

BRANDaktuell

**Behindertengerecht:
BSI-Projekt in Wildau
baut Geh- und
Radwege**
Seite 3

**Zeitgerecht:
eine qualifizierungs-
orientierte Arbeitszeit-
politik**
Seite 6 - 7

**Altersgerecht:
Qualifizierungs-
strategien für aktives
Altern**
Seite 9

**Nationengerecht:
Bescheide für
Brandenburger
EQUAL-Projekte
übergeben**
Seite 16

**Jugendgerecht:
MASGF fördert
junge Leute an der
2. Schwelle**
Seite 18



Hartz-Vorschläge erweitern Aktionsfeld für
kommunale und wirtschaftliche Infrastruktur

INHALT

Projektprofile

3

Für Rollstühle und Kinderwagen geeignet
Wildauer BSI-Projekt baut behindertengerechten Geh- und Radweg

Akzente

4 - 5

Hartz - Aktionsfeld zur Verbesserung der kommunalen
und wirtschaftsnahen Infrastruktur

Potsdam-Fenster

6 - 7, 8

Zeit für lebenslanges Lernen
Ansatzpunkte für eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitpolitik

Von Abbruchgewerbe bis Zuckerindustrie
Auskünfte aus dem Gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg

Tagungsreport

9

Aktives Altern - Möglich? Wichtig?! Notwendig!
Gemeinsame Fachtagung gab Antworten

Rechteck

9

Neue Rechtsfolge: Verwaltungsrecht - Grundkurs

Arbeitsmarkt in Kürze

10 - 11

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung
Ergebnisse aus der sechsten Erhebungswelle des Betriebspanels Brandenburg

EU-Schwerpunkt

12 - 13

Die Deutsch-Polnische Jugendfabrik (DPJ)
GI INTERREG III in der Euroregion Pro Europa Viadrina

Förderinformationen

14 - 15

Kooperation statt Konkurrenz - Möglichkeiten der Arbeitsmarkt-
förderung in der deutsch-polnischen Grenzregion

EU-Spezial

16, 17

Die Stärken ausbauen und die Schwächen abfedern
Deutsch-polnische Zusammenarbeit im Grenzraum Brandenburg-Lubuskie

Nun kann 's losgehen - Zuwendungsbescheide für Brandenburger EQUAL-EPs

Prignitzer EQUAL-Teilprojekt

Fördertopf

18

Jugend 2005: Angebote an der 2. Schwelle
MASGF fördert fünf Kampagnen für junge Leute



**Sabine
Kamps**

Arge LASA-IMU

Nebenbei bemerkt ...

... startete am 1. September 2002 das Projekt p.net - Personalentwicklungsnetzwerk Brandenburg.

Auf Initiative der IG-Metall und in enger Zusammenarbeit des IMU-Instituts mit der LASA Brandenburg GmbH werden neun regionale Netzwerke aufgebaut. Ziel dieser Netzwerke ist es, kleine und mittlere Unternehmen bei allen Fragen der Personalentwicklung und Personalplanung zu unterstützen und bedarfsgerecht zu beraten.

Die eingesetzten Regionalbeauftragten verfügen durch die enge Anbindung an die IG-Metall-Verwaltungsstellen und durch das Aktionsprogramm des Landes Brandenburg und der IG-Metall-Betriebsleitung bereits über Kontakte zu mehr als 150 Unternehmen.

Neu an p.net ist die Trägerkonstellation, eine Arbeitsgemeinschaft (Arge) aus LASA und IMU-Institut, womit der Kooperationsgedanke auch institutionsübergreifend realisiert wird.

p.net wird vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg gefördert. Das Projekt setzt bereits die Empfehlungen der Hartz-Kommission bezüglich präventiver Arbeitsmarktpolitik um. So werden z. B. spezielle Dienstleistungen für kleine und mittlere Unternehmen im Sinne einer Personalplanungsberatung angeboten, um Personalentwicklung am tatsächlichen Bedarf des jeweiligen Wirtschaftsraumes auszurichten.

Damit agiert p.net auch als Schnittstelle zwischen Unternehmen und Arbeitsamt und wird als Moderator zwischen diesen und weiteren Fördermittelgebern Vorschläge zur Optimierung entwickeln. Eine enge Zusammenarbeit mit den Informations- und Beratungsstellen der LASA schafft Synergieeffekte.

Das Koordinationsteam der Arbeitsgemeinschaft p.net hat sein Büro im IG-Metall-Haus Berlin bezogen und wird Sie über die zukünftigen Projektaktivitäten aktuell informieren.

Für Rollstühle und Kinderwagen geeignet

Wildauer BSI-Projekt baut behindertengerechten Geh- und Radweg

In Wildau wird kräftig gebaut. „Das liegt daran, dass wir beim Straßen- und Wegebau immer noch gewaltigen Nachholbedarf haben, was man eigentlich nicht vermutet, weil wir zum Speckgürtel Berlins gehören“, so Marion Stiller von der Koordinationsstelle Wirtschaft und Arbeit des Landkreises Dahme-Spreewald. Um dieses Defizit zu beheben, setzt der Landkreis neben den Vergabe-ABM nun auch verstärkt auf das neue Beschäftigungsinstrument 'Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI)', das ja diese kommunalen Bedarfe abdecken soll (s. rechte Spalte).

Noch im Juni dieses Jahres waren die Gehwege der Schillerallee in Wildau, eine Anliegerstraße mit Eigenheimen, nur aus Sand. Drei Monate später sieht es schon anders aus. Grau und rot gepflasterte Geh- und Radwege säumen die Asphaltstraße. Es fehlt nur noch die Bepflasterung einiger Grundstückseinfahrten, dann kann das BSI-Projekt termingerecht Ende September beendet werden.

Dann ist es auch für Rollis aus dem benachbarten Seniorenheim möglich, die Schillerallee als Durchgangsstraße zu nutzen. Denn bevor das Projekt startete, war die Absetzung der Gehwege, also der

rum zu gelangen“, erläutert Marion Stiller.

Durchgeführt wird die Maßnahme von einer kleinen und mittelständischen Baufirma, die für das Projekt fünf Stammarbeitnehmer und drei vom Arbeitsamt vermittelte Teilnehmer eingesetzt hat. Für Siegmund Kny, Geschäftsführer der ABS Wildau, der die BSI-Maßnahme als Dienstleister koordiniert, bringt diese Arbeitnehmerkombination sinnvolle Synergieeffekte: „Die arbeiten zusammen und sitzen alle zusammen im Bauwagen, da ist keine Gruppe getrennt, und so sprechen sie miteinander und können Vorurteile abbauen.“ Da auch der Arbeitgeber genauer urteilen kann, wie ein Projektteilnehmer unter Wettbewerbsbedingungen arbeitet, bieten sich, wie auch in diesem Fall, eher Übernahmechancen nach Projektende.

Weitere BSI-Projekte geplant

Aufgrund des erfolgreich durchgeführten Projektes setzt Marion Stiller, als 'Verzahnungsverantwortliche', neben Vergabe-ABM auf BSI-Maßnahmen, um kommunale Infrastrukturmaßnahmen

realisieren zu können. So sind auch in Wildau, wo der Geh- und Radwegbau forciert werden soll, weitere BSI-Projekte geplant.

„Bei den begrenzten Haushaltsmitteln ist den Kommunen jede Förderung willkommen, wenn es darum geht, investive Maßnahmen kostengünstig durchzuführen. Deshalb meine ich, dass das neue Förderinstrument auch weiterhin so angenommen wird“, so die Einschätzung von Marion Stiller. (em)



Endlich gibt es keine Hindernisse mehr für 'Rollis'



Noch fehlt der letzte Feinschliff

behindertengerechte Ausbau, aus Kostengründen nicht vorgesehen. Da aber die BSI-Förderung sinnvolle Erweiterungen geplanter Bauvorhaben vorsieht, konnte der nicht geplante behindertengerechte Ausbau der Rad- und Gehwege zusätzlich finanziert werden.

„Und es macht Sinn, die Geh- und Radwege so auszubauen. Denn dadurch wird den BewohnerInnen des Altenheims eine sichere und behindertengerechte Alternative geboten, um zum Einkaufszent-

BSI-Förderung

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurde zum 1. Januar 2002 die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI) neu eingeführt. Mit dieser Förderung kann das Arbeitsamt öffentlich-rechtliche Körperschaften projektorientierte Zuschüsse zu den Kosten für Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur geben, wenn diese Arbeiten von einem Wirtschaftsunternehmen durchgeführt und dabei vom Arbeitsamt vermittelte ArbeitnehmerInnen eingestellt werden. Der Zuschuss des Arbeitsamtes darf grundsätzlich nicht 25 Prozent der voraussichtlichen Gesamtkosten des Projektes übersteigen. Die Zahl der vom Arbeitsamt zugewiesenen ArbeitnehmerInnen darf nicht höher als 35 Prozent der bei dem Antrag insgesamt eingesetzten Arbeitnehmer sein.

Infos

BSI - Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung, LASA-Praxishilfe Nr. 12. Kostenlose Bestellungen: LASA, Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00

Projektinfo

Kurzbeschreibung

An dem vom 1. Juli bis 30. September 2002 durchgeführten Geh- und Radwegbauprojekt nahmen insgesamt acht Teilnehmer teil, davon drei vom Arbeitsamt vermittelte Kräfte.

Finanzierung

Das Projekt finanzierte sich über BA-Mittel und einem kommunalen Eigenanteil.

Kontakt

LK Dahme-Spreewald, Koordinationsstelle Wirtschaft und Arbeit, Brückenstraße 41, 15711 Königs Wusterhausen; Marion Stiller, Tel.: (0 33 75) 26-23 30, Fax: -22 02, E-Mail: Marion.Stiller@dahme-spreewald.de

Hartz - Aktionsfeld zur Verbesserung der kommunalen und wirt-

„Ich bin sicher, dass uns die Hartz-Vorschläge in der Beschäftigung ein gutes Stück voranbringen w

Der Pulverdampf des Wahlkampfes hat sich verzogen und macht den Blick wieder klarer. Den Hartz-Vorschlägen wird es wohl so gehen, wie manchen anderen Ideen, dass nämlich eine vorurteilsfreie und nicht taktisch motivierte Prüfung zu Bewertungen führt, die die Chancen dieses Konzepts deutlich erhöhen. Ich bin keineswegs ein Anhänger der Devise 'Viel Feind - viel Ehr', sondern möchte für die Umsetzung möglichst viele Verbündete gewinnen. Denn auf die Umsetzung - die Praxis kommt es jetzt an!



Günter Baaske

Ich bin sicher, dass uns die Hartz-Vorschläge in der Beschäftigung ein gutes Stück voranbringen werden:

Mit der Forderung nach Verzahnung von Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und Strukturpolitik greift die Kommission wesentliche arbeitsmarktpolitische Erfahrungen der ostdeutschen Länder aus den vergangenen 12 Jahren auf. Ideales Aktionsfeld ist dabei, wie vielfach - z. B. von Brandenburg unter dem Stichwort 'Kommunale Beschäftigungsinitiative' - vorgeschlagen, die Verbesserung der kommunalen und wirtschaftsnahen Infrastruktur. Dies ist ein sinnvolles Einsatzfeld für die auch nach Auffassung der Kommission weiterhin erforderliche öffentlich geförderte Beschäftigung, die allerdings nicht nur mit Mitteln der Beitragszahler, sondern auch aus Steuermitteln zu finanzieren ist.

Ostdeutschland braucht eine verstärkte Förderung

Ostdeutschland braucht über mindestens fünf Jahre hinweg eine verstärkte Förderung kommunaler Infrastrukturinvestitionen. Diese bedeutet erstens unmittelbar zusätzliche Beschäftigung. Zweitens ist eine moderne Infrastruktur eine wesentliche Voraussetzung für die Ansiedlung neuer Betriebe - ein sekundärer Beschäftigungseffekt. Die Kommunen sind der Dreh- und Angelpunkt dieser Strategie. 70 Prozent al-

ler öffentlichen Infrastrukturinvestitionen erfolgen bei den Kommunen - oder besser gesagt: müssten erfolgen. Denn nach einer Berechnung des Deutschen Instituts für Urbanistik müsste das kommunale Investitionsniveau um 40 Prozent höher liegen, tatsächlich ist es aber in den letzten 10 Jahren um ein Drittel gesunken. Der Grund liegt in der mangelnden Finanzkraft der Gemeinden. Wer hoch verschuldet ist, der nimmt keine zusätzlichen Kredite auf und es ist daher richtig, diese Infrastrukturinvestitionen durch ein Vorziehen von Teilen des Solidarpakt II zu finanzieren.

Der Werkzeugkasten der Wirtschaftsförderer wird ergänzt: Der Job-Floater - ein zinsgünstiges Darlehen, das jeweils zur Hälfte als Förderkredit und als eigenkapitalähnliches Nachrangdarlehen gewährt wird - bietet eine Lösung für die notorische Eigenkapitalschwäche der überwiegend kleinen und mittleren ostdeutschen Unternehmen (KMU) an. Das Darlehen beträgt bis zu 100.000 Euro und wird anlässlich der Einstellung von Arbeitslosen gewährt. Es entlastet diese KMU auf jeden Fall - zumindest in Höhe der Zinsdifferenz zwischen der bisherigen Bankfinanzierung der Kredite und den zinsgünstigen Job-Floater-Krediten.

