Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 6/2012

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG

LASA Brandenburg

BRANDaktuell

GESUNDHEIT
Ganzheitlich – Management für Gesundheit
Seiten 4 – 11

SICHERHEIT
Planungen für neue ESF-Förderperiode
Seiten 12 – 15

EINHEIT
Abstimmung zum ESF – Berlin und Brandenburg
Seite 18

WEISHEIT
Ausbildung ist Zukunft – Preise vergeben
Seite 20

NEUHEIT
BRANDaktuell – ab 2013 weiter als Newsletter
Seiten 30 – 31

Foto: Stefan Körber - Fotolia.com

Verantwortung für gesundes Arbeiten

Gesundheitskompetenz in Unternehmen stärken

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Impressum

BRANDaktuell 6|2012

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

Telefon: 0331 6002-328
Fax: 0331 6002-400
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell
Anmeldung für Newsletter: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/Bestellung.6.0.html
E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.: Dr. Veit-Stephan Zweynert
Projektkoordination: Sylvia Krell
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)
Gestaltung: Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker, Petra Werner
Grafisches Konzept: SCHWEIGER DESIGN, Potsdam; Oliver-Sven Reblin, Berlin
Druck: Brandenburgische Universitätsdruckerei GmbH, Karl-Liebknecht-Str. 24/25, 14476 Potsdam-Golm

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.

Bestellung:
Den kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter können Sie auf den LASA-Internetseiten unter www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/Bestellung.6.0.html abonnieren.

BRANDaktuell wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.
Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

LAND BRANDENBURG
Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

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

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

GESUND ARBEITEN

Foto: © anderspho to

5 Massagen und Rückenschule sind nicht genug
7 Betriebliches Gesundheitsmanagement im Reha-Zentrum Lübben
8 Gesund arbeiten in Brandenburg – die Initiative
9 Gesund arbeiten in Brandenburg – die Projekte
10 „Gute Arbeitsorganisation kann jeder Betrieb umsetzen"
11 Gesund arbeiten im Büro

EUROPA

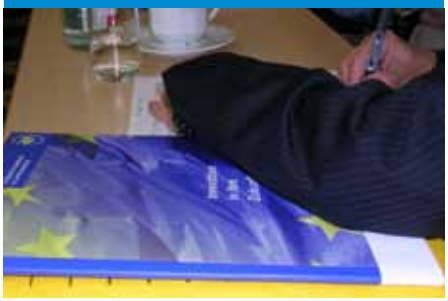


Foto: Constanze Rentzsch (BBJ Consult AG)

■ ESF-Abstimmungsprozess
12 Workshops zur ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 abgeschlossen

■ Unternehmen
16 BerlinArbeit – Gute Arbeit – Erfahrungen in Europa

■ Kreativwirtschaft
17 Motor für Wachstum und Beschäftigung

■ EU-Partnerschaft
18 Wirtschafts- und Sozialparter in Aktion

■ Behinderte
18 Beschäftigung im barrierefreien Tourismus

THEMEN

Foto: Uta Jacobs (LASA)

■ Unternehmen
20 Ausbildung ist Zukunft

■ Fachkräfte
22 Pendler – einst Entlastung, jetzt Entwicklungspotenzial?

■ Frauen
23 Gewinnerinnen und Verlierer

■ Qualifizierung
24 5 Fragen – 5 Antworten: Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte

■ Zuwendungsempfänger
25 Vom Antrag bis zum Verwendungsnachweis

FÖRDERSERVICE

Foto: Elke Mocker (LASA)

Rafal Dawidowicz aus Polen absolvierte 2011 eine Ausbildung zum Mechatroniker S. 26

■ Weiterbildung
26 Änderungen beim Bildungsscheck seit Juli 2012

■ Ausbildung
26 Sonderprogramm für junge EU-Bürger

■ Jugend in Aktion
26 2013 noch drei Antragsfristen

IN KÜRZE

Foto: INNOPUNKT (LASA)

Mädchen probieren sich bei der Metallverarbeitung aus S. 27

■ ESF-Zuwendung
27 Verstöße gegen die ESF-Publizitätspflichten

■ Jugend
27 Bitte vormerken: Zukunftstag 2013

■ Kreativwirtschaft
28 Nachhaltige Förderinstrumente sind notwendig

IN EIGENER SACHE

BRANDaktuell – Titelbild der ersten Ausgabe 1993 S. 30

■ BRANDaktuell
30 BRANDaktuell verkleinert nicht nur den CO_2-Fußabdruck

Startseite des Online-Portals S. 28

■ EU
28 KMU-Bilanz

■ Fachkräfte
28 Online: Fachkräfteportal Brandenburg

■ Berufsorientierung
29 Schule – und was dann?

■ Fachkräfte
29 Das neue Anerkennungsgesetz

■ Unternehmen
29 Betriebsrätekonferenz

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

„Die Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts" – dieser Ausspruch von Arthur Schopenhauer weist treffend darauf hin, dass Gesundheit ein hohes Gut ist. Auch im Berufsleben ist Gesundheit ein Thema, denn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf Arbeitsbedingungen, die nicht krank machen. Das Betriebliche Gesundheitsmanagement, kurz BGM, schützt die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Arbeitsplatz. BGM umfasst dabei weit mehr als das Ausbleiben von Krankheit – es geht um das körperliche, geistige, seelische und soziale Wohlbefinden eines jeden von uns. In unserem Schwerpunktthema ‚Gesund arbeiten' thematisieren wir die Umsetzung des Gesundheitsmanagements in Brandenburger Betrieben.

In unserer Rubrik Europa informieren wir auch diesmal über die Vorbereitungsphase der neuen ESF-Förderperiode 2014-2020. Dabei stehen die Veranstaltungen zu den Förderschwerpunkten ‚Anpassung an den Wandel', ‚Lebenslanges Lernen' und ‚Aktive Eingliederung' im Zentrum.

‚Ausbildung ist Zukunft' – denn angesichts des demografischen Wandels werden jugendliche Fachkräfte rar. Umso wichtiger ist es, gerade für Kleinstunternehmen, auszubilden und damit eigene Fachkräfte zu rekrutieren. Das Land Brandenburg unterstützt dieses Engagement der Betriebe mit dem jährlich vergebenen Ausbildungspreis. Über dessen Verleihung berichten wir in der Rubrik ‚Themen'.

Mit dieser Ausgabe halten Sie die letzte Printausgabe von BRANDaktuell in Ihren Händen. In der Rubrik ‚In eigener Sache' zieht das Redaktionsteam Bilanz über die fast 20-jährige Entwicklung des arbeitsmarktpolitischen Informationsservices der LASA. Weiterhin erfahren Sie, wie es mit BRANDaktuell im Jahr 2013 weitergeht.

Ich möchte mich an dieser Stelle für Ihre Unterstützung bedanken, denn auch Sie haben BRANDaktuell mit gestaltet. Wir würden uns freuen, wenn Sie uns auch weiterhin als Leserinnen und Leser begleiten.

Veit-Stephan Zweynert,
Geschäftsführer

Gesund arbeiten
in Brandenburg

Betriebe, die auf gesunde Arbeit achten, steigern ihre Erfolgschancen und ihre Attraktivität. Doch gerade kleineren Betrieben fehlen die Kapazitäten, sich des Themas anzunehmen. Das Brandenburger Arbeitsministerium unterstützt sie deshalb dabei.

Foto: © andersphoto

Massagen und Rückenschule sind nicht genug

Gute Arbeitsorganisation und wertschätzender Umgang mit den Beschäftigten sind die Schlüssel zur betrieblichen Gesundheitsförderung. Das können auch kleine Unternehmen umsetzen. Ein Interview mit Prof. Dr. Antje Ducki.

Als Hochschullehrerin gehören Sie der Berufsgruppe mit dem geringsten Krankenstand an. Warum hält der Beruf Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen gesund?

Es gibt mehrere Erklärungen. Die wichtigste ist, dass wir zu einer Beschäftigtengruppe gehören, die eine sehr gute Ausbildung und ein gutes Einkommen hat. Ein zweiter Punkt ist, dass wir relativ gute Arbeitsbedingungen haben. Hochschullehrer gehören zu der Berufsgruppe, die die meisten Ressourcen zur Verfügung hat: Ich habe Freiräume in der Gestaltung meiner Arbeitsinhalte, ich kann meine Forschungsthemen selbst bestimmen, Anträge schreiben und wenn diese bewilligt werden, bin ich die nächsten Jahre mit den Themen beschäftigt, die mich interessieren. Die Ressourcen ermöglichen es mir auch, mit Belastungen besser umzugehen. Ein Beispiel zur Arbeitsorganisation: Ich kann nicht an einem Tag acht Stunden lehren. Ich kann aber Einfluss nehmen und mir meine Stunden gut über die Woche verteilen. Hochschullehrer sind ein gutes Beispiel dafür, dass, wenn Menschen Ressourcen haben, sie gesünder sind, auch weil sie mit Belastungen besser umgehen können.

> **Betriebliche Gesundheitsförderung heißt, Belastungen abzubauen, die sich unmittelbar aus der Arbeitsorganisation, der Arbeitsaufgabe und aus dem sozialen Miteinander im Betrieb ergeben.**

Lassen sich die Aspekte, die Sie aufgezählt haben, auf andere Berufe übertragen?

Ich bin der festen Überzeugung, dass es in jedem Beruf Ressourcen und Möglichkeiten gibt, diese weiterzuentwickeln. Es ist oft eine Frage der Arbeitsorganisation.

Können Sie ein Beispiel nennen?

Wir haben für die Straßen- und Gehwegreiniger der Berliner Stadtreinigung ein ‚Betriebliches Stress- und Ressourcenmanagement-Programm' entwickelt. Im Rahmen dieses Programms haben wir unter anderem die verfügbaren Ressourcen für diese Berufsgruppe identifiziert, wie zum Beispiel Planungs- und Entscheidungsspielräume im Team oder auch Möglichkeiten der Abstimmung und Hilfe untereinander. Wenn die Beschäftigten sich untereinander gut abstimmen, wenn sie ihre Reviere und die Arbeit im Team untereinander eigenverantwortlich aufteilen können, dann sind das wichtige Ressourcen.

Welche Rolle spielt Führung?

Der wertschätzende Umgang von Führungskräften mit ihren Mitarbeitern ist eine weitere Ressource. Das ist gerade für Beschäftigte mit schwierigen Arbeitsbedingungen ein wichtiger Puffer. Wenn das, was ich täglich leiste, von meinen Vorgesetzten gesehen und geschätzt wird, fällt es mir leichter, schwierige Situationen zu meistern. Ich kann auch mit den Vorgesetzten reden, wenn ich mit einer Bedingung in meinem Arbeitsumfeld nicht zurechtkomme, und habe dann eher die Möglichkeit, wirkliche Veränderungen herbeizuführen. Das letzte Stichwort ist Beteiligung. Das ist eine der wichtigsten betrieblichen Ressourcen, die es gibt: Sie können in jedem Arbeitsprozess, egal bei welcher Tätigkeit, die Beschäftigten selber fragen, wo der Schuh drückt, was sie sich wünschen und wo unmittelbar Abhilfe geleistet werden müsste. Das heißt, letztendlich hängen die gute Gesundheit und damit auch die Fehlzeiten nicht nur daran, wie hoch die Belastungen sind, sondern auch, wie viel Ressourcen Beschäftigte zur Verfügung haben. Man muss nur genau hinsehen, in welcher Berufsgruppe welche Ressourcen vorhanden sind und welche wie weiterentwickelt werden können.

Im Land Brandenburg gibt es viele kleine und mittlere Unternehmen. Gerade bei ihnen ist Gesundheitsförderung wenig verbreitet.

Foto: privat

Professor Dr. Antje Ducki lehrt an der Beuth Hochschule für Technik in Berlin Arbeits- und Organisationspsychologie sowie Personalmanagement. Sie ist davon überzeugt, dass jeder Betrieb die Gesundheit seiner Beschäftigten fördern kann und davon profitiert.

Ist das, was Sie eben aufgezählt haben, etwas, was in kleinen und mittleren Unternehmen gelebt werden kann?

Kleine Unternehmen können das genauso und teilweise sogar viel besser als große Unternehmen. Die Wege sind kürzer, der Kontakt zwischen Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist unmittelbarer und damit ist auch der Überblick darüber besser, was die Beschäftigten belastet. Und die Lösungen sind oft so einfach und können so entlastend sein, dass wirklich jeder Unternehmer, und wenn er nur zwei Beschäftigte hat, sehr wohl etwas für die Gesundheit der Beschäftigten machen kann. Die Frage ist, ist er darüber informiert, was alles zur Gesundheitsförderung zählt?

In kleineren Unternehmen besteht häufig noch die Vorstellung, Gesundheitsförderung heißt, auf einem grünen Ball zu hopsen. Bestenfalls wird der Arbeitsschutz darunter

►

► *verstanden. Aber all die Maßnahmen, wie Handlungsspielräume, gute Planbarkeit von Arbeitsprozessen, Reduzierung von Informationsdefiziten, Vermeidung von Unterbrechungen, sind Dinge, von denen viele nicht wissen, wie wichtig sie für die Gesundheit der Beschäftigten sind.*

Dennoch scheint es sehr schwer zu sein, kleinere Unternehmen davon zu überzeugen, mitzumachen.

Wir haben gerade ein Projekt für niedersächsische Handwerksbetriebe gestartet, in dem es unter anderem auch um Gesundheitsförderung geht. Vor einem Jahr wollten nur wenige etwas vom Thema Gesundheitsförderung wissen. Mittlerweile ist das Thema für Unternehmer durchaus interessant. Warum? Die Betriebe können ihre Stellen nicht mehr besetzen. Der demografische Wandel ist auch dort angekommen, mittlerweile gibt es in vielen Gewerken einen erheblichen Fachkräftemangel und das bei guter Auftragslage. Das zwingt viele Unternehmer dazu, sich Gedanken darüber zu machen, wie sie halbwegs fitte Leute in ihre Betriebe bekommen und was sie ihnen anbieten können im Unterschied zur Konkurrenz. Da kann die Gesundheitsförderung ein ganz elementares Instrument der Arbeitgebermarkenbildung sein.

Was hat ein Unternehmen neben der Markenbildung von Gesundheitsförderung?

Es gibt viele Studien, die angeblich belegen, dass jeder in die Gesundheitsförderung investierte Euro gut zwei Euro zurückbringt. Ob dieser sogenannte return on investment wirklich zu berechnen ist, wage ich zu bezweifeln. Aber ich sage jedem Unternehmer, dass, wenn er Bedingungen schafft, unter denen Menschen möglichst störungsfrei arbeiten können, diese Menschen effizienter arbeiten können. Das bedeutet eine unmittelbar bessere ökonomische Grundsituation. Man muss natürlich darauf achten, dass man diesen Effizienzgewinn nicht dazu nutzt, die Arbeitszeit so vollzupacken, dass die Leute keine Luft mehr bekommen. Man muss effiziente Bedingungen schaffen, aber auch Pausen realisieren.

Nicht zu unterschätzen ist das Betriebsklima. Arbeitgeber, die sich kümmern, haben meistens ein besseres Betriebsklima. Das führt dazu, dass die Leute gerne bleiben, auch wenn es in einem anderen Betrieb zwei Euro mehr gibt. Ein weiterer Aspekt ist die Kundenorientierung. Jemand, der gerne arbeitet und zufrieden ist, ist im Umgang mit den Kunden ein angenehmerer Partner als jemand, der schlecht gelaunt morgens beim Kunden aufschlägt.

Sie sind Mitherausgeberin des Fehlzeitenreports der AOK. Was finden Sie auffällig?

Auffällig sind die landesbezogenen Unterschiede in der Zahl der Arbeitsunfähigkeitstage, die teilweise erheblich sind. Wir haben Bundesländer mit einem sehr niedrigen Krankenstand, wie Sachsen, Baden-Württemberg und Bayern. Und dann haben wir Bundesländer, die eine deutlich höhere durchschnittliche Anzahl von Arbeitsunfähigkeitstagen pro Beschäftigten haben, wie Berlin und Nordrhein-Westfalen.

Wie sieht es in Brandenburg aus?

Brandenburg zählt zu den Ländern, die hohe Fehlzeiten aufweisen. Hier stellt sich die Frage nach dem Grund. Da kommen wir schnell zur Bevölkerungs- und zur Wirtschaftsstruktur. Zur Bevölkerungsstruktur gehören die Alters-, die Geschlechter- und die Bildungsstruktur. In Brandenburg waren beispielsweise viele junge gut qualifizierte Menschen gezwungen, die Region zu verlassen, weil es keine Arbeitsplätze gab. Sie sind dorthin gegangen, wo es Arbeit gab. Damit können sie die Arbeitsunfähigkeitsstatistik des Landes Brandenburg nicht mehr positiv beeinflussen. Geblieben sind viele, die nicht mehr so mobil sind. Das sind oft niedriger Qualifizierte, Ältere und vielleicht auch Leute, die gesundheitlich nicht mehr ganz fit sind. Das ist ein Erklärungsgrund, warum es solche Unterschiede gibt. Zwar sind im Fehlzeitenreport die Zahlen alters- und geschlechterstandardisiert und in der Tat gibt es dann neue Gewichte, aber an der grundsätzlichen Ausprägung ändert sich nichts. Wir können zwar nicht sagen, die Berliner sind so krank, weil da nur ältere Menschen leben. Aber es ist ein Faktor. Der andere Faktor ist die Wirtschaftsstruktur: Welche Branchen sind in den Ländern besonders stark vertreten? Es gibt Branchen, die mit sehr hohen Arbeitsunfähigkeitstagen belastet sind, andere Branchen sind es weniger.

