefunden, in anderen Projekten der EEpl. So war es beispielsweise bei Steffen L. Und so war es auch bei Sandro S., der heute bei der Galfa GmbH arbeitet. In einem Projekt hat er erste Erfahrungen in der Metallbearbeitung gesammelt. Dann war er im Sozialwerk der EEpl beschäftigt, bevor er über HORIZONTE die Qualifizierung zum Oberflächenbeschichter absolvierte.

Eine durchgängige Betreuung über mehrere Projekte hinweg ist für Gabriele Witschorke eine Herzensangelegenheit. „Vielen können wir so zu einer Arbeit und einem unabhängigen Leben verhelfen, auch wenn es nicht bei allen klappt", sagt sie.

Bei HORIZONTE hat die Projektarbeit teilweise auf Förderketten aufgebaut, ohne dass diese systematisch in der INNOPUNKT-Initiative angelegt waren. Für Hartmut Siemon, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, macht dieser Ansatz Sinn. „Wir müssen überlegen, wie eine individuelle Begleitung mittels Förderketten systematisch zu finanzieren ist. Ich meine, im SGB II ist die Möglichkeit angelegt, die Akteure müssen sie aber nutzen." □ (jac)

Infos

Die Initiative wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg gefördert.
Laufzeit der Projekte: 01.12.2007 bis 30.11.2010.
Die Initiative im Internet: www.lasa-brandenburg.de/Initiative-Geringqualifizierte.626.0.html

Teilqualifikationen für gering qualifizierte Arbeitslose

Bundeseinheitliche Zertifikate sollen den Einstieg in Arbeit erleichtern

Seit November 2008 entwickelt das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) berufliche Teilqualifikationen. Mit deren Hilfe sollen gering qualifizierte Erwachsene breit verwertbare berufliche Kompetenzen erwerben, die ihnen zu einer möglichst dauerhaften und fachlich anspruchsvolleren Beschäftigung verhelfen. Initiiert wurde das Projekt ‚Optimierung der Qualifizierungsangebote für gering qualifizierte Arbeitslose' durch die Bundesagentur für Arbeit.

Die Teilqualifikationen werden unter der Prämisse entwickelt, dass jedes Modul für sich genommen berufliche Handlungsfähigkeit in einem berufstypischen Tätigkeitsfeld gewährleistet und für den praktischen Einsatz im Betrieb qualifiziert. Damit soll sichergestellt werden, dass auch nach Abschluss nur eines Moduls eine bessere Integration in den Arbeitsmarkt möglich ist. Durch die Akkumulation mehrerer Module können die Teilnehmerinnen und Teilnehmer eine umfassende berufliche Handlungsfähigkeit bis hin zu einem Berufsabschluss erwerben. Das f-bb hat Teilqualifikationen in fünf Berufen und einem nicht beruflich geordneten Tätigkeitsfeld (TF) entwickelt. Außerdem hat das Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen einen Vorschlag für ein Prüfungs- und Zertifizierungsverfahren erarbeitet, mit dessen Hilfe die in den Teilqualifikationen erworbenen Kompetenzen individuell festgestellt und ausgewiesen werden können.

Damit die Qualifikationen den Bedarf in den Unternehmen treffen, wurden in allen Berufen sowie dem Tätigkeitsfeld betriebliche Fallstudien durchgeführt. Darauf aufbauend entwickelte das f-bb die Module gemeinsam mit Fach- und Branchenexperten. Dazu gehörten Betriebspraktikerinnen und -praktiker ebenso wie Vertreterinnen und Vertreter von bundesweit agierenden Verbänden und branchenspezifischen Bildungsdienstleistern. So wurde erreicht, dass sich die Inhalte der Qualifizierungsmodule an spezifischen betrieblichen Einsatzfeldern orientieren. Mittlerweile befinden sich alle Qualifikationskonzepte in der Endabstimmung. Pro Beruf bzw. Tätigkeitsfeld sind vier bis sechs Module mit einer Dauer zwischen zwei und sechs Monaten vorgesehen.

Wichtig ist, dass die individuell erworbenen Kompetenzen nach bundeseinheitlichen Standards zertifiziert werden. Dies fördert die Bekanntheit und signalisiert Arbeitgebern eine verlässliche Qualität. Den vormals Geringqualifizierten ermöglicht das einheitliche Zertifikat einen Einstieg in fachliche Tätigkeit. Im Jahr 2010 werden die entwickelten Teilqualifikationen und das Zertifizierungsverfahren bundesweit in zehn Arbeitsagenturbezirken erprobt. Derzeit bereitet das f-bb Handlungshilfen zur Umsetzung der Teilqualifikationen vor, die sich an Mitarbeiter der Agentur für Arbeit sowie Vertreter von Unternehmen und Bildungseinrichtungen richten. □

Matthias Kohl,
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)

Infos

Matthias Kohl, Tel.: (09 11) 2 77 79-8 68,
E-Mail: kohl.matthias@f-bb.de,
Projekt auf den Internetseiten des f-bb:
http://tinyurl.com/yf6dkdx

Was sind Teilqualifikationen?

Teilqualifikationen sind abgegrenzte und bundesweit standardisierte Einheiten innerhalb einer curricularen Gesamtstruktur, die für die (geförderte) berufliche Weiterbildung gering qualifizierter Erwachsener entwickelt wurden. Die Standardisierung bezieht sich auf die Lernergebnisse, die typische Dauer für die Vermittlung einzelner Teilqualifikationen sowie die Zertifizierung. Es bleibt dabei weiterhin möglich, Teilqualifikationen betriebs- bzw. trägerspezifisch auszugestalten, ähnlich wie bei der dualen Berufsausbildung.

Teilqualifikationen bilden berufstypische und einsatzgebietsübliche Arbeitsprozesse ab und stellen damit für abgegrenzte Bereiche berufliche Handlungsfähigkeit sicher. Sie sind so gestaltet, dass mehrere Teilqualifikationen kombiniert mindestens die Inhalte geregelter Ausbildungsberufe umfassen, wie sie in der Ausbildungsordnung oder im Rahmenlehrplan festgelegt sind.

Berufe und Tätigkeitsfelder

Für folgende Berufe/Tätigkeitsfelder (TF) werden Teilqualifikationen entwickelt:

- Berufskraftfahrer/-in
- Fachkraft für Schutz und Sicherheit
- Maschinen- und Anlagenführer/-in
- Servicefachkraft für Dialogmarketing
- Verfahrensmechaniker/-in für Kunststoff- und Kautschuktechnik
- Systemgastronomie/Catering (TF)

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Berufsorientierung als Chance – BaCh

Damit Schulen ihre Schüler unterstützen können

Im Sommer war der Startschuss. Seit Beginn des Schuljahres 2009/2010 können Schulen Fördergelder für ihre Berufs- und Studienorientierung beantragen. Eine zeitnahe Antragstellung ist die Gewähr dafür, Fördermittel zu erhalten.

Studium oder betriebliche Ausbildung? Wie sind später die Chancen auf dem Arbeitsmarkt? Welcher Beruf passt zu mir? Wo finde ich die richtigen Informationen? Wen kann ich fragen? Wo liegen meine Stärken und Neigungen? Diese und viele weitere Fragen stellen sich Schülerinnen und Schüler mit Blick auf ihre ganz persönliche Lebensplanung. Die Schulen helfen ihnen, zu entscheiden, welcher Beruf zu ihnen passt und welcher ihnen Perspektiven bietet. Das Förderprogramm BaCh bietet Schulen dafür acht Module an, mit denen sie ihre Aktivitäten ergänzen können. BaCh richtet sich an Förderschulen, Gesamtschulen mit gymnasialer Oberstufe, Gymnasien und berufliche Gymnasien des Landes Brandenburg und unterstützt diese bei der individuellen Berufs- und Studienorientierung ihrer Schülerinnen und Schüler.

Ziel von BaCh ist, die Elemente der Module langfristig in bestehende Programme der Schulen zur Berufs- und Studienwahl zu implementieren. Das soll den Schulen auch helfen, zusammen mit Vertretern der regionalen Wirtschaft, der Hochschulen, der Bildungsträger, der lokalen Agentur für Arbeit und weiteren Institutionen die Schülerinnen und Schüler auf ihrem Weg in die Ausbildung und das Studium zu begleiten. Die Kosten der Module liegen zwischen 3.000 und 15.000 EUR. Davon können maximal 49 Prozent durch die Agentur für Arbeit gefördert werden. 51 Prozent der Finanzierung sind von der Schule als zusätzlich bereitgestellte Lehrerstunden oder Drittmittel, zum Beispiel Spenden, zu erbringen. Die Programmagentur BaCh bei der LASA berät die Antragsteller, die Schulen und ihre Kooperationspartner zu inhaltlichen und organisatorischen Fragen sowie zu Fragen der Finanzplanung. Ihr obliegt auch das zuwendungsrechtliche Verfahren, die Bewilligung der Projekte und die Prüfung der ordnungsgemäßen Verwendung der Mittel.

Schülerinnen und Schüler sollen von den Schulen auf das Berufsleben vorbereitet werden

Zahlreiche Schulen haben ihr Interesse an BaCh bekundet, erste Anträge liegen zur Bewilligung vor. Am häufigsten nachgefragt haben die Schulen bisher die Module ‚Berufsorientierungsbüro', ‚Kompetenzfeststellungsverfahren', ‚vertiefte individuelle Berufsorientierung' und ‚Schülerfirma'. Da die Fördermittel der Höhe nach und zeitlich begrenzt zur Verfügung stehen, ist eine zeitnahe, schnelle Antragstellung von Vorteil. Die Programmagentur BaCh steht gern beratend zur Verfügung. □

Gabriele Fischer, Programmagentur BaCh

Infos

Die Programmagentur wird durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport mit Mitteln des ESF und durch die Bundesagentur für Arbeit gefördert.
BaCh im Internet: www.lasa-brandenburg.de/Berufsorientierung-als-Chance-BaCh.1079.0.html
Für alle Fragen steht die Programmagentur telefonisch unter (03 31) 60 02-2 00 oder per E-Mail unter bach@lasa-brandenburg.de zur Verfügung.

BaCh – die Module

1. Berufsorientierungsbüro: zentraler Infopunkt zur Berufswahl und Studienorientierung
2. Berufsorientierungscamp: mehrtägige praxisbezogene Fortbildung für Schulklassen außerhalb der Schule mit externen Trainern
3. Kompetenzfeststellungsverfahren: Testverfahren mithilfe externer Partner
4. Vertiefte individuelle Berufsorientierung: Kompetenzanalyse für Schülerinnen und Schüler mit sonderpädagogischem Förderbedarf mithilfe externer Partner
5. Duales Orientierungspraktikum: Hospitation an einer Hochschule und in einem betrieblichen oder akademischen Tätigkeitsfeld
6. Berufsorientierungstour: Schülergruppen besuchen Betriebe
7. Schülerfirma: Gründung und Betrieb von Schülerfirmen
8. Studienorientierungstag: In Seminaren setzen sich die Schülerinnen und Schüler mit Fragen zur Studium- und Berufswahl auseinander.

Infos

Die Module richten sich an unterschiedliche Schulformen, die genaue Beschreibung der einzelnen Module finden Sie auf der BaCh-Internetseite, siehe Infos unter Text rechts.

BaCh – Anträge stellen

BaCh wird durch das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) und die Agenturen für Arbeit im Land Brandenburg gefördert. Die LASA Brandenburg GmbH setzt das Programm um. Anträge auf Förderung werden online über das Internetportal der LASA gestellt. Antragsteller können die Schulträger oder andere Träger, wie z. B. Schulfördervereine oder kooperierende Bildungsträger, sein. Zum Antrag gehören die Interessenbekundung der Schule, in welcher das jeweilige Modul benannt wird und die Eigenmittel und ggf. Drittmittel dargestellt werden, das Konzept zur inhaltlichen Umsetzung und der Finanzplan. Vor Antragstellung muss eine Beratung mit den zuständigen Berufsberatern der lokalen Agentur für Arbeit stattgefunden haben.

Infos

Antragstellung: http://tinyurl.com/yffzv7y

„Wir holen die Jugendlichen ab, wo sie stehen"

Interview mit Dr. Jürgen Bach, Projektleiter Einstiegszeit

Sie sind jung, gut ausgebildet und arbeitslos, doch selbst eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung ist keine Garantie dafür, auch übernommen zu werden oder sofort bei einem anderen Arbeitgeber eingestellt zu werden. Gerade die ‚zweite Schwelle', also der Übergang von der Ausbildung in den Berufseinstieg, stellt oftmals für Jugendliche eine hohe Hürde dar. Diese zu verringern, ist Ziel des Brandenburger Förderprogramms ‚Einstiegszeit'. Welche Schritte unternommen werden müssen, damit Unternehmen auch in der Krise jungen Erwachsenen nach der Ausbildung Arbeit anbieten, darüber sprach BRANDaktuell mit Dr. Jürgen Bach von der IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg, dem Projektträger der ‚Einstiegszeit'.

Dr. Jürgen Bach, IHK-Projektgesellschaft mbH

Herr Bach, welche Zielsetzung verfolgt die ‚Einstiegszeit'?
Also zunächst einmal versteht sich die Förderung als Beitrag, der Abwanderung von Jugendlichen zu begegnen. Denn diesen wird geholfen, in Brandenburg eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden. Der Vermittlungsservice unterstützt zugleich Unternehmen bei der Suche nach geeigneten Fachkräften. Besonders hilfreich für die Betriebe ist, dass auch Qualifizierungen gefördert werden, bei denen die Jugendlichen notwendige zusätzliche Fachkenntnisse erwerben können.

In diesem Zusammenhang möchte ich betonen, dass es bei der Qualifizierung der Jugendlichen nicht darum geht, Ausbildungsdefizite zu kompensieren, sondern darum, die Jugendlichen in speziellen Fachgebieten weiterzubilden. Diese nützen dann auch den Unternehmen, weil sie damit ihre Angebotspalette erweitern können. Der Dachdecker, der sich auf ‚Schilfrohrdächer' spezialisiert hat, oder die Logopädin, die einen Stotterkurs für Kinder besuchte, sind Beispiele hierfür.

Wie erfolgreich konnten die Ziele umgesetzt werden?
An dem Programm ‚Einstiegszeit' haben sich von Januar bis Oktober 2009 rund 270 Firmen beteiligt. Es wurden in diesem Zeitraum 351 Jugendliche, darunter 182 junge Frauen, in Arbeit gebracht. Die für 2009 angestrebte Zahl von 350 Vermittlungen haben wir damit erreicht. Über die Hälfte der vermittelten jungen Leute hat an einer Qualifizierung teilgenommen.

Die bereits zuvor erprobte Qualifizierung im europäischen Ausland wird auch 2009 weiter gefördert. Wie wird ‚Einstiegszeit International' angenommen?
Grundsätzlich positiv. Im Jahr 2009 wurde dieses Angebot bisher für 16 Jugendliche in Anspruch genommen. Am ehesten nutzen diese Möglichkeit Firmen mit Auslandskontakten. Außerdem nutzen vor allem Hotelfachkräfte die europäische Qualifikationsmöglichkeit. In dieser Branche wird das Kennenlernen einer neuen Kultur ja positiv bewertet und die Arbeitgeber profitieren ebenfalls von den europäischen Erfahrungen.

Dadurch, dass wir mehrteilige Qualifizierungen zulassen, können die Auslandsaufenthalte flexibel gestaltet und mit den Bedürfnissen der Arbeitgeber gut in Einklang gebracht werden. □ *(em)*

‚Einstiegszeit International' – Beispiel

Edgar Kallies freut sich auf den Aufenthalt in Polen

Der Koch Edgar Kallies, Mitarbeiter des Restaurants Tenne in Schwedt/Oder, absolviert zurzeit ein dreiwöchiges Praktikum in Polen. Er freut sich auf den Auslandsaufenthalt, weil er „im Austausch mit polnischen Kollegen seine Sprachkenntnisse verbessern kann". Außerdem will er in Polen „die Zubereitung traditioneller Fischgerichte mit frischem Fisch aus der Oder und Ostsee kennenlernen".