Nun haben wir in Brandenburg natürlich nicht die Hände in den Schoß gelegt, um abzuwarten, wann denn nun etwas veranlasst wird - von wem auch immer. Unsere Arbeitslosigkeit ist zu hoch, als dass wir uns in den Schaukelstuhl setzen könnten.

Wir haben in Brandenburg - insbesondere auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen - eine Reihe von Projekten, die in Richtung Hartz-Vorschläge gehen. Ich will hier nur vier solcher Beispiele herausgreifen:

1. Verzahnung von Entwicklung der kommunalen Infrastruktur mit Beschäftigungsförderung

Das Projekt 'Veranstaltungs- und Tagungshaus Uckermärkische Bühnen Schwedt (ubs)' ist Bestandteil eines komplexen Investitionsvorhabens der

Stadtverwaltung Schwedt (Oder). Es beinhaltet den Bau eines Veranstaltungs- und Tagungshauses an den Ubs im 2. Bauabschnitt (nach erfolgter Investition im 'Großen Haus') und des Ausbaus der Ubs als Messestandort in Form eines Hallenfoyers als Verbindungselement zwischen 'Großem Haus' und Neubau. Das Vorhaben trägt zur Verbesserung der Standortqualität sowie der interkommunalen Wettbewerbsfähigkeit der Stadt Schwedt (Oder) bei. Gleichzeitig hat das Projekt Bedeutung auch für die deutsch-polnische Region.

Durch die Gewährung von Beschäftigung schaffender Infrastrukturförderung (BSI) gem. § 279a SGB III konnte das Gesamtvorhaben abgesichert werden: Insgesamt wurde für die Jahre 2002 und 2003 eine Förderung in Höhe von 487.000 Euro durch das Arbeitsamt bewilligt und damit Investitionen der Stadt in Höhe von 3.232.671 Euro ergänzt. Verbunden damit erhalten 47 ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit einer Beschäftigung in gewerblichen Unternehmen.

2. Bedarfsorientierte Qualifizierung

Seit Oktober 2000 soll mit den einzelnen Kampagnen des MASGF-Förderprogrammes INNOPUNKT die Kompetenz der Bildungsdienstleister im Land verbessert und die regionale Zusammenarbeit optimiert werden.

In der INNOPUNKT-Kampagne 'Qualifizierung nach Maß in Brandenburg - Förderung von Netzwerkinitiativen zur vorausschauenden Qualifikationsbedarfsermittlung und passgenauen Qualifizierung' werden seit Ende 2001 in sechs Projekten für 200 Betriebe über die Ermittlung zukünftiger Qualifikationsbedarfe Weiterbildungsmaßnahmen initiiert und durchgeführt, die den betrieblichen Erfordernissen und den Belangen der Beschäftigten möglichst optimal entsprechen. In den Netzwerken arbeiten die Betriebe dazu mit Bildungsträgern, Forschungseinrichtungen, Arbeitnehmervertretungen u. a. Netzwerkpartnern (wie z. B. den Arbeitsämtern, Kammern, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften) zusammen. Aus mehr als 50 Bewerbern wurden die sechs besten Projekte, darunter das Zentrum Aus- und Weiter-

schaftsnahen Infrastruktur

erden!“

bildung (ZAL) Ludwigsfelde mit seinem Projekt INNOQ-KMU, ausgewählt.

Das ZAL baut mit INNOQ-KMU einen Pool von 100 Betrieben auf. Dabei werden die Arbeitsplätze von 300 MitarbeiterInnen durch passgenaue Qualifizierung stabilisiert und 100 neue Arbeitsplätze für Arbeitslose geschaffen. Für mindestens 20 Unternehmen werden konkrete Bedarfsanalysen und Personalentwicklungspläne erstellt. Über ein Arbeitgeberservicebüro (AGSB) in Potsdam und Ludwigsfelde werden alle Anfragen und Probleme der Unternehmen gebündelt und mit den Mitwirkenden im Netzwerk bearbeitet.

Die guten Erfahrungen des ZAL zeigten sich in den letzten drei Jahren z. B. in 92,4-prozentigen Vermittlungsraten bei der Qualifizierung von 509 Arbeitslosen in 18 Firmen der Region.

3. Ost-West-Kooperation bei der Ausbildung Jugendlicher

Die in Schwedt (Oder) ansässige Firma Butting Edelstahlrohrservice GmbH und Co. KG ist eine Tochter des niedersächsischen Unternehmens Butting mit Sitz in Knesebeck. Das Unternehmen übernimmt Komplettverrohrungen von Industrieanlagen vorrangig für Chemie und Papierindustrie. An beiden Standorten zusammen bildet Butting in acht Berufen 80 Auszubildende aus, davon 10 Prozent am Standort Schwedt als Anlagenmechaniker Fachrichtung Schweißtechnik. Butting will den Ausbildungsstandort Schwedt weiter ausbauen. Bereits jetzt wird in die Ausbildung erheblich investiert mit einer aufwändig ausgestatteten Lehrwerkstatt und qualifizierten Ausbildern. An der Berufsschule wurde eigens eine Fachklasse eingerichtet, die von den Auszubildenden ab dem 3. Ausbildungshalbjahr besucht wird. Die angehenden Anlagenmechaniker lernen im Rahmen einer ausgeklügelten Ausbildungskooperation jeweils 36 Wochen pro Jahr am Standort Knesebeck und besuchen in dieser Zeit auch die Berufsschule im niedersächsischen Gifhorn; 16 Wochen entfallen auf die praxisorientierte Ausbildung in Schwedt. Die berufliche Zukunft der jungen Fachkräfte und die Zukunft des Unternehmens werden durch die Über-

nahme am Standort Schwedt abgesichert.

4. Netzwerk für SozialhilfeempfängerInnen

Das Netzwerk zur Verbesserung der Arbeitsvermittlung von SozialhilfeempfängerInnen durch Trainingsmaßnahmen, Arbeitsberatung unter Nutzung der Selbsthilferessourcen und sozialpädagogischen Begleitung (NATAN) ist eines der vom Bundesarbeitsministerium (BMA) geförderten MoZArT-Projekte (Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit der Arbeitsämter mit den Trägern der Sozialhilfe).

Ziel des Projektes ist es, im Verlaufe von zwei Jahren ca. 250 SozialhilfeempfängerInnen und ArbeitslosenhilfeempfängerInnen des Landkreises Potsdam-Mittelmark mit ergänzender Sozialhilfe zu betreuen und unter Nutzung von Förderinstrumenten nach SGB III und BSHG ca. 25 Prozent der TeilnehmerInnen in Arbeit am ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln. Dabei konzentriert sich die Projektleitung um Katrin Urban und Astrid Richter vom Arbeitsamt Belzig sowie Gertrud Meißner vom Amt für Soziales Belzig vorrangig auf die Zielgruppe der jugendlichen SozialhilfeempfängerInnen unter 25 Jahre und auf die Gruppe der SpätaussiedlerInnen.

Zunächst wird durch eine Arbeitsvermittlerin des Arbeitsamtes Potsdam, Geschäftsstelle Belzig, und eine Sachbearbeiterin des Sozialamtes des Landkreises Potsdam-Mittelmark ein gemeinsames Ermittlungsgespräch durchgeführt. Im Rahmen dieser Beratung werden unter Berücksichtigung der individuellen Fähigkeiten die weiteren Eingliederungsschritte festgelegt und in einem Eingliederungs- und Hilfeplan festgehalten.

Daran knüpfen die beiden Sozialbetreuer, die bei einem beauftragten Dienstleister, dem Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein Belzig e. V., beschäftigt sind, an. Sie betreuen die Arbeitslosen zielgerichtet, arbeiten persönliche und berufliche Stärken und Schwächen heraus - immerhin hat mehr als die Hälfte der KundInnen keinen Berufsabschluss -, entwickeln einen Aktionsplan, um Defizite auszugleichen und geeignete Arbeitsplätze zu akquirieren.

Zur Unterstützung des Vorhabens werden in der Region Potsdam-Mittelmark bereits vorhandene Netzwerke - insbesondere von kleinen und mittelgroßen Unternehmen - genutzt und weiter ausgebaut. Beispielhaft sei in diesem Zusammenhang die Initiative 'Zahnrad' von ZAL benannt, welche Jugendliche und Unternehmen zusammenführt.

Wir werden diese Wege weitergehen und bieten der Bundesregierung Zusammenarbeit an.

Job-Floater und PSA

Parallel dazu ist die Bundesregierung im Begriff, Hartz umzusetzen.

- > Die Idee des 'Job-Floaters' wird umgesetzt in dem Beschäftigungsprogramm 'Kapital für Arbeit', um Arbeit statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren. Die KfW stellt jährlich 10 Mrd. Euro bereit, aus denen Unternehmen mit einem Jahresumsatz bis zu 500 Mio. Euro ein zinsgünstiges Darlehen von 100.000 Euro erhalten. Für die Hälfte dieses Darlehens übernimmt der Bund die Haftungsfreistellung. Diese Mittel besitzen also eine eigenkapitalähnliche Qualität.
- > PersonalServiceAgenturen (PSA) sind ein zentrales Element des Hartz-Konzeptes. Sie stellen Arbeitslose ein und leihen sie an Unternehmen aus. Diese Beschäftigungsverhältnisse sind in tarifliche Strukturen eingebunden. Nach den Plänen der Bundesregierung sollen bis Jahresende bereits 50 dieser PSA eingerichtet sein. Ich sehe in diesen PSA insbesondere ein geeignetes Instrument zur Senkung der Jugendarbeitslosigkeit; sie helfen nach der Ausbildung, die zweite Schwelle in den Beruf zu überwinden.

Fazit und um beim Bild der Werkzeugkiste zu bleiben, sind uns mit den Hartz-Vorschlägen einige neue der Arbeitsmarktlage angepasste Werkzeuge in die Hand gegeben worden, deren Gebrauch nun fleißig gelernt werden sollte. Andererseits schließt das nicht aus, dass es noch einige Ecken in dieser Kiste gibt, die es noch aufzuräumen gilt.

Günter Baaske,
Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg

Zeit für lebenslanges Lernen

Ansatzpunkte für eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitpolitik im Land Brandenburg

In der Wissensgesellschaft wird die Fähigkeit zur intelligenten Nutzung erworbener Wissensbestände immer wichtiger. Gleichzeitig ist die Arbeitswelt durch schnelle Veränderungen wirtschaftlicher Strukturen und betrieblicher Prozesse gekennzeichnet. Auch in Brandenburg werden damit an die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten permanent neue Anforderungen gestellt. Das lebenslange Lernen erstreckt sich nicht nur auf Beschäftigte in Betrieben und Verwaltungen, sondern gilt gleichermaßen für Menschen in Arbeitslosigkeit. Im kontinuierlichen Lernen liegt der Schlüssel zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Menschen und zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft.

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) antwortet auf die Herausforderungen des lebenslangen Lernens neben der Förderung der Berufsausbildung vor allem mit wirtschaftsnaher Qualifizierungsförderung im Rahmen des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg'. Maßgeblich hierfür sind die Richtlinie zur Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die regionalen Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung und die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg sowie die innovative arbeitsmarktpolitische Schwerpunktförderung (INNO-PUNKT). Diese Aktionen zielen auf die Aktivierung der Weiterbildungsbereitschaft der UnternehmerInnen und Beschäftigten. Rund 60 Prozent der Betriebe im Betriebspanel Brandenburg gaben an, keine Bildungsmaßnahmen durchzuführen.

Arbeitszeitpolitik

Die Arbeitszeitpolitik ist ein überaus wichtiges Element im Prozess des lebenslangen Lernens. In den letzten Jahren ist die Debatte vielschichtiger geworden. Nunmehr geht es um neue Arbeitszeitmodelle und die Nutzung der mit der Arbeitszeitflexibilisierung verbundenen Potenziale der Sicherung und Schaffung von Beschäftigung. An dieser Stelle setzt die INNOPUNKT-Kampagne 'Moderne Arbeitszeiten für Brandenburg' an (BRANDaktuell veröffentlichte dazu im vergangenen Monat ein *special*).

Zeit für lebenslanges Lernen

'Zeit für lebenslanges Lernen' hat erst in jüngster Zeit sichtbar Einzug in die arbeitszeitpolitische Debatte gefunden. Ermöglicht hat dies ein Aufweichen von Grundpositionen: Auf Seiten der Arbeitgeber wird von der generellen Ablehnung von Weiterbildungsansprüchen der Beschäftigten abgerückt. Auf Seiten der Gewerkschaften wird Weiterbildungszeit nicht mehr nur ausschließlich als Arbeitszeit definiert. Im Bündnis für Arbeit,

Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit haben Bundesregierung, Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften erklärt, Arbeitszeiten und Lernzeiten besser miteinander verbinden zu wollen. Als Folge flexibler Formen der Arbeitszeitgestaltung und vor allem der Einführung von langfristigen Arbeitszeitkonten können zunehmend Zeitguthaben angesammelt werden, die vermehrt für berufliche Weiterbildung zu nutzen sind. Im Berliner Memorandum 'Lernen ein Leben lang' wird vorgeschlagen, Lernzeitkonten durch Bündelung bestehender Zeitansprüche für Qualifizierung (aus Betriebsvereinbarungen, Tarifverträgen und Gesetzen) zu schaffen. Diese Ansprüche sowie weitere Guthaben von Arbeitszeitkonten sollten individuelle Lernzeitkonten der ArbeitnehmerInnen bilden.