Im Umkehrschluss heißt das, dass die Unternehmen viel machen müssen, um ...

... gut ausgebildete Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wieder zurückzuholen. Ja, das heißt das.

Laut einer Untersuchung der Betriebskrankenkassen und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin kann ein Drittel der Arbeitsunfälle auf Belastungen am Arbeitsplatz zurückgeführt werden, wie kann das sein?

Ein Beispiel ist Zeitdruck. Wer großen Zeitdruck hat, zum Beispiel auf einer Baustelle, und genau weiß, er ist im Verzug, verzichtet zur Not auf bestimmte Sicherheitsvorkehrungen und steigt auch mal ungesichert auf das Dach. Das Risiko zu verunfallen, ist dann sehr viel höher. Zeitdruck hat einen nachweislichen elementaren Zusammenhang zu Unfällen. Das bedeutet, wenn man Unfälle reduzieren will, muss man sich auch mit den psychischen Belastungen beschäftigen, in diesem Fall mit dem Zeitdruck. Ein weiteres Beispiel ist eine schlechte Baustellenplanung, um beim Beispiel Bau zu bleiben. Wenn Arbeitsmittel nicht rechtzeitig zur Verfügung stehen, weil sie noch auf einer anderen Baustelle gebraucht werden, weicht man vielleicht auf alte abgenutzte Arbeitsmittel aus, die nicht den notwendigen Qualitätsstandards entsprechen. Auch hier kann die Unfallgefahr steigen.

Wenn Unternehmen Gesundheitsförderung betreiben, bieten sie meistens Massagen und Gesundheitskurse an. Reicht das?

Nein: Betriebliche Gesundheitsförderung heißt, Ressourcen zu schaffen und Belastungen abzubauen, die sich unmittelbar aus der Arbeitsorganisation, der Arbeitsaufgabe und aus dem sozialen Miteinander im Betrieb ergeben. Das müssen die Hauptansatzpunkte sein. Ich habe vorhin viele Beispiele aufgezählt, was das sein kann, beispielsweise Informationsdefizite abbauen oder Unterbrechungen vermeiden. Angebote wie Rückenschule und gesunde Ernährung sind nicht verkehrt. Natürlich sollen Beschäftigte lernen, wie sie gesünder heben und tragen. Nur, dabei darf Gesundheitsförderung nicht stehenbleiben. Wenn es dabei stehenbleibt, dann muss man sich nicht wundern, wenn nachher keine großen Effekte dabei herauskommen. Diese Angebote müssen ergänzt werden, um die Verhältnisprävention, also um die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, sodass gesundheitsgerechtes Arbeiten möglich ist. Das ist der Ansatz. *(jac)*

► INFOS

AOK Fehlzeitenreport im Internet: www.aok-bv.de/presse/pressemitteilungen/2012/index_08759.html

Umfassend, systematisch und ganzheitlich

Das Reha-Zentrum Lübben hat schon seit 2004 ein Betriebliches Gesundheitsmanagement eingeführt. Das Zentrum setzt dabei auch darauf, Arbeitsorganisation und Arbeitsbedingungen zu verbessern.

In Berufen der Gesundheitsversorgung stehen die Belange der Beschäftigten oft hinten an. Das Reha-Zentrum Lübben zeigt, dass es auch anders geht. Das mittelständische Unternehmen hat eine Unternehmenskultur entwickelt, die Familie und Gesundheitsförderung in den Mittelpunkt stellt.

Das Reha-Zentrum Lübben im Spreewald ist eine Fachklinik für Orthopädie und Onkologie. Bereits seit 2001 hat sich die Klinik die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ziel gesetzt. Seitdem wird in dem 220-Betten-Haus verstärkt daran gearbeitet, die Bedürfnisse der Mitarbeiter mit den Erfordernissen einer optimalen Patientenversorgung in Einklang zu bringen.

Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Dabei geht es neben der Work-Life-Balance aber auch um das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und im weiteren Sinne um den Erhalt der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten. Dies erscheint umso wichtiger, je mehr man sich die Herausforderungen, die sich aus veränderten Bedingungen am Arbeitsmarkt ergeben, betrachtet: Der demografische Wandel und der vielzitierte Fachkräftemangel sind Erscheinungen, auf die frühzeitig, noch bevor ein Unternehmen tatsächlich betroffen ist, eingegangen werden muss, um als Unternehmen wettbewerbsfähig und damit zukunftsfähig bleiben zu können.

Stellschraube familienfreundliche Arbeitsbedingungen

Hier bieten sich den Unternehmen unterschiedliche Möglichkeiten. Eine dieser Stellschrauben ist die Arbeitszeit. Sie muss für Familien flexibel gestaltbar sein. Das Reha-Zentrum Lübben bietet daher individuelle Teilzeitmodelle an und hat auch Telearbeitsplätze geschaffen. Regelmäßige Familiennachmittage, Mitarbeiterpatenschaften und eine Betriebszeitung verhindern, dass der Kontakt zu Beschäftigten in Elternzeit abreißt.

Ein wichtiges Thema nach der Geburt ist die Kinderbetreuung, und auch hier hat das Reha-Zentrum gute Lösungen gefunden. Belegrechte in einem städtischen Kindergarten und individuelle Hilfen zur Notfallbetreuung für Mitarbeiterkinder helfen, Betreuungslücken zu schließen. ‚Kostenlose Windeln für alle' ist das Motto der 2010 ins Leben gerufenen Aktion, bei der Mitarbeiter nach der Geburt ihres Kindes bis zum 2. Lebensjahr Windeln von der Klinik kostenfrei gesponsert bekommen.

Arbeitsabläufe verbessern

Die zweite Säule der Unternehmenskultur ist das Betriebliche Gesundheitsmanagement. Dazu werden im 4-Jahres-Rhythmus Gesundheitsbefragungen und daraus resultierende Workshops durchgeführt und in einem Gesundheitsbericht zusammengefasst. Hier formulierte Ziele werden durch Maßnahmen untersetzt, die vor allem darauf abzielen, Arbeitsabläufe, schnittstellenbezogene Kommunikation oder ganz einfach den Arbeitsplatz und die Arbeitsmittel zu verbessern. Diese Maßnahmen ergänzt um Angebote, die auf das gesundheitliche Verhalten der Mitarbeiter Einfluss nehmen, wie beispielsweise tätigkeitsbezogene Rückenschulen, führen eher zum gewünschten Erfolg als einseitige Angebote nach dem Gießkannenprinzip.

Führungskonzept formuliert

Auch das Thema Führung ist ein wichtiger Zufriedenheitsaspekt am Arbeitsplatz. In diesem Zusammenhang wurde im Rahmen einer Masterarbeit eine Befragung zum Vorgesetztenverhalten durchgeführt und ein mitarbeiterorientiertes Führungskonzept unter Formulierung von verbindlichen Führungsgrundsätzen für das Reha-Zentrum Lübben entwickelt.

Älter werdende Belegschaft

Mit Blick auf den demografischen Wandel, der in einigen Abteilungen der Klinik bereits heute zu spüren ist, wurden in einer weiteren Masterarbeit die Altersstrukturentwicklung

Foto: Reha-Zentrum Lübben

Anja Janitz, Reha-Zentrum Lübben

beleuchtet, die personalpolitischen Folgen betrachtet und daraus Handlungsempfehlungen abgeleitet. Aus wissenschaftlichen Untersuchungen geht hervor, dass die Reduktion der Wochenarbeitszeit positive Effekte auf die Leistungsfähigkeit und die Fehlzeitenquote hat. Individuelle Lösungen werden hier angestrebt. In einer Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass bei Arbeitnehmern der niedrigeren Einkommensschichten im letzten Berufsjahr vor Eintritt in die Rente bei einer Reduzierung

> **Eine Reduktion der Wochenarbeitszeit hat positive Effekte auf die Leistungsfähigkeit und die Fehlzeitenquote.**

der wöchentlichen Arbeitszeit auf 30 Stunden 35 vergütet werden. Damit werden zu hohe finanzielle Verluste aufseiten des Beschäftigten vorgebeugt.

Die Zahl der Bewerbungen ist hoch – das Ansehen des Reha-Zentrums Lübben als mitarbeiterorientierter Arbeitgeber ist in den letzten Jahren deutlich gestiegen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind zufriedener, motivierter und gesünder als zuvor – was im Übrigen auch auf die Patienten ausstrahlt.

Anja Janitz, Reha-Zentrum Lübben

► INFOS

Betriebliches Gesundheitsmanagement des Reha-Zentrums im Internet: http://tinyurl.com/c2c8yfb

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

Gesund arbeiten in Brandenburg – die Initiative

Seit zwei Jahren fördert das Arbeitsministerium die INNOPUNKT-Initiative ‚Gesund arbeiten in Brandenburg – Betriebliche Gesundheitspolitik stärken'. Auch diese Initiative dient dem Erhalt von Fachkräften im Land.

Die Entwicklung und der Erhalt von Fachkräften haben in der Arbeitspolitik des Landes Brandenburg hohe Priorität. Neben fachlicher Qualifikation und sozialer Kompetenz stellen Gesundheit und Motivation der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wesentliche Voraussetzungen für die Wettbewerbsfähigkeit und den wirtschaftlichen Erfolg der Betriebe in Brandenburg dar. Gesundheit bei der Arbeit ist ein wichtiger Faktor für die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und somit aktiv zu fördern. Das gilt besonders vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und des sich abzeichnenden Fachkräftemangels.

Arbeit menschengerecht gestalten

Im Interesse der Gesellschaft und des Einzelnen gilt es daher, in Brandenburger Betrieben eine neue Qualität der Arbeit zu befördern.

Bevölkerungsprognose 2030

Im Land Brandenburg sinkt die Bevölkerungszahl bis zum Jahr 2030 um 354.000 Personen auf dann noch 2,194 Millionen. Gleichzeitig steigt das Durchschnittsalter an: 2007 lag das Durchschnittsalter der Männer bei 42,4 Jahre und der Frauen bei 45,7 Jahre. 2030 liegt der Altersdurchschnitt der Männer bei 50,4 Jahren, der der Frauen bei 53,4 Jahren. Als Folge dieser Entwicklung zeichnen sich in Brandenburg bereits jetzt in bestimmten Branchen und Tätigkeitsbereichen Engpässe bei Fachkräften ab. Der Gemeinsamen Fachkräftestudie zufolge könnten in der Region Berlin-Brandenburg ohne gegensteuernde Maßnahmen bis zum Jahr 2015 bereits bis zu 273.000 Arbeitsplätze nicht adäquat besetzt werden.

► INFOS

Die Gemeinsame Fachkräftestudie Berlin-Brandenburg im Internet: http://tinyurl.com/c98o5e5

Diese muss gekennzeichnet sein durch eine menschengerechte Gestaltung der Arbeit, eine betriebliche Präventionskultur und eine hohe Gesundheitskompetenz von Arbeitgebern und Beschäftigten.

Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) ist ein anerkannt geeignetes Instrument, um den strategischen Ansatz der Brandenburger Arbeitspolitik – ‚Gute Arbeit für alle' – zu untersetzen. Mit der INNOPUNKT-Initiative ‚Gesund arbeiten in Brandenburg – Betriebliche Gesundheitspolitik stärken' unterstützt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie kleine und mittlere Unternehmen dabei, betriebliche Gesundheitsförderung bzw. ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen. Das ist ein wichtiger Schritt, da insbesondere in Brandenburger Kleinbetrieben Hemmnisse bestehen, Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung umzusetzen.

Verhältnisse und Verhalten präventiv beeinflussen

Betriebliches Gesundheitsmanagement umfasst zwei Aspekte:

Die ganzheitliche und nachhaltige Entwicklung gesundheitsförderlicher Arbeits- und Organisationsbedingungen im Betrieb, die sogenannte Verhältnisprävention, und die Entwicklung betrieblicher Strukturen, welche die Beschäftigten befähigen, sich gesundheitsförderlich zu verhalten, die sogenannte Verhaltensprävention. Die Verbreitung der betrieblichen Gesundheitsförderung, als integraler Bestandteil einer gesundheitsfördernden Gesamtpolitik, beeinflusst die Führungs- und Unternehmenskultur, verbessert das Betriebsklima, fördert die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen und das Verhalten der Beschäftigten untereinander.

Betriebliche Gesundheitspolitik stärkt Wettbewerbsfähigkeit

In Brandenburger Kleinbetrieben, die den überwiegenden Teil der Betriebsstätten stellen, ist dieses Instrument bisher nur wenig verbreitet. Gemäß vorliegender Daten aufsichtsführender Behörden beträgt der betriebliche Umsetzungsgrad unter 20 Prozent. Durch eine präventive betriebliche Gesundheitspolitik sollen die Gesundheit und das Wohlbefinden von Beschäftigten gefördert, Ausfälle durch Krankheit reduziert, Motivation und Leistungsfähigkeit gestärkt und in der Folge die Wettbewerbsfähigkeit Brandenburger Betriebe verbessert werden.

> **Führungskräfte müssen verinnerlichen, wie wertvoll gute Arbeitsbedingungen und gesunde Beschäftigte sind.**

Gefördert aus dem Europäischen Sozialfonds

Ziel der Landesregierung ist es, dass Führungskräfte verinnerlichen, wie wertvoll gute Arbeitsbedingungen und gesunde Beschäftigte sind. Deshalb unterstützt die Landesregierung Aktivitäten zur Bildung einer präventiven betrieblichen Gesundheitspolitik mit ESF- und Landesmitteln. Mit unterschiedlichen Lösungsansätzen erproben vier Projektträger der INNOPUNKT-Initiative ‚Gesund arbeiten in Brandenburg – Betriebliche Gesundheitspolitik stärken' sowie das Sozialpartnerprojekt ‚Netzwerk KMU – Gesundheitskompetenz für Unternehmen in Brandenburg' bis November 2014, wie betriebliche Gesundheitspolitik in Brandenburg gestärkt werden kann.

Ernst-Friedrich Pernack,
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Frauen und Familie des Landes Brandenburg

► INFOS

Die INNOPUNKT-Initiative ‚Gesund arbeiten in Brandenburg – Betriebliche Gesundheitspolitik stärken' im Internet: http://tinyurl.com/c66zww3

Die INNOPUNKT-Initiative ‚Gesund arbeiten in Brandenburg – Betriebliche Gesundheitspolitik stärken' wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Gesund arbeiten in Brandenburg – die Projekte

Die vier INNOPUNKT-Projekte unterstützen kleine und mittlere Unternehmen dabei, ein Betriebliches Gesundheitsmanagement einzuführen.

Lernortkooperationen

Träger des Projekts ‚Gesunde Lernortkooperationen Brandenburg und Regionalstelle Gesunde Arbeit' ist die Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH (BAS) Brandenburg a. d. Havel. Das Projekt hat zwei Ansätze. Der erste, ‚Gesunde Lernortkooperationen', richtet sich an kleine und mittlere Unternehmen sowie Berufsschulen der Branche Nahrungsmittel und Gastgewerbe in und um Brandenburg a. d. Havel. Gemeinsam mit Beschäftigten, Berufsschullehrern und Auszubildenden wird die Gesundheitssituation in den Betrieben analysiert. Führungskräfte und Auszubildende werden zur Gesundheitsförderung qualifiziert. Mit fachlicher Unterstützung durch Berufsgenossenschaft und Krankenkassen werden Interventionen zur Förderung der Gesundheit der Beschäftigten umgesetzt. Der zweite Ansatz ist die Beratungsstelle ‚Gesunde Arbeit'. Sie soll Betriebe unterstützen, ein Gesundheitsmanagement zu integrieren.

► **INFOS**

Im Internet: http://tinyurl.com/bqs3ozv

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

Netzwerk und Beratung

Die Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW) weitet das in Berlin bestehende Netzwerk für Innovatives Gesundheitsmanagement ‚InnoGema' auf Brandenburg aus. Das Netzwerk unterstützt kleine und mittlere Dienstleistungsunternehmen aus den Regionen Potsdam und Teltow dabei, die Gesundheit der Beschäftigten zu fördern. Kooperationspartner sind die KKH-Allianz und die VBG (Verwaltungsberufsgenossenschaft). Das Netzwerk bietet eine Infrastruktur, um spezifische Angebote für betriebliche Gesundheitsförderung zu entwickeln. Die beteiligten Betriebe erhalten kostenfrei fachliche Beratung und werden bei der Einführung betrieblicher Gesundheitsförderung unterstützt.