Die Mitinhaberin des Restaurants Tenne, Petra Hutschenreiter, bewertet den Auslandsaufenthalt ebenfalls positiv. Denn es ist wichtig, dass „die jungen Leute über den Tellerrand schauen und Neues in die hiesige Küche einbringen".

Einstiegszeit

Die am 1. Januar 2009 gestartete Förderung ‚Einstiegszeit' unterstützt Jugendliche beim Berufseinstieg in ein Unternehmen. Die jungen Menschen werden bei der Integration in den Arbeitsmarkt beraten und betreut. Das Programm ‚Einstiegszeit', das bis zum 31. Dezember 2010 läuft, ist das Nachfolgeprogramm des seit 01.09.2002 vom Brandenburger Arbeitsministerium aufgelegten Förderprogramms ‚Einstiegsteilzeit'. Ziel des Programmes ist es, Abwanderung zu verhindern. Die 2008 durchgeführte Programmevaluation zeigte, dass fast die Hälfte (45 Prozent) der in der Vergangenheit vermittelten jungen Leute zuvor über einen Wegzug in ein anderes Bundesland nachgedacht hatte.

Eine besondere Qualität des Programms besteht darin, dass die Einstellung zugleich mit einem Zuschuss für eine passgenaue Qualifizierung der Jugendlichen unterstützt werden kann. Außerdem kann zusätzlich ein Eingliederungszuschuss der zuständigen Arbeitsagentur bzw. des zuständigen Trägers für Grundsicherung beantragt werden. Als eine spezielle Form der Qualifizierung können für die jungen Menschen Weiterbildungen im europäischen Ausland organisiert und gefördert werden. Projektträger des Förderprogramms ist die IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg mit fünf landesweiten Beratungszentren in Frankfurt (Oder), Eberswalde, Neuruppin, Belzig und Senftenberg.

Infos
Im Internet unter: www.ez-brandenburg.de; Evaluationsbericht unter: www.masf.brandenburg.de (Rubrik: Publikationen)

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Akzente – Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 39 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) soll den Beschäftigten die Möglichkeit der Wahl ihres Arbeitsplatzes im gesamten EU-Gebiet ermöglichen. Mit dem Beitritt von zehn Mitgliedstaaten im Mai 2004 wurde die Arbeitnehmerfreizügigkeit für die Staatsangehörigen der neuen Mitgliedstaaten (Ausnahme Malta und Zypern) eingeschränkt. Die ‚alten' Mitgliedstaaten erhielten das Recht, einzeln zu entscheiden, gegenüber welchen Staaten sie die Freizügigkeit aussetzen. Dieses ist maximal bis Mai 2011 (2012 für Rumänien und Bulgarien) möglich. Deutschland und Österreich haben jeweils beschlossen, diese Frist voll auszunutzen. In unserem Akzente-Thema ‚Arbeitnehmerfreizügigkeit' wollen wir auf die Vor- und Nachteile der deutschen restriktiven Regelung eingehen und stellen andere, freizügigere, europäische Länderregelungen vor. Zum Für und Wider einer weniger einschränkenden Arbeitnehmerfreizügigkeitsregelung veröffentlichen wir zwei Stellungnahmen aus Sicht der Gewerkschaft und der Industrie- und Handelskammer.

Ausnahmeregelungen bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit

Die Bundesrepublik hat bis zum Mai 2011 den Arbeitsmarktzutritt für Arbeitnehmer aus den zum 1. Mai 2004 der EU beigetretenen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme der Länder Malta und Zypern) beschränkt. Sie nimmt damit die Übergangsmaßnahmen in Anspruch, die in den Beitrittsverträgen 2004 ausgehandelt wurden.

Grundsätzlich sollte fünf Jahre nach dem Beitritt das Gemeinschaftsrecht in vollem Umfang angewendet werden. Eine weitere Verlängerung der nationalen Maßnahmen zur Regelung des Arbeitsmarktzugangs ist nur bei ‚schwerwiegenden Störungen der Arbeitsmärkte oder der Gefahr derartiger Störungen' um zwei Jahre möglich.

Die Bundesregierung begründet die Beibehaltung der Übergangsregelungen für weitere zwei Jahre mit einer vorliegenden bzw. drohenden schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes für Gesamtdeutschland. Diese Störungen beträfen insbesondere die Personengruppen der Langzeitarbeitslosen und Geringqualifizierten sowie den Osten Deutschlands.

Neben Deutschland nimmt auch Österreich weiterhin Beschränkungen des Arbeitsmarktzugangs vor, allerdings darf die Geltungsdauer der Übergangsregelungen in keinem Fall sieben Jahre überschreiten (‚2+3+2-Regelung'). In allen anderen EU-15-Staaten gilt mittlerweile ein freier Arbeitsmarktzugang, zuletzt haben Belgien und Dänemark (1. Mai 2009) ihre Restriktionen aufgegeben. Eine Ausnahme bildet lediglich das Meldesystem für Arbeitnehmer in Großbritannien.

Deutschlands Sonderrolle

Restriktive Arbeitnehmerfreizügigkeit gilt bis Mai 2011

Die EU-Kommission erhielt im Mai 2009 eine Nachricht von der Bundesregierung: Leider gebe es eine ‚schwerwiegende Störung' des Arbeitsmarktes, meldete der damalige Arbeitsminister Olaf Scholz nach Brüssel – und deshalb müsse Deutschland bis 2011 weiterhin an der Sonderregelung bei der Arbeitnehmerüberlassung für Arbeitnehmer aus Osteuropa festhalten. Damit ist Deutschland neben Österreich das einzige EU-Land, das sich den osteuropäischen Arbeitskräften noch bis zum Ende der möglichen Frist weitgehend verschließt.

Nochmals zur Erinnerung: In der EU gilt das Prinzip, dass jeder EU-Bürger in jedem anderen EU-Land arbeiten darf. Da nach der Osterweiterung aber viele der alten EU-Länder Lohndumping und eine Verdrängung der einheimischen Arbeitskräfte befürchteten, wurden Ausnahmeregelungen zugelassen. Bis 2011 kann dadurch der Zugang für osteuropäische Arbeitnehmer aus der Erweiterungsrunde von 2004 begrenzt werden. Betroffen davon sind vor allem Arbeitnehmer aus Polen, Ungarn und dem Baltikum, aus Tschechien, Slowenien und der Slowakei und seit 2007 auch aus Rumänien und Bulgarien.

Dass Deutschland die restriktiven Regelungen aufrechterhält, darüber regt sich immer stärkere Kritik, denn Wirtschaftsexperten sehen in der deutschen Haltung zur Arbeitnehmerfreizügigkeit einen schweren Fehler. Dies bestätigt auch das Ergebnis einer Studie über die Arbeitsmigration nach der EU-Erweiterung. Diese hat das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) zusammen mit dem Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit (IZA) erstellt. Ihr Fazit: „Die Länder, die sich früh geöffnet haben, haben am ehesten profitiert. Denn durch die Einschränkungen bei der Freizügigkeit seien insbesondere hoch qualifizierte Osteuropäer nach England und Irland ‚umgeleitet' worden – anstatt nach Deutschland zu kommen."

Aus gewerkschaftlicher Sicht sei eine generelle Freizügigkeit aber nicht zu befürworten. Es bestünde dabei die Gefahr, dass Unternehmen das europäische Sozialgefälle ausnutzen und Lohn- und Sozialstandards unterlaufen. Fällt die Beschränkung weg, so der DGB, dann müsse sie beispielsweise über einen gesetzlichen Mindestlohn abgefedert werden (s. hierzu auch S. 16). Denn nur das Prinzip ‚gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort' würde gewährleisten, dass soziale und arbeitsrechtliche Standards europaweit eingehalten werden. □ (em)

Polnische Restauratoren genießen in Europa einen sehr guten Ruf

You can work, where you want

Praktizierte Arbeitnehmerfreizügigkeit in Europa

Während Deutschland weiterhin an den restriktiven Regelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit festhält, haben Großbritannien, Irland und Schweden mit dem Beitritt 2004 ihre Arbeitsmärkte ganz und sofort geöffnet. Ist es in diesen Ländern zum erwarteten Lohndumping, was ja eine Begründung für die Beschränkungen in Deutschland war, gekommen?

Großbritannien hatte 2004 seinen Arbeitsmarkt vor allem aus wirtschaftlichen Gründen geöffnet. Arbeitsmigranten, so die Argumentation, decken den Bedarf an Arbeitskräften in den Branchen, in denen Arbeitskräftemangel herrscht, sie kurbeln die lokale Wirtschaft an und sorgen am Ende für die Entstehung neuer Arbeitsplätze. Das Fazit, das in Großbritannien nach über fünfjähriger Öffnung des Arbeitsmarktes gezogen wird, ist zunächst einmal positiv: Denn die Arbeitsmigration aus den neuen osteuropäischen EU-Staaten hat weder zu steigender Arbeitslosigkeit, noch zu sinkenden Löhnen geführt.

In der Baubranche sind viele EU-Arbeitsmigranten tätig

Allerdings gibt es auch in Großbritannien einige Wermutstropfen zu verkraften. Dies ist vor allem darauf zurückzuführen, dass das Land nicht zuletzt aufgrund der unterschiedlichen Zuwanderungspolitik innerhalb der europäischen Staaten in der Übergangszeit einen höheren als den erwarteten Zuwanderungsstrom erfahren hat. So waren zwischen 2004 und 2007 anstatt der prognostizierten 50.000 über 650.000 Arbeitsmigranten nach Großbritannien eingewandert. Dadurch kam es zu einer ‚Übersättigung' des britischen Arbeitsmarktes bei den Niedrigqualifizierten. Was unter anderem darauf zurückzuführen ist, dass die Arbeitsmigranten (dies sind vor allem Polen, Litauer und Slowaken), obwohl sie in der Regel hoch qualifiziert waren, überwiegend Tätigkeiten in niedrig qualifizierten Bereichen und nicht entsprechend ihres Qualifikationsniveaus annahmen bzw. annehmen mussten. Da dadurch die Aufnahmefähigkeit des britischen Arbeitsmarktes bei den Geringqualifizierten erreicht ist, hat sich Großbritannien für eine restriktivere Regelung gegenüber Rumänen und Bulgaren entschlossen.

Irland: Die Krise wirkt sich aus?

Nach Irland, das ebenfalls 2004 seinen Arbeitsmarkt geöffnet hatte, sind ebenfalls eine hohe Anzahl von Arbeitsmigranten gekommen. Im Jahr 2008 betrug ihr Anteil knapp 17 Prozent; im Jahr 2004 waren es dagegen nur 8 Prozent an allen Arbeitnehmern. Irland ist mit am meisten von der wirtschaftlichen Krise betroffen, die Arbeitslosenrate, die lange bei 4,7 Prozent lag, stieg auf über 12 Prozent an. Für die Arbeitspolitik stellt sich deshalb die Frage: Wie reagieren die Arbeitsmigranten? Bleiben sie, gehen sie in ihr Heimatland zurück oder suchen sie sich ein neues Land, wo sie arbeiten? Zurzeit können auf diese Fragen noch keine Antworten gegeben werden.

Schweden: wenig Migranten

Obwohl Schweden sich mit als erstes Land für Arbeitsmigranten öffnete, ist der erwartete Zustrom ausgeblieben. Nicht mal 4.000 Arbeitsmigranten waren dort 2008 überwiegend in Bereichen tätig, wo es zuvor schwer war, Personal zu bekommen. Diese geringe Zahl ist überraschend, da angesichts des großen Lohngefälles zwischen Osteuropa und Schweden Umfragen in den baltischen Ländern kräftige Einwanderungswellen vorhersagt hatten. Schwedische Wissenschaftler führen das geringe Interesse unter anderem darauf zurück, dass andere Immigrationsbarrieren, wie Sprachprobleme, im Vorfeld weit unterschätzt wurden. □ (em)

EU-Arbeitsmigration

Perspektive der Sendeländer

Bei der Arbeitnehmerfreizügigkeit gibt es neben der Perspektive aus den Ländern, die Arbeitsmigranten aufnehmen, auch noch die der Sendeländer. Welche Auswirkungen die Arbeitsmigration in diesen Ländern hat, ist Gegenstand einer im Mai 2009 veröffentlichten Untersuchung des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI).

In der Analyse ‚EU Labour Migration since Enlargement' haben sich Béla Galgóczi, Janine Leschke und Andrew Watt auf die drei osteuropäischen Länder Polen, Ungarn und Lettland konzentriert. Diese drei Länder lassen sich wie folgt charakterisieren: Ungarn hat die niedrigste Emigration, und zwar absolut und relativ. Polen hat dagegen absolut und Lettland relativ die höchsten Arbeitsmigranten.

Folgen der Arbeitsmigration

In Polen lassen sich die Folgen der Arbeitsmigration am besten unter den Schlagwörtern ‚brain drain' und ‚young drain' zusammenfassen, denn es sind vor allem die jungen und die gut ausgebildeten Fachkräfte abgewandert. Dazu kam es in Polen zwar anfänglich zu einer Erholung des Arbeitsmarktes, aber mittlerweile gibt es enorme Engpässe, vor allem bei qualifizierten Arbeitskräften.

Die Folgen, mit denen Polen zu kämpfen hat, wirken sich in Lettland relativ gesehen noch stärker aus. Insbesondere auch deshalb, weil Anfang der 90er-Jahre bereits eine große Abwanderung der russischsprachigen Bevölkerung zu verkraften war. Positiv ist zu vermerken, dass in beiden Ländern eine Erhöhung des Lohnniveaus stattgefunden hat. So gab es in Polen 2007 das bisher höchste Lohnniveau und in Lettland gab es bis zu 50 Prozent Lohnerhöhung in Mangelberufen, wie Lehrern, Krankenschwestern und Busfahrern.

Aufgrund der geringen Migration in Ungarn (nur etwa 2 Prozent der Beschäftigten) gibt es keine nennenswerten arbeitsmarktpolitischen Effekte. Die geringe Migration ist auf die relative soziale Sicherheit in Ungarn zurückzuführen. □ (em)

Infos

Internetseiten des Europäischen Gewerkschaftsinstituts ETUI: http://tinyurl.com/yd9bfj8

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Arbeitnehmerfreizügigkeit aus der Perspektive der Praxis

Dr. Andreas Kotzorek von der IHK Cottbus und Heiko Glawe vom DGB zum Für und Wider

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit nach Art. 39 des Vertrages zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EGV) soll den Beschäftigten die Möglichkeit der Wahl ihres Arbeitsplatzes im gesamten EU-Gebiet ermöglichen. Anhaltende Arbeitslosigkeit einerseits und Fachkräftemangel und demografische Entwicklung andererseits sind aber keine ausschließlich deutschen Probleme. Deshalb gibt es unterschiedliche Standpunkte zwischen Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter.

Dr. Andreas Kotzorek: Arbeitnehmerfreizügigkeit wünschenswert

Mit der EU-Erweiterung 2004 hat Deutschland auf Drängen der Wirtschaft schrittweise die Arbeitnehmerfreizügigkeit hergestellt. Dabei hat sich gezeigt, dass für Brandenburg nur geringe Wanderungsbewegungen zu verzeichnen sind. Dies überrascht nicht, denn ausländische Arbeitskräfte werden von der gewerblichen Wirtschaft nur dort beschäftigt, wo deutsche Arbeitskräfte nicht zur Verfügung stehen. Aufgrund der starken Jahrgänge an Jugendlichen, die in den Ausbildungsmarkt drängen, und der hohen Erwerbsneigung der Frauen kann der Arbeitskräftebedarf in Brandenburg durch heimische Arbeitskräfte insgesamt gedeckt werden.