Elemente der Strategie

Wie lassen sich Arbeitszeiten und Lernzeiten mit dem Ziel der Steigerung der Weiterbildung in den Betrieben besser verknüpfen? Welche Elemente machen eine Strategie 'Zeit für lebenslanges Lernen' auf Landesebene aus? Für Brandenburg sind fünf Ansatzpunkte für eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitpolitik anzuführen.

1. Die Sozialparteien setzen auf Zeitinvestitionen für Qualifizierung

Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen sollten in Zukunft deutlicher ein Schwergewicht auf Regelungen zur betrieblichen und beruflichen Weiterbildung setzen. Zeitinvestitionen für Qualifizierung sind zu stärken, wengleich mit Sabbaticals und dem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben alternative Verwendungsmöglichkeiten vorhanden sind. Die Sozialparteien sind aufgerufen, in noch stärkerem Maße als bisher Regelungen zur Qualifizierung zu vereinbaren und dabei an vorhandene Erfahrungen im Sinne von 'Good-Practice-Beispielen' anzuknüpfen. Der Qualifizierungstarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-

Württemberg kann hierbei eine exemplarische Funktion auch für Brandenburg haben. Der Mitte 2001 von der IG Metall und Südwestmetall unterzeichnete Tarifvertrag unterscheidet zwischen betrieblicher und persönlicher Qualifizierung. Betriebliche Weiterbildung ist Arbeitszeit und vom Arbeitgeber zu zahlen. Für die persönliche Weiterbildung besteht ein Freistellungs- und Teilzeitananspruch. Der Qualifizierungstarifvertrag sieht u. a. vor:

- > Beschäftigte haben Anspruch auf ein regelmäßiges Gespräch zur Ermittlung von Qualifikationsbedarf und dessen Realisierung.
- > Beschäftigte mit fünf Jahren Betriebszugehörigkeit erhalten den Freistellungsanspruch (einmalig bis zu drei Jahre) mit Wiedereinstellungszusage für persönliche Qualifizierungen.
- > Die Tarifvertragsparteien richten eine gemeinsame Agentur zur Förderung der beruflichen Weiterbildung mit der Aufgabe der Qualifikationsbedarfsbestimmung, der Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen und der Entwicklung von Qualitätsstandards ein.

2. Das Land unterstützt Modelle der Verknüpfung von Arbeitszeiten und Lernzeiten

Die bessere Gestaltung von Arbeitszeiten und Lernzeiten darf sich nicht allein auf Großbetriebe erstrecken, sondern muss auch für die in Brandenburg vorherrschenden KMU gelten. Dazu bedürfen sie der Unterstützung. Nach Abstimmung mit den Partnern der Arbeitsmarktpolitik im Land und anderen Ressorts sind im Rahmen der INNO-PUNKT-Förderung folgende Aktionen denkbar: (1) Das MASGF fördert Modellversuche, die mit vorrangigen Blick auf die Situation von KMU Unterstützungsstrukturen für eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitgestaltung in den Unternehmen schaffen. (2) Das MASGF fördert ein notwendiges Projekt- oder Netzwerkmanagement zum Aufbau von Weiterbildungsagenturen für berufliche Qualifizierung auf Branchenebene, die

seitens der Sozialpartner für die Vorbereitung respektive Umsetzung von Qualifizierungsstarifverträgen genutzt werden können. (3) Das MASGF fördert Qualifizierungsprojekte, die ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen bei Zeitinvestitionen in die Weiterbildung unterstützen. Vorstellbar ist, dass Arbeitnehmeransprüche auf Bildungsfreistellung mit zusätzlichen Arbeitsfreistellungen durch die ArbeitgeberInnen für berufliche Qualifizierungsmaßnahmen gekoppelt werden. Die Qualifizierung darf dann weder betriebspezifisch noch vom Betrieb initiiert sein.

3. Das Land stärkt Teilzeitarbeit und Qualifizierung für Jugendliche an der 2. Schwelle

Angesichts der hohen Arbeitslosigkeit junger Menschen unter 25 Jahren und vor dem Hintergrund erwarteter Fachkräftebedarfe hat das MASGF mit dem Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg und der IHK Frankfurt (Oder) gemeinsam verstärkte Anstrengungen zur Eingliederung Jugendlicher an der 2. Schwelle in den ersten Arbeitsmarkt verabredet. Das Instrument der Einstiegsteilzeit soll Jugendlichen nach der Berufsausbildung den Einstieg in den Betrieb über einen Teilzeitarbeitsplatz erleichtern. Teilzeitarbeit für Jugendliche richtet sich an Unternehmen, deren betriebliche Situation die Einrichtung einer Vollzeitstelle derzeit nicht erlaubt. Freie Zeitpotenziale der Jugendlichen sollen für zukunftsorientierte und passgenaue Qualifizierung genutzt werden. Die 'Brandenburger Initiative für Einstiegsteilzeit' hat die Schaffung von 500 zusätzlichen betrieblichen Teilzeitarbeitsplätzen für Jugendliche im Land Brandenburg innerhalb der nächsten zwei Jahre zum Ziel (BRANDaktuell berichtete in Nr. 8-9/2002).

4. Die Arbeitsämter leisten einen Beitrag für Qualifizierungsförderung und Arbeitszeitpolitik

Ungeachtet möglicher Erweiterungen infolge der Umsetzung der Vorschläge der Hartz-Kommission ist mit dem Job-AQTIV-Gesetz bereits eine Öffnung des SGB III in Richtung der Qualifizierung bestimmter Beschäftigtengruppen einhergegangen. Das SGB III sieht nunmehr die Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen für in Beschäftigung stehende ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer über 50 Jahren vor. Diese Regelung begründet sich zurecht aus der mangel-

den Weiterbildungsbeteiligung älterer Beschäftigter. Zudem kann die berufliche Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen, die über keinen Berufsabschluss verfügen, von den Arbeitsämtern gefördert werden. Darüber hinaus wurden die Bedingungen beruflicher Weiterbildung in Teilzeitform verbessert. Und schließlich führte das Job-AQTIV-Gesetz zur Einführung von Jobrotation. Um Jobrotation in Brandenburger Betrieben zu einem Erfolg werden zu lassen, bedarf es sowohl der Beauftragung Dritter mit dem Projektmanagement als auch der Unterstützung der Unternehmen und Betriebsräte für dieses arbeitsmarktpolitische Instrument.

5. Die Betriebsparteien verfolgen eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitpolitik

Die Reform der Betriebsverfassung ist im August 2001 in Kraft getreten. Die neuen Mitbestimmungsmöglichkeiten und Initiativrechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung gilt es auch in Brandenburger Unternehmen zu nutzen. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz kann nunmehr der Betriebsrat den Arbeitgeber auffordern, den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Neu ist zudem das Recht des Betriebsrats, dem Arbeitgeber Vorschläge zu machen, die auf die Sicherung und Förderung der Beschäftigung abzielen. Die Vorschläge können sich auf die Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation sowie auf die Qualifizierung beziehen. Und in Verbindung damit ist wichtig: Wenn sich die Qualifikationsanforderungen an alle oder einzelne ArbeitnehmerInnen ändern, dann muss der Betriebsrat bei der Einführung von Anpassungs- oder Umqualifizierungen mitbestimmen.

Summa summarum

Die Bedeutung des lebenslangen Lernens nimmt zu. Das MASGF hat wichtige Anstöße für eine flexible und beschäftigungswirksame Arbeitszeitgestaltung in den Betrieben gegeben. Eine Strategie 'Zeit für lebenslanges Lernen' stellt Sozialpartner, Betriebsparteien, Arbeitsverwaltung wie auch die Arbeitsmarktpolitik des Landes vor neue Herausforderungen. Bestehende Ansatzpunkte für eine qualifizierungsorientierte Arbeitszeitpolitik sollten von allen Beteiligten konstruktiv entwickelt werden.

Dr. Swen Hildebrandt, MASGF

Ticker + + +

+ + + Europäische Union unterhält 140 Info-Points

Info-Points sind eine erste Antwort auf alle Arten von Fragen zur Union. Das Netz der Info-Points besteht seit 1991. Sowohl Bürgerinnen und Bürger, die Informationen suchen, als auch Fachleute, die spezifischere Auskünfte benötigen, finden hier, was sie brauchen.

Die Besucherinnen und Besucher werden von den MitarbeiterInnen der Info-Points auf weitere Informationsquellen hingewiesen. Die Info-Points bieten Informationsmaterial zu den Organen und den Politiken der Union an: Broschüren, Sammlungen von Veröffentlichungen, Zugang zu den Websites der europäischen Einrichtungen und zum Programm Europe By Satellite (EBS), Videokassetten usw.

Adressen der Info-Points in Deutschland finden Sie in einer pdf-Datei, die wir in der Internetausgabe dieser Zeitung dem Text hinterlegen.

Infos im Internet

www.lasa-brandenburg.de/brandakt/ticker_10_2002.htm

+ + + Junge Leute machen sich selbstständig

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen veröffentlichte im Ausschreibungsblatt des Landes Brandenburg vom 9. September 2002 einen Aufruf unter dem Motto 'Junge Leute machen sich selbstständig'.

Anbieter und Träger, die junge Menschen auf dem Weg in die Selbstständigkeit entweder durch Qualifizierung, Beratung und Begleitung oder mittels Existenzgründerwerkstätten (so genannter Business-Inkubatoren) individuell unterstützen wollen, haben die Möglichkeit, bis zum 21. Oktober 2002 entsprechende Anträge bei der LASA Brandenburg GmbH einzureichen.

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
Internet: www.lasa-brandenburg.de
(Rubrik: 'Aktuelles')

+ + + Europa für lernwillige junge Leute

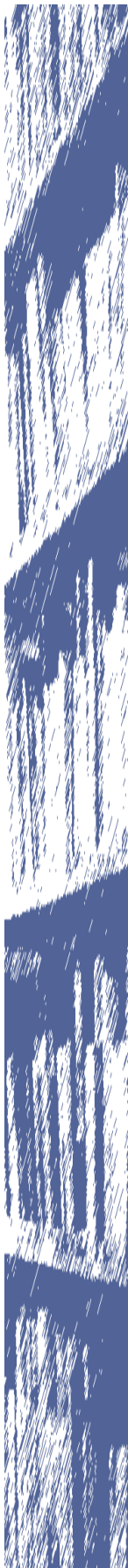
Die Europäische Kommission bietet auf ihren Themenseiten im Internet einen neuen Service für junge Erwachsene, die an Praktika, Berufsausbildung etc. in einem anderen Land Interesse haben. Die Themenseite basiert auf die in den letzten Jahren erfolgreiche Info-Messe 'AVANTI'.

Infos im Internet

www.eu-kommission.de/html/themen/index.asp?id=134&sm=9

Von Abbruchgewerbe bis Zuckerindustrie

Auskünfte aus dem Gemeinsamen Tarifregister Berlin und Brandenburg



„Ich bin Bürokauffrau und habe morgen ein Bewerbungsgespräch. Da werde ich mich auch zu meinen Gehaltsvorstellungen äußern müssen. Was könnte ich denn in diesem Beruf verlangen?“ So und ähnlich lauten die Fragen am Auskunftstelefon des Gemeinsamen Tarifregisters Berlin und Brandenburg.

Zum einen erkundigen sich Arbeitslose - z. B. vor einem Vorstellungsgespräch -, aber auch Beschäftigte, nach Arbeitsbedingungen aus geltenden Tarifverträgen. Zum anderen wollen sich Arbeitgeber und solche, die es werden wollen, über Tariflöhne informieren, um sich bei beabsichtigten Einstellungen an ihnen orientieren zu können (auch wichtig bei einer gewünschten Förderung durch das Arbeitsamt). Im Gemeinsamen Tarifregister - einer Einrichtung der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen des Landes Berlin und des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg - wird beiden Auskunft gegeben.

Das Gemeinsame Tarifregister

Im Vordergrund stehen Auskünfte zu Löhnen und Gehältern, aber auch Fragen zu allgemeinen Arbeitsbedingungen, zu Einstellung und Kündigung, Arbeitszeit, Zuschlägen, Urlaub, Entgeltfortzahlung bei Krankheit, Zusatzleistungen, Altersvorsorge, Beschäftigungssicherung, Altersteilzeit und vermögenswirksamen Leistungen spielen eine Rolle.

Wer sich im Tarifregister informieren will, muss allerdings eines beachten: Das Tarifregister ist nicht nach Berufen geordnet, sondern nach Wirtschaftsbereichen, weil auch die Tarifverträge nach Branchen bzw. Wirtschaftsbereichen abgeschlossen werden. Auf die eingangs

gestellte Frage folgt also fast immer die Gegenfrage: In welchem Wirtschaftsbereich denn? Gegenwärtig stehen aus ca. 200 Wirtschaftsbereichen über 5.000 Branchentarifverträge, die in Berlin und/oder Brandenburg bzw. deutschlandweit gelten, zur Verfügung. Und man muss auch wissen: Tarifverträge gelten nicht in jedem Fall automatisch.