► **INFOS**

Im Internet: http://tinyurl.com/cg7oasc

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

Drei Zugangswege für Unternehmen

Das Projekt ‚Kobra – Kommunale branchenspezifische und branchenübergreifende betriebliche Gesundheitsförderung in KMU' erschließt drei unterschiedliche Zugangswege, um in kleinen und mittleren Unternehmen ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM) einzuführen. Träger ist die Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH (ZAGG). Erstens soll je ein branchenspezifisches Konzept für Pflegeeinrichtungen, Gebäudereiniger sowie für Einrichtungen in der vorschulischen Bildung entwickelt und umgesetzt werden. Zweitens sollen Führungskräfte sowie Praktikerinnen und Praktiker branchenübergreifend geschult werden, Betriebliches Gesundheitsmanagement selbstständig in Betrieben umzusetzen. Unterstützt werden sie dabei von einem professionellen Berater. Drittens soll die Idee des BGM in den Kommunen verankert werden. Zukünftig sollen kommunale Unterstützungsstrukturen Betrieben den Weg zum BGM erleichtern.

► **INFOS**

Im Internet: http://tinyurl.com/brs2osl

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

Gute Arbeit

Das Projekt ‚Gute Arbeit durch betriebliche Gesundheitsförderung' soll die Qualität der Arbeit in ausgewählten Betrieben durch betriebliche Gesundheitsförderung nachhaltig erhöhen. Projektträger ist die IMU-Institut Berlin GmbH. Zielgruppe sind Geschäftsleitungen und Betriebsräte aus vor allem kleinen und mittleren Unternehmen, die bereits in Netzwerken zusammenarbeiten. Sie sollen informiert, sensibilisiert und motiviert werden. Anhand betrieblicher Potenzial- und Bedarfsanalysen werden praxisnahe Handlungskonzepte für betriebliche Gesundheitsförderung erstellt. Das Projekt konzentriert sich auf Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie der Holz-, Textil- und Optikindustrie in Nordost-Brandenburg. Der Projektträger hat eine Kontaktstelle Betriebliche Gesundheitsförderung (KBG) eingerichtet. Die Kontaktstelle entwickelt und erprobt Instrumente, mit denen Unternehmen betriebliche Gesundheitsförderung einführen können.

Iris Eberth, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF)

► **INFOS**

Im Internet: http://tinyurl.com/comqmpa

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

Gemeinsames Projekt der Sozialpartner

Zusätzlich zu den INNOPUNKT-Projekten fördert das Arbeitsministerium ein Projekt der Sozialpartner.

Der Kooperationsverbund Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. (UVB), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) und die AOK Nordost (AOK) haben gemeinsam das ‚Netzwerk KMU-Gesundheitskompetenz für Unternehmen in Brandenburg' gegründet. Projektträger ist das Bildungswerk der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e. V. Der Kooperationsverbund will die Gesundheitskompetenz in Betrieben stärken und diese dabei unterstützen, ein Gesundheitsmanagement umzusetzen. Der Fokus liegt darauf, betriebliche Verhältnisse gesundheitsgerecht zu gestalten. Darüber hinaus sollen aktive Netzwerkstrukturen aufgebaut werden. Die Aktivitäten richten sich an alle kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg.

Iris Eberth, MASF

► **INFOS**

Im Internet: http://tinyurl.com/c67zeos

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

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

„Gute Arbeitsorganisation kann jeder Betrieb umsetzen“

Dr. Gregor Breucker arbeitet in der Abteilung Gesundheitsförderung des Bundesverbandes der Betriebskrankenkassen. Im Interview erläutert er, welche Ansatzpunkte die Krankenkassen in Betrieben sehen.

Herr Dr. Breucker, seit wann engagieren sich gesetzliche Krankenkassen, damit Betriebe die Gesundheit ihrer Beschäftigten fördern?

Begonnen hat das Engagement der Krankenkassen schon Ende der 70er, Anfang der 80er-Jahre. 1989 hat dann der Gesetzgeber Primärprävention und Gesundheitsförderung gesetzlich verankert. Gleichzeitig hatten Wissenschaftler, die aus der Forschung in die gesetzliche Krankenversicherung gewechselt hatten, das Thema mitgebracht.

Wie groß ist das Engagement der Kassen?

Für Prävention sieht der Gesetzgeber einen Richtwert von drei Euro pro Versicherten und Jahr vor, die Krankenkassen geben aber durchschnittlich mehr als die Hälfte zusätzlich aus. Der größte Anteil fließt in die individuelle Prävention, beispielsweise Ernährungskurse, Rückenschule und Bewegungsangebote. Hier ist die Nachfrage stetig gestiegen und die Ausgaben in der Prävention werden durch die Nachfrage der Versicherten gesteuert.

Foto: privat

Dr. Gregor Breucker

Hat ein Unternehmen dennoch gute Chancen, eine Krankenkasse als Partner für die Gesundheitsförderung zu finden?

Wir haben keine systematisch erhobenen Daten darüber, dass Anfragen von Unternehmen nicht beantwortet werden. Ein Problem für Betriebe ist, eine passende Kasse zu finden, denn meistens sind die Beschäftigten in verschiedenen Kassen versichert. Es kann in Einzelfällen ein Problem für Betriebe sein, wenn nur wenige Beschäftigte dort versichert sind.

Welches Interesse haben Krankenkassen, in die Betriebe zu gehen?

Ein zentraler Kostentreiber der Versorgungskosten sind chronische Krankheiten, die zumindest teilweise auf den Lebensstil zurückzuführen sind. Ihr Anteil an allen Erkrankungen ist dramatisch gewachsen. Dazu gehören Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Rückenerkrankungen, aber auch Depressionen. Gerade in den nachwachsenden Generationen beobachten wir einen Anstieg gesundheitsabträglicher Lebensstile, die beispielsweise zu Fehlernährung und Bewegungsmangel führen. Die einzige Antwort auf steigende Kosten – neben Rationierung von Gesundheitsleistungen – ist Prävention. Hier sehen wir einen Ansatzpunkt in den Betrieben.

Was können Betriebe tun?

Lebensstil gilt meistens als Privatangelegenheit. Aber in Betrieben kann ein gesunder Lebensstil vorgelebt und propagiert werden, vor allem in großen.

Warum vor allem in großen Unternehmen?

Große Organisationen haben die Personalkapazitäten, um spezielle Themen zu bearbeiten. In größeren Unternehmen bringen verschiedene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedene Kompetenzen mit. In kleinen Unternehmen hängt meistens alles an einer einzelnen Person. Dabei spielen sowohl deren Einstellung als auch deren Kompetenzen und Wissen eine Rolle. In einer kleinen Autolackiererei ist die Chefin, der Chef Fachfrau bzw. Fachmann für die Technik und das Kaufmännische. Da ist es viel verlangt, wenn sie oder er auch noch Fachmann für Gesundheit sein soll.

Was kann ein kleineres Unternehmen einfach und kostengünstig tun?

Die wichtigste Bedingung, dass Betriebe einen Rahmen für gesunden Lebensstil setzen, besteht schlicht in guter Arbeitsorganisation. Jeder noch so kleine Betrieb kann im Rahmen der normalen Routine, etwa Besprechungen, die Arbeitsorganisation zum Thema machen und die Beschäftigten fragen, wo es hakt und welche Unterstützung sie brauchen. Dazu gehört die Einstellung, dass Führung und Betriebsorganisation darauf ausgerichtet sind, Arbeitsabläufe routinemäßig ständig zu verbessern. Und die Verbesserungen müssen sich auch auf soziale Aspekte beziehen. Dabei kann auch Gesundheit eine Rolle spielen. Das alles ist kostenneutral.

Was haben die Unternehmen davon?

Nehmen wir das Beispiel Alkohol. Alkoholmissbrauch mindert die Leistungsfähigkeit. Ein Betrieb kann regeln, ob Alkohol während der Arbeit getrunken werden darf und wie mit Alkoholkranken umgegangen wird. Ganz einfach ist es für Unternehmen auch, einen Link zur Gesundheitsdatenbank der Betriebskrankenkassen zu setzen, sodass alle Mitarbeiter darauf zugreifen können. In der Datenbank sind mehr als 30.000 Präventionskurse aufgelistet.

Welche Rolle spielen Krankheiten, die durch ungesunde Arbeitsbedingungen hervorgerufen werden?

Sie spielen eine große Rolle. Arbeitsbezogene Risikofaktoren für Muskel-Skelett-Erkrankungen sind beispielsweise Heben und Tragen von schweren Lasten sowie Arbeiten in Zwangshaltungen. Aber auch arbeitsbedingter Stress infolge von hohem Zeit- und Leistungsdruck oder mangelhaft organisierte Arbeitsabläufe, die zu Störungen und Unterbrechungen führen, können zu arbeitsbedingten Krankheiten führen. (jac)

► INFOS

- *Die Datenbank mit Gesundheitskursen der Betriebskrankenkassen: www.bkk.de/leistungserbringer/praevention-easy-datenbank/*
- *Der Bundesverband der Betriebskrankenkassen informiert auf seinen Internetseiten zur betrieblichen Gesundheitsförderung: www.bkk.de/arbeitgeber/betriebliche-gesundheitsfoerderung/*

Gesund arbeiten im Büro

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie soll die Gesundheit am Arbeitsplatz stärken. Das Landesamt für Arbeitsschutz (LAS) hat Brandenburger Betriebe mit Büroarbeitsplätzen aufgesucht, um Aktivitäten anzuregen.

Die von Bund, Ländern und Unfallversicherungsträgern (UVT) getragene Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA) hat zum Ziel, Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten durch systematischen Arbeitsschutz – ergänzt durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung – zu verbessern. Betriebliche Bürobereiche sind durch einseitige körperliche Tätigkeiten gekennzeichnet und wurden in den Mittelpunkt eines Arbeitsprogramms der GDA gestellt. Alle Bundesländer und mehrere UVT beteiligten sich an der Umsetzung und führten Betriebsbesichtigungen nach einheitlichen, abgestimmten Kriterien durch.

Erfolgreiche Unternehmen organisieren Büroarbeit heute so, dass die Beschäftigten gesund, motiviert und produktiv arbeiten können. Hierbei hilft eine systematische betriebliche Gesundheitsförderung oder ein Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Dazu gehören beispielsweise:

- die Arbeitsorganisation und die allgemeinen Arbeitsbedingungen zu verbessern,
- eine aktive Mitarbeiterbeteiligung durch entsprechendes Führungsverhalten zu fördern,
- persönliche Kompetenzen und Ressourcen zu stärken,
- individuelles Gesundheitsverhalten zu fördern.

Betriebliche Gesundheitsförderung trägt dazu bei, Fehlzeiten zu senken, Beschäftigte zu motivieren, ihre Fähigkeiten in die Arbeit einzubringen, produktive Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an das Unternehmen zu binden und nicht zuletzt die Herausforderungen des demografischen Wandels zu bewältigen.

In Brandenburg noch nicht flächendeckend etabliert

In Brandenburg ist betriebliche Gesundheitsförderung längst noch nicht flächendeckend etabliert: 460 Betriebe mit Büroarbeitsplätzen wurden im Rahmen des GDA-Arbeitsprogramms ‚Gesund und erfolgreich arbeiten im Büro' durch die Aufsichtsdienste des Landesamtes für Arbeitsschutz und der UVT aufgesucht. Anvisiert wurde das Ziel, Rahmenbedingungen für die Entwicklung einer guten betrieblichen Präventionskultur und verbesserten Gesundheitskompetenz von Bürobeschäftigten zu setzen, insbesondere um Muskel-Skelett-Erkrankungen (MSE) mit ihren multifaktoriellen Ursachen in kleinen und mittleren Unternehmen entgegenzuwirken.

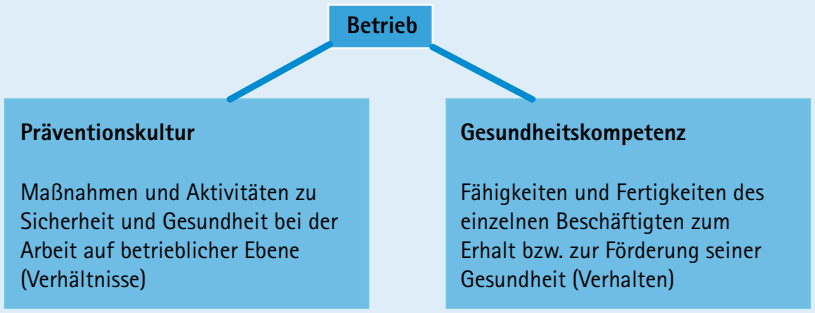
Einige Brandenburger Betriebe haben bereits konkrete Maßnahmen umgesetzt. Diese reichten vom Abschluss von Betriebsvereinbarungen über den Einsatz von Gesundheitsmanagern bis hin zu Seminaren für Beschäftigte und Führungskräfte. Gesundheitstage und Sportangebote motivieren Beschäftigte zum Mitmachen. Zum Teil gelang der Einstieg über Gesundheitsangebote der Krankenkassen. Gelungene Maßnahmen gilt es nun nachhaltig aufzubereiten und ggf. auf andere Betriebe zu übertragen.

Ein Betriebliches Gesundheitsmanagement verlangt nach einer guten Wissensbasis und einem fundierten Engagement. Dafür ist es unabdingbar, dass alle Beteiligten effektiv zusammenarbeiten. Ohne die Arbeitgeber geht es nicht, da sie für den Gesundheitsschutz der Beschäftigten verantwortlich sind. In jedem Fall sollte die Fachkraft für Arbeitssicherheit und der Betriebsarzt sowie die Beschäftigtenvertretung zu Rate gezogen werden. Die in der GDA zusammenwirkenden Aufsichtsbehörden konnten einen Anschub für diesen Prozess geben.

Dipl.-Ing. Beate Pflugk,
Landesamt für Arbeitsschutz

► INFOS

Programmbegleitend wurde eine Werkzeug- und Informationsmappe mit Postern, Broschüren und Informationen an die Betriebe ausgereicht. Das Informationspaket kann kostenfrei angefordert werden: beate.pflugk@las.brandenburg.de



Grafik: LAS

Ein Beispiel für gute Präventionskultur sind Schulungsmaßnahmen zur Förderung psychosozialer Kompetenzen für Führungskräfte. Gesundheitskompetenz bei Führungskräften zeigt sich beispielsweise darin, dass sie Verhaltensweisen unterstützen, die Muskel-Skelett-Erkrankungen vorbeugen.

GDA

Mit der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) wurden Arbeitsschutzziele und Handlungsfelder festgelegt und in 11 bundesweiten GDA-Arbeitsprogrammen umgesetzt. Präventions- und Überwachungsaktivitäten werden hier gebündelt und das Vorschriften- und Regelwerk verständlicher und überschaubarer gestaltet. Die Träger der GDA haben sich darauf verständigt, die Erreichung der Ziele der GDA qualitätsgesichert zu evaluieren.

► INFOS

Die Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie im Internet: www.gda-portal.de

Foto: Constanze Rentzsch (BBJ Consult AG)

Der partnerschaftliche Abstimmungsprozess dient der Vorbereitung der neuen ESF-Förderperiode. In einer Reihe von Workshops wurden fünf mögliche Schwerpunkte der ESF-Förderung diskutiert und bearbeitet.

■ ESF-Abstimmungsprozess

Workshops zur ESF-Förderperiode 2014 bis 2020 abgeschlossen

Mit den thematischen Workshops hat der partnerschaftliche Abstimmungsprozess zur Vorbereitung des künftigen ESF-Einsatzes eine wichtige Fortführung erfahren.

Der Abstimmungsprozess dient der Konsultation und Einbeziehung der an ESF-Förderungen beteiligten Partnerinnen und Partner aus Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft. Ziel war es, Einschätzungen zur Relevanz dieser Themen und Ideen und Anregungen für die künftige praktische Ausgestaltung einzuholen. Über die Veranstaltungen zu den Themen ‚Bildung und Bildungsabbrüche' sowie ‚Existenzgründungsförderung' wurde bereits berichtet (s. BRANDaktuell Nr. 5/2012).

Die Veranstaltungen zu den möglichen Förderschwerpunkten ‚Anpassung an den Wandel', ‚Lebenslanges Lernen' und ‚Aktive Eingliederung' fanden im September in Potsdam-Hermannswerder statt. Fachlich vorbereitet wurden diese vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF).

Anpassung an den Wandel

Der dritte Workshop der Veranstaltungsreihe rückte das Thema Anpassung der Arbeitskräfte, Unternehmer und Unternehmen an den Wandel in den Mittelpunkt und wurde von rund 50 Personen besucht.

Unter den eingeladenen Gästen befanden sich unter anderem Mitglieder des Gemeinsamen Begleitausschusses und Vertreterinnen und Vertreter von Kammern, Hochschulen, Forschungsinstituten und anderen Ministerien. Dr. Volker Offermann, Referatsleiter im MASF, begrüßte die Teilnehmenden.

Der erste Vortrag von Dr. Alexandra Bläsche (MASF) widmete sich den Herausforderungen und Anpassungserfordernissen, die aus Sicht des Landes mit dem demografischen Wandel verbunden sind. Die Erhöhung der Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit wurde dabei als Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit Brandenburgs herausgestellt. Konkret ginge es vor allem darum, den Bedarf an Innovationsfachkräften zu sichern, die Bildungsqualität zu verbessern und die

Attraktivität der Standorte und Unternehmen zu erhöhen. Um das Innovationspotenzial im Land besser auszuschöpfen, sollten zudem die Politikbereiche Bildung, Arbeit und Innovation stärker miteinander vernetzt werden.