Trotz genereller Diskussionen zur Fachkräfteproblematik sind Engpässe tatsächlich nur in wenigen Bereichen festzustellen, wo vielschichtige Ursachen zusammentreffen. Der dramatische demografische Wandel aufgrund schwacher nachwachsender Jahrgänge und der Wettbewerb mit prosperierenden Verdichtungsregionen lassen befürchten, dass künftig in den peripheren Regionen Brandenburgs Arbeitsplätze mit heimischen Arbeitskräften nicht besetzt werden können. Dies gilt vor allem für qualifizierte Kräfte im gewerblich-technischen Bereich.

Quantitativ wird der Bedarf an ausländischen Arbeitskräften allerdings in den nächsten Jahren weiterhin gering bleiben und sich nicht sprunghaft, sondern allmählich entwickeln. Der Anteil ausländischer Beschäftigter wird in den peripheren Regionen in den nächsten Jahren kaum mehr als ein bis zwei Prozent an den Arbeitsplätzen ausmachen. Die durch Entsendegesetze geschaffenen Regelungen für einzelne Branchen sind aus der Sicht der ausländischen Wettbewerber in der Europäischen Union ein klares Wettbewerbshemmnis, das der angestrebten Integration der Märkte entgegensteht. Die volle Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit in der EU im Verhältnis zu den Beitrittsländern von 2004, insbesondere Polen, ist vor diesem Hintergrund aus unserer Sicht ausgesprochen wünschenswert. Sie kann das Zusammenwachsen der Märkte fördern und die Wettbewerbsfähigkeit auch und gerade in den Grenzregionen stärken. □

Dr. Andreas Kotzorek,
stellv. Hauptgeschäftsführer
Industrie- und Handelskammer Cottbus

Heiko Glawe: Arbeitnehmerfreizügigkeit aktiv gestalten – DGB fordert endlich politisches Handeln

Ab dem 01. Mai 2011 entfallen endgültig die bisherigen Beschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit. Der DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg begrüßt dies grundsätzlich, kritisiert aber gleichzeitig die weitgehende Tatenlosigkeit der Politik und dies nun schon seit der letzten EU-Erweiterungsrunde 2004. Nach wie vor bestehen in der Bevölkerung große Ängste gegenüber Billiglohnkonkurrenz aus dem Ausland, die auch nicht dadurch abgebaut werden, dass die Billiglohnkonkurrenz im Inland mindestens ebenso stark ist.

Im März 2008 hatte der DGB-Bundesvorstand in einem Beschluss noch einmal eindringlich seiner Sorge Ausdruck verliehen, dass die Bundesregierung bislang keine ausreichenden Maßnahmen zur Begleitung der zweiten Phase (2006 – 2009) der Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und die Dienstleistungsfreiheit eingeleitet habe. Damit bestehe nach wie vor die Gefahr, dass bei Herstellung der Arbeitnehmerfreizügigkeit zuwandernde Arbeitskräfte zu Dumpinglöhnen beschäftigt werden. Leider hat sich daran bisher nichts geändert. Es gibt weiterhin keinen einheitlichen Mindestlohn und kein Vergabegesetz, das eine Lohnuntergrenze wenigstens für öffentliche Aufträge festlegt. Es gibt weiterhin keine belastbaren Folgenabschätzungen zur Freizügigkeit oder zumindest eine Bestandsaufnahme über die Auswirkungen entsandter Arbeit auf die Arbeitsbedingungen, um nur einige Beispiele der unerledigten Hausaufgaben zu nennen. Insofern wird der DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg auch gegenüber der neuen Landesregierung in Potsdam darauf drängen, die politischen Rahmenbedingungen aktiv zu gestalten und zu beeinflussen, damit die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch tatsächlich positiv für Arbeitnehmer wirkt.

Hinzu kommt, dass bereits am 28.12.2009 die EU-Dienstleistungsrichtlinie rechtsverbindlich in Kraft tritt, die explizit grenzüberschreitende Aktivitäten von Unternehmen erleichtern soll. Auch dies ist im Prinzip zu begrüßen, solange dabei der Schutz von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewahrt bliebe. Doch genau dies ist sehr zweifelhaft. Auch hier gibt es bisher keine Folgenabschätzungen für den Arbeitsmarkt, obwohl davon auszugehen ist, dass ausländische Dienstleister ihre Beschäftigten mitbringen werden. Im Unterschied zu den ausländischen Unternehmen sollen deren Beschäftigte nicht darüber informiert werden, welche Rechte und Pflichten sie bei der Ausübung ihrer Tätigkeit in Deutschland haben. Der DGB fordert daher, wenigstens diese Information in Form eines eigenständigen Beratungsangebotes – ähnlich wie in Berlin – auch in Brandenburg zu gewährleisten.

Die schwindende Akzeptanz gegenüber der Europäischen Union, die sich bei den letzten Europawahlen erneut in der Wahlbeteiligung ausgedrückt hat, muss endlich ernst genommen werden, dazu bedarf es ganz konkreter Schritte der Verantwortlichen in Richtung eines sozialen Europas. □

Heiko Glawe,
DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg

Pflegebedürftige Angehörige – Was nun?

Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg

In die Situation, Familienangehörige betreuen zu müssen, kann jeder kommen – unabhängig von Alter und Geschlecht. Jedoch denkt man hier in erster Linie an die Betreuung von Kindern. Was aber passiert, wenn anstelle der Kinder vielleicht die eigenen Eltern Pflege benötigen? Angesichts der demografischen Entwicklung in Deutschland stellt sich für immer mehr Angehörige die Frage, wie sie Pflege und Beruf vereinbaren können. Wie sieht die Situation derzeit in Brandenburg aus? Welche Rahmenbedingungen gibt es bereits und wo besteht Handlungsbedarf? Diesen Fragen ging eine im Auftrag des Arbeitsministeriums erstellte Studie nach, deren wichtigste Ergebnisse wir hier vorstellen.

Im Jahr 2007 waren im Land Brandenburg laut amtlicher Statistik 85.129 Bürgerinnen und Bürger pflegebedürftig, von denen etwa 75 Prozent durch ihre Angehörigen in häuslicher Umgebung gepflegt wurden. Bei gut einem Drittel der Personen, die 2007 in ihrer häuslichen Umgebung betreut oder gepflegt wurden, waren die Pflegepersonen erwerbstätig, so die Berechnung der im August 2009 vorgestellten Studie des Brandenburger Arbeitsministeriums. Aktuell erbringen ca. 21.250 Personen parallel zu ihrer Erwerbstätigkeit Betreuungs- und Pflegeleistungen. Fast alle erwerbstätigen pflegenden Angehörigen geben an, dass sie aus finanziellen und beruflichen Gründe Erwerbstätigkeit und Pflege gleichzeitig ausüben. Bei einem zeitlich befristeten Aussetzen der Erwerbstätigkeit befürchten pflegende Angehörige Nachteile für ihre berufliche Entwicklung und ihre Position im Unternehmen. Aus diesem Grund reduzieren pflegende Beschäftigte ihre Arbeitszeit kaum. Dadurch erfahren – bei immer noch verbreiteter traditioneller Rollenteilung in den Haushalten – vor allem Frauen eine erhebliche Doppelbelastung aus den Anforderungen der Erwerbs- und der Pflegetätigkeit. Gerade diese Personengruppe muss entlastet werden, wenn die derzeitige Priorität in der Pflege, die die ambulante vor die stationäre stellt, weiterhin aufrechterhalten werden soll.

Noch geht sie alleine, aber was wird, wenn sie Pflege benötigt

Handlungsempfehlungen

Wie die pflegenden erwerbstätigen Angehörigen entlastet werden können, dazu geben die Autorinnen und Autoren der Studie verschiedene Handlungsempfehlungen:

- Unternehmen sollten dabei unterstützt werden, mehr zeitliche Flexibilität im Zusammenhang mit der Pflege zu gewähren. So erhalten die Beschäftigten mit Pflegeverantwortung einen vorübergehenden zeitlichen Spielraum für die Erfüllung ihrer Arbeitsaufgaben, vor allem beim Auftreten von unvorhersehbaren Ereignissen.

- Die Pflegedienstleister sollten näher auf die zeitlichen Bedürfnisse der Pflegenden und der Unternehmen eingehen und ihre Angebote an Kurzzeit oder Tagespflege ausweiten. Dies gilt v. a. für die dünn besiedelten Regionen Brandenburgs. Hier fehlt es an leicht zugänglichen und finanzierbaren Einrichtungen, die es erleichtern würden, die Pflegeverantwortung mit der Erwerbstätigkeit besser zu vereinbaren.

- Auf regionaler Ebene könnten Rahmenvereinbarungen zwischen Unternehmen und Pflegedienstleistern geschlossen werden, in denen die Möglichkeiten der Dienste näher an die Bedürfnisse und Möglichkeiten der Unternehmen und an die Erwartungen der Pflegenden geknüpft werden könnten. Solche Rahmenvereinbarungen, wie sie in der Kinderbetreuung (z. B. in Form von Belegplätzen in Kindertagesstätten für Unternehmen) bereits erfolgreich praktiziert werden, würden sowohl den Unternehmen als auch den Pflegenden und damit der Pflegequalität nützen.

- Die Nachteile, die sich für viele Betroffene durch die Übernahme von Pflegeverpflichtungen ergeben, sollten zudem durch rechtliche und finanzielle Gleichstellung der erwerbstätigen pflegenden Angehörigen mit berufstätigen Elternteilen aufgehoben werden. Dies ist nicht nur die Meinung der Betroffenen selbst, sondern auch die Ansicht der meisten befragten Unternehmen und Pflegedienstleister. Hier sind vor allem die Gesetzgeber von Bund und Land gefordert. □ (em)

Titelbild der Studie

Infos

Sabine Böttcher/Yvonne Selinger/Dr. Friedrich Hauss: Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege im Land Brandenburg. Teltow 2009, kostenfrei.
Bestellungen: MASF, Öffentlichkeitsarbeit, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam;
Download unter: http://tinyurl.com/y93uqql

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

+ + + Brandenburg-Förderticker + + +

‚Gründung innovativ'
Das ‚Zuschussprogramm'

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) verstärkt die Förderung für Existenzgründungen und die Übernahme innovativer Unternehmen. Ab Oktober 2009 bis Ende 2011 stehen für die Förderung von Existenzgründungen und Übernahmen von innovativ ausgerichteten Unternehmen – das sogenannte Zuschussprogramm ‚Gründung innovativ' – Mittel in Höhe von 1,7 Millionen Euro aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) zur Verfügung. Damit können investive und nicht investive Maßnahmen, die der Gründung, der Erhaltung, der Erweiterung oder der Übernahme eines innovativ ausgerichteten Unternehmens dienen, gefördert werden. Eine Förderung können sowohl Existenzgründerinnen und -gründer vor der Gründung und bis fünf Jahre danach beantragen als auch jene, die einen innovativ ausgerichteten Betrieb übernehmen. Die Zuschüsse können zwischen 25.000 bis 100.000 Euro betragen, maximal 75 Prozent der Gesamtausgaben. Mit der Durchführung des Programms ‚Gründung innovativ' wurde die Investitionsbank des Landes Brandenburg (ILB) beauftragt.

Infos

Das Förderprogramm und Ansprechpartner finden Sie auf den Internetseiten des MASF: http://tinyurl.com/yfqwaem;
Details und das Antragsformular zum Programm finden Sie auf den Internetseiten der ILB: www.ilb.de/rd/programme/2985_2988.php

Berufstätigkeit und Pflege
Neue INNOPUNKT-Initiative

Die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege ist eine wesentliche Aufgabe des gesellschaftlichen Alltags in der Bundesrepublik geworden. Aufgrund der Erfahrungen aus der Landespflegeinitiative sowie den Ergebnissen einer aktuellen Studie zum Thema (s. Nr. 5/2009, S. 23 und in diesem Heft auf S. 17) wird demnächst vom Ministerium für Arbeit eine neue Ideeninitiative innerhalb der INNOPUNKT-Förderung ausgeschrieben. Die neue Initiative soll helfen, konkrete Möglichkeiten und Lösungswege zu entwickeln, damit Menschen bei Bedarf künftig Job und die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen besser miteinander vereinbaren können. Im Land Brandenburg betrifft das zurzeit etwa 21.250 Menschen.

Auch Unternehmer und Unternehmerinnen werden zunehmend mit dieser Problematik konfrontiert, denn bis 2020 muss mit jährlichen Zuwächsen von ungefähr 3.000 erwerbstätigen pflegenden Angehörigen gerechnet werden.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.
Die Wettbewerbsunterlagen finden Sie demnächst auf den Internetseiten der INNOPUNKT-Förderung bei der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/1053.0.html

Förderung auch 2010 möglich
Aktiv für Arbeit

Die Brandenburger Förderrichtlinie ‚Aktiv für Arbeit' wendet sich an Langzeitarbeitslose und an die Gruppe der Arbeitslosen, die aufgrund ihrer persönlichen Lebensumstände keine Leistungen von der Bundesagentur für Arbeit beziehen. Das trifft besonders oft bei Frauen zu. Mit der Förderrichtlinie ‚Aktiv für Arbeit' soll vor allem die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Betroffenen erhalten bleiben und die Chancen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen auf Integration in den regulären Arbeitsmarkt oder auf andere Wege aus der Arbeitslosigkeit erhalten werden. In jedem Landkreis und jeder kreisfreien Stadt des Landes Brandenburg wird ein Projekt gefördert, wobei das Projekt an einem oder mehreren Standorten im Landkreis bzw. in der kreisfreien Stadt durchgeführt werden kann.

Die Liste der Träger und deren Adressen und Ansprechpartner finden Sie unter der unten angegebenen Internetadresse der LASA Brandenburg GmbH. Gefördert werden Personal- und Sachausgaben, Fahrtkosten und notwendige Ausgaben für die Kinderbetreuung.

Infos

Das Programm wird aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg finanziert.
Alle Unterlagen finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/Aktiv-fuer-Arbeit.521.0.html

Ausbildungsprogramme
Anträge für 2010

Ab sofort können die Kammern des Landes Brandenburg für folgende zwei Förderprogramme für das Jahr 2010 Anträge im LASA-Portal stellen:

- Mit dem Programm ‚Externes Ausbildungsmanagement' können Personal- und Sachkosten gefördert werden, die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei der Akquirierung von Auszubildenden unterstützen. Ziel sind zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze. Antragsberechtigt sind hier die Industrie- und Handelskammern und Handwerkskammern Brandenburgs.

- Mit dem Programm zur ‚Förderung überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung im Handwerk' sind überbetriebliche Lehrgänge für Lehrlinge in der Grundstufe, in der Grundstufe Bau, in der Fachstufe und die Unterbringung in einem Internat förderfähig. Dafür sind die Handwerkskammern im Land Brandenburg, die die Mittel an Dritte weiterreichen, antragsberechtigt.

Infos

Beide Programme werden aus Mitteln des ESF und aus Landesmitteln finanziert.
Das LASA-Portal finden Sie auf der Homepage der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de

Haft vermeiden durch Integration
Richtlinie wurde verlängert

Die Förderrichtlinie ‚Haftvermeidung durch soziale Integration' des Brandenburger Ministeriums der Justiz (MdJ) wurde bis 31. Dezember 2013 verlängert. Ziel dieser Förderung ist die arbeitsmarktliche und soziale Integration von Strafgefangenen, Haftentlassenen, Straffälligen und zu Geldstrafen Verurteilten, die durch eine Ersatzfreiheitsstrafe gemeinnützige Arbeiten verrichten. Außerdem gilt die Richtlinie für berufsorientierte Trainingskurse, die von jungen Mehrfachtätern absolviert werden. Die Träger der Projekte werden vom Ministerium der Justiz ausgewählt.