Tarifverträge gelten, wenn ...

- > der Arbeitgeber tarifgebunden ist, d. h. Mitglied eines Tarifvertrags abschließenden Arbeitgeberverbandes ist, und die/der ArbeitnehmerIn Mitglied der vertragsabschließenden Gewerkschaft ist, oder
- > der Arbeitsvertrag einen Verweis auf einen geltenden Tarifvertrag enthält; dann ist die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft unerheblich, oder
- > der entsprechende Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt worden ist. Dann gilt der Tarifvertrag für alle ArbeitnehmerInnen, gleich, ob der Arbeitgeber tarifgebunden ist oder nicht; er ist gewissermaßen zum Gesetz erhoben worden. Lohntarifverträge sind allerdings sehr selten allgemeinverbindlich (Ausnahmebeispiele: Gebäudereinigerhandwerk in Berlin und Brandenburg, Mindestlohntarifverträge im Baugewerbe, im Dachdeckerhandwerk und im Elektrohandwerk deutschlandweit).

Wenn Arbeitgeber und/oder Arbeitnehmer nicht tarifgebunden sind, können Branchentarifverträge natürlich nur Richtschnur sein und Anhaltspunkte, z. B. für die Gehaltsvorstellungen, bieten. Gibt es keine Branchentarifverträge, kann man sich möglicherweise an Haus- oder Firmenverträgen anderer Unternehmen orientieren. Knapp 2.300 Unternehmen in Berlin und Brandenburg haben solche Haustarifverträge abgeschlossen, über die man sich ebenfalls im Tarifregister erkundigen kann.

Kein Tarif? Dann gelten Gesetze!

Wenn es allerdings weder Branchentarifverträge noch Haustarifverträge zur Orientierung gibt - dies gilt vor allem für Teile des Dienstleistungsbereiches -, kann das Tarifregister nur bedingt weiterhelfen. Die arbeitsvertraglichen Regelungen

im Unternehmen sind dann frei gestaltbar - natürlich im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften (z. B. Bundesurlaubsgesetz, Kündigungsfristen nach BGB, Arbeitszeitgesetz). Gegebenenfalls können dann aber Tarifnormen vergleichbarer Arbeitsgebiete als Anhaltspunkte dienen. Schließlich sind im Gemeinsamen Tarifregister insgesamt über 63.000 Tarifverträge registriert.

Was kann man vom Tarifregister nicht erwarten?

- Die Mitarbeiterinnen des Tarifregisters
- > sind erstens aufgrund des Rechtsberatungsgesetzes nicht befugt, einzelfallbezogene arbeitsrechtliche Auskünfte zu erteilen. Ansprechpartner hierfür sind bei entsprechender Mitgliedschaft die Gewerkschaften, ansonsten Rechtsanwälte. Auskunft über den Inhalt von Tarifverträgen ist allerdings keine Rechtsberatung und somit statthaft.
 - > können zweitens im Gegensatz zu Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften keine Tarifverträge versenden, da ihnen hierfür die Befugnis fehlt.
 - > können drittens keine verbindlichen Aussagen zu Eingruppierungen in bestimmte Lohn- oder Gehaltsgruppen treffen, da dies zumeist einer genauen Kenntnis der ausgeübten Tätigkeit bedarf und letztlich nur von den Parteien des Arbeitsvertrages - gegebenenfalls unter Mitwirkung des Betriebsrates - entschieden werden kann. Ebenso wenig können sie Auskunft zur Gestaltung von Arbeitsverträgen geben.
 - > können viertens keine Auskünfte zu ortsüblichen Löhnen und Gehältern geben.

*Sylvelin Pauligk,
Gemeinsames Tarifregister*

Infos

Das Gemeinsame Tarifregister Berlin und Brandenburg: Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, Referat V F, Dienstgebäude Storkower Straße 134, Raum 3013, 10407 Berlin.

Sprechzeiten:

Montag, Dienstag, Freitag: 9:00 - 12:00 Uhr und Donnerstag: 14:00 - 18:00 Uhr. Telefonische Auskunft während der Öffnungszeiten unter: Tel.: (0 30) 90 22 29 13

Aktives Altern - Möglich? Wichtig?! Notwendig!

Gemeinsame Fachtagung gab Antworten

Freudiger Anlass - ernstes Thema: In diesem Spannungsverhältnis gestaltete sich die Fachtagung 'Nutzung und Entwicklung der Kompetenzen Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart' zu einem kreativen Podium. Die Vertreter der Akademie 2. Lebenshälfte, deren 10-jähriges Bestehen Anlass dieser Tagung war, demonstrierten eindrucksvoll, dass aktives Altern auf dem Arbeitsmarkt keine Utopie sein muss, doch andererseits verdeutlichten viele Beiträge, dass die Verdrängung Älterer vom Arbeitsmarkt schon längst bittere Realität ist.

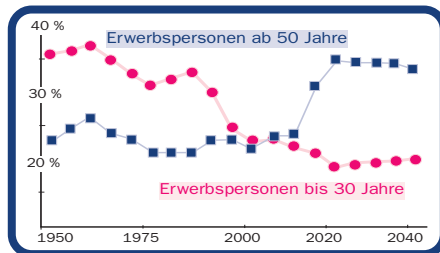
Zu der Ende August in Potsdam stattgefundenen Fachkonferenz hatten das MASGF, die Akademie 2. Lebenshälfte und die LASA Brandenburg GmbH eingeladen. Nach den Begrüßungsworten von Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek von der LASA und Bodo Bethke von der Akademie eröffnete Arbeitsminister Günter Baaske die Reihe der Vorträge des ersten Tages dieser Konferenz. Am zweiten Tag arbeiteten die Teilnehmer in Arbeitsgruppen. Baaske würdigte mit einem Dank an die Mitarbeiter der Akademie deren Mut, der Ausgrenzung Älterer engagiert und vor allem mit Taten entgegenzutreten. Außerdem unterstrich er die Notwendigkeit, den Folgen der so genannten demografischen Falle rechtzeitig entgegenzuwirken. Im Wesentlichen vertritt das Ministerium dabei zwei Hauptwege: Zum einen sollen Brücken geschaffen werden, die es ermöglichen, in Würde aus dem aktiven Arbeitsleben zu gehen - im Hartz-Bericht fällt in diesem Zusammenhang das Wort 'bridging'. Zum anderen sollen Qualifizierungen entwickelt werden, die nicht nur den Anforderungen des Arbeitsmarktes genügen, sondern auch den Besonderheiten der älteren Altersgruppe.

Die demografische Falle

Sehr drastisch verdeutlichte Prof. Dr. Ernst Kistler vom Internationalen Institut für empirische Sozialökonomie GmbH in Stadtbergen das Problem des Wandels in der Altersstruktur der Bevölkerung Deutschlands. Er bezeichnete das, was allgemein mit Ausgrenzung umschrieben wird, als 'Altersapartheid'. So beschäftigen 60 % aller deutschen Betriebe keine Arbeitnehmer mehr, die älter als 50 Jahre sind - und das, obwohl 70 % aller deutschen Unternehmen sich nicht zu Gunsten Jüngerer von Älteren ihrer Belegschaft trennen würden und 80 % gemischte Teams für sinnvoll halten. Die EU fordert, dass eine Betriebsbelegschaft um die 50 % aus 50- bis 64-Jährigen bestehen solle. In der Bundesrepublik sind allerdings nur 29 % der Frauen und 34 % der Männer dieser Altersgruppe beschäf-

tigt. Doch das Wort 'Falle' bekommt seine Bedeutung durch diese Zahlen:

- > Der Anteil der über 50-jährigen Erwerbspersonen wächst von heute 23 % auf 33 % im Jahr 2015.
- > Die Zahl der 30- bis 50-jährigen Erwerbstätigen fällt von 55 % auf 47 % 2015.
- > Die Gruppe der 15- bis 30-Jährigen hat sich bereits auf 22 % eingependelt.



Quelle: Faltblatt der Demografie-Initiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

Allein daran wird deutlich, dass 'bridging' auf keinen Fall der Zukunftswisheit letzter Schluss sein kann, zumal ostdeutsche Erfahrungen mit dem 'Altersübergangsgeld' zeigten, dass dieses keineswegs Arbeit für Jüngere brachte.

Alle Instrumente nutzen ...

... daran appellierte nicht nur Minister Baaske, der die Förderinstrumente aus dem Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' für die älteren Arbeitslosen vorstellte, sondern auch Dr. Rose Lange vom Bundesministerium für Arbeit und Karl-Peter Fuß vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg, die vor allem auf die Instrumente des SGB III hinwiesen.

In diesem Zusammenhang sicherte Minister Baaske der Akademie auch weiterhin Unterstützung zu. Die MitarbeiterInnen beweisen nicht nur, so der Vortrag von Dr. Ingrid Witzsche vom Förderverein der Akademie, dass Ältere durchaus noch einmal 'jung' anfangen können, sondern dokumentierten auch mit einer Wanderausstellung und einer Broschüre ihre erfolgreiche Arbeit für Menschen in der 2. Lebenshälfte. (kr)

Neue Rechtsfolge

Verwaltungsrecht - Grundkurs



Katharina Hultsch

In der Nummer 11/2002 beginnt in BRANDaktuell eine neue Rechtsserie zum Verwaltungsrecht. Die Serie wird voraussichtlich aus acht Folgen bestehen. Katharina Hultsch, Autorin der Artikelreihe, ist Rechtsreferendarin beim Brandenburger Oberlandesgericht. Nachfolgend werden die Autorin und die Themen vorgestellt.

Katharina Hultsch studierte Rechtswissenschaften und absolvierte das 1. Staatsexamen im Jahr 2000 an der Universität Potsdam. Das Referendariat bestritt sie beim Amtsgericht Neuruppin, bei der Staatsanwaltschaft von Neuruppin, bei der Stadtverwaltung von Kleinmachnow und im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen. Außerdem erhielt sie Lehraufträge für die Landesakademie für öffentliche Verwaltung des Landes Brandenburg. Im Rahmen eines Studentenprogrammes hielt sie sich vier Monate in den USA auf und zurzeit befindet sie sich in einem Praktikum in Australien.

Wie andere Autoren, ist auch Katharina Hultsch bereit, Ihre Fragen zu ihren unter der Rubrik 'Rechteck' veröffentlichten Artikeln zu beantworten.

Die Themen

Themen sind eine Einleitung zum allgemeinen Verwaltungsrecht, der Verwaltungsakt, die Aufhebung des Verwaltungsaktes durch Behörden, vorgerichtliche Rechtsschutzmöglichkeiten des Bürgers gegen einen Verwaltungsakt und gerichtliche Rechtsschutzmöglichkeiten des Bürgers gegen einen Verwaltungsakt.

Also, liebe Leserinnen und Leser, halten Sie Locher und Hefter zum Start der neuen Serie 'Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess - das allgemeine Verwaltungsrecht' bereit! (kr)

Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung

Zentrale Ergebnisse aus der sechsten Erhebungswelle des Betriebspanels Brandenburg

Nach den Ergebnissen des Betriebspanels ist davon auszugehen, dass sich der Beschäftigungsrückgang wie in den Vorjahren fortsetzen wird. Die Untersuchung nach Branchen zeigt deutliche Gewinner und Verlierer: Während im verarbeitenden Gewerbe und im Sozial- und Gesundheitssektor zwischen 2000 und 2001 Beschäftigungsgewinne zu verzeichnen waren, war die Situation im Baugewerbe, in den anderen Dienstleistungsbereichen und auch in der öffentlichen Verwaltung durch Beschäftigungsverluste geprägt.

Auch die Einschätzungen der brandenburgischen Betriebe für die nächsten fünf Jahre lassen einen weiteren - sich abschwächenden - Beschäftigungsrückgang erwarten. Gegenwärtig ist also nicht damit zu rechnen, dass das Beschäftigungswachstum in Brandenburg spürbar zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen kann.

Um passgenaue Programme zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation im Land Brandenburg zu initiieren, sind detaillierte Informationen über die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes - die Brandenburger Betriebe - unabdingbar. Wichtig sind insbesondere Kenntnisse über die Kriterien, die die Schaffung und den Erhalt von Arbeitsplätzen beeinflussen. Deshalb beteiligte sich das Land Brandenburg auch im Jahr 2001 an der für alle Betriebsgrößen und Branchen repräsentativen Betriebsbefragung in Deutschland, die insgesamt rund 16.000 Firmen umfasst, darunter knapp 1.000 Betriebe mit Sitz im Land Brandenburg.

Hohe Dynamik im Beschäftigungssystem

Hinter dem Saldo eines leichten Beschäftigungsrückgangs zwischen 2000 und 2001 um rund 21.000 Stellen verbirgt sich eine erhebliche Dynamik. Allein im ersten Halbjahr 2001 waren 60.000 Personaleinstellungen und 65.000 Personalabgänge zu verzeichnen. 34 Prozent der Personalabgänge erfolgten aufgrund des Auslaufens eines befristeten Arbeitsvertrages (zum Vergleich: Westdeutschland 11 Prozent), gefolgt von arbeitgeberseitigen Kündigungen, auf die 28 Prozent entfielen (zum Vergleich: Westdeutschland 23 Prozent). Arbeitnehmerseitige Kündigungen spielten demgegenüber mit 20 Prozent eine vergleichsweise geringe Rolle (zum Vergleich: Westdeutschland 41 Prozent).