Möglichkeiten und Perspektiven zur Gestaltung des Wandels standen auch im Zentrum des Beitrags von Dr. Peter Eulenhöfer, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. Er zeigte eine Entwicklungsperspektive Brandenburgs anhand des Beispiels der Gemeinsamen Innovationsstrategie Berlin-Brandenburg sowie der Clusterstrategie Brandenburgs auf. Dabei hob er unter anderem hervor, dass die Entwicklungsprozesse im Land regional sehr unterschiedlich verlaufen. Für die künftige Entwicklung sei es daher wichtig, die Kooperation zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung zu verstärken und integrative, langfristig angelegte Strategien zu verfolgen. Diese sollten unter anderem darauf gerichtet sein, regionale Differenzen als Quelle für Innovation und Wertschöpfung zu nutzen und zur Profilbildung und Realisierung endogener Potenziale beizutragen.

Beide Vorträge lieferten wichtige Impulse für die sich anschließende Diskussion zwischen den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Workshops. Die Gestaltung des demografischen Wandels und die Sicherung des Fachkräfteangebots wurden dabei als besonders wichtige Zukunftsaufgaben identifiziert. Betont wurde, dass die Fachkräfte Träger betrieblicher Innovationsprozesse seien. Ein Hauptziel müsse es daher sein, der Abwanderung junger und gut ausgebildeter Menschen durch geeignete Halte- und Bindestrategien entgegenzusteuern. Eine wichtige Funktion komme hier der Stärkung sogenannter ‚weicher Faktoren', beispielsweise dem Ausbau von Angeboten zur Kindertagesbetreuung, zu. Zudem gelte es, das Land interkulturell zu öffnen und die Willkommenskultur weiterzuentwickeln und zu stärken.

Allgemeine und berufliche Bildung, Lebenslanges Lernen

Die Themen Bildung und Lebenslanges Lernen standen im Zentrum des vierten Workshops. Zu den Teilnehmenden gehörten neben den Mitgliedern des Gemeinsamen Begleitausschusses unter anderem Vertreter von Wohlfahrtsverbänden, Kammern und anderen Ministerien.

Begrüßt wurden die Teilnehmenden von Sabine Hübner, Abteilungsleiterin im MASF. Sie wies darauf hin, dass das Land in der Errichtung eines arbeitsmarktrelevanten, durchlässigen und chancengerechten Bildungssystems eine grundlegende Aufgabe der nächsten Förderperiode sieht. Für die Zukunftsfähigkeit des Landes sei Lebenslanges Lernen von zentraler Bedeutung.

Im ersten Vortrag der Veranstaltung von Marco Ullmann, MASF, wurde die Position des Landes näher dargelegt. Betont wurde, dass Brandenburg zwar über ein gutes Qualifikationsniveau verfügt und sich die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung insgesamt positiv entwickelt. Im internationalen Vergleich sei die Weiterbildungsbeteiligung aber immer noch zu niedrig. Auch zeigten sich erhebliche Unterschiede, wenn nach Branchen, Betriebsgrößen oder dem Alter der zu Qualifizierenden differenziert wird. Problematisch sei außerdem, dass zu wenige der ausbildungsberechtigten Betriebe im Land auch tatsächlich ausbildeten. Die Entwicklung und Stärkung von Bildungspartnerschaften und die Entwicklung einer vitalen Kultur des Lebenslangen Lernens stellten hier wichtige Ansatzpunkte dar. Es gelte, für Transparenz und Qualitätssicherung am Bildungsmarkt zu sorgen, die Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen zu verbessern und die individuelle und betriebliche Weiterbildungsförderung zu fokussieren.

Prof. Dr. Bernd Käpplinger von der Humboldt Universität zu Berlin lieferte im Anschluss zunächst eine auf statistischen Daten beruhende Situationsbeschreibung der Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland.

> „Für die Zukunftsfähigkeit des Landes ist Lebenslanges Lernen von zentraler Bedeutung." Sabine Hübner.

Der Experte zeigte unter anderem auf, dass Umfragen auf eine prinzipiell hohe Zustimmung der Bevölkerung zum Lebenslangen Lernen schließen lassen. Gleichwohl lasse sich in Deutschland insgesamt seit Jahren eine Stagnation der Weiterbildungsaktivitäten beobachten. Anhand des Beispiels eines transnationalen Projekts, das unter anderem die Förderlandschaft im europäischen Ausland beleuchtete, leitete er anschließend Handlungsempfehlungen für die künftige Entwicklung ab. Unter anderem schlug er vor, die ESF-Förderung stärker in eine Gesamtstrategie der Weiterbildungsförderung und -institutionalisierung einzubinden. Die Förderinstrumente sollten darüber hinaus nicht nur für ‚Leuchttürme' der Aus- und Weiterbildung genutzt werden, sondern stärker in die Fläche wirken. Maßnahmen zur Entwicklung einer lebendigen Kultur des Lebenslangen Lernens und zur ►

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Ein Blick in den 3. Workshop ‚Anpassung an den Wandel' des partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses verrät die konzentrierte Atmosphäre, in der die Teilnehmerinnen und Teilnehmer am Thema arbeiten.

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Dr. Alexandra Bläsche (MASF) zu den Herausforderungen des Wandels aus Sicht des Landes.

gerechten Verteilung von Bildungschancen standen auch im Zentrum der sich anschließenden Diskussion. Dabei wurde die Verbesserung der Durchlässigkeit von Bildungswegen als eine der besonders wichtigen Aufgaben hervorgehoben. Konkret wurden unter anderem der Ausbau dualer Studiengänge und akademischer Weiterbildungsangebote sowie verbesserte Möglichkeiten zur beruflichen Neuorientierung und zur Qualifikation arbeitsloser Menschen gefordert. Generell müsse die Frage nach ‚Freiräumen für Lernen' innerhalb und außerhalb des Arbeitsprozesses weiter diskutiert werden. Da Lernen ein Bedürfnis aller Menschen sei, müssten hier Antworten auch für Nichtbeschäftigte, beispielsweise Ehrenamtliche und Ältere, gefunden werden.

Die vielfältigen und komplexen Ursachen für die Unterrepräsentation gering qualifizierter Menschen in der Weiterbildung bildeten einen weiteren Schwerpunkt. So verfügten beispielsweise Geringqualifizierte in prekären Arbeitsverhältnissen oftmals über keine Zugangsmöglichkeiten zu betrieblicher Weiterbildung. Hier gelte es, im Sinne von ‚Guter Arbeit' Weiterbildungsmöglichkeiten zu eröffnen und Wege aus der prekären Beschäftigung zu erleichtern. Da oftmals aber auch negative Lernerfahrungen in der Vergangenheit als Weiterbildungsbarriere wirkten, müssten zudem Prozesse des ‚Lernen Lernens' durch Beratungsstrukturen unterstützend begleitet werden. Eine Möglichkeit hierfür stelle die Einführung von Mentorinnen bzw. Mentoren dar, die individuelle Beratungsleistungen erbringen könnten. Wie auch in anderen Workshops wurde hierbei die Notwendigkeit verlässlicher Beratungsstrukturen betont, die über längere Zeiträume hinweg Bestand haben sollten.

Aktive Eingliederung

Mit einem Workshop zum Thema ‚Aktive Eingliederung in der neuen ESF-Förderperiode 2014 bis 2020' fand die Veranstaltungsreihe ihren Abschluss. Zu den Gästen gehörten diesmal Mitglieder des Landtags und des Gemeinsamen Begleitausschusses sowie Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Jobcentern, Maßnahmenträgern und Landesministerien.

Im Mittelpunkt stand die Frage, wie das Land mithilfe des ESF einen Beitrag zum Europa-2020-Kernziel der Armutsbekämpfung leisten kann, das in Deutschland national über das Primärziel der Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit verfolgt wird. Sabine Hübner wies in ihrer Begrüßung darauf hin, dass der spezifische Ansatz Brandenburgs die konkrete Situation im Land berücksichtigen müsse.

> „Neben Maßnahmen zur sozialen Integration sind auch öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse unverzichtbar." Jörg Jurkeit

Insbesondere sei eine effektive Arbeitsteilung mit den Instrumenten anzustreben, die nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) Zweites Buch (II) zur Verfügung stehen. Ziel müsse es sein, Chancenungleichheiten möglichst effektiv und frühzeitig zu bekämpfen, um so die Lebensqualität in Brandenburg insgesamt zu verbessern.

Der Vertreter des MASF, Jörg Jurkeit, gab in seinem Vortrag einen Überblick über die Situation der Langzeitarbeitslosigkeit im Land und über die gegenwärtigen Aktivitäten und Interventionen zur aktiven Eingliederung. Die Arbeitsmarktintegration langfristig arbeitsloser Menschen stelle die Akteure in der kommenden Förderperiode vor besondere Anforderungen. Um die Bemühungen dieser Zielgruppe um reguläre Beschäftigung zu unterstützen, müssten individuelle, intensive und passgenaue Betreuungsangebote angeboten werden. Besonderer Unterstützung bedürften aber auch diejenigen Menschen, die beispielsweise aufgrund gesundheitlicher oder sozialer Probleme keine unmittelbare Aussicht auf eine Einstellung haben. Hier seien neben Maßnahmen zur sozialen Integration auch öffentlich geförderte Beschäftigungsverhältnisse unverzichtbar. Zudem müsse die Gefahr der Verfestigung von Armutsstrukturen in erwerbslosen Familien künftig stärker im Fokus stehen. Hier seien besondere Anstrengungen vonnöten, da Kinder, die in den betroffenen

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Prof. Dr. Bernd Käpplinger, Humboldt Universität zu Berlin, beschrieb die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland.

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Auch im vierten Workshop ‚Allgemeine und berufliche Bildung, Lebenslanges Lernen' gab es aufmerksame Zuhörerinnen und Zuhörer.

Familien aufwachsen, von Anfang an stark benachteiligt und dem Risiko einer ‚Vererbung' von Armut ausgesetzt wären.

Claudia Münch von der Prognos AG Berlin widmete sich in ihrem Vortrag den Entwicklungslinien der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland und unternahm eine Systematisierung ihrer Strukturmerkmale und Ursachen. Neben anderen Faktoren führte sie dabei vor allem das Problem eines strukturellen ‚Mismatch' zwischen den Qualifikationen der Arbeitssuchenden und den Anforderungsprofilen offener Stellen an. Als Faktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration wurden beispielsweise die Niedrigschwelligkeit von Unterstützungsangeboten, individuelle Förderpläne und eine hohe Betreuungsintensität durch pädagogisch und fachlich kompetentes Personal genannt. Zu den weiteren Empfehlungen gehörte unter anderem die Intensivierung der regionalen Vernetzung und Kooperation der an den Förderungen beteiligten Akteure.

> „Die Sozialbetriebe können als Impulsgeber für die Integration langzeitarbeitsloser Menschen fungieren."
> ein Teilnehmer

Auch in der letzten Veranstaltung entwickelte sich im Anschluss an die Beiträge der Referentinnen und Referenten ein reger Austausch zwischen den Teilnehmenden. In mehreren Beiträgen wurde darauf hingewiesen, dass die notwendigen Instrumente für die Förderung von nur schwer auf dem Arbeitsmarkt zu integrierenden Arbeitslosen nicht zuletzt aufgrund von Kürzungen im Bund bei der Arbeitsmarktförderung oftmals fehlten. Vor diesem Hintergrund stelle insbesondere die Förderung sozialbetrieblicher Strukturen eine Handlungsoption dar; Sozialbetriebe könnten als Impulsgeber für die Integration langzeitarbeitsloser Menschen fungieren. Darüber hinaus sprachen sich mehrere Teilnehmende für eine stärkere Berücksichtigung der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes aus: Denkbar wäre hier beispielsweise der Einsatz von ‚Betriebsbegleitern', die die Unternehmen beim Anlernen und Qualifizieren Geringqualifizierter unterstützen.

Auch wurde betont, dass sich bestehende Ansätze zur Stärkung der regionalen Komponente der Arbeitspolitik bewährt hätten. Wichtig sei hier aber eine Intensivierung der regionalen Vernetzung, die durch die Stärkung entsprechender finanzieller und personeller Ressourcen unterstützt werden sollte.

Als weitere Aufgaben wurden unter anderem die Gewährleistung der Kontinuität und Langfristigkeit von Fördermaßnahmen, die Unterstützung Alleinerziehender und die Förderung von Strukturen zur sozialen Integration langzeitarbeitsloser Menschen hervorgehoben. Hier leisteten zum Beispiel Nachbarschaftsdienste und andere Formen bürgerschaftlichen Engagements wichtige Arbeit. Zudem müssten hier Spielräume für soziale Innovation bestehen.

Wie geht es weiter?

Die Planungen für den neuen Förderzeitraum für den Europäischen Sozialfonds 2014 bis 2020 laufen weiter auf Hochtouren. Vorgesehen ist, bis Ende des Jahres einen ersten Entwurf des Operationellen Programms fertigzustellen. Die Anregungen und Ideen aus den Workshops finden Eingang in die Überlegungen zur Gestaltung dieses Programms, soweit sie mit den Zielen des ESF und den EU-Verordnungen vereinbar sind. Mit dem Ende des letzten Themenworkshops ist der partnerschaftliche Abstimmungsprozess noch nicht abgeschlossen. Im Rahmen von Veranstaltungen der Partner oder auf den regelmäßigen Begleitausschusssitzungen werden die Gespräche und der Meinungsaustausch fortgesetzt.

Michael Steinbach,
BBJ Consult AG

► INFOS

Auf der ESF-Webseite des Landes sind die Positionspapiere und sonstigen Dokumente zu den Workshops veröffentlicht und stehen dort für alle Interessierten zur Verfügung. E-Mail-Adresse für Ihre Beiträge: brandenburg-esf2014@bbj.de
Internet: http://tinyurl.com/cvd95t2

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Teilnehmerinnen und Teilnehmer des fünften Workshops ‚Aktive Eingliederung'.

Foto: Raul Skorubski (BBJ Consult AG)

Claudia Münch, Prognos AG Berlin, referiert zu den Entwicklungslinien der Langzeitarbeitslosigkeit in Deutschland.

■ Unternehmen

BerlinArbeit – Gute Arbeit – Erfahrungen in Europa

BerlinArbeit ist der Titel des Dokuments, in dem der Berliner Senat die Eckpunkte für eine neue Arbeitsmarktpolitik festlegte. In der Konferenz wurden auch europäische Erfahrungen mit einbezogen.

Foto: Trenkel/Bildschön

Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen von Berlin hat am 1. und 2. November 2012 eine Konferenz zum Thema ‚BerlinArbeit – Gute Arbeit – Erfahrungen in Europa' durchgeführt.

Die rund 100 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung, darunter auch aus dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie und von Trägern arbeitsmarktpolitischer Programme tauschten sich in Berlin gemeinsam mit internationalen Gästen aus Großbritannien, Irland und Österreich zur Thematik ‚Gute Arbeit' aus.

> „Ich will, dass der Wert der Arbeit für die Menschen in unserer Stadt wieder erkennbar und erfahrbar wird. Dabei verfolgen wir mit unserem Programm BerlinArbeit ambitionierte Ziele." Dilek Kolat

Gute Arbeit – daran führt kein Weg mehr vorbei

Guter Arbeit wird in der neuen Arbeitsmarktprogrammatik ein hoher Stellenwert beigemessen und mit folgenden Schwerpunkten umrissen:

- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Existenzsichernde Entlohnung
- Gesunde und humane Gestaltung des Arbeitsplatzes und der Arbeitszeiten
- Vermeidung jeglicher Diskriminierung am Arbeitsplatz
- Gleiche Entlohnung für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit (equal pay)
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Individuelle Entwicklungs- und Aufstiegschancen

Gute Arbeitsbedingungen werden zugleich als wichtige Standortfaktoren für die künftige Fachkräftesicherung gesehen.

Keinen Raum für prekäre Beschäftigungsformen zulassen

Die Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen, Dilek Kolat, seit etwa einem Jahr im Amt, forderte auf der Tagung, prekäre Beschäftigungsformen zurückzudrängen. „Es besteht ein starker Zusammenhang zwischen atypischer Beschäftigung einerseits und nicht existenzsichernder Entlohnung und schwierigen Arbeitsbedingungen andererseits. Gute Arbeit heißt für mich auch Sicherheit des Arbeitsplatzes und eine existenzsichernde Entlohnung."

Stärkung der Tarifautonomie

Dilek Kolat appellierte an die Unternehmen: „Diese sind gefordert, gute Arbeitsbedingungen zu ermöglichen. Davon profitieren die Betriebe genauso wie die Beschäftigten. Der Senat wird seinerseits darauf achten, dass die Regeln auf dem Arbeitsmarkt eingehalten werden. Mit den Sozialpartnern erarbeiten wir derzeit eine Vereinbarung, mit der wir die Tarifautonomie stärken wollen. Und im Bundesrat setzen wir uns für gute Arbeitsbedingungen ein."