Infos

Ministerium der Justiz (MdJ), Referat III.3, Wolfgang Hänsel, Tel.: (03 31) 8 66 34 35, Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH: www.lasa-brandenburg.de/714.0.html

+ + + Bundes-Förderticker + + +

Initiative zur Gleichstellung
Start in die 2. Runde

Bei der Bundesinitiative zur Gleichstellung von Frauen in der Wirtschaft geht es um die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen, wie zum Beispiel den Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern zu verringern oder die Chancen auf Führungspositionen zu erhöhen. So sollen Beschäftigungspotenziale von Frauen besser genutzt werden. 110 Millionen Euro aus ESF- und Bundesmitteln stehen für die Initiative zur Verfügung. Anträge können fortlaufend gestellt werden. In regelmäßigen Auswahlrunden (etwa alle drei Monate) werden ausgewählte Projekte aufgefordert, einen Förderantrag zu stellen. Interessenbekundungen für die zweite Auswahlrunde können bis zum 31. Dezember 2009 eingereicht werden.

Infos

Die Initiative wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.

Kontakt und Unterlagen finden Sie im ESF-Portal der Bundesregierung: http://tinyurl.com/yduxruv

Ausbildungsbonus ausgeweitet
Schutz in Insolvenzbetrieben

Der Ausbildungsbonus ist ein einmaliger pauschaler Zuschuss für Unternehmen, die zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze für förderungsbedürftige junge Menschen schaffen. Am 19. Juni 2009 beschloss der Bundestag eine Ausweitung des Ausbildungsbonusses. Unternehmen, die Auszubildende übernehmen, deren Ausbildungsbetrieb krisenbedingt schließen musste, erhalten unter erleichterten Voraussetzungen diesen einmaligen Zuschuss von der Arbeitsagentur. So muss die geschaffene Ausbildungsstelle für diese Lehrlinge nicht ‚zusätzlich' sein und es muss auch kein besonderes Vermittlungserschwernis beim Auszubildenden vorliegen. Das gilt zunächst bis zum 31. Dezember 2010. Die Höhe dieser Einmalzahlung liegt zwischen 4.000 bis 6.000 Euro. Für behinderte und schwerbehinderte Menschen erhöht sich der Bonus um 30 Prozent.

Infos

Jede regional zuständige Arbeitsagentur.

Für Migranten
ESF-Sprach-Programm verändert

Die Richtlinie zur berufsbezogenen Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund wurde zum 1. Oktober 2009 geändert. So wird der zu erbringende Eigenanteil in Höhe von 10 Prozent auf 5 Prozent reduziert und die Bezugsgröße für die Berechnung des Eigenanteils so verändert, dass Teilnehmereinkommen, Ausgaben für Kinderbetreuung und Ausgaben für Fahrten der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer keine Berücksichtigung mehr finden. Die Förderrichtlinie wendet sich an Bezieher von Leistungen nach dem Zweiten und Dritten Buch Sozialgesetzbuch. Verwaltungstechnische Änderungen erleichtern die Durchführung der Projekte. So wurden auch die Kosten der Kompetenzfeststellung bei den Sprachkursteilnehmern förderfähig.

Infos

Die Initiative wird aus Mitteln des Bundes-ESF finanziert.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Blaubach 13, 50676 Köln; Tel.: (02 21) 9 24 26-4 00

+ + + EU-Förderticker + + +

ERASMUS-Intensivprogramme
Für europäischen Mehrwert

Das sind kurze, strukturierte Studienprogramme wie z. B. Sommerschulen mit einer Dauer von zwei bis maximal sechs Wochen. Zurzeit nehmen Hochschulen aus 31 europäischen Ländern am ERASMUS-Programm teil. Ein Intensivprogramm (IP) kann für maximal drei aufeinanderfolgende Jahre beantragt werden (ein Neuantrag + zwei Verlängerungsanträge). Dozenten aus verschiedenen Ländern können während der Gesamtlaufzeit ein didaktisches Konzept umsetzen und weiterentwickeln. IPs liefern damit zunehmend die Basis für die Entwicklung innovativer Studiengänge an allen beteiligten Partnerhochschulen und fördern nicht zuletzt das Bewusstsein für die verschiedenen europäischen Sprachen und Kulturen. Der nächste Antragstermin wird voraussichtlich der 15. März 2010 sein.

Infos

Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD), Tel.: (02 28) 8 82-7 35, E-Mail: bschmidt@daad.de

Programm ‚Lebenslanges Lernen'
Aufforderung für Vorschläge

Die Aufforderung der EU-Kommission bezieht sich auf alle Stufen der allgemeinen und beruflichen Bildung und betrifft die Programme Comenius, Leonardo da Vinci, Erasmus, Grundtvig und Jean Monnet. Die Einreichfristen beginnen am 15. Januar 2010 und gehen bis Oktober 2010. Die Europäische Kommission hat auf ihren Internetseiten die Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen 2010 (Call for Proposals 2010) sowie die europäischen Prioritäten 2010 und den Leitfaden 2010 veröffentlicht.

Zusätzlich gelten aber auch nationale Ausschreibungskriterien für die Antragstellung. Diese finden Sie im Nationalen Aufruf für 2010 auf den Internetseiten der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).

Infos

Internetseiten des BIBB: http://tinyurl.com/ydvfk7l

MEDIA Filmförderung
Für mehr Unabhängigkeit

Die EU unterstützt Europas Filmindustrie bis 2013 mit 755 Millionen Euro. 17 Millionen werden bereitgestellt, um unabhängige Produzenten bei der Entwicklung von Spiel-, Dokumentar- und Animationsfilmen für TV und Kino entweder durch eine Einzelprojekt- oder eine Paketförderung zu unterstützen. Antragsteller können zwischen 10.000 und 60.000 Euro für ein Einzelprojekt beantragen – vorausgesetzt, die Summe ist nicht höher als 50 Prozent des Entwicklungsbudgets. Das Referenzprojekt für die Einzelprojektförderung muss zwischen dem 1. Januar 2007 und der Antragstellung vertrieben worden sein. Für die Paketförderung muss die Firma nachweisen, dass sie innerhalb der letzten fünf Jahre zwei Filme produziert und international vertrieben hat. Antragstermin ist der 12. April 2010.

Infos

Internet: www.mediadesk-deutschland.eu/artikel-detail.php?id=717

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Arbeitstest

Das Prignitzer Modell

Der Landkreis Prignitz hat aufgrund seiner geografischen Lage eine Sonderstellung: Er grenzt zwar nur an einen anderen brandenburgischen Kreis, dafür aber an drei andere Bundesländer. Die Wirtschaft der Prignitz ist geprägt durch landwirtschaftliche Produktion, mittelständische Industrie, Handwerk und Gewerbe. Wie das Regionalbudget diese Struktur aufgreift, darüber sprach BRANDaktuell mit Andreas Ditten, Leiter des Sachbereiches Planung/Unternehmensbetreuung.

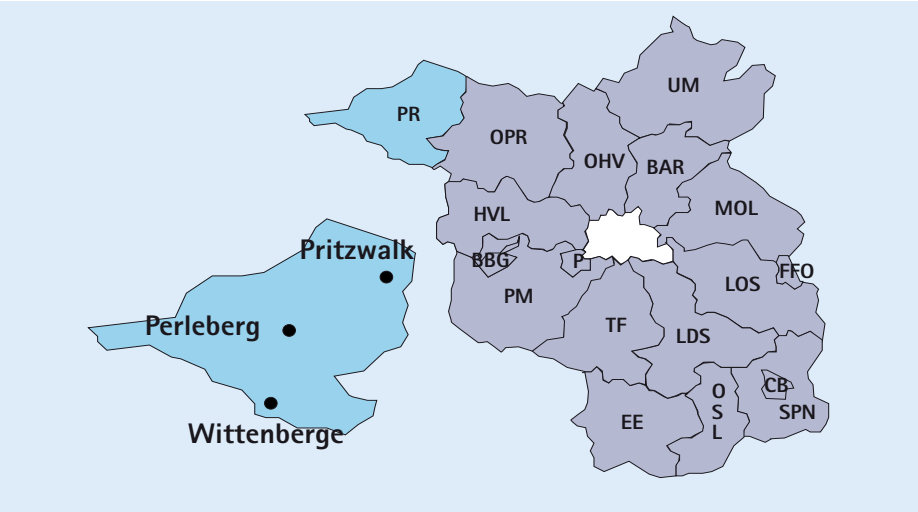
Herr Ditten, welche Schwerpunkte haben Sie beim Regionalbudget III gesetzt?
Unsere Schwerpunkte sind die Unterstützung der Wirtschaft, vor allem bei der Rekrutierung von Fachkräften, die Infrastruktur- und die Tourismusentwicklung. Unser Ziel ist es, dass wir mit unseren Schwerpunkten nahe an den Bedürfnissen der Wirtschaft anknüpfen, denn dort wird Arbeit geschaffen und angeboten.

Wie setzen Sie die Ziele um?
Unser wichtigstes Instrument ist der Prignitzer Arbeitstest. Er soll Betriebe unterstützen, die freie Stellen besetzen wollen. Beim Arbeitstest können die Arbeitgeber maximal drei Arbeitnehmer über drei Monate testen. Danach müssen sie mindestens einen langfristig beschäftigen. Diesen Arbeitstest bieten wir mittlerweile in verschiedenen Varianten an (siehe hierzu auch S. 21/Anm. der Red.). Im Schwerpunkt Tourismus führen wir Projekte über die Prignitzer Beschäftigungsmaßnahme für langzeit- bzw. arbeitslose Frauen und Männer durch.

Welche Weiterentwicklung planen Sie für die nächste Runde des Regionalbudgets?
Aufgrund der hohen Integrationsquote von Langzeitarbeitslosen bzw. Arbeitslosen beim Prignitzer Arbeitstest soll eine weitere Variante getestet werden. Wir wollen arbeitslose Jugendliche mit zusätzlichen Vermittlungshemmnissen einen Ausbildungsplatz vermitteln, indem wir für sie Praktikumsplätze in Betrieben suchen. Wie auch beim Arbeitstest kann der Arbeitgeber dann nach drei Monaten wählen, welchem der drei Jugendlichen er einen Ausbildungsplatz anbieten will. Im Tourismus werden wir uns entsprechend den Schwerpunkten des Tourismusverbandes auf den Ausbau der Infrastruktur entlang unseres gut ausgebauten Radwegenetzes konzentrieren. □ *(em)*

Landkreis Prignitz

Fakten zu Bevölkerung, Arbeitsmarkt und Regionalbudget



Im Nachfolgenden stellen wir die Eckdaten zur Bevölkerungsstruktur, Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation des Landkreises Prignitz (PR) vor.

► Bevölkerung (Stand: 31.12.2008)	84.284 Personen, davon männlich: 41.527 weiblich: 42.757
► Altersstruktur (Stand: 31.12.2008, Quelle: Einwohnermeldeämter)	Altersgruppen: 1. 0 bis unter 25 Jahre: 17.564 (= 21 % der Gesamtbev.) 2. 25 bis unter 50 Jahre: 27.573 (= 33 % der Gesamtbev.) 3. 50 bis unter 65 Jahre: 18.084 (= 21 % der Gesamtbev.) 4. 65 Jahre und älter: 21.177 (= 25 % der Gesamtbev.)
► Beschäftigte (Stand: 31.03.2009)	25.538 sozialversicherungspflichtig beschäftigte Personen, davon männlich: 13.070 weiblich: 12.468
► Arbeitslose (Stand: Sept. 2009)	6.186 Personen davon SGB III: 1.920 davon SGB II: 4.266
► Arbeitslosenquoten nach Personengruppen (Stand: Sept. 2009)	Insgesamt: 14,2 % (bezogen auf alle Erwerbspersonen) Frauen: 15,4 % Männer: 13,1 % unter 25 Jahre: 13,7 % über 55 Jahre: 17,6 %
► Schwerpunkte des Regionalbudgetkonzeptes (1. März 2009 bis 28. Februar 2010)	Spezifische Ziele des Regionalbudgets III: 1. Direkte Integration von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt 2. Prignitzer Beschäftigungsmaßnahme für langzeitarbeitslose Frauen und Männer 3. Gesundheitsprojekt ‚back to the work', zum Abbau physischer und psychischer Vermittlungshemmnisse bei Langzeitarbeitslosen 4. Netzwerkarbeit/Servicebüro
► Infos	*Landkreis Prignitz, Geschäftsbereich II, Sb Planung/Unternehmensbetreuung, Berliner Straße 49, 19348 Perleberg; Andreas Ditten, Tel.: (0 38 76) 7 13-7 02, E-Mail: wirtschaft.planung@lkprignitz.de, Internet: www.landkreis-prignitz.de*

Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und aus kommunalen Mitteln gefördert.

Testen – auswählen – arbeiten

Seniorenpflegezentrum Perleberg nutzt den Prignitzer Arbeitstest

Langzeitarbeitslose in ein Unternehmen zu integrieren und sie damit zu einer langfristigen Beschäftigung heranzuführen, ist das Ziel des Prignitzer Arbeitstests. Und er hat sich bewährt, mittlerweile greifen vor allem kleine und mittlere Unternehmen gerne auf diese Förderung zurück, wie auch Mario Bohnsack, 2. Geschäftsführer des Seniorenpflegezentrums in Perleberg. „Bei unseren Personaleinstellungen hat sich der Arbeitstest als geeignet erwiesen", so Bohnsack. Mittlerweile sind acht Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über dieses Instrument langfristig bei ihm beschäftigt.

Mario Bohnsack greift gerne auf die Unterstützung des Prignitzer Arbeitstests zurück, weil in der erst 2008 eröffneten Seniorenpflegezentrum Perleberg GmbH das Personal nach und nach aufgestockt werden musste. Nachdem das Seniorenpflegezentrum nun vollständig belegt ist, hat sich auch der Personalbestand von insgesamt 48 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern stabilisiert. Darunter sind auch zehn Teilnehmer, die im Rahmen von weiteren Arbeitsförderinstrumenten, wie dem Kommunal-Kombi und der Mehraufwandsentschädigung, beschäftigt sind.

„Bei den Einstellungen, die wir vorgenommen haben, war der Prignitzer Arbeitstest eine wirkliche Unterstützung. Denn es gab ja schon eine gute Vorauswahl unter den Bewerberinnen", so Mario Bohnsack. Insgesamt hat er vier Arbeitstests mit zwölf Bewerbern durchgeführt: drei im Hauswirtschaftsbereich und einer im Pflegebereich. Von diesen zwölf Bewerbern sind drei Mitarbeiter im Pflegebereich und fünf als Hauswirtschaftskräfte langfristig eingestellt worden. Bei den Bewerbern habe sich auch gezeigt, dass nicht alle, die möchten, im Pflegebereich arbeiten können. Es sei keine leichte Aufgabe, an Demenz erkrankte Bewohner zu versorgen, und da würden sich manche überschätzen.

„Wir sind sehr zufrieden"

Der Arbeitstest soll ja nicht nur den Arbeitgeber unterstützen, sondern vor allem Langzeitarbeitslose, wie Sabine Münchow und Dorin Beckmann, wieder in den Arbeitsmarkt integrieren. Beide Frauen sind als Hauswirtschafskräfte im Seniorenpflegezentrum beschäftigt. Da die zwei Frauen früher in der Landwirtschaft bzw. im Gartenbau tätig waren, mussten sie sich anfänglich an die Arbeit mit hilfebedürftigen Bewohnern gewöhnen. Doch mittlerweile sind sie in ihre Aufgaben hineingewachsen und mit ihrer Arbeit sehr zufrieden.