Einstellungen erfolgten in Brandenburg - wie auch in Ostdeutschland insgesamt - weit häufiger befristet. Der Anteil der befristeten Arbeitsverhältnisse an allen Einstellungen lag in Brandenburg im ersten Halbjahr 2002 bei 49

Prozent (zum Vergleich: Westdeutschland 30 Prozent). Dies ist u. a. auch auf den vergleichsweise höheren Anteil an Arbeitsbeschaffungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen im Vergleich zu Westdeutschland zurückzuführen, die per se befristet sind.

Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung

Mitte 2001 arbeiteten in Brandenburg 17 Prozent der Beschäftigten Teilzeit. Dies entspricht in etwa dem ostdeutschen Durchschnitt (18 Prozent). Während der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in Brandenburg nach wie vor unter dem westdeutschen Wert liegt (23 Prozent), spielte die befristete Beschäftigung in Brandenburg mit einem Anteil von 7 Prozent eine größere Rolle als in Westdeutschland (5 Prozent).

Rund 23 Prozent der brandenburgischen Betriebe gaben an, geringfügige Beschäftigungsverhältnisse zu haben. Zwischen Mitte 2000 und Mitte 2001 wuchs die Zahl der geringfügig Beschäftigten um 20 Prozent. In Westdeutschland lag der Anteil der Betriebe mit geringfügig Beschäftigten deutlich höher (44 Prozent, Wachstum um 4 Prozent).

Freie Stellen

Trotz der angespannten Beschäftigungssituation gaben rund 16 Prozent der befragten brandenburgischen Betriebe an, Personal zu suchen. Mitte Mai 2001 belief sich die Zahl der freien Stellen nach Angaben der Betriebe auf rund 28.000, etwa die Hälfte davon waren dem Arbeitsamt gemeldet. Für die weit überwiegende Zahl der freien Stellen wurden qualifizierte Personen gesucht, lediglich 13 Prozent der freien Stellen entfielen auf einfache Tätigkeiten, für die keine berufliche Ausbildung erforderlich ist.

Übernahme von Auszubildenden

Brandenburgische Unternehmen übernehmen ihre Auszubildenden nach einem erfolgreichen Ausbildungsabschluss deutlich seltener als westdeutsche Betriebe (Brandenburg 33 Prozent, West-

Das Betriebspanel

Das Betriebspanel liefert Ergebnisse zu Stand und Perspektiven von Arbeit und Wirtschaft im Land Brandenburg und zieht den Vergleich zu anderen neuen Bundesländern und Ost- wie Westdeutschland insgesamt. Dabei sind explizit auch kleine Betriebe mit unter 20 Beschäftigten im Blickfeld. Untersucht werden vor allem arbeitsmarktbezogene Themenfelder, wie etwa die Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen, Löhne und Gehälter, Aus- und Weiterbildung, Inanspruchnahme öffentlicher Förderungen, betriebliche Personalpolitik und Investitionen. Schwerpunktthema der vorliegenden - nunmehr sechsten Befragungswelle - waren betriebliche Innovationen.

Seit 1996 baut das Land Brandenburg gemeinsam mit anderen Bundesländern und in Zusammenarbeit mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit das Betriebspanel auf.

Im nebenstehenden Text werden ausgewählte brandenburgische Ergebnisse aus dem Betriebspanel vorgestellt.

deutschland 58 Prozent). Während die Übernahmequote in Westdeutschland seit Mitte der 90er Jahre gestiegen ist, ist sie in Ostdeutschland - so auch in Brandenburg - rückläufig.

Umfang und Strukturen betrieblicher Weiterbildung

Im Jahr 2001 wurden die brandenburgischen Betriebe - wie auch in den Jahren 1997 und 1999 - zu ihren Fort- und Weiterbildungsaktivitäten befragt. Danach liegt der Anteil der brandenburgischen Betriebe, die im ersten Halbjahr 2001 formal-organisierte Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung durchgeführt haben, bei 36 Prozent (zum Vergleich: Ostdeutschland: 37 Prozent, Westdeutschland 36 Prozent). Bezogen auf die Betriebsgrößenklassen steigt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungsaktivitäten in der Tendenz mit der Beschäftigtenzahl: Während etwa 87 Prozent der Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten Weiterbildungsmaßnahmen durchführten, waren es in den Betrieben mit bis zu 20 Beschäftigten nur 32 Prozent, in Betrieben mit bis zu vier Beschäftigten lag

der Anteil mit 25 Prozent am niedrigsten. Betriebe konzentrieren ihre Weiterbildungsaktivitäten ferner vorwiegend auf die gut qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, während diejenigen ohne Berufsabschluss in der Regel weniger an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen partizipieren. Bezogen auf die Weiterbildungsinhalte zeigt sich, dass Fragen zur Erhöhung der Fachkompetenzen deutlich größeres Gewicht beigemessen wird, als Weiterbildungsmaßnahmen zur sozialen Kompetenz (Tab. 1).

Innovationen

38 Prozent der befragten brandenburgischen Betriebe gaben an, Produkt- und/oder Verfahrensinnovationen vorzunehmen. Damit liegt Brandenburg leicht unter dem ost- und westdeutschen Durchschnitt (Ostdeutschland: 43 Prozent, Westdeutschland: 40 Prozent). Lediglich vier Prozent der befragten brandenburgischen Betriebe gaben an, geplante Innovationen nicht realisieren zu können. Die Zahl der Betriebe mit Produktinnovationen steigt mit der Betriebsgröße deutlich an: 14 Prozent der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe mit unter 5 Beschäftigten schätzten sich als produktinnovativ ein gegenüber 76 Prozent der Betriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten. Neue Produkte und Leistungen - so die Ergebnisse des Betriebspanels - sind wichtige Voraussetzungen für wirtschaftliches und personelles Wachstum (Tabelle 2).

Schlussfolgerungen für die Arbeitsmarktpolitik

Die Ergebnisse des Betriebspanels zeigen, dass mittelfristig keine Entwarnung am Arbeitsmarkt in Sicht ist. Deshalb muss das Land Brandenburg an seiner aktiven Arbeitsmarktpolitik mit den beiden Komponenten Arbeits- und Qualifizierungsförderung festhalten.

Die Ergebnisse zu den offenen Stellen sowie dem Personalumschlag weisen darauf hin, dass sich hinter der per saldo rückläufigen Beschäftigungsentwicklung erhebliche Bewegungen im Beschäftigungssystem verbergen. Dies zeigt Potenziale für eine arbeitsmarktpolitische Begleitung des wirtschaftlichen Strukturwandels durch eine zielorientierte Qualifizierung und Vermittlung auf.

Besonders offenkundig treten die Schwierigkeiten junger ostdeutscher Fachkräfte zutage, im Anschluss an ihre Ausbildung von ihren Betrieben über-

nommen zu werden. Angesichts der demografischen Entwicklung und des damit voraussichtlich verbundenen Fachkräftebedarfs gilt es, die Jugendlichen nach ihrer Ausbildung in Brandenburg zu halten. Brandenburg fördert daher im Rahmen der INNOPUNKT-Kampagne 'Brandenburgs Jugend an der zweiten Schwelle' Projekte zur Erschließung von Beschäftigungsreserven für Jugendliche an der zweiten Schwelle. Dabei geht es z. B. um den Aufbau von Arbeitskräftepools besonders für Zukunftsbranchen, um den Fachkräftebedarf im brandenburgischen Mittelstand zu bedienen.

Ferner stimmen die nach wie vor geringen Weiterbildungsaktivitäten insbesondere der in den neuen Ländern - so auch in Brandenburg - zahlreich vorhandener Klein- und Kleinstbetriebe be-

öffentlichung in der 'Reihe Forschungsberichte' des MASGF zu entnehmen. Dort finden sich auch die Angaben zu dem methodisch-empirischen Vorgehen.

Dr. Bettina Bangel, MASGF

Tabelle 1: Thematische Schwerpunkte bei der Durchführung von formal-organisierten Weiterbildungsmaßnahmen im ersten Halbjahr 2001

Land	Kaufmännische Themen	Gewerbliche, naturwissenschaftlich-technische und gestalterische Themen	EDV, Informations- und Kommunikationstechnik	Soziale Kompetenz (Teamfähigkeit, Konfliktmanagement, Arbeitsorganisation)	Sonstige Themen
Brandenburg	36	41	36	28	37
Ostdeutschland	34	48	37	21	33
Westdeutschland	30	36	47	23	35

* 0 = keine Bedeutung, 100 = höchste Bedeutung
Quelle: Betriebspanel Brandenburg, 6. Welle: S. 70

Tabelle 2: Betriebe mit Produktinnovationen in den letzten beiden Jahren im verarbeitenden Gewerbe Brandenburgs nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse am 30. Juni 2001	Betriebe mit Produktinnovationen		davon:					
			Betriebe mit weiterentwickelten Produkten/Leistungen		Betriebe mit neuen Produkten/Leistungen (am Markt schon vorhanden)		Betriebe mit völlig neuen Produkten/Leistungen (am Markt bisher nicht vorhanden)	
	Anteil an		Anteil an		Anteil an		Anteil an	
	Betrieben	Beschäftigten	Betrieben	Beschäftigten	Betrieben	Beschäftigten	Betrieben	Beschäftigten
	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	Prozent	
1 bis 4 Beschäftigte	14	17	8	10	11	14	1	1
5 bis 19 Beschäftigte	49	55	43	50	22	25	14	14
20 bis 99 Beschäftigte	71	72	65	65	31	30	14	17
ab 100 Beschäftigte	76	82	74	75	35	40	12	10
insgesamt	41	69	36	63	23	32	9	12

Quelle: Betriebspanel Brandenburg, 6. Welle: S. 91

denklich. Das Land Brandenburg ist hier bereits initiativ geworden und fördert im Rahmen von INNOPUNKT gezielt die bedarfsgerechte Qualifizierung von Beschäftigten in Betrieben, etwa durch die Förderung betrieblicher Netzwerke und innovativer Lehr- und Lernmethoden.

Die Ergebnisse des Betriebspanels Brandenburg sind im Einzelnen der Ver-

Bestellung

MASGF (Hrsg.): 'Entwicklung von Betrieben und Beschäftigung im Land Brandenburg - Ergebnisse der sechsten Welle des Betriebspanels Brandenburg'. Reihe Forschungsberichte des MASGF, Nr. 21, Potsdam, September 2002. Zu beziehen über: MASGF, Ref. Öffentlichkeitsarbeit, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam.



Die Deutsch-Polnische Jugendfabrik

Gemeinschaftsinitiative INTERREG III in der Euroregion

INTERREG III unterstützt die transeuropäische Zusammenarbeit zur Förderung einer harmonischen und ausgewogenen Entwicklung des europäischen Raumes. Besonderes Augenmerk wird an die grenzüberschreitende Zusammenarbeit und die Förderung einer integrierten Regionalentwicklung in benachbarten Grenzgebieten gelegt. Dabei setzt das Programm sechs Schwerpunkte: Wirtschaftliche Zusammenarbeit, Infrastruktur, Umwelt, ländliche und städtische Entwicklung, Qualifikation und Beschäftigung sowie Zusammenarbeit in Kultur und Sozialwesen. Für das Bildungswesen orientiert das Programm u. a. auf die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung. Im Folgenden stellen wir ein Projekt vor, das im Rahmen von INTERREG neue Formen einer grenzüberschreitenden Berufsausbildung entwickelt und erprobt.

In naher Zukunft wird Polen Mitglied der EU. Damit entsteht ein gemeinsamer Wirtschaftsraum, der im Wettbewerb verschiedener europäischer Regionen bestehen muss. Dieser Wettbewerb ist auch von Qualifizierungen abhängig. Das Anliegen des Projektes 'die lernende Fabrik' ist es, durch eine länderübergreifende Ausbildung motivierte und der europäischen Entwicklung gegenüber aufgeschlossene Facharbeiter primär der Euroregion Pro Europa Viadrina zur Verfügung zu stellen und damit gute Bedingungen für eine nachhaltige Entwicklung im Hinblick auf den EU-Beitritt Polens zu schaffen.

Im Projekt werden 24 Jugendliche in Frankfurt (Oder) und 24 Jugendliche in Gorzów in den drei zukunftsorientierten Berufen IT-System-Elektroniker/in, Mechatroniker/in und IT-System-Kaufmann/-frau ab dem 1. September 2002 beim bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) ausgebildet.

Die inhaltliche Koordination der Ausbildung wird hinsichtlich der Prüfungen und der Anerkennung der Abschlüsse von Beginn an mit den entsprechenden Kammern und Institutionen beider Seiten abgesprochen.

Neue Ausbildungsmethoden

Die neue Qualität in der Ausbildung wird durch neue Methoden erreicht:

1. Eine zielgerichtete praxisnahe Ausbildung wird durch die Deutsch-Polnische Jugendfabrik im bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) gemeinsam mit dem ZDZ Gorzów angeboten. Um diesen Praxisbezug in der Ausbildung über den gesamten Ausbildungszeitraum zu gewährleisten, ist die Einbeziehung von kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) der Euroregion von Beginn an vorgesehen. Dieser direkte Markt- und Produktionsbezug in der Ausbildung ist ein bedeutender Vorteil der DPJ.