Prof. Peter Dolton von der Universität Sussex informierte unter anderem über die ‚Total-Reward-Methode' in Großbritannien, wonach das ‚Gesamtpaket von materiellen und immateriellen Vergütungen' für eine gründliche Evaluierung zum Thema ‚Gute Arbeit' herangezogen wird. Nach seiner Ansicht sei die

Foto: Trenkel/Bildschön

Dilek Kolat, Berliner Senatorin für Arbeit, Integration und Frauen

Foto: Trenkel/Bildschön

Sabine Hübner, Abteilungsleiterin im MASF, im Gespräch mit Dr. Andreas Bernig von der Brandenburger Fraktion DIE LINKE während der Tagung.

komplexe Herangehensweise des Total Reward essenziell für Rentenreformen sowie Änderungen im Gesamtpaket der Vergütungen.

Tim Butcher, Chef-Ökonom und Stellvertretender Leiter der Low Pay Commission in Großbritannien, stellte die Arbeit seiner Kommission vor. Seit 1998 gibt die Low Pay Commission, in der neun Mitglieder – jeweils namentlich – ernannt werden, Empfehlungen für die Bestimmung des Mindestlohnes. Dazu treffen sich die Mitglieder (drei Wissenschaftlerinnen bzw. Wissenschaftler, drei mit einem Arbeitgeberhintergrund und drei mit einem Gewerkschaftshintergrund) 12-mal im Jahr. Unter Berücksichtigung der bisherigen Wirkung des Mindestlohnes, der Lage der Wirtschaft, den Wirtschaftsaussichten und den Einflüssen anderer Gesetze der Regierung sowie internationaler Tendenzen werden die Empfehlungen entwickelt.

Fazit nach 15 Jahren, so Butcher, die am schlechtesten Bezahlten (auf Mindestlohnniveau) hatten prozentual höhere Lohnsteigerungen als im Mittel. Insgesamt traten 26 Referentinnen und Referenten auf der Tagung im Plenum und in drei Workshops auf. Die Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen plant, eine Dokumentation zur Tagung zu veröffentlichen.

Karin Oster, BBJ Consult AG

► INFOS

Die Eckpunkte zur ‚Strategischen Neuausrichtung der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungspolitik des Landes Berlin in der Legislaturperiode 2011 – 2016' finden Sie als PDF-Datei auf den Internetseiten des Berliner Senats unter http://tinyurl.com/c7eh8qp

■ Kreativwirtschaft

Motor für Wachstum und Beschäftigung

Ob Architektur und Design oder Videospiele, Kino und Fernsehen: Die Kultur- und Kreativwirtschaft gehört zu den besonders facettenreichen Wirtschaftsbranchen.

Mit einer neuen Strategie will die Europäische Kommission dazu beitragen, das Potenzial dieses Sektors für Wachstum und Beschäftigung künftig noch besser auszuschöpfen. Die wirtschaftliche Bedeutung der hier tätigen Unternehmen und Einrichtungen, in der EU-weit sieben bis knapp neun Millionen Menschen beschäftigt sind, gilt bereits heute als beträchtlich. Doch die Globalisierung und fortschreitende Digitalisierung stellt die Branche vor neue Herausforderungen. Problematisch jedoch ist die Finanzierung des Wirtschaftszweiges.

Aktualisierung der Förderstrategie

Um die Wettbewerbsfähigkeit und das Exportpotenzial des Sektors zu steigern, schlägt die Europäische Kommission in ihrem Papier verschiedene Maßnahmen vor, die unter anderem auf die Förderung neuer Geschäftsmodelle und den Zugang zu internationalen Märkten gerichtet sind. Zudem wird ein Ausbau der Unterstützung durch Fördermittel der EU angestrebt, vor allem im Rahmen des für 2014 bis 2020 vorgeschlagenen und mit 1,8 Mrd. Euro ausgestatten Programms ‚Kreatives Europa' und der Fonds für die Kohäsionspolitik.

Michael Steinbach, BBJ Consult AG

► INFOS

Das Strategiepapier können Sie auf den Internetseiten der EU kostenlos herunterladen unter http://tinyurl.com/dyeea4l

Foto: Sylvia Krell (LASA)

Es bedarf der Schritte vieler, ehe ein Kulturbetrieb auch schwarze Zahlen schreibt.

■ EU-Partnerschaft

Wirtschafts- und Sozialpartner in Aktion

Der partnerschaftliche Abstimmungsprozess findet auch zwischen den Ländern Berlin und Brandenburg statt. Beim jüngsten Treffen ging es um die Vorbereitung der neuen Förderperiode für beide Länder.

Die Kontakt- und Beratungsstelle zur sozialpartnerschaftlichen Begleitung der Umsetzung des ESF in Brandenburg 2007-2013, kurz KBS genannt, hat am 9. November in Potsdam ein Fachgespräch mit Verwaltungsvertretern und Partnern aus Berlin und Brandenburg durchgeführt, bei dem es um den Stand der Vorbereitung der neuen Förderperiode ging.

Hohe Komplexität erfordert ein gutes Kommunikationskonzept

Zum Thema ‚Die EU-Strukturfonds 2014 bis 2020, neue Spielräume, neue Verfahren, neue Inhalte?' stellte Christian Hoßbach, stellvertretender Vorsitzender des DGB in Berlin-Brandenburg, einleitend Erfahrungen und Erwartungen der Wirtschafts- und Sozialpartner (WiSo) vor. Wie können strategische Ziele und Aktivitäten vor Ort zusammengreifen? Die Aufgaben sind komplex und erfordern im Land einen hohen Abstimmungsaufwand zwischen den Partnern und den Verwaltungsebenen. Wegen des engen Verflechtungsraums Berlin und Brandenburg gibt es eine länderübergreifende Austauschplattform, die gern genutzt wird. Ihre Themen sind unter anderem die gemeinsame Innovationsstrategie und Abstimmungen zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt sowie die Positionierung von Berlin-Brandenburg als Grenzregion.

EU-Abgeordnete erläutert Leitdokumente

Eingeladen war auch die Brandenburger EU-Abgeordnete Elisabeth Schroedter, Mitglied des Europäischen Parlaments. In einem sehr lebendigen Vortag informierte sie über die aktuellen Verhandlungen zu den Leitdokumenten für die neue Förderperiode. Sie gab Einblick in die Arbeit an den Verordnungsentwürfen und was es heißt, 27 Mitgliedstaaten mit jeweils einem eigenen Rechtssystem unter einen Hut zu bekommen. Erfahrungen und Verhandlungsgeschick sind besonders im Trilog gefragt, dem Abstimmungsprozess zwischen dem Europäischen Parlament, dem Rat der Europäischen Union und der Europäischen Kommission.

Ende November findet in Brüssel das nächste Treffen auf höchster Ebene statt. Mit Spannung werden die Ergebnisse erwartet, denn von ihnen hängt ab, wie die weitere Arbeit erfolgen kann. Das betrifft unter anderem den Partnerschaftsvertrag, der zwischen EU-Kommission und jedem Mitgliedstaat abgeschlossen wird. Er soll Transparenz über die nationalen Ziele, für die die EU-Mittel eingesetzt werden, sichern. Diskutiert werden unterschiedliche Auffassungen zum Grad der Verbindlichkeit. Davon ist die Arbeit auf Bundesebene wie auch auf Länderebene betroffen. Die Partnerschaftsvereinbarung bildet für die Bundesländer den verbindlichen Rahmen, für die fondsspezifischen operationellen Programme. Ein weiterer zentraler Diskussionspunkt ist der Finanzrahmen 2014 bis 2020. Für Brandenburg ist zwar der Status als Übergangsregion festgelegt, aber es ist immer noch unklar, welche Mittel zur Verfügung stehen werden und wie hoch der Kofinanzierungssatz sein wird.

Konzentration auf die Strategie Europa 2020

Bei allen vorhandenen Unsicherheiten für die Programmierung gibt es jedoch auch verbindliche Vorgaben zu Inhalten und Verfahren. Die thematische Konzentration auf die Ziele der Strategie Europa 2020 charakterisierte Elisabeth Schroedter als den entscheidenden Unterschied zur aktuellen Förderperiode.

In zwei weiteren Beiträgen ging es darum, wie der partnerschaftliche Prozess in Brandenburg und Berlin genutzt wird, um auf regionaler Ebene die strategischen Ziele der Förderung zu identifizieren.

Dr. Klaus Sauerborn von der Taurus ECO Consulting GmbH stellte für den EFRE in Berlin vor, wie die strategischen Ziele identifiziert und bewertet wurden, welche Ansatzpunkte die Investitionsprioritäten haben, welche Förderbereiche im Fokus stehen und nicht zuletzt, welche Zielgruppen erreicht werden sollen. Für den ESF im Land Brandenburg sprach die Leiterin der Verwaltungsbehörde, Angelika Scherfig. Sie legte bei der Vorstellung des partnerschaftlichen Prozesses großen Wert darauf, dass der Sozialpartnerdialog zu den erfolgreichen Handlungsgrundsätzen im Land Brandenburg gehört und dass die Forderungen der EU für einen Verhaltenskodex Partnerschaft bereits gelebte Praxis sind. Dafür stehen beispielhaft die hohe Transparenz der Fondsplanungs- und -umsetzungsprozesse und das Stimmrecht der WiSo-Partner im Gemeinsamen Begleitausschuss der Fonds. Die darauffolgende Diskussion wandte sich unterschiedlichen Einzelfragen zu. Im Fokus stand die Frage, wie man von den Strategien zu geeigneten Instrumenten kommt, welche Kriterien an deren Auswahl anzulegen sind und wie die Erfahrungen von Good Practice genutzt werden können.

Das Resümee der Beratung

Moderiert wurde das Fachgespräch von der Unternehmensberaterin Mechthild Kopel (Wert.Arbeit GmbH, Berlin). Sie zog folgendes Resümee:

- Dialog ist eine positive Praxis, die viele Meinungen und Perspektiven einbezieht;
- Konzentration auf strategische Ziele findet weitgehend Zustimmung;
- Verzahnung der Ziele mit vorhandenen Strategien wird sichtbar.

Wünsche der Partner und Akteure beziehen sich auf

- mehr integrative Ansätze und fondsübergreifende Arbeit,
- Transparenz der Abläufe,
- verständliche Information der Bürger.

Silvia Schallau,
BBJ Consult AG

► **INFOS**

Informationen über alle Beiträge können auf den Internetseiten der Kontakt- und Beratungsstelle zur sozialpartnerschaftlichen Begleitung der Umsetzung des ESF in Brandenburg 2007-2013 unter www.kbs-dgb.de abgerufen werden.

Transnationale Projekte

In der Reihe ‚Transnationale Projekte' stellen wir das Projekt barrierefreier Tourismus in Brandenburg – Herausforderungen und Chancen vor. Es wird vom Tourismusverband Ruppiner Seenland e. V. und der Deutschen Angestellten-Akademie durchgeführt. Die Laufzeit geht von Oktober 2011 bis Dezember 2012.

■ Behinderte

Beschäftigung im barrierefreien Tourismus

Ziel des Projektes

Das Projekt hat das Ziel, Entwicklungen des barrierefreien Tourismus transnationaler Partner kennenzulernen und zu analysieren, um daraus Umsetzungsvorschläge für das Land Brandenburg zu generieren. Hintergrund ist: Schwerbehinderten Arbeitslosen gelingt es seltener als nicht schwerbehinderten Arbeitslosen, eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufzunehmen. Vor allem in der barrierefreien Tourismuswirtschaft können Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen geschaffen werden. Durch die Entwicklung barrierefreier Infrastruktur würde Brandenburg eine gute Plattform für zukünftige Integrationsprojekte bieten.

Input der transnationalen Partner

Transnationale Partner waren:

- I.Ri.Fo.R. Firenze ‚Institute for Research, Training and Rehabilitation – Florence' (Italien)
- Florida Centre de Formació, CV (Spanien)
- InstitutMontéclair (Frankreich)
- BialskopodlaskaLocal Action Group (Polen)

Der Input aus Italien bestand in den verschiedenen Good-Practice-Ansätzen für sehbehinderte Personen. So stehen beispielsweise im Florenzer Palazzo Davanzati Bücher in Brailleschrift mit Grundrissen der Zimmer des Museumsgebäudes zur Verfügung. Am Strand von Valencia (Spanien) wird ein ganzheitlicher Ansatz verfolgt, d. h. Personen mit Behinderungen erhalten ein Angebot von der Ankunft bis zur Betreuung im Wasser. Das Beispiel von Anger (Frankreich) beweist, wie auch in historischen Stadtkernen touristische Barrierefreiheit umgesetzt werden kann. Wie mit therapeutischem Reiten für Personen mit Behinderung die Destination in einer ländlichen Gegend aufgewertet wird, zeigt das polnische Beispiel.

Beispiele für Transferergebnisse

Die Projektergebnisse sind in einer Studie zusammengeführt worden (Download im Internet, s. u.). Darin werden Konzepte vorgestellt, die sich sowohl auf die berufliche Integration von Personen mit Behinderung als auch auf die Entwicklung von barrierefreien touristischen Angeboten beziehen. Weiterhin wurde ein Workshop-Curriculum zur Sensibilisierung von Dienstleistern für blinde und sehbehinderte Personen erstellt.

Kostja Gosau, Tourismusverband Ruppiner Seenland e. V.

Infos

Im Internet unter http://tinyurl.com/9rsgy5v
Das Projekt wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Anger (Frankreich) bietet einen barrierenfreien Stadtrundgang an

Barrierefreiheit am Strand von Valencia (Spanien)

Informationen in Braille im Florenzer Palazzo Davanzati (Italien)

Fotos: Tourismusverband Ruppiner Seenland e. V.

Die Bäckerei Plentz aus Schwante ist einer der Gewinner des Brandenburger Ausbildungspreises 2012. Arbeitsminister Günter Baaske zeichnete am 25. Oktober 2012 in der Potsdamer Staatskanzlei insgesamt acht Unternehmen aus. Neun weitere Betriebe erhielten Ehrenurkunden.

Foto: Uta Jacobs (LASA)

■ Unternehmen · Jugend

Ausbildung ist Zukunft

Wer als Unternehmen im Wettbewerb bestehen will, braucht Fachkräfte, die hervorragend ausgebildet sind. Die Berufsausbildung ist dazu ein wichtiger Baustein.

Bäcker, Flachglaser, Rohrleger oder Zieseleur, diese Ausbildungsberufe sind nicht der Renner. Dennoch gelingt es Unternehmen, mit attraktiven Angeboten Jugendliche für diese Ausbildungen zu begeistern, wie die Verleihung des diesjährigen Brandenburger Ausbildungspreises bestätigt.

94 Unternehmen, die Ausbildung in insgesamt 128 Berufen anbieten, hatten sich in diesem Jahr beworben. Die acht Preisträger erhalten jeweils 1.000 Euro. Sie zeichnen sich durch herausragende Ausbildungsqualität aus oder engagieren sich für besondere Aspekte, beispielsweise für Jugendliche mit Behinderung. Der Preis beruht auf einer Initiative der Partner des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses aus dem Jahr 2005 (s. Infokasten).

Trotz des absehbaren Fachkräftemangels bilden drei Viertel aller Betriebe in Brandenburg überhaupt nicht aus. Arbeitsminister Baaske plädierte in seiner Laudatio bei der Ausbildungspreisverleihung deshalb an die Unternehmen, die Ausbildungsbeteiligung zu erhöhen: „Gute Ausbildung ist ein Qualitätssiegel, auf das jeder Betrieb stolz sein kann und mit dem er werben kann. Wir müssen allen Jugendlichen eine Perspektive in ihrer Heimat geben. Nur so gewinnen wir Fachkräfte für die Zukunft", so Baaske.

Unter den Schulabgängern warb der Minister dafür, nicht nur die die Top-10-Berufe auszuwählen, sondern mehr Flexibilität zu zeigen. „Es gibt über 300 verschiedene Ausbildungsberufe allein in Brandenburg. Es lohnt sich, über den Tellerrand zu schauen und sich auch bei den Arbeitsagenturen beraten zu lassen. Gerade in den technischen Bereichen oder auch in der gesamten Gesundheits- und Pflegebranche werden händeringend Nachwuchskräfte gesucht", so Baaske. (em)

Ausbildungskonsens

Der Ausbildungskonsens ist Teil der Brandenburger Sozialpartnerschaft. Beteiligt sind: der Ministerpräsident, das Arbeitsministerium, das Ministerium für Bildung, Wirtschaft und Landwirtschaft sowie die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der BA, die Industrie- und Handelskammern (IHK), die Handwerkskammern (HWK), der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB), die Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) und der Landesverband der Freien Berufe Brandenburg (LFB). Ziel ist, möglichst allen Brandenburger Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anzubieten.

► **INFOS**

Im Internet unter
www.ausbildungskonsens-brandenburg.de

Ausbildungskonsens und Ausbildungspreis werden aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Die Preisträger des Ausbildungspreises 2012

Schelchen GmbH, Königs Wusterhausen
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Industriekauffrau/-mann, Fachinformatiker/-in, Industriemechaniker/-in, Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik.

Schulzendorfer Elektro GmbH, Schulzendorf
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik, Elektroniker/-in für Informations- und Telekommunikationstechnik.

Buchen RaffinerieService GmbH, Schwedt/Oder
Das Unternehmen bildet im folgenden Ausbildungsberuf aus: Fachkraft für Rohr-, Kanal- und Industrieservice.