Für beide kam bei der Eingewöhnungsphase erleichternd hinzu, dass sich das Hauswirtschaftsteam als Ganzes neu finden musste und deshalb die Integration leichter fiel. „Es haben alle neu angefangen und da war es egal, ob man vorher arbeitslos war oder nicht", so Sabine Münchow. Und Dorin Beckmann ergänzt, dass „es vor allem wichtig ist, ob man seine Aufgaben richtig erledigt". □ (em)

Infos

Kreiskrankenhaus Prignitz, Seniorenpflegezentrum Perleberg GmbH, Ackerstr. 5, 19348 Perleberg; Dipl. Soz.-Wiss. Mario Bohnsack, Tel.: (0 38 76) 30 75 55 00, E-Mail: m.bohnsack@kranken-haus-prignitz.de

Prignitzer Arbeitstest

Der Prignitzer Arbeitstest ist ein Förderinstrument zur Vermittlung von arbeitslosen, insbesondere langzeitarbeitslosen Frauen und Männern auf dem ersten Arbeitsmarkt. Zwei bis drei (Langzeit-)Arbeitslose werden in ein freies sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelt. Nach Ablauf der dreimonatigen Testphase wird einer der Teilnehmer für mindestens weitere zehn Monate zu den gleichen oder besseren Konditionen eingestellt. Während der Testphase werden die Lohnkosten der Teilnehmenden zu 100 Prozent durch das Regionalbudget bezuschusst.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten während der Maßnahme die Möglichkeit, sich im alltäglichen Berufsleben zu bewähren, gleichzeitig erhält der Unternehmer einen guten Einblick in die individuellen Fähigkeiten und übernimmt den oder die am besten geeigneten Teilnehmenden.

Sabine Münchow bereitet den Nachmittagskaffee zu ...

... darauf warten die Bewohnerinnen bereits –

In dieser Zeit bringt Dorin Beckmann die Küche wieder in Ordnung

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Arbeitssuche

Unterstützung durch Mentoren

Eine große Anzahl von Menschen in Europa ist weit davon entfernt, einen Arbeitsplatz zu finden. Unterschiedliche Schwierigkeiten – von fehlenden beruflichen Qualifikationen bis zu persönlichen bzw. sozialen Problemen – hemmen ihren Zugang zum Arbeitsmarkt.

Um diesen Menschen zu helfen, wieder eine Arbeit zu finden, wird in Frankreich eine Methode angewendet, die Weiterbildung mit Arbeitserfahrung verbindet und die durch eine ‚Nachverfolgung' seitens von Mentoren unterstützt wird. Mehr als 1.000 Mentoren arbeiten für die ‚Lokalen Integrations- und Beschäftigungspläne – Local plans for inclusion und employment', die als ESF-gefördertes Programm nationale Priorität haben.

Seit Ende 2008 ist die LASA Brandenburg Partner in dem Mentor-Projekt der französischen Organisation ‚E2i – Espace Inter Initiatives' aus Lille. Dieses wird über das Programm für lebenslanges Lernen (Grundtvig) der Generaldirektion für Erziehung und Kultur der Europäischen Union gefördert. Ziel des Projektes ist es, das Wissen über die Arbeit und Arbeitspraxis von Mentoren zu verbreiten und ein Weiterbildungsmodul zu entwickeln, das zur Verbesserung ihrer Kompetenzen beiträgt.

Um dies zu erreichen, tragen die Projektpartner aus ihren Ländern (Frankreich, Deutschland, Spanien, Schottland, Dänemark, Norwegen) Forschungsergebnisse, Instrumente, Methoden und Beispiele guter Praxis zusammen. Bis Ende November 2010 werden die Ergebnisse vergleichend analysiert, um daraus ein europäisches Weiterbildungsprogramm zu entwickeln. Dieses soll die Mentorinnen und Mentoren unterstützen und ihre Arbeitsmethodik professionalisieren. Das Weiterbildungsangebot für Mentoren wird nach Projektende in der Comenius-Grundtvig-Datenbank zur Verfügung gestellt. Die Abschlusskonferenz des Mentoren-Projektes Ende 2010 in Lille ist gleichzeitig als Start eines europäischen Mentoren-Netzwerks geplant. □

Birgit Gericke, LASA

Infos

Weiterbildungsprogramm (nach Projektende) im Internet: http://ec.europa.eu/education/trainingdatabase; Ansprechpartner für das Mentor-Projekt bei der LASA ist Berti Wahl, Tel.: (03 31) 60 02-2 00.

„Wir verstehen uns als Türöffner für die Praxis"

Interview mit Nelli Wagner, Projektleiterin ‚Mentoring für Frauen'

Mentoring ist ein Instrument der individuellen Nachwuchsförderung. Die Mentee, also die junge Akademikerin, wird dabei gezielt von einer Mentorin oder einem Mentor so unterstützt, dass sie ihre Kompetenzen in der Praxis weiterentwickelt. Ob sich damit auch die beruflichen Perspektiven der Mentees nachhaltig verbessern lassen, darüber sprach BRANDaktuell mit Nelli Wagner. Sie ist die standortübergreifende Projektleiterin für das brandenburgweite Förderprogramm ‚Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten'.

Projektleiterin Nelli Wagner

Frau Wagner, welche Ziele verfolgt das Mentoring-Programm?

Mit dem Programm wollen wir speziell Studentinnen in der Abschlussphase unterstützen, denn nach wie vor haben vor allem junge Frauen schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Wir versuchen gegenzusteuern, indem wir den Akademikerinnen die Türen zur beruflichen Praxis öffnen. Damit bieten wir den von uns geförderten Studentinnen eine bessere berufliche Perspektive, allerdings ohne Job-Garantie. Dennoch sind die jungen Frauen besser gerüstet, weil sie die Berufspraxis kennenlernen, eigene berufliche Visionen durchdenken und vielfach auch Tipps erhalten, welche Wege sie perspektivisch einschlagen können.

Wie setzen Sie Ihre Ziele konkret um?

Die Umsetzung basiert auf drei Säulen. Die erste Säule ist die Eins-zu-eins-Beziehung zwischen Mentees und Mentoren, die sogenannten Tandems. Die Mentoren sind in den beruflichen Richtungen, die für die Akademikerinnen interessant sein könnten, als Fach- oder Führungskräfte tätig. Als Mentoren setzen wir auch Männer ein. Und zwar nicht nur aus fachspezifischen Gründen, sondern weil Chancengleichheit nur durch die Beteiligung von Männern und Frauen in den Unternehmen durchgesetzt werden kann. Eine zweite Säule des Programms sind unsere Trainingsmodule wie Projektmanagement, Präsentationsfähigkeiten und Konfliktbewältigung. Damit sollen die Studentinnen auch Kompetenzen außerhalb ihrer Fachrichtung erwerben.

Die dritte Säule ist unser Netzwerk. Wir veranstalten standortübergreifende Zusammentreffen aller Mentees und Mentoren. Es gibt Mentorenstammtische oder Netzwerktreffen, die von den Mentees selbst organisiert werden. Das letzte Treffen fand an der Uni Potsdam statt, bei dem die Mentees ‚Expertenwissen' der Mentoren versteigert haben, d. h. die Mentees haben Wissen ersteigert, von dem sie hofften, dass sie davon profitieren können. Eine ungewöhnliche Idee, die aber gut ankam. Das Netzwerk ist aber auch nach Abschluss des 10-monatigen Programms für Ehemalige von Interesse, finden sie doch hier eine vertrauensvolle Atmosphäre und Dialogpartner für berufliche Probleme. □ *(em)*

Mentoring für Frauen – Fakten und Zahlen

Das Programm ‚Mentoring für Frauen – Gemeinsam Zukunft gestalten' richtet sich an Studentinnen und Promovendinnen der Brandenburger Hoch- und Fachhochschulen. Es bietet ihnen die Möglichkeit, sich mit ihrer beruflichen Zukunft aktiv auseinanderzusetzen, indem sie die regionale Unternehmenslandschaft kennenlernen, Kontakte zu potenziellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern knüpfen und in sozialen und kommunikativen Schlüsselqualifikationen geschult werden. An den bisher durchgeführten sechs zehnmonatigen Programmzyklen nahmen insgesamt 156 Mentees und 157 Mentorinnen und Mentoren teil.

Infos

Internet: www.mentoring-brandenburg.de/projekt

Das Programm wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds kofinanziert.

Sachkapital kann man messen – Humankapital auch

HPI – der Human Potenzial Index

Der Human Potenzial Index (HPI) zeigt Unternehmen, wie gut sie die Leistungen ihrer Beschäftigten fördern und für sich nutzen. Der HPI wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales entwickelt, derzeit sucht das Ministerium nach einer neutralen Plattform, die das Instrument anbietet. Ziel ist, dass möglichst viele Unternehmen den Index anwenden, denn leistungsstarke Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und ein gutes Personalmanagement entscheiden immer stärker über die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen.

Die Produktion von Konsum- und Investitionsgütern kann kurzfristig weltweit verlagert werden. Deshalb hängt die wirtschaftliche Überlebensfähigkeit der führenden Wirtschaftsnationen zunehmend vom Innovations- und Qualitätsvorsprung ihrer Produkte und Dienstleistungen ab. Um Marktpositionen behaupten zu können, müssen immer schneller immer größere Investitionen in Produktentwicklung, Qualitätssicherung und Vermarktung getätigt werden. Dafür sind Qualifikation, Erfahrung, Innovationsbereitschaft, Motivation, Veränderungsbereitschaft sowie körperliche wie geistige Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter von erheblicher Bedeutung. Diese Erkenntnis rückt den Beitrag des Menschen im Wertschöpfungsprozess in den Mittelpunkt. Die Zukunft gehört Unternehmen, denen es gelingt, qualifizierte Mitarbeiter zu gewinnen, diese weiterzuqualifizieren, durch eine hohe Arbeitsplatzqualität zu motivieren und dauerhaft an das Unternehmen zu binden.

Erfolgsfaktor Humanpotenzial

Ein wichtiger Erfolgsfaktor für Organisationen jeder Ausrichtung ist, dass sie ihr Humanpotenzial systematisch entwickeln und steuern. In einer Vielzahl von Untersuchungen ist nachgewiesen worden, dass hier starke Zusammenhänge zu der internen Leistungsfähigkeit von Unternehmen (z. B. Prozessgüte), der Rentabilität, aber auch zum Erfolg von Unternehmenszusammenschlüssen bestehen.

Das Humanpotenzial seinerseits wird von unterschiedlichen Einflüssen geprägt. Zu diesen zählt das Personalmanagement mit seinen Instrumenten und Abläufen. Dazu zählen auch die Unternehmensleitung und die Führungskräfte in der Organisation. Sie sind Bestandteil und Beeinflusser des Humanpotenzials. Dabei gilt auch für das Humanpotenzial der Leitsatz des Aristoteles: Das Ganze ist mehr als die Summe seiner Teile. Das Humanpotenzial beinhaltet mehr als die Einzelpersonen, die für die Organisation tätig sind. Es beinhaltet die Strukturen und Systeme, die notwendig sind, damit sich das Leistungsvermögen der Einzelnen entfalten kann. Und es schließt Prozesse und die Unternehmenskultur ein, die sich über Jahre herausgebildet haben und die nach dem Ausscheiden einzelner Personen das Unternehmen weiterhin prägen.

So sehr ein Konsens über die Bedeutung des Humanpotenzials bestehen mag, so wenig gibt es etablierte und von einem breiten Konsens getragene Kriterien, Unternehmen in dieser Dimension zu bewerten. Will man das Humanpotenzial systematisch abbilden und steuern, ist ein Ansatz notwendig, der seine Vielfalt angemessen analysiert und bewertet. Der HPI betrachtet das Humanpotenzial der Unternehmen in seiner Gesamtheit. Er identifiziert die wesentlichen personalbezogenen Werttreiber, erfasst sie in vergleichbarer Weise und macht ihre Zusammenhänge transparent.

HPI hilft bei Standortbestimmung

Mit dem HPI können Unternehmen eine Standortbestimmung vornehmen und ihre Prozesse und Systeme zur Förderung des Humanpotenzials mit denen anderer Unternehmen am Markt vergleichen. Das hilft ihnen, ihre Personalarbeit zu optimieren. Auch eignet sich der HPI zur internen und externen Kommunikation, denn die Unternehmen können ihren Status in der Humankapitalentwicklung und das darin enthaltene Wertschöpfungs- und Risikopotenzial objektiv bewerten lassen. Diese Informationen lassen sich zudem für Bewertungen nutzen. Das gilt sowohl intern, etwa für das Controlling, als auch extern, beispielsweise bei einem Finanzrating durch Banken. Um den Status des Humanpotenzialmanagements zu erfassen, werden Unternehmen per Fragebogen befragt. Die Ergebnisse werden in einem detaillierten Report aufbereitet. Die Detailanalyse zeigt den Status im Benchmark zu Unternehmen der eigenen Branche und Größe. Ebenso wird ausgewiesen, welche Instrumente die wirtschaftlich erfolgreichsten Unternehmen einsetzen. Damit erlaubt der HPI Aussagen über branchenspezifische Ausprägungen des Humanpotenzialmanagements. Für eine schnelle Übersicht weist der Bericht die Leistungsfähigkeit des eigenen Humankapitalmanagements für zentrale Treiberbereiche aus. Ein Prozentwert zeigt das Abschneiden des Unternehmens in Relation zu den anderen bewerteten Unternehmen an. Darüber hinaus erhält jedes Unternehmen eine Analyse, die auf einen Blick zeigt, in welchen Treiberbereichen Handlungsbedarf besteht und welche Priorität die Interventionen haben. Eigentlicher Ratingcode ist der Gesamt-HPI. Dieser errechnet sich aus den einzelnen Treiberbereichen, die gemäß ihrem Einfluss auf den Unternehmenserfolg gewichtet werden. □

André Große-Jäger,
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Infos

Informationen zum HPI finden Sie demnächst im Internet unter: www.inqa.de

Was sind Werttreiber?

Werttreiber im Sinne des HPI sind beispielsweise Personalentwicklung, Personalplanung, Führung, Kommunikation und Information, Arbeitsplatzverantwortung, Work-Life-Balance, Gesundheitsförderung und Chancengleichheit.

Wie werden sie erfasst?

Für jeden Werttreiber gibt es Kriterien. Bei der Personalentwicklung erfasst der HPI beispielsweise, ob in einem Unternehmen

- strukturierte Mitarbeitergespräche geführt werden,
- Entwicklungspläne eingesetzt werden,
- systematische Potenzialanalysen durchgeführt werden,
- die Fach- und Sozialkompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergebildet werden,
- Karrierewege klar formuliert und Beförderungskriterien explizit dargestellt sind.

Der HPI bewertet die Maßnahmen, misst ihren Wertschöpfungsbeitrag und erfasst Investitionen in der Personalentwicklung.

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Fragen aus der Förderpraxis

Sie kennen das bekannte Liedchen „Wer, wie, was, wieso, weshalb, warum – wer nicht fragt ...“ In der Rubrik RECHTECK sollen zukünftig Ihre Fragen aus der Förderpraxis beantwortet werden. Sie in Ihrem Projektalltag damit zu unterstützen, ist unser Ziel. Schicken Sie uns deshalb Ihre Fragen, die auch andere interessieren könnten.

Qualitätsmanagementsysteme

Garantie für gute Weiterbildung

Welche Qualitätsmanagementsysteme gibt es?

Es gibt eine Vielzahl von Qualitätsmanagementsystemen für die berufliche Weiterbildung. Sie unterscheiden sich in ihrer Zielgruppe, den Schwerpunkten, dem Verfahren oder auch in ihrer regionalen Ausbreitung. So sind einige Qualitätsmanagementsysteme nur auf bestimmte Bundesländer beschränkt. Einige konzentrieren sich mehr auf die Unternehmensprozesse, andere haben den Bildungsprozess stärker im Fokus. Auf den Internetseiten der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg wurde eine Übersicht mit den wichtigsten Merkmalen der Qualitätsmanagementsysteme zusammengestellt, die die Bildungsunternehmen der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg für die Zertifizierung ihres Unternehmens verwenden. Die Liste dient als Orientierung und ist daher nicht abschließend.

Welche werden für die Förderung anerkannt?