2. Die Bildung von Fachkompetenz-Zentren und Sozialkompetenz-Zentren in der DPJ soll den Jugendlichen in besonderer Weise bei ihrer Entwicklung helfen, zu einer gemeinsamen Kommunikationsbasis beitragen und gemeinsame Kooperationsformen herausbilden.

In diesem Zusammenhang ist die Frage der Mehrsprachigkeit (Deutsch, Polnisch, Englisch) von herausragender Bedeutung.

Alle Lehr- und Lernformen sowie die Gestaltung der Ausbildungsfabrik entsprechen diesem Erfordernis. Die zu entwickelnde pädagogisch-didaktische Arbeits- und Lernkultur der Deutsch-Polnischen Jugendfabrik soll geprägt sein

- > vom sozial-kulturellen Austausch mit dem polnischen Partner,
- > von interkulturellen Aspekten bei der Ausbildung,
- > vom Recht des Menschen auf Neugier und Selbstentfaltung (z. B. Nachtentdecken statt Vorsagen, Leittextmethode, künstlerische Übungen),
- > von der Einsicht, dass erfolgreiches Lernen immer die Aneignung des Besonderen in seinen allgemeinen Bezügen erfordert (z. B. historisch-genetisches Lernen),
- > von der Gewissheit, dass Menschen Fehler begehen und es einer eindeutigen Strategie bedarf, wie mit Fehlern im Arbeitsprozess umgegangen wird. Das heißt vor allem, auf überflüssige Schuldzuweisungen oder Diffamierungen zu verzichten und stattdessen zur selbstständigen Fehleranalyse und zur Entwicklung von Strategien der Fehlervermeidung anzuleiten.

Die Spezifika in der Deutsch-Polnischen Jugendfabrik sind:

- > bi-nationale Ausbildung mit anerkannten Abschlüssen,
- > Auslandsmodule mit Zertifikaten,
- > begleitender Sprachunterricht Englisch/Polnisch,
- > Entwicklung von fachübergreifenden und sozial-kulturellen Kompetenzen,

- > Arbeit in gemischten deutsch-polnischen Projektteams,
 - > Entwicklung von Produktideen,
 - > innovative betriebliche Ausbildungspläne,
 - > Arbeit an konkreten betrieblichen Projekten,
 - > Vernetzung der Jugendfabrik mit den Partnern (KMU, ZDZ Gorzów).
- Die einzelnen Gestaltungselemente der Deutsch-Polnischen Jugendfabrik zeigt die Grafik, die in enger Zusammenarbeit mit Prof. Dr. J. Hertel, BTU Cottbus, Lehrstuhl Betriebliche Bildung, erarbeitet wurde.

Durch die Ausbildung in der Deutsch-Polnischen Jugendfabrik stehen dem internationalen Markt bi-national ausgebildete Fachkräfte mit flexibel anwendbarem Fachwissen und hoher Sozialkompetenz zur Verfügung, die gute Chancen in der weiteren beruflichen Entwicklung in den KMU oder in der Selbstständigkeit haben und somit zur wirtschaftlichen Stärkung der Region beitragen.

Die Deutsch-Polnische Jugendfabrik wird mit ihren neuesten Technologien als Dienstleistungszentrum für Erstausbildung, Weiterbildung von Fachkräften aus KMU und Weiterbildung im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeit zur Verfügung stehen. Das Projekt begann am 1. September 2002 und endet am 31. August 2006. Das Projekt wird im Rahmen der GI INTERREG III aus EFRE-Mitteln gefördert und von der Bundesanstalt für Arbeit kofinanziert.

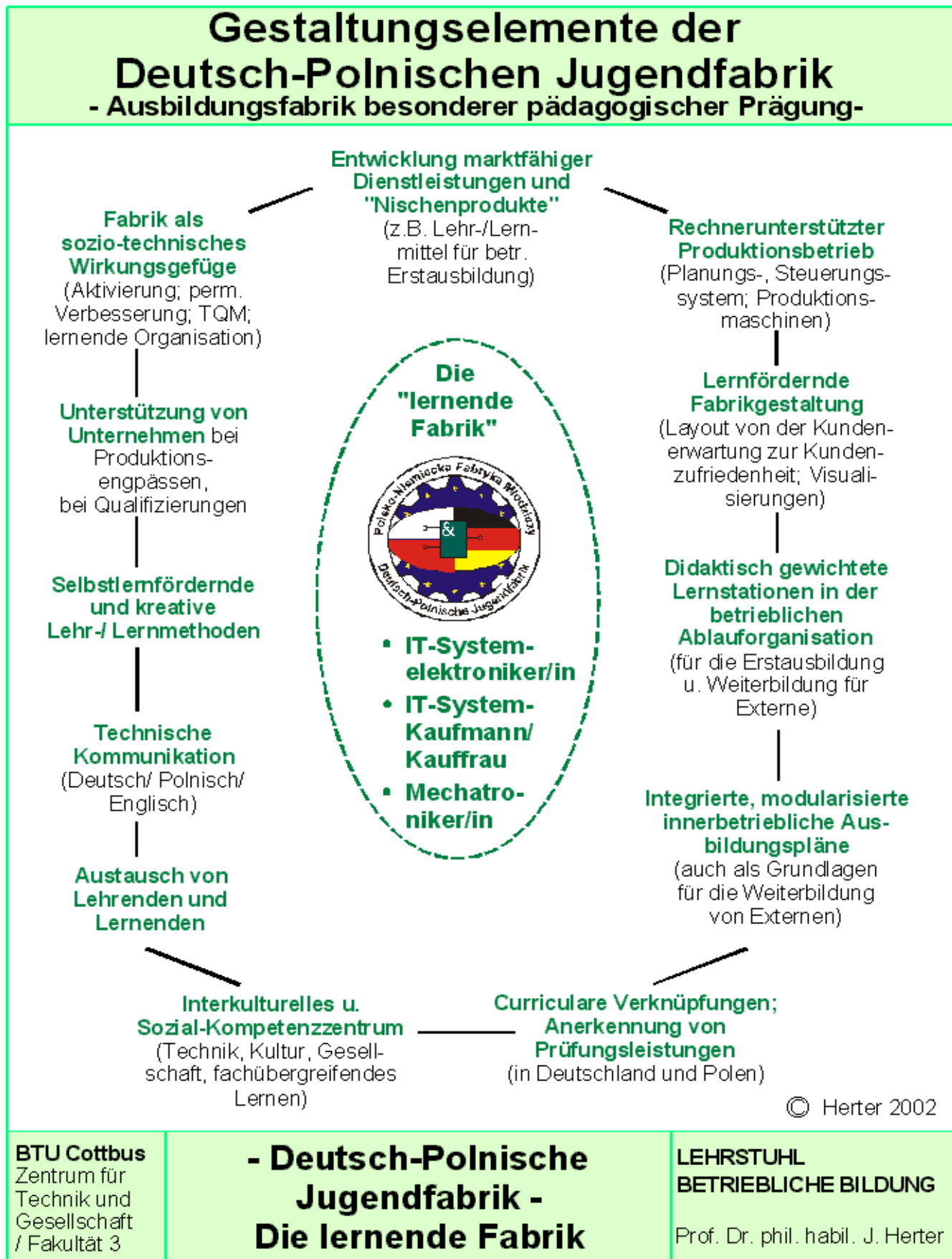
Fritz Georgi, Geschäftsführer des bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder)

Infos

- bbw, Potsdamer Str. 1-2, 15234 Frankfurt (Oder); Fritz Georgi, Tel.: (03 35) 55 69-4, Fax: -4 03, E-Mail: f.georgi@bbw-frankfurt-oder.de
- BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11/12, 14482 Potsdam; Dr. Klaus Kluschke, Tel.: (03 31) 7 47 71-27, Fax: -40, E-Mail: kluschke@bbj.de

(DPJ) - ein deutsch-polnisches Jugendprojekt

Pro Europa Viadrina





Kooperation statt Konkurrenz

Möglichkeiten der Arbeitsmarktförderung in der deutsch-polnischen Grenzregion

Die Erweiterung der EU bedeutet für Wirtschaft und Arbeitsmarkt in den brandenburgischen Grenzregionen sowohl Chancen als auch Risiken. Grenzüberschreitende Zusammenarbeit auch im Bereich der Arbeitsmarktpolitik ist ein Weg, die Chancen nutzbar zu machen. Das Programm INTERREG III A stellt im Zusammenwirken mit dem Programm PHARE CBC auf polnischer Seite Finanzmittel hierfür bereit.

In den Diskussionen um die Auswirkungen der EU-Erweiterung und insbesondere des EU-Beitritts Polens auf den brandenburgischen Arbeitsmarkt wird vielfach die Notwendigkeit der grenzüberschreitenden Kooperation betont. Für die kleinen und mittleren Unternehmen der Region lohnt es sich, beim Aufbau von Kooperationsbeziehungen nicht an der deutsch-polnischen Grenze Halt zu machen, sondern auch den polnischen Markt mit einzubeziehen, wenn es z. B. um den Aufbau von Zulieferbeziehungen oder auch Absatzmöglichkeiten eigener Produkte geht. Eine derartige Zusammenarbeit ist Bedingung für das wirkliche Zusammenwachsen der Wirtschaftsräume. Aber auch für die Gestaltung der sozialen Beziehungen der Menschen in der Grenzregion ist eine Kooperation im Bereich der Arbeitsbeziehungen ein wichtiger Ansatzpunkt für eine Verständigung. Gerade in diesem sensiblen Bereich überwiegt gegenwärtig die Wahrnehmung des Nachbarn als Konkurrenten und nicht als auch ökonomisch interessanten Kooperationspartner.

In ihrem 'Ersten Bericht zur Vorbereitung des Landes Brandenburg auf die Erweiterung der Europäischen Union' sieht die Landesregierung daher neben den Maßnahmen zur aktiven Arbeitsförderung in der Grenzregion die Entwicklung einer grenzüberschreitenden Arbeitsmarktstrategie gemeinsam mit der Wojewodschaft Lubuskie vor sowie deutsch-polnische Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsschutz und die Förderung des Erwerbs von Sprach- und landeskundlichen Kenntnissen. Ferner ist eine Aufstockung des Personals zur Bekämpfung der illegalen Beschäftigung und zur Kontrolle der Einhaltung gesetzlich vorgeschriebener Mindestlöhne vorgesehen.

Eine wichtige Voraussetzung für das Zustandekommen grenzüberschreitender Zusammenarbeit sind neben personellen Ressourcen geeignete Finanzierungsinstrumente. Die Europäische Union stellt mit der auf deutscher Seite nutzbaren Gemeinschaftsinitiative INTERREG III A und dem Programm PHARE CBC, das auf polnischer Seite zum Einsatz kommt,

derartige Instrumente bereit. In den vergangenen Jahren wurde eine Vielzahl grenzüberschreitender Projekte aus diesen Programmen gefördert. Der Schwerpunkt lag dabei im infrastrukturellen Bereich, so wurden Investitionen in Kläranlagen und auch grenzüberschreitende Verkehrsverbindungen getätigt. Die Programme stellen auch Mittel für die Entwicklung von Humanressourcen bereit, hier sind vor allem kulturelle Veranstaltungen und Begegnungsprojekte zu nennen. Allerdings gibt es gerade bei Projekten im Bereich Qualifizierung und Beschäftigung einige Hemmnisse, mithilfe dieser Programme wirklich grenzüberschreitend organisierte Projekte durchzuführen. Neben Koordinationsproblemen und rechtlichen Schwierigkeiten ist dies eine Folge der fehlenden Komplementarität der Programme und auch ein Problem der Kofinanzierung derartiger Projekte auf polnischer Seite.

Hauptinstrumente der Förderung

In der deutsch-polnischen Grenzregion ist INTERREG III A, also der Programmteil, der für die unmittelbar grenzüberschreitende Zusammenarbeit genutzt werden kann, mit ca. 221 Mio. Euro für die Jahre 2000 bis 2006 ausgestattet. Gefördert wird nach den in Ziel-1-Gebieten üblichen Interventionsätzen. Bis zu 75 % der förderfähigen Gesamtkosten können durch den EFRE getragen werden und 25 % müssen aus öffentlichen oder privaten Quellen kofinanziert werden. Bei der Verwendung der Mittel herrscht das Territorialprinzip, d. h. die Mittel können nur innerhalb der EU eingesetzt und auch nur für EU-Bürger ausgegeben werden. An der EU-Außengrenze soll der Einsatz von INTERREG daher mit dem Einsatz von PHARE CBC, SAPARD, ISPA, TACIS und MEDA kombiniert werden.

PHARE CBC, das in den Grenzregionen der Beitrittsstaaten zum Einsatz kommt, ist eine Haushaltslinie des PHARE-Programms. Das Fördergebiet wird entsprechend INTERREG III A bestimmt. Es sind die grenzanliegenden NUTS III-Gebiete, also die Kreise.