Kunstgießerei Wilfried Hann, Altlandsberg
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Metall- und Glockengießer/-in, Metallbildner/-in, Ziseleur/-in.

Tilse Formglas GmbH, Nennhausen/Liepe
Das Unternehmen bildet im folgenden Ausbildungsberuf aus: Flachglasmechaniker/-in.

Bäckerei & Konditorei Plentz, Oberkrämer/Schwante
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Bäcker/-in, Konditor/-in, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk.

M & F Rhinluch Agrar GmbH, Wustrau
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Landwirt/-in, Tierwirt/-in.
(Preis des Ministeriums für Infrastruktur und Landwirtschaft für die Ausbildung in der Landwirtschaft)

arvato direct services Cottbus GmbH, Cottbus
Das Unternehmen bildet in folgenden Ausbildungsberufen aus: Servicefachkraft für Dialogmarketing, Kauffrau/-mann für Dialogmarketing, Kauffrau/-mann für Bürokommunikation, Fachinformatiker/-in für Systemintegration.
(Preis des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg für die Ausbildung von Menschen mit Behinderung)

Arbeitsminister Baaske mit den Gewinnern des Ausbildungspreises und der Ehrenurkunde

Fotos auf dieser Seite: Juliane Schünke

Jazz-Improvisationen von Moses Yoofee Vester

Jürgen Dusel, Behindertenbeauftragter des Landes Brandenburg bei seiner Laudatio für die Firma arvato direct services Cottbus

Aufmerksame Zuhörerinnen und Zuhörer bei der Preisverleihung

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

■ Fachkräfte · Regionalentwicklung

Pendler – einst Entlastung, jetzt Entwicklungspotenzial?

Folgt man der reinen Logik des Marktes, ist die uneingeschränkte Mobilität von Arbeitskräften nur zu unterstützen. Argumente dafür gibt es reichlich.

Besser anderswo Arbeit finden als zu Hause arbeitslos sein, besser dort nachgefragte Jobs mit den eigenen Kompetenzen ausfüllen und hierfür Pendeln in Kauf nehmen, als sich im Heimatort mit einem Arbeitsplatz unter Wert verkaufen. Diskussionen dieser Art sind auch in Brandenburg bekannt. Bis heute pendeln viele Tausende zu ihren Arbeitsplätzen und entlasten damit ihren Heimatarbeitsmarkt. Nicht zuletzt blickt man – wie andere Länder auch – auf jahrelange Abwanderungstendenzen.

Pendlerbewegungen hinterfragen

Was aber, wenn Heimatarbeitsmärkte durch Auspendeln gar nicht mehr wie bisher entlastet werden müssen? Wenn bisherige Auspendler mit ihren Qualifikationen und Arbeitserfahrungen eigentlich wieder in der eigenen Region gebraucht werden? Wenn Kommunen sogar darüber nachdenken, bisherige Einpendler, die sich über Jahre hinweg ja zumindest tagsüber in ihrer Region aufhalten, mitsamt ihren Familien zu Einwohnern zu machen? Zugegeben, das ist nicht überall in Brandenburg der Fall. Dennoch trägt eine Kombination aus guter wirtschaftlicher Situation und der demografisch bedingten Notwendigkeit, ältere Jahrgänge in den Unternehmen zunehmend zu ersetzen, dazu bei, dass sich zumindest einige Regionen in der Nähe der Metropole Berlin stärker um ihre Pendlerbewegungen Gedanken machen.

Fürstenwalde/Spree

Die Stadt Fürstenwalde/Spree ist so ein Fall. Seit 2006 ist sie Regionaler Wachstumskern und mit einem Besatz von fast 850 Unternehmen mit über 12.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wichtiger Industriestandort vor den südöstlichen Toren Berlins. Verkehrstechnisch per Schiene und Straße gut an die Metropole angebunden, konnte der Standort in den vergangenen Jahren relevante Arbeitsplatz- und Umsatzzuwächse verzeichnen – und weist dabei noch immer eine sehr hohe Pendlerintensität auf. 7.300 Einpendler und Einpendlerinnen zu Arbeitsplätzen in Fürstenwalde/Spree sowie 5.700 Auspendlerinnen und Auspendler zu Arbeitsplätzen in anderen Standorten dokumentieren einerseits die enge wirtschaftliche sowie arbeitspolitische Verflechtung von Fürstenwalde/Spree mit seinem näheren wie weiteren Umland. Diese Zahlen zeigen andererseits, dass der Standort mit seinen vier Industrieclustern Verkehr/Mobilität/Logistik, Energietechnik, Kunststoffe/Chemie und Metall heute sogar nennenswerte Einpendlerüberschüsse (+1.600) generieren kann. Bisher kann Fürstenwalde auch als leistungsfähiger Bildungs- und Forschungsstandort von der Nähe zu Berlin z. B. dadurch profitieren, dass fast doppelt so viel akademisch gebildete Fachkräfte nach Fürstenwalde/Spree ein- als auspendeln.

Transnationales Projekt sucht gute Beispiele

Auch wenn heute viele qualifizierte Einwohner die Stadt täglich zur Arbeit verlassen, profitiert Fürstenwalde bisher also per saldo von den Pendlerströmen. Aber wird das so bleiben? Andere Regionen mit Nähe zur Metropole Berlin zeigen, dass dies nicht immer der Fall sein muss. Hinzu kommt: Der wachsende Bedarf in Berlin-Brandenburg an Fachkräften, insbesondere in der Metropole Berlin und im vielfach prosperierenden ‚Speckgürtel', sowie das demografisch bedingt sinkende Arbeitskräfteangebot lassen erwarten, dass die Konkurrenz um Fachkräfte zwischen Standorten, Branchen und Unternehmen in den kommenden Jahren erheblich zunehmen wird. Vor diesem Hintergrund entschloss sich die Stadt 2011, in Kooperation mit dem Potsdamer Progress-Institut für Wirtschaftsforschung (PIW) und der Berliner PersonalTransfer GmbH ein transnationales Projekt ‚Transfer international-kommunal' auf den Weg zu bringen, das bis zum Jahresende 2013 in vergleichbaren Regionen Europas nach Good Practice im kommunalpolitischen Umgang zum Thema Pendlerverhalten suchen soll.

Mit ‚an Bord' sind Regionen, die sich in ähnlicher Konstellation im Schlagschatten europäischer urbaner Metropolen befinden und die sich ebenfalls mit Möglichkeiten, aber auch Grenzen kommunalpolitischer Antworten auf die Herausforderungen der Mobilität beschäftigen.

Belgien – Schweden – Österreich

Die Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens grenzt im Norden an das Dreiländereck Belgien-Deutschland-Niederlande, im Süden an Luxemburg und im Osten an Deutschland. Aufgrund der Nord-Süd-Ausdehnung des Gebietes weisen die neun Gemeinden der Gemeinschaft eine hohe Mobilität ihrer Bewohner auf, die sich im Süden stark auf den Raum Luxemburg, im Osten auf den Raum Aachen/Köln sowie im Westen und Norden auf größere belgische Städte bis hin zur Hauptstadt Brüssel richtet. In der Region dominieren mittlere und kleine Betriebe, die gegenwärtig zunehmend Probleme mit der Besetzung von Stellen mit Fachkräften haben. Sandviken kommun, eine Industriestadt mit 37.000 Einwohnern in der schwedischen Provinz Gävleborgs Län (Gävleborg) und Stammsitz des Spezialstahlunternehmens und Global Players Sandvik AB, verfügt über umfangreiche Erfahrungen im Standortwettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte und muss sich im Wettbewerb mit der nur 20 km nördlich gelegenen Provinzhauptstadt Gävle und der südlich gelegenen Landeshauptstadt Stockholm behaupten. Wiener Neustadt schließlich ist mit 41.000 Einwohnern zwar die elftgrößte Stadt Österreichs, muss sich hinsichtlich des Wettbewerbs um qualifizierte Arbeitskräfte dennoch mit der nur etwa 50 km nördlich gelegenen Bundeshauptstadt und Metropole Wien messen. Entsprechend verfügen Kommune und Arbeitsverwaltung über umfangreiche Erfahrungen bei der Bewältigung dieser Herausforderung.

Uwe Kühnert,
PersonalTransfer GmbH

► **INFOS**

Dr. Karsten Schuldt, PIW, E-Mail: piw-potsdam@t-online.de, Internet: www.piw.de

■ Frauen · Fachkräfte

Gewinnerinnen und Verlierer

Behaupten Frauen sich erfolgreicher auf dem Arbeitsmarkt als Männer? Eine Analyse des Lehrstuhls Wirtschafts- und Industriesoziologie der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus geht auf diese zentrale Frage ein.

Frauen scheinen auf dem Arbeitsmarkt in Cottbus besonders erfolgreich zu sein: Sie stellen mit gut 55 Prozent die Mehrheit der Beschäftigten. Damit werden die sonst in Deutschland üblichen Geschlechterverhältnisse (Anteil Frauen 46 Prozent, Männer 54 Prozent) geradezu auf den Kopf gestellt. Wie ist das zu erklären? Sind Frauen in Cottbus qualifizierter als Männer? Sind Cottbuser Arbeitgeber der Beschäftigung von Frauen gegenüber aufgeschlossener als anderswo, bevorzugen sie Frauen (und wenn ja, warum)? Nach ersten Hypothesen zeichnen sich u. a. folgende Zusammenhänge ab:

- Frauen profitieren vom Wachstum einiger traditioneller Dienstleistungsbranchen: Ein Viertel der sozialversicherungspflichtig tätigen Frauen arbeitet im Gesundheits- und Sozialwesen, ein weiteres knappes Fünftel in der öffentlichen Verwaltung. Die Männer verteilen sich gleichmäßiger auf alle Branchen. Die geschlechtsspezifische Segmentierung des Arbeitsmarktes ist viel stärker ausgeprägt als im Landes- und im Bundesdurchschnitt: So arbeiten Frauen in Cottbus häufiger in Gesundheitsberufen ohne Approbation, sozialen und pädagogischen Berufen sowie in Verwaltungs- und Büroberufen. Problematisch wird diese geschlechtsspezifische Segmentierung, wenn sie mit nachteiligen Arbeitsbedingungen für die Frauen einhergeht. Deshalb sollten Politik und Verwaltung sich ihrer Verantwortung, die sie in diesen teils öffentlich-rechtlich regulierten Branchen für Qualität und Quantität der Frauenerwerbsarbeit in Cottbus tragen, bewusst sein.
- Nur gut die Hälfte der Frauen ist sozialversicherungspflichtig in Vollzeit beschäftigt. Der auf den ersten Blick erhebliche Vorsprung der Frauen verringert sich dadurch. Es sind zwar mehr Frauen beschäftigt, hinter ihrem größeren Anteil an den Beschäftigungsverhältnissen steht aber kein entsprechend größeres Arbeitsvolumen (in Stunden). Frauen verteilen sozusagen die Arbeit untereinander. Der außerordentlich hohe Anteil an Teilzeit und Minijobs lässt vermuten, dass es sich zum Teil um Notlösungen und verdeckte Unterbeschäftigung handelt.
- Junge Frauen entscheiden sich häufiger als junge Männer, ihre berufliche Zukunft außerhalb ihrer Heimatregion Cottbus zu suchen: Unter den 18- bis unter 30-jährigen Abwandernden stellen junge Frauen die Mehrheit, unter den Zuwandernden sind sie in der Minderheit. Offenbar finden junge Frauen in Cottbus nur wenige attraktive Ausbildungsplätze und sehen kaum zufriedenstellende berufliche Möglichkeiten. Ihre Abwanderung verstärkt nicht nur die Probleme des demografischen Wandels, sondern lässt in Zukunft auch einen regionalen Fachkräftemangel insbesondere in den frauentypischen Berufsfeldern erwarten.

Foto: Fotolia

Cottbuser Frauen arbeiten häufig in Gesundheitsberufen ohne Approbation.

Fazit

Um diese geschlechtsspezifisch ausgeprägten besonderen Entwicklungen auf dem Cottbuser Arbeitsmarkt besser zu verstehen und Folgerungen für die Beschäftigungspolitik zu ziehen, bedarf es genauerer Analysen. Hierzu sollte die Expertise der Arbeitsmarktakteure vor Ort hinzugezogen werden. Interessante Hinweise sowohl auf die Ursachen als auch auf Möglichkeiten zur Problembearbeitung sind von vergleichenden Betrachtungen anderer Regionen zu erwarten. Dies gilt insbesondere für diejenigen, die ebenso wie Südostbrandenburg von krassen Strukturbrüchen (Wegbrechen der Textilindustrie und des Bergbaus) betroffen sind oder waren.

Heike Jacobsen/Andrea Winkler, BTU Cottbus

Arbeitsmarktanalyse

Die vorliegende Untersuchung gibt auf der Basis von Sekundäranalysen von Arbeitsmarktdaten einen Überblick über zentrale Entwicklungen in der Stadt Cottbus. Ziel ist, typische Problemkonstellationen zu identifizieren, auf die sich die künftige Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik einstellen muss. Es handelt sich um einen ersten vorwiegend deskriptiven Bericht, der weitere Analysen und empirische Erhebungen anregen soll.

► INFOS

- *Prof. Heike Jacobsen, E-Mail: Jacobsen@tu-cottbus.de*
- *Andrea Winkler, E-Mail: Andrea.Winkler@tu-cottbus.de*

(Die ausführliche Analyse finden Sie auf den Internetseiten von BRANDaktuell unter http://tinyurl.com/cgh75pr)

■ Qualifizierung

5 Fragen – 5 Antworten: Weiterbildungsprogramm für Führungskräfte

In der Artikelserie ‚5 Fragen – 5 Antworten' kommen Projektträger zu Wort, die den ESF nutzen. Dieses Mal wurde Eckhard Wilberg, Geschäftsführer der Unitechnik Automatisierungs GmbH, Eisenhüttenstadt befragt.

Foto: Unitechnik Automatisierungs GmbH

Eckhard Wilberg, Geschäftsführer Unitechnik Automatisierungs GmbH

Herr Wilberg, in Ihrem Unternehmen wird die Aus- und Weiterbildung Ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus Mitteln des ESF gefördert. Woher wussten Sie von den Fördermitteln und wie sie beantragt werden?

Wir arbeiten schon sehr lange erfolgreich mit der LASA Brandenburg GmbH zusammen. Im Rahmen regelmäßiger Gespräche wurden wir auf das ‚Programm zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg' aufmerksam.

Wofür setzen Sie die Mittel genau ein?

Unitechnik legt großen Wert auf die Aus- und Weiterbildung seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Weiterhin wird sehr früh und gezielt innerhalb des Unternehmens nach potenziellen Führungskräften gesucht. Angesichts der gegenwärtigen und künftigen demografischen Entwicklung ist dies ein ganz wichtiger Punkt für die Überlebensfähigkeit von Unitechnik. Eine Maßnahme in diesem Zusammenhang ist das Coaching dieser Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch erfahrene Trainer.

Die Angestellten lernen unter anderem sich selbst mit Stärken und Schwächen besser kennen. Sie trainieren, mit Konflikten umzugehen und diese im Sinne des Unternehmens zu lösen. Ziel war und ist es, die eigene Persönlichkeit im Führungsprozess optimal einzubringen sowie Fähigkeiten für den Aufbau und die Leitung erfolgreicher Teams zu erwerben. Ein angenehmer Nebeneffekt ist natürlich, dass die betreffenden Fachkräfte schon sehr zeitig ihre Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Unternehmens aufgezeigt bekommen und damit ein erhöhter Bindungseffekt an das Unternehmen einhergeht. Die Maßnahme ist also eine echte Investition in die Zukunft.

Nehmen wir an, Sie hätten die ESF-Fördermittel nicht in Anspruch genommen. Was würde in Brandenburg heute fehlen?

Unter Umständen würden hoch qualifizierte Fachkräfte aus Brandenburg abwandern, weil sie hier keine Entwicklungsmöglichkeiten für sich sehen. Menschen aus der Region in der Region zu halten, würde somit schwieriger werden.

Stichwort Öffentlichkeitsarbeit: Welche Erfahrungen haben Sie bisher gemacht? Was hat sich bewährt? Was können Sie anderen raten?

Wir haben schon sehr zeitig vor Maßnahmebeginn die entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgewählt und über die Förderung seitens des Europäischen Sozialfonds informiert. Ich denke, es ist sehr wichtig, diesen Beitrag der EU zur Entwicklung unserer nicht gerade strukturstarken Region zu kommunizieren. Damit wollen wir auch anderen Unternehmen deutlich machen, entsprechende Wege zu gehen und die gebotenen Möglichkeiten zu nutzen.

Sie haben vor rund einem Jahr die Mittel beantragt. Wie lautet Ihre Bilanz?

Die Bilanz ist uneingeschränkt positiv. Da die Richtlinie auch eine frauenfördernde Komponente beinhaltet, begrüßen wir es sehr, dass auch bereits eine Mitarbeiterin an der Maßnahme teilgenommen und die Förderung in Anspruch genommen hat. Alle an der Maßnahme Beteiligten bestätigen uns, dass die Trainingsmaßnahme ein wichtiger Baustein für ihre zukünftige Entwicklung als Führungskraft darstellt. Unabhängig davon kann die Bindungs- und Motivationswirkung solcher Maßnahmen nicht hoch genug bewertet werden. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Perspektive im Unternehmen aufgezeigt bekommen, sind motivierter und identifizieren sich noch stärker mit dem Unternehmen.