Entscheidend für die Anerkennung eines Qualitätsmanagementsystems ist die regelmäßige und von unabhängiger sowie fachkundiger Stelle und durch Assessments durchgeführte Bewertung, Testierung und Zertifizierung (zum Beispiel: DIN EN ISO 9001, EFQM-Modell, LQW, QM-Stufenmodell nach PAS 1037).
Eine andere Möglichkeit ist die Anerkennung durch eine fachkundige Stelle im Rahmen der Anerkennung und Zulassungsverordnung (AZWV). Diese Zertifizierung gilt als Nachweis dafür, dass der betreffende Bildungsanbieter für geeignet befunden wurde, Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen oder Prüfungen abzunehmen.

Warum gibt es diese Bedingung bei der Förderung von Weiterbildung und Netzwerken?

Mit der Regelung will die Landesregierung sicherstellen, dass die Qualität der Weiterbildung, aber auch das Management von Bildungsträgern auf einem hohen Niveau gehalten wird. Gleichzeitig soll mit einem Qualitätsmanagementsystem größere Transparenz und Wettbewerb auf dem beruflichen Weiterbildungsmarkt erreicht werden.

Erfüllt wird dies durch den Nachweis eines überprüften und überwachten Qualitätsmanagementsystems. Auch die Bundesagentur für Arbeit fordert seit dem Jahr 2004, dass Bildungsanbieter über ein aktuelles Qualitätsmanagementsystem (in diesem Falle die AZWV) verfügen müssen, wenn sie Bildungsmaßnahmen anbieten wollen, die von der Arbeitsagentur gefördert werden sollen.

Was passiert, wenn für die zu fördernde Bildungsmaßnahme kein Bildungsträger mit Qualitätssicherungssystem existiert?

Wenn nachgewiesen werden kann, dass kein anderes Bildungsunternehmen die vom Bildungssuchenden oder vom Unternehmen gewünschte Bildungsmaßnahme zu vergleichbaren Konditionen anbieten kann, dann können Bildungsträger ohne Qualitätsmanagementsystem gegebenenfalls auf der Basis einer Einzelfallentscheidung durch die LASA Brandenburg GmbH für die Förderung anerkannt werden. □

Dr. Elke Scheffelt,
LASA Brandenburg GmbH

Infos

Internetseiten der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg: www.wdb-brandenburg.de/QMSysteme.232.0.html

Wichtig: Ansprüche auf eine rechtliche Beurteilung eines Sachverhalts durch den Zuwendungsgeber lassen sich aus Beiträgen in BRANDaktuell selbstverständlich nicht herleiten.

Sozial verantwortlich

Auftragsvergabe möglich

Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Vergaberechtes wurden in diesem Jahr weitere Vorschriften der Europäischen Union umgesetzt, die eine sozial verantwortliche Auftragsvergabe der öffentlichen Träger ermöglichen.

Demnach können die öffentlichen Auftraggeber zusätzliche soziale Anforderungen definieren, die der Auftraggeber bei der Auftragsausführung zu berücksichtigen hat. So ist es z. B. zulässig, die Einstellung Langzeitarbeitsloser oder Jugendlicher bei der Auftragsrealisierung zu verlangen. Dies war bislang nur in Verbindung mit der Nutzung bestimmter arbeitsmarktlicher Instrumente, wie z. B. Vergabe-ABM (§ 262 SGB III) und Vergabe von Arbeitsgelegenheiten (AGH – Vergabe-Entgelt gemäß § 16d SGB II), möglich. Nun können Personen, die am Arbeitsmarkt benachteiligt sind, gegebenenfalls auch ohne Nutzung dieser Instrumente bei der Auftragsausführung zum Einsatz kommen. Gleichzeitig eröffnet sich damit auch ein größeres Einsatzgebiet. Neben Infrastrukturvorhaben und Aufträgen im Garten- und Landschaftsbau können auch Dienstleistungen, wie z. B. im Bereich Reinigung und Objektschutz, für die Einstellung Langzeitarbeitsloser infrage kommen.

Soziale Ausführungsbedingungen können auch sein, dass Auszubildende im Rahmen des Auftrages eingesetzt werden oder dass mit der Auftragsdurchführung Ausbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zugunsten von Langzeitarbeitslosen oder Jugendlichen verbunden werden.

Die öffentliche Auftragsvergabe kann so gestaltet werden, dass sie mit Maßnahmen zum Abbau der Arbeitslosigkeit in der Region verknüpft wird. Voraussetzung ist, dass die Art und der Umfang der zu realisierenden Leistungen dies zulassen. □

Heike Hofmann,
LASA Brandenburg GmbH

Infos

Die gesetzlichen Änderungen in den Ausführungsbedingungen können in einer Broschüre ‚Öffentliche Aufträge sozial vergeben' auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales nachgelesen werden: www.bmas.de/portal/37954

Soziale Dimension ist Grundlage für Wachstum und Beschäftigung

Neue EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung nimmt Konturen an

In der EU beraten zurzeit viele Gremien über die zukünftige Strategie für Wachstum und Beschäftigung für die Zeit nach 2010. Die besondere Schwierigkeit bei diesem Vorhaben liegt in der Tatsache, dass für die höchst unterschiedlichen Ausgangsbedingungen und Erfahrungen in den EU-Staaten trotzdem eine gemeinsame Strategie gefunden werden soll. Seit etwa zwei Jahren wird der Diskussionsprozess gemeinschaftlich in den EU-Ländern geführt und mehr denn je wird deutlich, dass nur mit gegenseitigem Vertrauen und gegenseitiger Unterstützung die Probleme auf dem europäischem Arbeitsmarkt zu lösen sind. Dafür wurden im jüngsten Bericht des EU-Sozialausschusses Kernbotschaften formuliert, die die Grundlagen der zukünftigen Strategie für Wachstum und Beschäftigung bilden sollen.

Vladimír Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, fordert, den sozialen Zusammenhalt noch mehr in die neue Strategie zu integrieren: „Ein Arbeitsplatz ist der beste Schutz gegen Ausgrenzung, hilft den Menschen jedoch nicht automatisch aus der Armut."

Trotz aller Unterschiede in den Ausgangsbedingungen in den EU-Ländern ist die Förderung der Erwerbsbeteiligung erklärtes Ziel der EU. Dafür sollen Effizienz und Wirksamkeit der sozialen Ausgaben in den Ländern und in der EU verbessert werden, um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Diese Schlussfolgerung aus dem jüngsten Bericht des EU-Sozialausschusses konnte auch in Auswertung der Ergebnisse der jüngsten Krisenbekämpfung gezogen werden. Die schlimmsten Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise konnten in vielen Ländern mit Konjunkturprogrammen gedämpft und ein schneller Anstieg der Arbeitslosigkeit vermieden werden. Die EU-Kommission für Wirtschaft und Finanzen unterstreicht in ihrem Nachhaltigkeitsbericht 2009, dass die dafür entstandenen teilweise großen Löcher in den Haushaltskassen der Länder deshalb zu rechtfertigen seien.

Die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Verschuldungshöhe der EU-Länderhaushalte verschärft jedoch die Situation auf Europas Arbeitsmarkt zusätzlich. Denn durch die zunehmende Bevölkerungsüberalterung ist sie bereits sehr angespannt. Joaquín Almunia, EU-Wirtschafts- und Finanzkommissar, fordert deshalb ebenfalls: „Indem wir klare Strategien für die Zeit nach der Krise festlegen, erhöhen wir die Wirksamkeit der Stützungsmaßnahmen kurzfristig und schaffen die Voraussetzungen für ein nachhaltiges und ausgewogenes Wirtschaftswachstum in der Zukunft."

Wie können soziale Stützungsmaßnahmen zukünftig gerechter und effizienter gestaltet werden? Wie groß wird die soziale Dimension in der Haushaltskonsolidierung der EU-Länder? Die Antworten auf diese Fragen werden die neue EU-Strategie für Wachstum und Beschäftigung prägen – die Kernbotschaften wurden bereits formuliert. □ (kr)

Die Kernbotschaften des Ausschusses für Sozialschutz

Die Analyse und Bewertung der nationalen Strategieberichte der Länder erfolgt durch die EU-Kommission und den Rat mit der offenen Koordinierungsmethode (OMK) und mündet in gemeinsamen Festlegungen und Berichten. Darunter fällt auch der neue Bericht des Ausschusses für Sozialschutz mit den folgenden vier Kernbotschaften.

Botschaft 1: Trotz der Aufstockung von sozialpolitischen Maßnahmen verschärfte sich das Problem der Armut und sozialen Ausgrenzung in vielen Ländern, obwohl innerhalb der EU große Unterschiede bestehen. Die Einkommensungleichheiten werden durch die Zunahme von prekären Beschäftigungsverhältnissen vergrößert. Das Kinderarmutsrisiko stagniert und nahm in vielen Ländern sogar zu.

Botschaft 2: Der beste Schutz vor Armut und Ausgrenzung ist ein fester Arbeitsplatz. Doch die Entwicklung von prekären Beschäftigungsformen hat zu anhaltend hoher Armut bei Erwerbstätigkeit beigetragen. Aktive Integrationsstrategien müssen Verluste an Humankapital, die durch Langzeitarbeitslosigkeit entstehen, eindämmen und das Potenzial für zukünftiges Wachstum erhalten.

Botschaft 3: Die Anstrengungen, alle Funktionen des Sozialschutzes zu modernisieren, sollten fortgesetzt werden, um für alle einen Zugang sicherzustellen und gleichzeitig zur Effizienz der öffentlichen Ausgaben beizutragen.

Botschaft 4: Für alle Länder, egal ob sie über ausgereifte oder gröbere Sozialschutzsysteme verfügen, wird es von grundlegender Bedeutung sein, die Arbeitsmarktbeteiligung zu fördern und gleichzeitig die Gerechtigkeit, Effizienz und Wirksamkeit der Sozialausgaben zu verbessern. Alle müssen sich der Antizyklik des Wirtschaftswachstums stellen und ihr Haushaltsungleichgewicht nachhaltig ausgleichen.

Infos

Die Dokumente finden Sie auf den Internetseiten der EU-Kommission für Beschäftigung: http://tinyurl.com/ylomhet

Arbeit ist mehr als das Verdienen des Lebensunterhalts

Der Spagat zwischen Allround- und Spezialqualifikationen

EU analysiert neue Fachkompetenzen im Gesundheits- und Sozialwesen

Für die Europäische Union wird das Gesundheits- und Sozialwesen sowohl hinsichtlich seines Kostenanteils am BIP als auch in Bezug auf das Beschäftigungsniveau immer wichtiger. Denn dieser Sektor umfasst das Gesundheitswesen mit Krankenhäusern sowie Arzt- und Zahnarztpraxen, die Betreuung in Wohnheimen einschließlich der Krankenpflege, psychische Gesundheit, Altenpflege, Betreuung von Behinderten, die Tätigkeit von Sozialdiensten, Kindertagesstätten sowie tierärztliche Tätigkeiten. Also ein Sektor, der auch für die nationalen Wertschöpfungsketten immer mehr ins Gewicht fallen sollte, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Im Jahr 2006 wurde in der Gesundheitsbranche eine Wertschöpfung von 800 Milliarden Euro erzielt. Bemerkenswert im Hinblick auf zukünftige Entwicklungen und notwendige politische Steuerungen ist sicherlich, dass auf die neuen Mitgliedstaaten lediglich ein Anteil von 3 Prozent entfällt. Es arbeiteten in der EU ungefähr 20 Millionen Menschen im Gesundheits- und Sozialwesen, die Mehrzahl davon in den 15 alten Mitgliedstaaten. In den neuen Mitgliedstaaten waren es etwa 2,3 Millionen Menschen.

Frauendominierter Sektor

Die Erwerbstätigen sind heute hauptsächlich Frauen, die nicht weniger als 78 Prozent aller Beschäftigten ausmachen. Sowohl in den 15 alten als auch in den neuen Mitgliedstaaten sind 43 Prozent der Erwerbstätigen in diesem Sektor jünger als 40 Jahre. Die Beschäftigungsquote im Gesundheits- und Sozialbereich wird weiter steigen, darüber sind sich die Experten einig. Gründe dafür sind z. B.: Es stehen mehr öffentliche Mittel zur Verfügung, die nationalen Einkommen steigen, neue Behandlungs- und Therapiemethoden entstehen und vor allem wird der Pflegeaufwand durch die europaweit älter werdende Bevölkerung größer werden. Ein weiterer Aspekt für den Wandel ist das Bedürfnis an personenbezogenen Dienstleistungen einerseits und einem stärker integrierten Ansatz von Heilung und Pflege andererseits.

Qualifikationsansprüche änderten sich

All diese Änderungen erfordern neue berufliche Kompetenzen. In allen Berufsgruppen des Gesundheits- und Sozialbereichs gewinnen Soft Skills und aktuelles Wissen mehr Aufmerksamkeit, insbesondere für hoch qualifizierte Arbeitsplätze. Da sich die Tätigkeiten in ihrem Wesen verändern, wird vordefiniertes fachliches Wissen an Gewicht verlieren zugunsten der Fähigkeit, sich anzupassen sowie sich neue Kompetenzen und Inhalte permanent anzueignen. So wird eine soziale Kompetenz wie die Vernetzungsfähigkeit bedeutender, da integrierten Unterstützungs- und Hilfsansätzen die Zukunft gehört. Auch Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen werden wichtiger als zuvor, denn die Kunden- und Klientengruppen diversifizieren sich immer stärker. Die zunehmend komplexer werdenden Disziplinen im Sozialbereich erfordern mehr Beratungskompetenz, Coaching und Teamarbeit. Aufgrund der Entwicklung neuer Produkte und Dienstleistungen werden die Sozial- und Gesundheitsmanager zusehends neue kaufmännische Kompetenzen benötigen. Alle Beschäftigtengruppen brauchen bessere sogenannte E-Skills (Fähigkeiten, mit denen die vernetzten digitalen Informationstechnologien zu handhaben sind).

Rahmenbedingungen modernisieren

Um die Arbeitskräfte auf die Zukunft vorzubereiten, sind Veränderungen in der Aus- und Fortbildung notwendig. Das betrifft die Modernisierung der Ausbildungssysteme, mehr Flexibilität sowie modulare Ausbildungskonzepte. Es ist zudem sinnvoll, den Fokus auf Mehrfachkompetenzen und die Vorbereitung auf rasch wechselnde Arbeitssituationen zu legen, welche lebenslanges Lernen erfordern. Das reicht bis hin zu der Frage, wie älteren Arbeitskräften der Verbleib im Beruf ermöglicht werden kann, indem besser auf sie zugeschnittene Kurse angeboten werden. Weitere Empfehlungen beinhalten die Verbesserung der Kooperation zwischen den Akteuren im Gesundheits- und Sozialsektor, um auf zukünftige Veränderungen besser reagieren zu können. Stärker als bisher werden die Auswirkungen von Einkommen und Arbeitsbedingungen auf das Arbeitskraftangebot evaluiert werden und muss die Finanzierung der Investitionen gerade in die Kompetenzentwicklung gesichert werden. Da der Sektor in fast allen Mitgliedstaaten stark reguliert ist, werden bei Änderungen des regulativen Systems die Konsequenzen für das Arbeitskraftangebot und die benötigten Kompetenzen in Betracht zu ziehen sein. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Mit Innovationen kommen nicht nur die Kranken wieder auf die Füße

Pflegekräftebedarf führt zu neuen Wegen

Aus- und Fortbildung im Nachbarland Polen

Zu den meistgesuchten Fachkräften in Deutschland gehören heute Altenpflegerinnen und -pfleger, und das mit steigender Tendenz. Zurzeit sind bundesweit 1,4 Millionen Arbeitnehmer in der Altenpflege beschäftigt. Bis zum Jahr 2020 aber müssten 650.000 neue Fachkräfte gewonnen werden. Dabei fehlt es heute schon in vielen Einrichtungen an qualifiziertem Personal trotz anhaltender Arbeitslosigkeit. Ein Ausweg im wirtschaftlichen wie im privaten Bereich wird im Einsatz von ausländischem Personal gesehen, insbesondere aus Polen.