Allerdings kommen auch die Kreise in der 'zweiten Reihe' hinter der Grenze in den Genuss der Förderung aus PHARE CBC. Die finanzielle Mindestgröße der zu fördernden Projekte liegt bei 2 Mio. Euro. Allerdings gibt es daneben einen Fonds für mittlere infrastrukturelle Projekte, die einen Umfang von 50.000 bis 300.000 Euro aufweisen, sowie einen Kleinprojektfonds für Projekte bis zu 50.000 Euro. Der Katalog der förderfähigen Maßnahmen ist ähnlich breit gefasst wie bei INTERREG, aber mit stärkerer Schwerpunktsetzung im infrastrukturellen Bereich. Eine vollständige Angleichung der Förderprioritäten ist für das Jahr 2002 geplant. Priorität genießen grenzüberschreitende Projekte, die in Verbindung zu Maßnahmen stehen, die durch INTERREG III A oder andere EU-Programme gefördert werden. Die Projekte sollen Auswirkungen auf beiden Seiten der Grenze haben, zur Strukturentwicklung in den Grenzregionen beitragen und die Zusammenarbeit der beteiligten Länder fördern.

Erfahrungen zeigen, dass das Zustandekommen gemeinsam organisierter Projekte nicht leicht ist. Das resultiert im Wesentlichen daraus, dass PHARE CBC eine stärker strukturpolitische Ausrichtung aufweist, und dass hier zum einen große infrastrukturelle Projekte gefördert werden und zum anderen kleine Projekte aus dem Kleinprojektfonds. Maßnahmen im Bereich Qualifizierung und Beschäftigung sind meist zwischen diesen beiden Optionen angesiedelt und fallen von der Förderpraxis her eher in den Bereich des Kleinprojektfonds.

Programmplanung für INTERREG III A und PHARE CBC

In der vorangegangenen Förderperiode verlief die Programmplanung innerhalb der Regionen getrennt für INTERREG und PHARE CBC. Es gab daher drei Operationelle Programme für INTERREG auf deutscher Seite und ein mehrjähriges indikatives Programm für PHARE CBC auf polnischer Seite. Das wurde in der Förderperiode 2000 bis 2006 mit der gemeinsamen Programmplanung ge-

ändert. In einem partnerschaftlichen Planungsprozess wurden unter Einbeziehung von Akteuren in der jeweiligen Grenzregion (Euroregionen, Kommunen, Nichtregierungsorganisationen, Wirtschafts- und Sozialpartner) durch die zuständigen regionalen Behörden grenzüberschreitende Planungsdokumente erstellt. Die drei gemeinsamen Planungsdokumente, die den Bereich der deutsch-polnischen Grenze abdecken, wurden jeweils in Zusammenarbeit eines ostdeutschen Bundeslandes und einer polnischen Wojewodschaft erstellt (Mecklenburg-Vorpommern/Zachodnio-Pomorskie, Brandenburg/Lubuskie, Sachsen/Dolnoslaskie). Die drei Planungsdokumente sind zu einem die gesamte Grenzregion umfassenden Dokument, dem Chapeau, zusammengefasst worden.

Das gemeinsame Planungsdokument Brandenburg-Lubuskie umfasst die Euroregionen Pro Europa Viadrina und Spree-Neiße-Bober. Die förderfähigen Gesamtkosten der in diesem Planungsdokument enthaltenen Maßnahmen sind mit 131,755 Mio. Euro für den gesamten Förderzeitraum 2000 bis 2006 veranschlagt, wovon ca. 94 Mio. Euro für die Euroregion Pro Europa Viadrina eingeplant sind und 38 Mio. Euro für Spree-Neiße-Bober. Der EFRE-Anteil, d. h. der eigentliche Zuschuss aus INTERREG III A, beträgt für Brandenburg 96,214 Mio. Euro. Für die Wojewodschaft Lubuskie betragen die förderfähigen

Gesamtkosten der geplanten Maßnahmen in den Jahren 2000 bis 2002 95,758 Mio. Euro, der Zuschuss aus PHARE CBC beträgt in diesen Jahren 48,75 Mio. Euro.

Die Förderprioritäten im Gemeinsamen Planungsdokument sind

1. Wirtschaftskooperation und KMU-Förderung,
2. Infrastrukturentwicklung,

3. Umwelt,
4. Entwicklung der Landwirtschaft und des ländlichen Raums,
5. Qualifizierung und Beschäftigung,
6. Kooperation und
7. Technische Hilfe.

Die ESF-typischen Maßnahmen fallen im Wesentlichen unter die Priorität 5, Qualifizierung und Beschäftigung. Im Rahmen von INTERREG III A sind hier ca. 15 % der Mittel, also 14,38 Mio. Euro, vorgese-

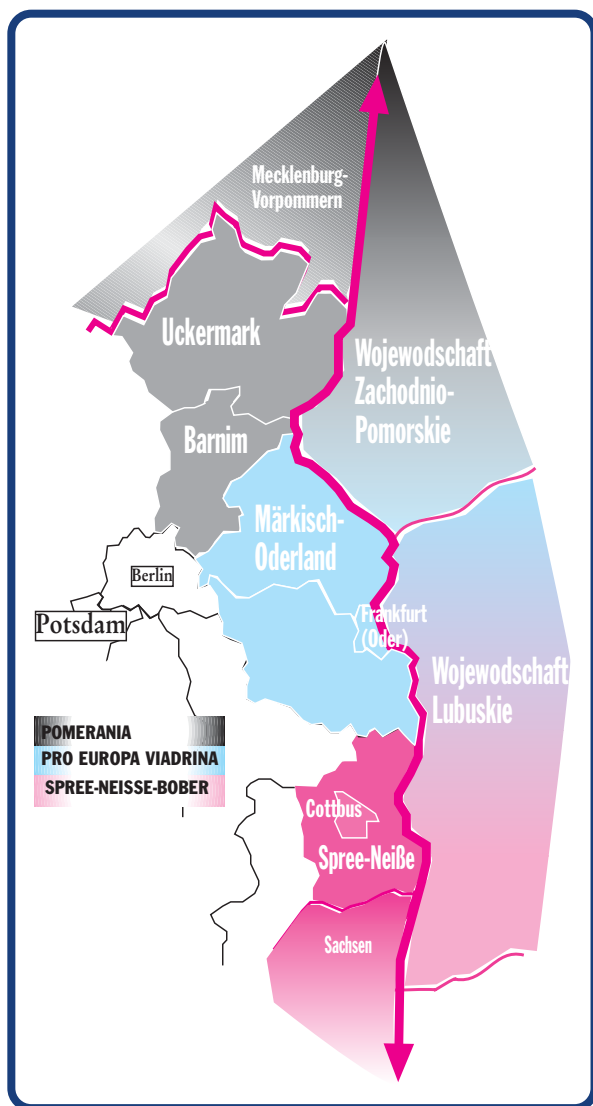
ziert. Hier besteht ein erhebliches Ungleichgewicht zwischen der deutschen und der polnischen Seite der Grenzregion. Wegen der schlechten Arbeitsmarktlage in den ostdeutschen Grenzregionen kommen hier Mittel der Bundesanstalt für Arbeit für die aktive Arbeitsförderung überproportional zum Einsatz. So standen im Jahre 2001 in den 10 ostdeutschen Grenzarrbeitsamtsbezirken insgesamt 4,1 Mrd. DM aus dem Eingliederungstitel, 889 Mio. DM für Ermessensleistungen der Arbeitsämter und 273 Mio. DM zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zur Verfügung. In Polen gibt es von Gesetzes wegen zwar Formen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, die denen des deutschen SGB III vergleichbar sind (Qualifizierung Arbeitsloser, Kredite an Unternehmen zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze, Einzel-ABM und öffentliche ABM-Projekte). Im Tätigkeitsbericht des nationalen Arbeitsamtes wird aber hervorgehoben, dass insbesondere im Jahr 2001 die Finanzierung der aktiven Arbeitsförderung zusammengebrochen ist und nicht mehr befriedigend durchgeführt werden kann. So standen im Jahr 2001 651 Mio. Zloty, d. h. ca. 380 Mio. DM, für aktive Arbeitsförderung in ganz Polen zur Verfügung.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die gemeinsame Finanzierung deutsch-polnischer Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte aus INTERREG III A und PHARE CBC erschwert wird durch das Territorialprinzip, die geringe Mittelausstattung dieser Priorität insbesondere unter PHARE CBC, die verschiedene Größenordnung, die für derartige Projekte vorgesehen ist, und die Ungleichgewichte hinsichtlich der Mittel, die für eine Kofinanzierung zur Verfügung stehen. Um ein besseres Zusammenwirken der EU-Programme zu gewährleisten, sind weitere Veränderungen in der Programmkonstruktion geplant. Darüber hinaus stehen weitere Fördermöglichkeiten der EU, wie z. B. das Programm LEONARDO DA VINCI, oder die Gemeinschaftsinitiative LEADER+ in Kombination mit dem Programm SAPARD zur Verfügung.

Stefanie Tragl

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstraße 11/12, 14482 Potsdam; Stefanie Tragl, Tel.: (03 31) 7 47 71-47, Fax: -40, E-Mail: potsdam@bbj.de



hen und aus PHARE CBC sollen 4,1 % der Mittel, also 2,92 Mio. Euro, diesem Förderschwerpunkt zugute kommen.

Nationale Kofinanzierung aus Mitteln der Arbeitsförderung

Qualifizierungs- und Beschäftigungsprojekte werden aus den nationalen Mitteln der aktiven Arbeitsförderung kofinan-

Die Stärken ausbauen und die Schwächen abfedern

Deutsch-polnische Zusammenarbeit im Grenzraum Brandenburg-Lubuskie vereinbart

Am 12. September 2002 fand in Slubice (Polen) ein Workshop zur 'Gemeinsamen Arbeitsmarktstrategie Lubuskie-Brandenburg' statt. Ziel der Veranstaltung, die von der LASA im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) vorbereitet wurde, war die verstärkte wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Zusammenarbeit der beiden Grenzregionen im Zuge der zu erwartenden EU-Osterweiterung. Beide Länder erhoffen sich mit der Kooperation einen wirtschaftlichen Aufschwung im strukturschwachen Grenzraum Brandenburg-Polen.

Die Zusammenarbeit soll vor allem in einer abgestimmten Arbeitsmarktstrategie münden, denn die Arbeitslosigkeit ist ein Problem auf beiden Seiten der Grenze. Deshalb sind „gemeinsame arbeitsmarktpolitische Maßnahmen auf Brandenburger und Lubuskier Seite wichtig, um die möglichen negativen Folgen der EU-Osterweiterung rechtzeitig auffangen zu können, denn wir wissen, der Weg nach Europa ist kein Spaziergang“, so Andrzej

den Ausbildungsprojekte des Qualifizierungs-Centrums Eisenhüttenstadt sind dafür nur wenige Beispiele. Stellvertretend für diese Initiativen wurden dem Projekt 'Deutsch-Polnische Jugendfabrik' (siehe Seiten 12-13) vom Bildungszentrum Frankfurt (Oder) auf dem Workshop die Zuwendungsbescheide für eine Förderung aus Mitteln des EFRE und der Bundesanstalt für Arbeit feierlich übergeben.



Feierliche Übergabe der Zuwendungsbescheide an Fritz Georgi, Deutsch-Polnische Jugendfabrik



Das Tagungspodium

Bochenski, Marschall der Wojewodschaft Lubuskie in seiner Begrüßungsrede.

Dass der Weg nach Europa für beide Seiten kein Spaziergang ist, betonte auch Margret Schlüter, MASGF-Staatssekretärin. Dennoch hofft sie, dass das Zusammenwachsen erfolgreich gestaltet werden kann, was auch von der Brandenburger Landesregierung unterstützt wird: „Wir wollen helfen, den Weg zu erleichtern, ihn berechenbarer zu machen, Sicherheit und Stabilität zu gewährleisten“.

„Die Grenze wird immer weniger zur Trennung“

Dieses Zitat in einer polnischen Studie über die Grenzregion ist auch das Ergebnis der zahlreichen grenzüberschreitenden Aktivitäten und Projekte, die bereits initiiert wurden. Das 'Twinning-Projekt' des MASGF, die transnationale Zusammenarbeit der Arbeitsämter in der Grenzregion oder die grenzübergreifen-

gement Einzelner abhängt.

Um das Zusammenwachsen langfristig erfolgreicher gestalten zu können, sind, so die Diskussionsbeiträge, organisatorische Strukturen notwendig, wie die bei der Arbeitsmarktpolitik geplanten Kooperationen.

In der Diskussion wurden auch Bedenken geäußert, ob es in der strukturschwachen Grenzregion wirklich gelingen kann, einen wirtschaftlichen Aufschwung herbeizuführen; zumal die Wirtschaftszentren Poznan auf polnischer und Berlin auf Brandenburger Seite attraktivere Anziehungspunkte sind. Für Akteure, die bereits grenzüberschreitend tätig sind, gibt es darauf nur eine Antwort: Eine positive wirtschaftliche Entwicklung kann nur erzielt werden, wenn man intensiv zusammenarbeitet. Dabei sollten die gemeinsamen Stärken ausgebaut und gleichzeitig versucht werden, die Schwächen abzufedern. (em)

Kommuniqué

Am 12. September 2002 begrüßte der Marschall der Wojewodschaft Lubuskie, Andrzej Bochenski, in Slubice die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops 'Gemeinsame Arbeitsmarktstrategie Lubuskie-Brandenburg'. Der Workshop fand unter Leitung des Vorstandsmitglieds der Wojewodschaft Lubuskie Maciej Kaluski und der Staatssekretärin im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, Margret Schlüter, statt. (...)