Agentur BELLOT

► INFOS

Internet: www.unitechnik-eh.de

Foto: Unitechnik Automatisierungs GmbH

Die Belegschaft der Unitechnik Automatisierungs GmbH vor dem Werkseingang.

■ Zuwendungsempfänger · Projektpraxis

Vom Antrag bis zum Verwendungsnachweis (Teil 3)

Dieser Teil beschäftigt sich mit dem Zuwendungsbescheid. Welche Rolle spielt dieser im Projektverlauf?

Der Zuwendungsbescheid ist ein Verwaltungsakt, mit dem die Förderung eines Projektes bekannt gegeben wird. Er enthält alle Angaben zur geförderten Maßnahme sowie Auflagen, Vorbehalte und Hinweise.

Nach der Antragsprüfung durch die bewilligende Stelle und bei Erfüllung der Fördervoraussetzungen wird ein Zuwendungsbescheid erteilt, in dem die Art und die Höhe der Förderung sowie der Zuwendungszweck genau angegeben sind. Darüber hinaus enthält der Bescheid Festlegungen zum Maßnahme- und Bewilligungszeitraum sowie über weitere zwingend zu beachtende Durchführungsbestimmungen. Das können zum Beispiel Mitteilungspflichten, Auflagen, Fristen zur Vorlage von Sachberichten oder Anwesenheitslisten sein. Daher sollte jeder Zuwendungsempfänger den Bescheid einschließlich aller Anlagen sorgfältig lesen.

Wichtiger Hinweis: Vor Erhalt des Zuwendungsbescheides darf mit der Projektdurchführung nicht begonnen werden!

Wichtige Anlagen

Der bewilligte Zuschuss ist zweckgebunden und darf ausschließlich nur für die Durchführung des Projektes verwendet werden. Sonst droht ein teilweiser oder vollständiger Widerruf des Zuwendungsbescheides und damit unter Umständen eine Geltendmachung von Erstattungsansprüchen. Wichtiger Hinweis: Vor Erhalt des Zuwendungsbescheides darf mit der Projektdurchführung nicht begonnen werden.

Mit dem Zuwendungsbescheid werden allgemeingültige und richtlinienspezifische Anlagen versendet. Es soll hier auf die wichtigsten kurz eingegangen werden:

- Allgemeine Nebenbestimmungen für Zuwendungen zur Projektförderung (ANBest-P bzw. ANBest-G für Zuwendungen an Gemeinden): Diese gelten, soweit im Bescheid zu einzelnen Punkten nichts Abweichendes geregelt ist. Zuwendungsempfänger sollten insbesondere auf die Bestimmungen zur Auftragsvergabe gemäß Ziffer 3 der ANBest-P achten.
- Bei ESF-geförderten Projekten wird ein Flyer mitgeschickt. Dieser Flyer erklärt die Anforderungen zur Informations- und Publizitätspflicht der Zuwendungsempfänger. Jeder Zuwendungsempfänger ist verpflichtet, alle an der Maßnahme beteiligten Personen sowie bei Veröffentlichungen, Veranstaltungen und sonstiger Öffentlichkeitsarbeit in geeigneter Weise auf die Finanzierung aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) hinzuweisen. Belegexemplare zu Dokumentations- und Nachweiszwecken sind aufzubewahren. Bei Verstoß drohen Sanktionen (s. auch S. 27 i. d. H., d. Red.).
- Mitgesandt wird eine Information des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie zur Bestellung von ESF-Marketingartikeln.
- Beigefügt wird auch der geprüfte und bestätigte Finanzplan und
- der geprüfte und gegebenenfalls veränderte Kosten- und Finanzplan, mit der Untersetzung in den Einzelpositionen, die für die Projektdurchführung verbindlich sind.

Worauf sollten Sie achten?

Während der Projektdurchführung erfolgt die Kontaktaufnahme unter Angabe der Projektnummer vor allem über das LASA Portal. Der Zuwendungsempfänger ist gemäß den ANBest-P verpflichtet, alle inhaltlichen und finanziellen Änderungen des Projektverlaufs gegenüber den Angaben des bewilligten Antrages unverzüglich mitzuteilen. Es ist wichtig, alles zu dokumentieren. Fragen Sie, wenn Sie sich unsicher sind! Die Mitarbeiterinnen des Call-Centers der LASA bzw. die im Bescheid genannten Ansprechpartner bzw. -partnerinnen sind gern bereit, Sie zu unterstützen.

Wenn es Einwände zum Zuwendungsbescheid gibt, kann innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe Widerspruch bei der LASA eingelegt werden. Der Zuwendungsbescheid wird rechtskräftig, wenn die Widerspruchsfrist abgelaufen ist bzw. wenn auf Rechtsmittel verzichtet wird. Dann erst darf mit der Projektdurchführung begonnen werden und die finanziellen Mittel abgerufen werden, wie es im Zuwendungsbescheid festgelegt wurde.

Voraussetzung einer Förderung

- eine gültige Richtlinie
- verfügbare Haushaltsmittel
- ein vollständiger und fristgerecht eingereichter Antrag unter Beachtung der Fördervoraussetzungen

Der Änderungsbescheid

Zuwendungsempfänger sind verpflichtet, Änderungen des Maßnahmeverlaufs (z. B. zeitliche Verschiebung, geänderte Teilnehmerzahl, Änderungen und Verschiebungen von Finanzplanpositionen) der LASA unverzüglich mitzuteilen und ausführlich zu begründen. Eine Änderungsmitteilung kann zusätzlich einen Änderungsantrag nach sich ziehen. Ein Änderungsantrag muss dann gestellt werden, wenn wesentliche inhaltliche Änderungen in der Umsetzung des Projekts eingetreten sind bzw. vorgenommen werden sollen. Nach Prüfung und Zustimmung werden die Veränderungen gegenüber dem ursprünglichen Bescheid mit dem Änderungsbescheid bekannt gegeben. Bestandteil des Änderungsbescheides ist jeweils der geprüfte und bestätigte, gegebenenfalls veränderte Kosten- und Finanzierungsplan.

Der Änderungsbescheid ist in der Regel sehr kurz, da zum Beispiel die allgemeinen Regelungen nicht noch einmal ausgeführt werden, sondern lediglich die geänderten Passagen, einschließlich der geänderten Anlagen, ersetzt werden. Auch der Änderungsbescheid sollte aufmerksam gelesen werden.

Max Gielen, Teamleiter Bewilligung,
LASA Brandenburg GmbH

► **INFOS**

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

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

■ Weiterbildung

Änderungen beim Bildungsscheck seit Juli 2012

Mit Inkrafttreten der Weiterbildungsrichtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie (MASF) im Juli 2012 trat auch eine Änderung beim Bildungsscheck in Kraft.

Die bereits ausgestellten Bildungsschecks können nach der alten Förderung noch eingelöst bzw. abgerechnet werden, wenn die Weiterbildung, für die der Bildungsscheck ausgestellt wurde, bis zum 30. Juni 2013 beendet ist. Der Weiterbildungsanbieter muss diesen Bildungsscheck bis spätestens zum 31. Dezember 2013 bei der LASA abrechnen.

Den Bildungsscheck nach der neuen Weiterbildungsrichtlinie können alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigte einmal pro Kalenderjahr beantragen, wenn

- ihr Hauptwohnsitz in Brandenburg liegt;
- sie nicht im öffentlichen Dienst beschäftigt sind und
- noch nicht für die Weiterbildungsmaßnahme angemeldet sind, für die der Bildungsscheck eingesetzt werden soll.

Der Bildungsscheck kann für Weiterbildungen, die mindestens 715 Euro kosten, beantragt werden. Jeder muss sich an den Kosten mit 30 Prozent beteiligen. Der Antrag ist online vom Interessierten bzw. von der Interessierten selbst zu stellen.

Bitte beachten Sie, eine verbindliche Anmeldung beim Weiterbildungsunternehmen oder der Beginn der Weiterbildung darf erst nach Erhalt des Zuwendungsbescheides erfolgen! (kr)

► INFOS

Die Details zur Richtlinie finden Sie auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH unter http://tinyurl.com/cbpgxdx

■ Ausbildung

Sonderprogramm für junge EU-Bürger

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) führt in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales ab Januar 2013 ein Sonderprogramm ‚Förderung der beruflichen Mobilität von ausbildungsinteressierten Jugendlichen und arbeitslosen jungen Fachkräften aus Europa' durch. Für das zweijährige Programm stellt das Bundesministerium bis zu 40 Millionen Euro pro Jahr zur Verfügung. Das Programm richtet sich an Jugendliche und junge Erwachsende im Alter von 18 bis 35 Jahren aus den EU-Staaten, die eine Ausbildung oder eine Arbeitsstelle in Deutschland aufnehmen wollen. Die Bewerber können Gutscheine für Sprachkurse im Heimatland oder in Deutschland bekommen. Außerdem werden Vermittlungsprojekte gefördert, wenn sie zusätzlich zum Vermittlungsprozess auch ausbildungsbegleitende Betreuung umfassen. Das Programm wird von der Zentralen Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) koordiniert. (kr)

Foto: Elke Mocker (LASA)

Rafal Dawidowicz aus Polen absolvierte 2011 eine Ausbildung zum Mechatroniker in Cottbus.

► INFOS

Pressemitteilung auf den Internetseiten der Bundesagentur für Arbeit unter http://tinyurl.com/csxgft9

■ Jugend in Aktion

2013 noch drei Antragsfristen

Mit dem Programm ‚Jugend in Aktion' werden Jugendgruppen, gemeinnützige Vereine und Einrichtungen der Jugendarbeit in 33 Staaten Europas gefördert. Das Programm soll die europäische Bürgerschaft junger Menschen fördern sowie die Zusammenarbeit im Jugendbereich stärken. Es ist in fünf Aktionsbereiche untergliedert, die jeweils verschiedene Unteraktionen umfassen. Die Aktionen bei 1.3 ‚Projekte der partizipativen Demokratie' basieren auf einer europäischen Partnerschaft zwischen zwei Programmländern. An dem Netzwerk müssen sich mindestens zwei Partner aus Deutschland und ein weiteres Programmland mit ebenfalls mindestens zwei Partnern beteiligen.

Gefördert werden z. B. Netzwerke für Austausch, Begegnungen junger Menschen mit politischen Entscheidungsträgern. Bei 5.1 ‚Begegnungen junger Menschen mit Verantwortlichen der Jugendpolitik' muss sich mit dem Konzept des ‚Strukturierten Dialogs' auseinandergesetzt werden. Das ist ein Instrument der EU-Kommission, mit dem Jugendliche über den ‚Bottom-up-Ansatz' aktiv in die Debatten zur Gestaltung der europäischen Jugendpolitik eingebunden werden sollen.

Interessante Optionen für Antragsteller ergeben sich aus den vergleichsweise hohen Förderquoten. Insgesamt werden in ‚Jugend in Aktion' in Deutschland jährlich ca. 700 Projekte durchgeführt. Zudem gibt es in 2013 voraussichtlich noch drei Antragsfristen: 1. Februar, 1. Juni und 1. September. (kr)

► INFOS

Details finden Sie auf der Webseite der Deutschen Agentur JUGEND IN AKTION unter www.jugend-in-aktion.de/aktionsbereiche

■ ESF-Zuwendung

Verstöße gegen die ESF-Publizitätspflichten

Der ESF-Zuwendungsempfänger wird im Zuwendungsbescheid verpflichtet, die Öffentlichkeit über die Finanzierung seines Projektes durch den Europäischen Sozialfonds zu informieren und zu publizieren. Bei Missachtung dieser Auflage im Zuwendungsbescheid drohen Sanktionen. Ein Merkblatt und ein Flyer mit der sogenannten Dreier-Regel unterstützen die Zuwendungsempfänger bei der Umsetzung der Auflagen.

Verschiedene Fälle werden unterschieden

Die Sanktionen sind mit der ESF-Verwaltungsbehörde des Landes Brandenburg abgestimmt. Die Verwaltungspraxis der LASA erstreckt sich auf alle bisherigen und zukünftigen Förderungen in der laufenden ESF-Förderperiode. Es wird unterschieden nach der Ausgabenrelevanz des Verstoßes und der Frage der Heilbarkeit.

Wenn der Zuwendungsempfänger für Öffentlichkeitsarbeit Geld ausgibt, wird unterschieden, ob die Publizitätspflicht nachholbar und der Verstoß damit heilbar oder nicht heilbar wäre.

Wenn die Versäumnisse nachholbar sind, wird auf Sanktionen verzichtet. Sind die Auflagen jedoch nach einer Überarbeitung trotzdem nicht erfüllt, werden die jeweiligen Ausgaben für die fehlerhafte Öffentlichkeitsarbeit vollständig nicht anerkannt.

Wenn die Publizitätspflicht aber nicht mehr nachholbar und damit auch nicht mehr heilbar ist, sollen folgende Beispiele zeigen, wie dann sanktioniert wird:

- Fehlen die Förderhinweise vollständig, ist die Ausgabenposition für Öffentlichkeitsarbeit nicht zuwendungsfähig. Die Ausgaben werden vollständig nicht anerkannt.
- Sind die Förderhinweise lediglich unvollständig, ist die betroffene Ausgabenposition für Öffentlichkeitsarbeit in Höhe von 25 Prozent zu kürzen.

Präsentieren Sie Ihre ESF-Projekte vor Ort und landesweit ESF-konform. Auf diese Weise fördern Sie den europäischen Gedanken und gewinnen Akzeptanz und neue Partner.

Wenn der Zuwendungsempfänger für seine Öffentlichkeitsarbeit keine Ausgaben plant, wird bei Verstößen wie folgt unterschieden:

- Liegt ein heilbarer Publizitätsverstoß vor, wird auf Sanktionen verzichtet, sofern die Versäumnisse nachgeholt wurden.
- Erfolgt keine Überarbeitung, wird die Zuwendung um 10 Prozent gekürzt.

Liegt ein Publizitätsverstoß vor und ist nicht mehr heilbar, wird wie folgt sanktioniert:

- Fehlen die Förderhinweise vollständig, wird die Zuwendung um 5 Prozent gekürzt.
- Sind die Förderhinweise unvollständig, wird die Zuwendung um 2 Prozent gekürzt.

Folge: Höhere Risikogruppe

Wenn ein Zuwendungsempfänger wiederholt gegen die Publizitätspflichten verstößt, werden seine Maßnahmen und Folgeprojekte in eine höhere Risikogruppe eingestuft. Das hat zur Folge, dass die LASA Brandenburg GmbH die Stichprobenanzahl zur Prüfung der Ausgabenpositionen erhöhen muss. Dies würde zu einem größeren Verwaltungsaufwand führen, der vom Zuwendungsempfänger allein zu vermeiden wäre. (kr)

► INFOS

Auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH finden Sie:

- *Merkblatt zu den Publizitätspflichten: http://tinyurl.com/bvnvfv7*
- *Checkliste für die ESF-konforme Öffentlichkeitsarbeit: http://tinyurl.com/cnpepoq*
- *Flyer zur 3er-Regel: http://tinyurl.com/c9znn4s*
- *Merkblatt zum Umgang mit Verstößen gegen die Publizitätspflichten: http://tinyurl.com/cv3paw4*

■ Jugend

Bitte vormerken:

ZUKUNFTSTAG 2013
für Mädchen und Jungen in Brandenburg
25. APRIL 2013

Dieses Datum sollten sich alle die vormerken, die an diesem Tag die Arbeitswelt mal live erleben wollen. Im Jahr 2012 nutzten 2.665 Mädchen und 2.443 Jungen den Zukunftstag, um zu erfahren, wie in einem Unternehmen und Institutionen gearbeitet wird und welche beruflichen Perspektiven es in ihrer Heimat gibt. Über 580 Betriebe und Einrichtungen öffneten dafür ihre Türen und boten rund 8.400 Plätze dafür an. Schülerinnen und Schüler, Eltern, Lehrkräfte und alle Veranstalter sind herzlich eingeladen, sich wieder zu beteiligen. Zur Information sollten Sie sich die Zusammenfassung der Aktivitäten und Erfahrungen des Aktionstages 2012 auf den Internetseiten des Brandenburger Zukunftstages ansehen. Neue Informationen gibt es ab Januar 2013. (kr)

► INFOS

Homepage des Brandenburger Zukunftstages: www.zukunftstagbrandenburg.de

Der Aktionstag wird aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Foto: INNOPUNKT (LASA)

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

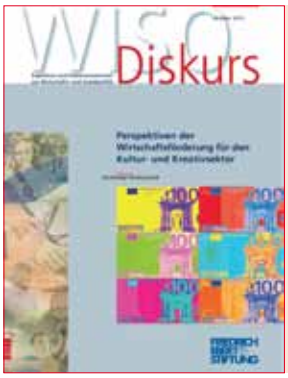
■ Kreativwirtschaft

Nachhaltige Förderinstrumente sind notwendig

Mit der Kultur- und Kreativwirtschaft werden große Wachstums- und Innovationspotenziale verbunden. Nach Darstellung der Bundesregierung zählt die Branche bei der Entwicklung von Beschäftigung und Umsatz zu den dynamischsten Wirtschaftszweigen des Landes. Sie stellt allerdings auch neue Anforderungen an das Wirtschaftssystem, denn Kreativwirtschaft bedeutet neue Produkte, neue Formen der Arbeit und der Produktion.