Die Pflegekräfte aus unserem Nachbarland sind gegenwärtig unverzichtbar. Von den mehr als zwei Millionen pflegebedürftigen Alten in Deutschland werden etwa 90 Prozent zu Hause betreut. Es wird angenommen, dass zwischen 80.000 und 100.000 polnische Arbeitskräfte die Angehörigen bei der ambulanten häuslichen Pflege unterstützen. Ursache dafür ist nicht nur der absolute Mangel an Fachkräften. Die physischen und psychischen Belastungen der Pflegerinnen und Pfleger von Senioren sind hoch. Alter, Demenz, Siechtum und Tod, diese Themen werden in der Öffentlichkeit immer noch verdrängt. Auch deshalb fehlen Fachkräfte. Die Arbeitsmigration aus Polen ist Realität, jedoch keine Lösung auf Dauer.

Auch in Polen gibt es Pflegebedarf

Es gibt inzwischen bemerkenswerte Beispiele, wie man mit der Situation offensiv umgehen kann, denn auch in Polen gibt es ein ‚Pflegeproblem'. Im Unterschied zu Deutschland ist die Pflege bisher noch stark zu Hause in der Familie konzentriert. Die religiöse Motivation ist dafür ein wesentlicher Faktor. Aber auch in Polen deutet sich der Wandel bereits an. Die Anforderungen des modernen Arbeitslebens und die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen verlangen eine Anpassung des Pflegesystems in all seinen Elementen. Das betrifft sowohl die Modernisierung der Infrastrukturen mit Pflegestationen und Pflegeheimen als auch die Finanzierung. Viele Polen finden bei landesweit nur etwa 800 kommunalen und 200 privaten Pflegeheimen für ein Land mit 40 Mio. Einwohnern keinen Pflegeplatz. Oder sie können sich ihn nicht leisten. Eine gute Rente liegt bei umgerechnet 720 Euro, manche haben jedoch nur 120 Euro zum Leben. Seit 2004 hat Polen einen Gesundheitsfonds, der die staatlichen Grundleistungen regelt.

Eine weitere Aufgabe ist die Verbesserung der Qualität der Pflege. Dazu werden moderne Aus- und Fortbildung für das Pflegepersonal und neue, europäisch angepasste Qualitätsstandards beigetragen.

Europa als Motiv für Engagement

In diesem Kontext engagieren sich seit geraumer Zeit Vertreter von deutschen Wohlfahrtsverbänden in Polen. Mit dem Wissen, dass die sozialen Systeme nicht einfach übertragbar sind, bemüht man sich um Lösungen, die für beide Seiten zu Win-win-Situationen führen und das Zusammenwachsen in Europa unterstützen. So werden in Polen Pflegekräfte ausgebildet.

Die Diakonie hat z. B. in Olsztyn eine Pflegeeinrichtung aufgebaut und führt dort einen zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildungsgang zum Pfleger in Pflegeheimen nach europäischem Standard durch. Das ist ein relativ neuer Beruf in Polen. Parallel wird mit diesem Modell versucht, Wirtschaftlichkeit und Gerechtigkeit zu vereinbaren. Von den 70 Senioren dort sind 40 privat zahlende Bewohner und 30 werden durch die Gemeinde sozial unterstützt. Von den Ausgebildeten, die meist ein Praktikum in Deutschland absolvierten, finden nicht alle eine Anstellung in Polen und wenn, dann oft nur eine schlecht bezahlte.

Das Durchschnittseinkommen in Polen liegt heute bei 3.300 Zloty, Altenpflegerinnen und -pfleger in einer strukturschwachen Region müssen mit 2.000 Zloty auskommen. Die Wohlfahrtsverbände gehen davon aus, dass vielleicht 30 bis 50 Prozent der Ausgebildeten nach Deutschland kommen, von denen etwa 10 bis 15 Prozent bleiben. Allerdings müssen sie trotz voller Arbeitnehmerfreizügigkeit für Polen ab 2011 immer noch die deutschen Zulassungshürden nehmen. Das birgt Konfliktpotenzial. Da in ganz Europa künftig gut ausgebildete Pflegekräfte gesucht werden, stehen diesen dann natürlich auch andere Länder offen. □ Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Europäischer Sozialfonds
im Land Brandenburg

Tipps und Tricks

ESF-Öffentlichkeitsarbeit – Teil 5

An dieser Stelle geben wir Hinweise für die richtige Anwendung der ESF-Gestaltungsvorgaben und Tipps zur Öffentlichkeitsarbeit.

Das Online-Bestellsystem (OBS)

Bereits seit März 2009 bietet das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) unter Einsatz von ESF- und Landesmitteln eine Vielzahl von Marketingartikeln an, die schnell und einfach über die Homepage des ESF in Brandenburg mittels des OBS bestellt werden können. Diese Marketingartikel unterstützen die ESF-Zuwendungsempfänger bei der Erfüllung ihrer Informationspflicht und bei der projektbezogenen Öffentlichkeitsarbeit. Sie können damit das ESF-Erscheinungsbild nachhaltig nach außen tragen und gleichzeitig auf die Vielzahl der ESF-geförderten Projekte im Land Brandenburg aufmerksam machen.

In einer Feedback-Aktion wurden die Nutzer und Nutzerinnen des Bestellsystems gebeten, die ESF-Marketingartikel und das Online-Bestellsystem zu bewerten. Knapp 40 Prozent der Befragten haben an der Aktion teilgenommen und das OBS als nützlich und hilfreich eingeschätzt. Dank dieser positiven Resonanz hat sich das MASF für die Weiterführung des OBS entschieden. Somit können Zuwendungsempfänger und Träger von ESF-geförderten Maßnahmen auch künftig eine Auswahl an nutzerorientierten Marketingartikeln über das Online-Bestellsystem vornehmen.

Unser Tipp an die ESF-Akteure: Nutzen auch Sie diesen Service und profitieren Sie von dieser Möglichkeit, Ihre ESF-Öffentlichkeitsarbeit gezielt zu verstärken! □

Aneta Grajkowska

Infos

Alle Fragen zur ESF-Öffentlichkeitsarbeit werden auf der ESF-Website www.esf.brandenburg.de geklärt. Bei zusätzlichen Fragen wenden Sie sich an Bergmann & Partner per E-Mail: esf.kommunikation@bup-wa.de oder Tel.: (0 30) 88 03 16 33.

Grundstein für Weltoffenheit, interkulturelle Kompetenz und Toleranz

Initiative Oberschule – ein Programm weckt Neugier und die Lust auf mehr

Die Initiative Oberschule ist ein Programm des Landes Brandenburg, das auf die Verbesserung der Qualität des schulischen Angebotes zielt. Dazu werden in den Oberschulen in ganz Brandenburg Projekte zum Praxislernen, Berufsorientierung, Erwerb von Schlüsselkompetenzen und auch Lehrerfortbildung finanziell unterstützt. Mehr als 120 der insgesamt 143 Oberschulen im Land nehmen 2009 an der ‚Initiative Oberschule' teil. Der ESF bietet auch die Möglichkeit, transnationale Vorhaben zu fördern.

Einige Schulen nutzen bereits die Potenziale des Lernens von und gemeinsam mit anderen. Sie reden nicht nur über interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung für individuelle und berufliche Mobilität einerseits und Verhaltensqualität im täglichen Leben in der Schule und in der Freizeit andererseits. Sie führen interessante Projekte mit teilweise sehr einfachen Mitteln durch. Es kann, muss aber nicht eine Reise in andere Länder sein.

In der Region Teltow-Fläming unterstützt z. B. das Diakonische Werk e. V. mit dem Projekt ‚MOSAIK-Konzepte'© Oberschulen dabei, Internationalität zu stärken und zu etablieren. Das Projekt wird mit Schulklassen, Klassenstufen und Kursen unter Beteiligung von Partnern aus anderen Ländern durchgeführt. Die Mosaike bilden Teile eines Konzeptes für das jeweilige Schuljahr in den verschiedenen Klassenstufen.

Beispiel Teltow

Im Mosaik ‚Russland 2008' wurden z. B. Veranstaltungen im Fachunterricht Russisch durchgeführt. Die Schülerinnen und Schüler erarbeiteten persönliche Steckbriefe und setzten sich intensiv mit dem Begriff Heimat auseinander. Des Weiteren wurden Exkursionen nach Berlin ins Deutsch-Russische Museum durchgeführt. Russische Gäste wurden zu landeskundlichen Themen eingeladen. Beim Kochen lernte man nicht nur Pelmeni kennen. Die jüngere Geschichte erschloss sich bei der Exkursion nach Niedergörsdorf-Altes Lager.

Das Mosaik Kanada ist ähnlich ausgerichtet. Geografische, politische und kulturelle Besonderheiten des Landes werden auf verschiedenen Wegen recherchiert: über das Internet, in der Kleingruppenarbeit im ethnologischen Museum, beim Besuch in der kanadischen Botschaft. Das erworbene Wissen ist in einem Länderquiz gut einsetzbar. Das dritte Mosaik ist ein 2-tägiges Baseball-Training, das von einem nordamerikanischen Experten in seiner Muttersprache geleitet wird. Nach Gespräch und Theorieblock fahren die Schülerinnen und Schüler zusammen mit ihm zum Baseballplatz der ‚Berlin Sluggers'. Dort werden die einzelnen Phasen des Sports erprobt und die Englischkenntnisse erweitert. Zum Abschluss wird gemeinsam mit anderen Schulen, die ein MOSAIK-Konzept durchgeführt haben, ein großes Straßenfußball-'Länderspiel' organisiert. Bei diesem Turnier stellt jede Gruppe ‚ihr' Land vor und die Ergebnisse werden in einzelnen Mosaikteilen untereinander ausgetauscht. Durch dieses Zusammentreffen werden nicht nur die verschiedenen Projekte der Schulen dargestellt. Es wird auch dokumentiert, wie sich die Oberschulen der Region für internationale Wertebildung und einen offenen sowie differenzierten Umgang mit anderen Kulturen einsetzen.

Beispiel Lauchhammer

Die Oberschule ‚Am Wehlenteich' in Lauchhammer setzt ebenfalls auf Straßenfußball. Sie werden dabei gemeinsam von der brandenburgischen Sportjugend des Landessportbundes Brandenburg e. V. unterstützt. Über die Kombination Erlebnispädagogik und Fußball wird mit den Schülern der 9. Klassen an den Projekttagen der Umgang mit Konflikten, Teambildung und Toleranz gelernt. Lernpatenschaften und der Briefwechsel mit Kindern aus Südamerika machen das Leben und Lernen in anderen Ländern anschaulicher.

Beispiel Eberswalde

‚Europa – wir kommen' ist der Titel des internationalen Projektes der Johann-Wolfgang-von-Goethe-Schule in Eberswalde. Hier steht eine Reise nach Hastings in Großbritannien im Mittelpunkt. Die Schüler der 8. Klassen bereiten diesen einwöchigen Besuch einer englischen Gastfamilie gründlich vor. Sie erstellen im Unterricht ein persönliches Wörterbuch und setzen sich mit dem Leben in der Gastfamilie auseinander. Dabei spielen auch die unterschiedlichen Essgewohnheiten eine Rolle. Wie lecker sind Bohnen und Würstchen zum Frühstück wirklich? Vor Ort werden Arbeitsaufträge aus den Fächern Geschichte, Kunst, Geografie und natürlich Englisch erfüllt. Ein Reisetagebuch hilft, die Eindrücke und Erlebnisse im Nachhinein zu einem Programm für Eltern und Schüler aufzubereiten. Die Unterstützung in Höhe von 4.000 € aus dem ESF und vom Land Brandenburg ermöglichte die Reise nach Großbritannien für alle am Projekt beteiligten Schülerinnen und Schüler. Darüber waren nicht nur sie, sondern auch die Eltern begeistert.

Alle Projektleiter ziehen eine positive Bilanz. Die Schüler gucken über ihren Tellerrand und werden neugierig auf andere Länder und fremde Kulturen. Das ist der Grundstein für Weltoffenheit, interkulturelle Kompetenz und Toleranz. Innerhalb der Initiative Oberschule arbeiten viele Schulen an weiteren transnational ausgerichteten Projekten. □

BBJ in Zusammenarbeit mit den Regionalpartnern im Programm IOC

Eberswalder Schüler während eines Ausflugs in den Londoner Tower

Infos

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

Management transnationaler Projekte

Partnersuche und Aufbau von Partnerbeziehungen – Teil 2

Das Projektmanagement von internationalen Projekten beinhaltet mehr als ‚Projektarbeit auf Englisch'. Es gilt, mit zusätzlichen Dimensionen, wie kulturellen Unterschieden, Kommunikation und Sprache, einem unterschiedlichen Management-Verständnis und rechtlichen Rahmenbedingungen umzugehen. Mit dieser Serie bieten wir Informationen zu einigen spezifischen Aspekten des internationalen Projektmanagements.

Partnersuche

Für die Suche nach geeigneten internationalen Partnern gibt es nicht ‚die' Methode. Sie erfolgt meist über vorhandene Kontakte und Beziehungen, Empfehlungen und Referenzen oder (Online-)Recherchen.

Praktische Tipps:

- Nutzen Sie bereits bestehende Kontakte Ihrer Institution oder Ihres lokalen Netzwerks.
- Wenden Sie sich an die nationalen Unterstützungsagenturen zu den jeweiligen Programmen oder nutzen Sie entsprechende Online-Datenbanken (z. B. Internet: www.transnational-toolkit.eu).
- Europäische/internationale Konferenzen bieten gute Gelegenheiten, persönliche Kontakte zu knüpfen.
- Projektverzeichnisse zu aktuellen und bereits beendeten europäischen Programmen (z. B. Leonardo, Socrates, Helios, Leader, Urban, etc.) sind eine gute Quelle, die Daten potenzieller Partner und ihre Arbeitsschwerpunkte zu identifizieren.

Die Einbeziehung von bisher unbekannten Partnern birgt auch Risiken. Unter Umständen ist der potenzielle Partner für das Projekt fachlich nicht geeignet oder vertritt politisch andere Positionen, die einer gemeinsamen Arbeit entgegenstehen. Hier können detaillierte Referenzen über internationale Aktivitäten Aufschluss geben. Auf jeden Fall ist es ratsam, eigene Recherchen (z. B. Internet) bzw. persönliche Referenzen von Institutionen einzuholen, die mit dem Partner bereits zusammengearbeitet haben (und ggf. in dessen Referenzliste zu finden sind).

Mit Blick auf die geplanten Projektziele ist darauf zu achten, dass sich die Partner hinsichtlich der Aufgabenerfüllung ergänzen und definierte Arbeitspakete übernehmen können. Auch die Anzahl der Partner will überlegt sein. Eine Partnerschaft mit einem einzigen Partner birgt ein höheres Risiko, falls dieser abspringt. Zu viele Partner wiederum erfordern einen hohen Koordinierungsaufwand und das Projekt läuft Gefahr, weniger effizient zu arbeiten.

Aufbau der Partnerbeziehungen

Der beste Weg, seine Partner kennenzulernen, sind persönliche Meetings. Oft entscheidet die erste Begegnung über die Qualität der Partnerbeziehung. Es ist wichtig, sich in der Phase des Kennenlernens darauf vorzubereiten, seinen Partnern offen und mit toleranter Grundeinstellung gegenüberzutreten und nicht unbewusst vorhandene Vorurteile und Stereotypen zu bestätigen.

Praktische Tipps:

- Versenden Sie in Vorbereitung auf ein erstes Meeting an die Partner schriftliche Informationen über Ihre Institution sowie regionale/nationale Hintergrundinformationen zum beabsichtigten Projekt.
- Vergewissern Sie sich, dass diejenigen Personen am Meeting teilnehmen, die auch im Projekt arbeiten werden.
- Machen Sie sich bewusst, dass verschiedene Begriffe (z. B. Ausbildung, Weiterbildung) in anderen Ländern anders interpretiert werden können.
- Hören Sie jedem aufmerksam zu, räumen Sie genügend Zeit für die Diskussion ein.
- Legen Sie gemeinsame Spielregeln zum Umgang miteinander fest (Zuständigkeit, Kommunikation untereinander, Umgang mit Problemen).
- Bereiten Sie ein gemeinsames Arbeitsprogramm mit klaren Zielvorgaben in einem realistischen zeitlichen Rahmen sowie Verantwortlichkeiten vor, welches von allen Partnern angenommen und unterschrieben wird. Geben Sie Ihren Partnern jedoch nicht das Gefühl, keine Möglichkeiten zur Mitgestaltung zu haben.