Vor diesem Hintergrund ist die Frage zu klären, ob die traditionelle Ausrichtung der wirtschaftspolitischen Förderinstrumente die bei dieser Branche gewünschten Ergebnisse erzielt. In ihrer Analyse beantworten die Bochumer Wissenschaftler Rolf G. Heinze und Fabian Hoose diese Frage wie folgt: „Traditionelle Förderstrategien wirken in der Kreativwirtschaft zumeist nur begrenzt. Auffällig ist beispielsweise, dass die verschiedenen Förderebenen bislang nicht sinnvoll miteinander verzahnt sind und teilweise Doppelstrukturen aufgebaut wurden."

Die Wissenschaftler fordern deshalb, dass die Förderpolitik für diesen Wirtschaftszweig dahingehend überprüft werden solle, wie erfolgreich die bisherigen Förderstrategien



für die Branche sind und wie eine ‚Passung' zwischen den Anforderungen und den Förderstrategien erreicht werden kann.

Außerdem weisen die Autoren darauf hin, dass die Förderpolitik die soziale Realität der Branche nicht ignorieren kann. Denn jenseits der schillernden Fassade der innovativen ‚Kreativen Klasse' drohen mancherorts prekäre Arbeitsverhältnisse mit einem hohen Grad an (Selbst-)Ausbeutung. (em)

► INFOS

Download der Analyse im Internet unter http://tinyurl.com/8vyy93w

■ EU

KMU-Bilanz

Die EU-Kommission hat im Oktober dieses Jahres den Bericht zur Leistungsbilanz 2012 von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) vorgelegt. Demnach kämpfen die KMU Europas weiterhin gegen die Krise und es ist den KMU in den meisten Mitgliedstaaten noch nicht gelungen, sich auf ihr Vorkrisenniveau hochzuarbeiten. Ausnahmen bilden Deutschland und Österreich. Nur in diesen beiden Ländern konnten die KMU sowohl bei der Bruttowertschöpfung als auch bei der Beschäftigung ihren Stand vor der Krise (2008) übertreffen. Betrachtet man die EU als Ganzes, so haben die Bemühungen der KMU insgesamt zu einem ‚beschäftigungsneutralen' Wachstum geführt.

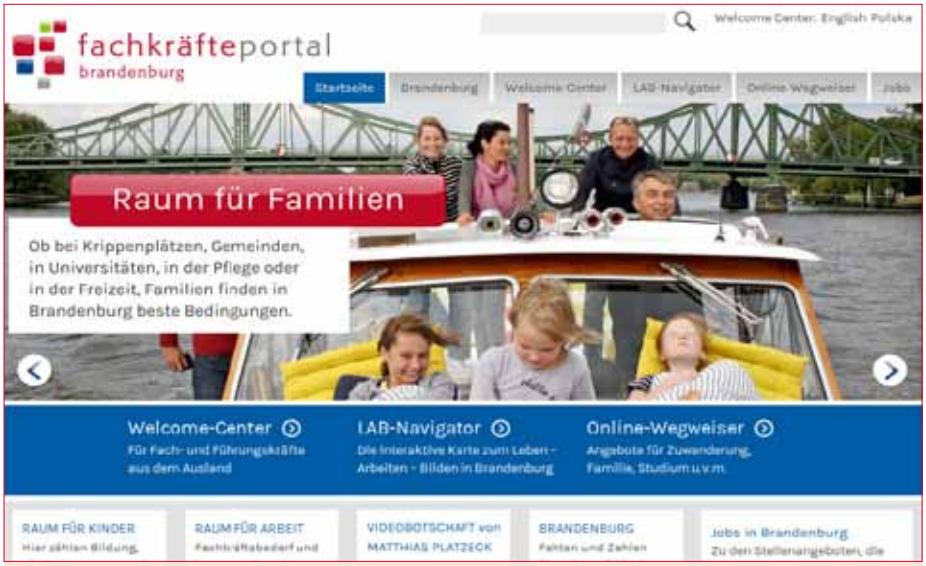
Um die kleinen und mittleren Unternehmen weiter zu stärken, kündigte der für Industrie und Unternehmertum zuständige Vizepräsident der Europäischen Kommission Antonio Tajani an, im November dieses Jahres einen europäischen Plan zur Förderung der unternehmerischen Initiative vorzulegen. (em)

► INFOS

Pressemitteilung und Leistungsbilanz 2012 im Internet unter http://tinyurl.com/dxgrfa4

■ Fachkräfte · Unternehmen

Online: Fachkräfteportal Brandenburg



Startseite des Online-Portals

„Wir wollen mit dem Portal für das Land Brandenburg werben. Die Menschen sollen wissen: Hier lebt es sich gut", so Arbeitsminister Baaske. Er hat am 23.10.2012 das Rückkehrerportal freigeschaltet. Das von der LASA und dem Arbeitsministerium mit einer Potsdamer Agentur entwickelte Portal enthält bisher etwa 50 Webseiten mit 1.200 Links zum Leben und Arbeiten in Brandenburg. Durch einen Navigator können bisher etwa 345 Unternehmen in 12 Branchen mit ihren Karriereseiten angeklickt werden. Weitere Unternehmen können sich gerne eintragen lassen. (em)

► INFOS

Im Internet unter: www.fachkräfteportal-brandenburg.de

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

■ Berufsorientierung · Ausbildung

Schule – und was dann?

Fachliche, soziale und methodische Kompetenzen – das sind die Anforderungen, die Ausbildungsbetriebe an ihre zukünftigen Auszubildenden stellen. Demgegenüber stehen die Jugendlichen, die eine wichtige Entscheidung für ihr Leben treffen müssen und diesen Übergang gleichzeitig mit ihren Wünschen und Zielen vereinbaren sollen.

Inwieweit können Schulen mit ihren Berufsorientierungsangeboten dazu beitragen, diese Übergänge erfolgreich zu begleiten? Diese Frage stand im Mittelpunkt der Fachtagung ‚Möglichkeiten und Perspektiven für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Ausbildungsmarkt'. Die im November stattgefundene Veranstaltung wurde vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie, dem Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg und der Universität Potsdam in Zusammenarbeit mit der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH durchgeführt. (em)

► INFOS

Tagungsdokumentation demnächst im Internet (LASA-Website) unter http://tinyurl.com/7nyt53z

Die Veranstaltung wurde aus Mitteln des ESF und des Landes gefördert.

Foto: Elke Mocker (LASA)

Die Referenten und Referentinnen trafen auf einen aufmerksamen Teilnehmerkreis.

■ Fachkräfte · Unternehmen

Das neue Anerkennungsgesetz

Deutschland braucht Fachkräfte! Viele Unternehmen, Handwerksbetriebe und Krankenhäuser sind schon jetzt auf ausländische Fachkräfte angewiesen. In der Vergangenheit konnten ausländische Qualifikationen in Deutschland oft nicht optimal eingesetzt werden, weil Verfahren zur Bewertung fehlten.

Seit dem 1. April 2012 sind die Möglichkeiten zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen erheblich besser geworden. Das Anerkennungsgesetz des Bundes schafft erstmalig einen allgemeinen Rechtsanspruch auf Überprüfung der Gleichwertigkeit eines ausländischen Berufsabschlusses mit dem deutschen Referenzberuf. Die ersten Erfahrungen nach einem halben Jahr zeigen einen positiven Start des Gesetzes – so die Bilanz in der Zeitschrift ‚Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 5/2012', die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) herausgegeben wird.

Allerdings verweist BIBB Forschungsdirektor Prof. Dr. Reinhold Weiß auf den hohen Beratungsbedarf im Vorfeld und auch während der Anerkennungsverfahren. (em)

► INFOS

Im Internet unter http://tinyurl.com/coow683

■ Unternehmen

Betriebsrätekonferenz

Foto: Elke Mocker (LASA)

Brandenburgs Ministerpräsident Matthias Platzeck bei seinem Eröffnungsvortrag

Die Stärkung der Sozialpartnerschaft von Gewerkschaften und Unternehmen ist für Ministerpräsident Matthias Platzeck eine wichtige Maßnahme, um ‚Gute Arbeit' in Brandenburg umzusetzen. „Entscheidend ist, dass wir zur Sicherung sozialer Standards die politischen, betrieblichen und gewerkschaftlichen Kräfte bündeln", so Platzeck auf der 2. Betriebsrätekonferenz am 22. November in Potsdam.

Auf der Tagung diskutierten die mehr als 100 Betriebsrätinnen und Betriebsräte mit Arbeitsminister Günter Baaske darüber, wie in den Brandenburger Betrieben die Sozialpartnerschaft gestärkt werden kann. Minister Baaske verwies dabei auf die drei Problemfelder der Ausbildung, gute Arbeitsbedingungen und Fachkräftesicherung. Insbesondere in diesen Bereichen sei es wichtig, dass Arbeitgeber, Gewerkschaften, Betriebsräte und die Politik gemeinsame Lösungen für den Standort Brandenburg finden.

Dass es hohe Erwartungen an die Sozialpartnerschaft und die Arbeit der Gewerkschaften gibt, zeigten die auf der Konferenz vorgestellte Kommunikationsstudie und eine Befragung unter 1.000 sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten aus Brandenburg. In seinem Schlusswort wünschte sich Staatssekretär Professor Wolfgang Schroeder, dass von der Konferenz ein Signal ausgehe, denn Sozialpartnerschaft ist der chancenreichste Weg zur Verbesserung der Verhältnisse. (em)

► INFOS

- *Infos zur Sozialpartnerschaft im Internet unter http://tinyurl.com/covv6xl*
- *Download der Beschäftigten-Befragung unter http://tinyurl.com/bl6d4kz*

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

BRANDaktuell verkleinert nicht nur den CO_2-Fußabdruck

Ab 2013 wird BRANDaktuell – arbeitspolitischer Informationsservice der LASA Brandenburg GmbH – als Druckversion eingestellt und umweltfreundlicher als Newsletter weitergeführt. Damit verändert eines der langjährigsten ESF-Projekte Brandenburgs sein Gesicht. Auch für das Redaktionsteam wird einiges anders: Was hat sie mit ihrer Arbeit im Projekt verbunden?

Foto: Sylvia Krell (LASA)

Erika Nilsson, Projektleiterin

Eine Zeit, die ich nicht missen möchte! 1993 gestartet mit einer 6-seitigen Nullnummer – dann wurden es 12 Seiten, dann 16, dann 20, dann 32. Wir erforschten die digitale Welt – Internet, Newsletter und Newsticker kamen hinzu. Redaktionelle Konzepte wurden angepasst, neu entwickelt. Das Informationsmedium BRANDaktuell begleitet die Brandenburger Arbeitspolitik seit zwei Jahrzehnten. All dies wäre über die lange Zeit nicht ohne ein engagiertes, streitbares, kreatives Team möglich gewesen. Dem gilt mein ganz besonderer Dank! Dank auch an alle Kooperationspartner, die der Zeitung all die Jahre ihre Ideen, ihre Beiträge, ihre Zeit schenkten. Nach 20 Jahren BRANDaktuell habe ich zum Veranstaltungsmanagement der LASA gewechselt. Dem Redaktionsteam wünsche ich weiterhin viel Erfolg!

Foto: Andreas Gottbehüt

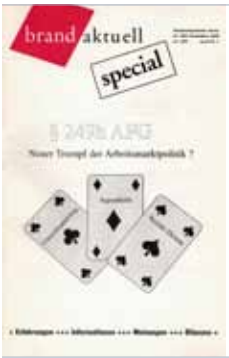
Dr. Elke Mocker, Redakteurin

Mit BRANDaktuell verbinde ich das Schreiben auf den Punkt. Das gilt insbesondere für juristische und wissenschaftliche Texte, die mir vertraut sind, da ich selbst vor meiner fast 20-jährigen Tätigkeit für BRANDaktuell wissenschaftlich tätig war. Während meiner Redaktionsarbeit habe ich gelernt, dass auch komplizierte Sachverhalte einfach und verständlich erklärbar sind. Allerdings wird dieser Schreibstil, obwohl er oft mit mehr Aufwand verbunden ist, nicht von allen Autoren geschätzt. Es fällt häufig das Argument: Der Inhalt sei anstelle der Form wichtiger – aber lesefreundlicher ist es nicht. Deshalb werde ich mich auch im Jahr 2013 als Online-Redakteurin von BRANDaktuell bemühen, komplizierte Sachverhalte für Sie einfach zu formulieren, verständlich aufzubereiten und informativ darzustellen.

Foto: Sylvia Krell (LASA)

Petra Werner, Redaktionsassistentin

Die korrekte Umsetzung des Layouts und die Einhaltung der Layoutrichtlinien liegen mir



immer sehr am Herzen. Wir haben das Layout des Heftes während unserer Projektlaufzeit mehrmals ‚modernisiert', um BRANDaktuell für Sie lesefreundlich zu gestalten. Das war immer wieder eine Herausforderung, hat mir aber stets großen Spaß gemacht. Ich freue mich, auch im Jahr 2013 den Newsletter technisch so umzusetzen, dass dieser für Sie auch vom Layout ansprechend lesbar ist.

Foto: Sylvia Krell (LASA)

Uta Jacobs, Redakteurin

Die Arbeit für BRANDaktuell hat mir Einblicke eröffnet in Projekte, in Unternehmen und in Themen. Die Besuche bei Projekten oder bei Unternehmen, die Menschen, die ich dort kennengelernt habe, waren für mich das Besondere an der Arbeit. Das, was ich dort gesehen habe, für andere aufzuschreiben, machte mir große Freude, ebenso wie ein gelungenes Foto. Nach mehr als 16 Jahren ist es aber gut, etwas Neues zu beginnen. Ab dem nächsten Jahr wechsele auch ich zum Veranstaltungsmanagement der LASA Brandenburg GmbH.

Foto: Uta Jacobs (LASA)

Sylvia Krell, Redakteurin

Für mich ist es die Weiterbildung, die wir dank des ESF innerhalb des Projektes nutzen konnten. Praktisch qualifizierten wir uns in fünf Berufen – Journalistik, Grafik, Design, Fotografie und Satz. Diese One-Table-Methode ist inzwischen Trend in kleinen Redaktionen und die Arbeit war deshalb abwechslungsreich und gab kaum Gelegenheit für Routine. Die rasante Software-Entwicklung der digitalen Medien im Druckbereich erlebten wir quasi ganz nah mit. Dass ich von all den Fertigkeiten zukünftig nicht mehr alle einsetzen kann, stimmt mich etwas traurig. Nichtsdestotrotz freue ich mich, auch in der reinen digitalen Lebensphase von BRANDaktuell dabei zu sein.

(en), (em), (pw), (jac), (kr)

Wir würden uns freuen, alle Leserinnen und Leser in der Abonnement-Liste für den Newsletter wiederzufinden.

Schöne Feiertage und für 2013 alles Gute!
die Redaktion BRANDaktuell

BRANDaktuell ab 2013

Die Produktpalette von BRANDaktuell umfasst weiterhin

- BRANDaktuell-News: täglich auf der BRANDaktuell-Startseite und der LASA-Homepage,
- BRANDaktuell-Newsletter: 14-täglich.

Wenn Sie für den Newsletter noch nicht angemeldet sind, können Sie das im BRANDaktuell-Web erledigen, damit Sie weiterhin über arbeitspolitische Neuheiten informiert bleiben.

► INFOS

Die Newsletter-Anmeldung finden Sie unter: www.lasa-brandenburg.de/brandaktuell/Bestellung.6.0.html

LAND BRANDENBURG

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie

Fotos: Fotolia.de; Sylvia Krell (LASA)

Brandenburger Innovations-Assistentin/-Assistent

Förderprogramm für innovative Nachwuchsfachkräfte

Das Arbeitsministerium will die Innovation in Brandenburger Unternehmen voranbringen und Fachkräfte gewinnen. Dafür übernimmt es künftig für bis zu 24 Monate 60 Prozent des Arbeitnehmer-Bruttogehaltes, wenn Unternehmen eine Innovationsassistentin bzw. einen Innovationsassistenten einstellen. Am 1. Oktober 2012 startete das neue Förderprogramm mit 4,5 Millionen Euro aus dem ESF. Gefördert werden kleine und mittlere Unternehmen, die Absolventinnen bzw. Absolventen einer Hochschule oder einer beruflichen Aufstiegsfortbildung (Meister/Techniker/Fachwirte) als Assistenten einstellen, um mit ihrem aktuellen technischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Know-how die Leistungsfähigkeit des Unternehmens zu verbessern. Zu berücksichtigen ist die Lohnuntergrenze: Mindestens 2.200 Euro brutto sind Pflicht.

Die Richtlinie ‚Beschäftigung von Innovations-Assistentinnen/-Assistenten' ist Teil der Fachkräftestrategie der Landesregierung. Weitere Informationen zur Förderung bei der LASA: www.lasa-brandenburg.de.

Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft

EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

www.esf.brandenburg.de
www.masf.brandenburg.de