Teamarbeit bei der Projektumsetzung

Zum Erfolg eines transnationalen Projektes trägt entscheidend ein bei aller Verschiedenheit effizient zusammenarbeitendes Team bei. Die Herausforderung für einen Projektleiter besteht darin, nicht nur Unterschiedlichkeiten wahrzunehmen, sondern darüber hinaus in den Unterschieden die Potenziale aller Beteiligten zu erkennen und für die gemeinsame Aufgabe produktiv zu nutzen. Dazu müssen ein gemeinsames Zielverständnis erreicht, gegenseitiges Vertrauen aufgebaut und die Arbeitsweise abgestimmt werden. Die Kommunikation stellt häufig ein Problem dar. Fehlende Sprachkompetenzen von Teammitgliedern machen die Verständigung mühsam. Eine unklare Sprachverwendung führt zu Missverständnissen, die nicht nur die Zusammenarbeit im Team beeinträchtigen. Unter Umständen besteht Gefahr für das gesamte Projekt.

Praktische Tipps:

- Die aus nationalen Projekten bekannten Hilfsmittel, Verfahren und Methoden dürfen nicht unreflektiert übernommen, sondern müssen an die lokalen Gegebenheiten angepasst werden.
- Bei der Zusammenstellung eines internationalen Teams spielt neben der fachlichen Qualifikation die persönliche Eignung und soziale Kompetenz eine wichtige Rolle. Erfahrungen bei den Teammitgliedern sind da von Nutzen.
- Sprachkenntnisse sollten Voraussetzung sein. Wenn erforderlich, müssen Sprachmittler gewonnen werden. Übersetzungen sind ein Zeit- und Kostenfaktor.
- Die gemeinsame Erarbeitung der Besonderheiten in der transnationalen Zusammenarbeit, gemeinsam beschlossene Vorgehensweisen zur Überbrückung kultureller Unterschiede sowie der Arbeits- und Kommunikationsformen im internationalen Team sind überzeugender als jede Präsentation durch einen kompetenten Trainer und tragen zum Aufbau von Vertrauen und einem gemeinsamen Zielverständnis bei. Das Projekt-kick-off-Meeting bietet hierfür einen geeigneten Rahmen. □

Barbara Schwarz, BBJ

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

10. Dezember, Berlin
‚Gleichstellungsorientierte Folgenabschätzung – Beispiele und Erfahrungen', Fachtagung basierend auf einer Tagung im April 2009; Gebühr: keine; Humboldt-Universität zu Berlin, GenderKompetenzZentrum, Hausvogteiplatz 5-7, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 20 93-47 55, E-Mail: mail@genderkompetenz.info, Internet: www.genderkompetenz.info

11. Dezember, Schönefeld
Erstinformationen für Existenzgründer und -gründerinnen: Gewerberechtliche Voraussetzungen, Abgrenzung vom Handwerk, Konzepterstellung und soziale Absicherung sowie Rechtsformen, Förderprogramme und praktische Einzelschritte auf dem Weg zur Gründung; Gebühr: keine; IHK Cottbus, Mittelstraße 5, 12529 Schönefeld; Tel.: (0 30) 6 34 15 39-12, Madlen Rotsch, E-Mail: rotsch@cottbus.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/yj4vm9z

14. bis 17. Dezember, Frankfurt (O.) und 18. bis 21. Januar 2010, Frankfurt (O.)
Fit für die Existenzgründung: Der Lehrgang beinhaltet Rahmenbedingungen für Ihren sicheren Start in die Selbstständigkeit; Gebühr: 60 €; IHK-Bildungszentrum Frankfurt (O.), Puschkinstraße 12b, 15236 Frankfurt (O.); Sebastian Jarantowski, Tel.: (03 35) 56 21-22 00, E-Mail: jarantowski@ihk-projekt.de, Internet: http://tinyurl.com/25hgdf

15. Dezember, Berlin und 22. Dezember, Berlin und 29. Dezember, Berlin
Informationsveranstaltung: Leben & Arbeiten im Ausland; Gebühr: keine; BIZ (Berufs- und Informationszentrum der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Mitte), Friedrichstr. 39, 10969 Berlin; Auslandsvermittlung der Arbeitsagentur, Tel.: (02 28) 7 13 13 13, Internet: http://tinyurl.com/ykbt2mj

16. Dezember, Prenzlau
IHK-Sprechtag zu Themen wie z. B.: Existenzgründung, Unternehmensfestigung, Unternehmensnachfolge, Krisenbewältigung, Investitionsvorbereitung, Finanzierung, Fördermöglichkeiten, Management und Betriebswirtschaft, Brancheninformationen, Kooperationsmöglichkeiten, Gewerberecht, Genehmigungen; Gebühr: keine; Ort: Haus der Wirtschaft, Raum 106, Grabowstraße 18, 17291 Prenzlau; Dr. Günther Gerloff, Tel.: (0 33 34) 25 37-25, E-Mail: gerloff@ihk-ostbrandenburg.de, Internet: http://tinyurl.com/yh5349y

17. Dezember, Cottbus
Basisseminar für Existenzgründerinnen und -gründer, Erstinformationen zu gewerberechtlichen Voraussetzungen, zur Abgrenzung zum Handwerk, zur Konzepterstellung und sozialen Absicherung sowie zu Rechtsformen, Förderprogrammen und praktische Einzelschritte auf dem Weg zur Gründung; Zeit: 15:00 bis 17:30 Uhr; Gebühr: keine; IHK Cottbus, Goethestr. 1, 03046 Cottbus; Tel.: (03 55) 3 65-3 03, E-Mail: schoepe@cottbus.ihk.de, Internet: http://tinyurl.com/ykbnp2m

12. Januar, Berlin
EcoFair rules! Von Doha nach Rom, Genf und Kopenhagen – Gibt es eine Rückkehr zur nachhaltigen ländlichen Entwicklung? Gebühr: keine; Veranstalter: Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin; Christine Chemnitz, Tel.: (0 30) 2 85 34-3 12, E-Mail: chemnitz@boell.de, Internet: http://tinyurl.com/ycellp6

18. bis 19. Januar 2010, Berlin
GreenCampus Workshop Spezial: Gender für Trainerinnen und Trainer, Seminar zu unterschiedlichen Fach- und Einsatzfeldern für Trainerinnen und Trainer, um Gender- und Diversity-Perspektiven in Projekte, Trainings oder Angebote der Fort- und Weiterbildung kompetent und effizient zu integrieren; Gebühr: 329 €; Heinrich-Böll-Stiftung, Schumannstr. 8, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 85 34-0, E-Mail: info@boell.de, Internet: http://tinyurl.com/yjrdo7d

Im nächsten Heft

Akzente – EBS:
Die Diskussion über Anpassung und Aktualisierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS)

Akzente – Existenzgründung
Die Existenzgründungsstrategie der neuen Landesregierung und europäische Erfahrungen

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

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

die Redaktion von BRANDaktuell wünscht Ihnen erholsame Feiertage und für das Jahr 2010 vor allem Gesundheit und viel Kraft, damit sich IHRE persönlichen und beruflichen Wünsche erfüllen!

die Redaktion

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

Fünfter Brandenburgischer Ausbildungspreis

14 Unternehmerinnen und Unternehmer ausgezeichnet

Schirmherr Ministerpräsident Matthias Platzeck würdigte das hervorragende Engagement und die Qualität der Ausbildung von Brandenburger Unternehmen am 26. November 2009 in Potsdam mit der Verleihung des Brandenburgischen Ausbildungspreises.

BRANDENBURGISCHER AUSBILDUNGSPREIS 2009

Der Brandenburgische Ausbildungspreis, der in diesem Jahr bereits zum fünften Mal vergeben wurde, würdigt die Qualität und das herausragende Engagement von Unternehmen in der Ausbildung von jungen Frauen und Männern. „Gerade in der heutigen Zeit brauchen die Jugendlichen berufliche Perspektiven, denn eine gute Berufsausbildung ist der Schlüssel für die Fachkräftesicherung und damit für die Zukunft unseres Landes", so der Ministerpräsident in seiner Ansprache an die zahlreich erschienenen Gäste der Preisverleihung.

61 Unternehmen beteiligt

In den vergangenen fünf Jahren haben sich insgesamt 387 Unternehmen aus allen Landkreisen Brandenburgs und Wirtschaftsbranchen für den Brandenburgischen Ausbildungspreis beworben. Für den diesjährigen Wettbewerb reichten 61 Unternehmen unterschiedlichster Größe – vom kleinen Handwerksbetrieb bis zum großen Industrieunternehmen – ihre Teilnahmebeiträge ein. Die teilnehmenden Unternehmen bilden zusammen 1.464 Jugendliche in 84 Ausbildungsberufen aus.

Die Jury – Vertreterinnen und Vertreter des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses – beurteilte neben der Kontinuität der Ausbildung auch die Anzahl der übernommenen Auszubildenden in eine feste Anstellung im Verhältnis zu den angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Außerdem zählte die Qualität der Ausbildung, die Förderung von jungen Müttern oder Vätern, der Arbeits- und Gesundheitsschutz, das ehrenamtliche Engagement der Unternehmen vor Ort in Schulen, Vereinen oder auch die Gremienarbeit zu den Auswahlkriterien.

Besondere Beachtung fand in diesem Jahr die Ausbildung von jungen Frauen und Männern mit Behinderung. Für eine vorbildliche Förderung und Ausbildung wurde hier die ‚AOK Brandenburg – Die Gesundheitskasse' mit einem Sonderpreis des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) in Höhe von 1.000 Euro geehrt. Eine Ehrenurkunde für die Förderung von Auszubildenden mit Behinderung wurde auch dem Autohaus Thomas Minnich GmbH & Co. KG, Neuhardenberg überreicht.

Über je 1.000 Euro Preisgeld konnten sich die Preisträger: Brandenburgische Automobil GmbH (Potsdam); Heckmann Stahl- und Metallbau Ost GmbH (Eisenhüttenstadt); HOLIDAY INN Berlin-Schönefeld Airport, Haupt Hotelbetriebs GmbH (Schönefeld); Klinikum Barnim GmbH/Werner Forßmann Krankenhaus (Eberswalde); LBS Ostdeutsche Landesbausparkasse AG (Potsdam); Reinhold Fehmer GmbH Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau (Falkensee) und Waury Fördertechnik GmbH (Cottbus) freuen.

Ehrenurkunden erhielten die Unternehmen: Brandenburger Bank/Volksbank-Raiffeisenbank e. G. (Brandenburg an der Havel); Dental-Studio-Dörte Thie (Blankenfelde); G. Fleischhauer Ing.-Büro Cottbus GmbH (Cottbus); Glas- und Industriereinigung Zimmermann GmbH & Co. KG (Luckau) und Sport & SPA Resort A-ROSA Scharmützelsee (Bad Saarow).

Der Wettbewerb zum ‚Brandenburgischen Ausbildungspreis 2009', der bereits zum fünften Mal ausgelobt wurde, ist eine Initiative des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses – einem Bündnis der Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V., Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Gewerkschaften, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit, dem Landesverband der Freien Berufe und der Landesregierung Brandenburg. Er wird finanziert von den Partnern des Ausbildungskonsenses sowie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds. □

Agentur BELLOT

Infos

Der Wettbewerb wird aus Mitteln des ESF und aus Landesmitteln finanziert.

Dr. Elke Scheffelt, LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... gibt es in Brandenburg seit August eine Geldanlage mit garantiertem Gewinn: 500 Euro für Ihre Weiterbildung! Die ersten Tendenzen bei der Inanspruchnahme des Brandenburger Bildungsschecks belegen: Diese Förderung trifft den Nerv der Zeit. Mit bis zu 500 Euro können sich Interessierte seit dem 15. August dieses Jahres ihre Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung fördern lassen. Viele Weiterbildungsinteressierte nutzen inzwischen schon diese neue Möglichkeit. Unter den ausgestellten Bildungsschecks sind viele Sprachkurse, Weiterbildungen in aktuellen Software-Programmen, kaufmännische und betriebswirtschaftliche Qualifizierungen, aber auch Fortbildungen aus dem medizinisch-pflegerischen Bereich. Mit zwei möglichen Schecks im Jahr wird für Brandenburger Beschäftigte die lang geplante Qualifizierung nun auch finanziell möglich. Für das Bildungsscheck-Beratungsteam der LASA Brandenburg GmbH bedeutete dies in den vergangenen Monaten schon eine Fülle von Informations- und Beratungsgesprächen – mit sehr positiver Resonanz. Die meisten Bildungssuchenden gehen entweder glücklich von dannen mit ihrem frisch ausgestellten Bildungsscheck oder werden über andere infrage kommende Fördermöglichkeiten informiert.

Natürlich müssen die Beraterinnen auch Absagen erteilen, wenn z. B. bestimmte Fördervoraussetzungen nicht erfüllt werden. Deshalb: Erst beraten lassen, dann anmelden!

Infos

Der Bildungsscheck wird aus Mitteln des ESF und aus Landesmitteln finanziert.

Hotline für den Bildungsscheck: (03 31) 60 02-3 33; Internetseiten des MASF: www.bildungsscheck.brandenburg.de

Impressum

BRANDaktuell 6|2009

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

Telefon: (03 31) 60 02-3 28
Fax: (03 31) 60 02-4 00
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Hartmut Siemon
Projektleitung: Erika Grotsch
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG Niederlassung Deutschland; Johann-Wolfgang-von-Goethe-Schule in Eberswalde; Steven Jentsch, privat; Dr. Günter Walden, privat; Nachtrag aus Nr. 5/2009: S. 22, IBA-Terrassen: Thomas Kläber, LMBV; IHK-Projektgesellschaft mbH Ostbrandenburg; ‚Mentoring für Frauen'; www.fotolia.de
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

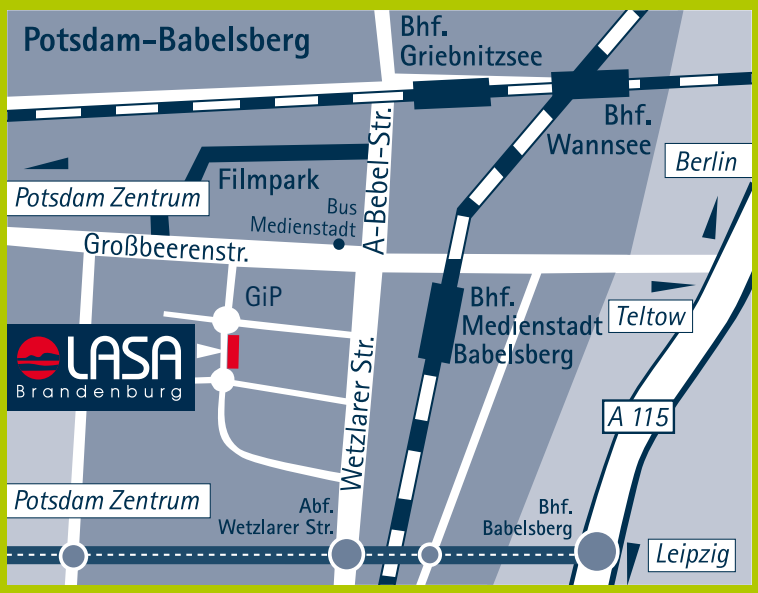
Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion. Nachdruck – auch auszugsweise – nur zulässig mit Quellenangabe und Zusendung von zwei Belegexemplaren!

Redaktionsschluss für Nr. 1/2010: 29. Januar 2010

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

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

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.

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

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