(...) Die Kooperation sollte grundsätzlich auf Handlungen zur regionalen, darunter auch wirtschaftlichen Entwicklung und zur Lösung der Arbeitsmarktprobleme ausgerichtet sein.

Als wesentliche Gebiete der künftigen Zusammenarbeit sind unter anderem folgende Bereiche erkannt worden:

- Entwicklung von gemeinsamen Programmen zur Verbesserung der Infrastruktur der Städte und Dörfer bei Beteiligung der Förderung der Europäischen Union,
- Erarbeitung und Umsetzung von Programmen zur beruflichen Qualifizierung sowie zur Berufsberatung für Arbeitslose,
- Austausch von positiven Erfahrungen im Bereich der auf Verminderung der Arbeitslosigkeit und ihrer Folgen abzielenden Programme sowie der institutionellen Betreuung des Arbeitsmarktes.

Im Ergebnis der Veranstaltung verabredeten Lubuskie und Brandenburg eine gemeinsame Arbeitsgruppe, die dem Erfahrungsaustausch dienen und gemeinsame Lösungen für den Arbeitsmarkt der gemeinsamen Grenzregion entwickeln soll. (Auszug aus dem am 12. September 2002 in Slubice verabschiedeten Kommuniqué)

Nun kann 's losgehen

Endlich Zuwendungsbescheide für Brandenburger EQUAL-EPs

Die Übergabe der Zuwendungsbescheide für die sechs Brandenburger EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EPs) hat sich wegen Umsetzungsproblemen auf Bundesebene bis Mitte August verzögert. Die Verspätung hat den EPs zusätzliche Anstrengungen bereitet, denn sie mussten die Finanzierung der kofinanzierten Teilprojekte sichern. Doch nun kann es endlich losgehen. Wir möchten an dieser Stelle in einer kurzen Übersicht die sechs EPs und ihre Teilprojekte vorstellen (siehe hierzu auch BRANDaktuell Nr. 4/2002, S. 14).

Entwicklungspartnerschaft 'ENFOR'

Kurzbeschreibung

Die Entwicklungspartnerschaft will neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Bereich 'E-Commerce-Anwendungen für behinderte Menschen erschließen.

Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft hat fünf über EQUAL finanzierte Teilprojekte, die alle bei Brandenburger Trägern durchgeführt werden.

Kontakt

Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH, Steinstr. 80-84, 14480 Potsdam; Joachim Sturm, Tel.: (03 31) 66 94-3 15, Fax: -1 13

Entwicklungspartnerschaft 'FUTURE 2005'

Kurzbeschreibung

Die EP will in Ostbrandenburg für die Bereiche Mikroelektronik, Neue Medien, Neue Märkte, Tourismus und Innovationsmanagement Kompetenznetzwerke entwickeln und verknüpfen.

Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft hat fünf über EQUAL finanzierte Teilprojekte, die alle von Brandenburger Trägern durchgeführt werden.

Kontakt

IHK-Projektgesellschaft, Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (Oder); Pia Jost, Tel.: (03 35) 56 21-3 02, Fax: -1 15

Entwicklungspartnerschaft 'GRÜNDERBEGLEITNETZWERK'

Kurzbeschreibung

In der EP werden neue Instrumente für die Gründung und Festigung von Unternehmen entwickelt.

Teilprojekte

Die EP hat acht über EQUAL finanzierte Teilprojekte, davon sieben bei Brandenburger Trägern.

Kontakt

CIT GmbH Guben, Cottbuser Str. 1, 01372 Guben; Bernd Kruczek, Tel.: (0 35 61) 62 04-0, Fax: -11

Entwicklungspartnerschaft 'INCLUSION'

Kurzbeschreibung

Die Entwicklungspartnerschaft will MigrantInnen mit speziellen Beratungsformen bei der sozialen und beruflichen Integration unterstützen.

Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft hat drei über EQUAL finanzierte Teilprojekte, die alle von Brandenburger Trägern durchgeführt werden.

Kontakt

Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e. V., Schulstr. 8 b, 14482 Potsdam; Annerose Poleschner, Tel.: (03 31) 74 00 09 76, Fax: 2 70 86 09

Entwicklungspartnerschaft 'RECHOKE'

Kurzbeschreibung

Die EP will die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern, indem sie zusammen mit regionalen KMU flexible Beschäftigungsformen entwickelt.

Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft hat zehn über EQUAL finanzierte Teilprojekte, die alle von Brandenburger Trägern durchgeführt werden.

Kontakt

Technologie- und Gründerzentrum Fläming GmbH, Brücker Landstr. 22 b, 14806 Belzig; Veit-Stephan Zweynert, Tel.: (03 38 41) 6 54-00, Fax: -03

Entwicklungspartnerschaft 'SABB'

Kurzbeschreibung

Benachteiligte Zielgruppen sollen passgenau für die beruflichen Bedarfe, die im Umfeld des Schönefelder Luftkreuzes entstehen, qualifiziert werden.

Teilprojekte

Die Entwicklungspartnerschaft hat zwölf über EQUAL finanzierte Teilprojekte, davon werden zehn bei Brandenburger Trägern durchgeführt.

Kontakt

Landkreis Dahme-Spreewald, Brückenstraße 41, 15711 Königs Wusterhausen; Lutz Franzke, Tel.: (0 33 75) 26 23-26, Fax: -34

Prignitzer EQUAL-Teilprojekt

Neben den sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (s. linken Text) gibt es noch weitere Teilprojekte Brandenburger Träger an EQUAL-Partnerschaften in anderen Bundesländern. Eins davon, das Projekt 'Elternzeit', von der Ländlichen Erwachsenenbildung Prignitz-Havelland e. V. (LEB), möchten wir an dieser Stelle ausführlicher darstellen.

Entwicklungspartnerschaft 'GenderNet'

Das Teilprojekt ist Bestandteil der EP 'GenderNet', die von dem 'Institut für Maßnahmen zur Förderung der beruflichen und sozialen Eingliederung' aus Moers (NRW) geführt wird. Zielsetzung des Netzwerkes ist die Sicherung der Beschäftigung von MitarbeiterInnen nach der Elternzeit in Klein- und Mittelbetrieben. Zielgruppen sind dabei vor allem allein Erziehende und Väter. Für sie werden an verschiedenen Orten regionale Qualifizierungs- und Beratungsangebote entwickelt und umgesetzt.

Teilprojekte und strategische Partner

An dem Netzwerk, das über die BA und ESF-Mittel finanziert wird, sind sieben nationale Projektträger aus den unterschiedlichen Bundesländern beteiligt. Als strategische Partner konnten Gewerkschaften, Ministerien (u. a. auch das MASGF), Unternehmensverbände und Kammern sowie weitere Vereinigungen und Verbände gewonnen werden.

Das Projekt 'Elternzeit'

Im Rahmen des Teilprojektes der LEB Prignitz-Havelland ist geplant:

- 'ElternzeiterInnen' im Nordwesten Brandenburgs für eine Beschäftigung sichernde Nutzung der Elternzeit zu gewinnen,
- moderne und flexible Formen der Weiterbildung und Beschäftigung anzubieten,
- die Bedingungen zum beruflichen Wiedereinstieg nach der Elternzeit durch flexible Gestaltung der Arbeitsorganisation im Zusammenwirken von Klein- und Mittelunternehmen und den 'ElternzeiterInnen' zu verbessern,
- allein erziehende 'ElternzeiterInnen' besonders zu unterstützen,
- Väter und Unternehmen für die Nutzung der Elternzeit durch Männer im Sinne der GenderNet-Zielsetzung zu sensibilisieren. (em)

Infos

LEB, Am Schillerpark 2, 14662 Friesack; Hans-Heinrich Rathjen, Tel. (03 32 35) 5 07-0, Fax: -11

Jugend 2005: Angebote an der 2. Schwelle

Das Brandenburger Arbeitsministerium fördert fünf Kampagnen für junge Leute

Während das Brandenburger Arbeitsministerium seit langem vor allem die Erstausbildung förderte, unterstützt das Ministerium seit diesem Jahr zusätzlich verstärkt arbeitslose Jugendliche an der 2. Schwelle. Unter Jugend 2005 hat das Ministerium fünf Kampagnen zusammengefasst, die Beschäftigung für junge Leute im Alter zwischen 20 und 25 Jahre erschließen sollen.

Rund 120 Millionen Mark hatten Bund und Land vergangenes Jahr für die Förderung der Erstausbildung in Brandenburg eingesetzt. „Mit unseren Bemühungen, jedem Jugendlichen einen Ausbildungsplatz anbieten zu können, konnten wir in den vergangenen Jahren die Zahl der arbeitslosen bis 20-Jährigen vergleichsweise niedrig halten“, erklärt Dr. Andrea Martin vom Brandenburger Arbeitsministerium. Während durch diese Anstrengungen die Arbeitslosenzahlen bei den bis zu 20-Jährigen in den vergangenen Jahren stagnierten, stiegen sie bei den bis zu 25-Jährigen an. So waren im Juni 4.514 bzw. 7,1 Prozent der Jugendlichen bis 20 Jahre arbeitslos. In der Altersgruppe der bis 25-Jährigen waren hingegen 28.880 Jugendliche arbeitslos gemeldet - das entspricht einer Arbeitslosenquote von 16,1 Prozent.

Die Zahlen zeigen es - schwierig wird es für Jugendliche beim Übergang von der Ausbildung in eine Arbeit. „Die ungünstigen Bedingungen am Arbeitsmarkt erschweren diesen Übergang“, sagt Martin. Ein halbes Jahr nach Abschluss der Berufsausbildung haben in Brandenburg gut 41 Prozent der AbsolventInnen eine Arbeitsstelle gefunden, egal ob sie einen Abschluss im dualen System oder in einer überbetrieblichen Ausbildung absolviert haben. Das heißt, fast 60 Prozent der AbsolventInnen sind an der so genannten 2. Schwelle erst einmal hängen geblieben. „Für diese Jugendlichen müssen wir in Brandenburg berufliche Perspektiven schaffen, auch um gut qualifizierte Leute im Land zu behalten“, so Martin. Dies sei gerade mit Blick auf den prognostizierten Fachkräftemangel in den kommenden Jahren notwendig.

Doch nur gut 50 Prozent der arbeitslosen Jugendlichen haben eine abgeschlossene Ausbildung. Vielen, die eine Arbeit suchen, fehlt ein qualifizierter Abschluss. „Diese Jugendlichen sind unsere Problemkinder, denn der Bedarf an gering qualifizierten Arbeitskräften wird weiter sinken“, sagt Martin.

Um den unterschiedlichen Voraussetzungen der arbeitslosen Jugendlichen Rechnung zu tragen, verfolgt das Brandenburger Arbeitsministerium verschie-

dene Ansätze. Mit fünf Initiativen will das Ministerium arbeitslosen Jugendlichen über die zweite Schwelle helfen.

Aktionen Jugend und Arbeit (AJA)
AJA-Projekte sollen Jugendliche bei der Einfädung in Arbeit individuell unterstützen. Die MitarbeiterInnen beraten und begleiten die Jugendlichen bei ihrer Arbeitssuche und stellen, wenn es möglich ist, direkte Kontakte zu Unternehmen her. In einem Ideenwettbewerb wurden sechs Träger ausgewählt, die seit dem ersten Juni AJA-Projekte umsetzen. Die Projekte werden für drei Jahre gefördert. Das Brandenburger Arbeitsministerium stellt hierfür rund 3 Millionen Euro aus ESF- und Landesmitteln zur Verfügung.

Berufsbezogener internationaler Jugendaustausch (BIJ)

Diese Kampagne läuft seit 1992. Bis heute konnten mehr als 5.600 Jugendliche über BIJ berufliche Erfahrungen im europäischen Ausland sammeln. Dafür hat das Ministerium bisher rund 11,3 Millionen DM aus Landesmitteln eingesetzt. Weitere 9,3 Millionen DM konnten über die EU-Programme LEONARDO und SOKRATES akquiriert werden. Gefördert werden vor allem Praktika in Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen oder der Austausch von Fachkräften.

Zukunft gestalten für Brandenburgs Jugend an der 2. Schwelle

Die fünfte INNOPUNKT-Kampagne fördert die Erprobung neuer Methoden, für Jugendliche Beschäftigung in Brandenburger Betrieben zu erschließen. Zu diesen Methoden gehören zum Beispiel Arbeitskräftepools, über die sich mehrere Betriebe einen Jugendlichen teilen, vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. Seit dem 1. August werden sechs Projekte im Rahmen der fünften INNOPUNKT-Kampagne gefördert.

Einstiegsteilzeit

Die Idee, die hinter der Brandenburger Initiative für Einstiegsteilzeit steht, besagt, dass es Unternehmen gibt, die zurzeit keinen Bedarf an einer vollen Arbeitskraft haben, aber Arbeit für eine

Teilzeitkraft. Die MitarbeiterInnen des Projekts sollen diese Stellen aufspüren und mit arbeitslosen Jugendlichen besetzen. Gleichzeitig werden den Jugendlichen Qualifizierungen angeboten. Die Arbeitsämter finanzieren Lohnkostzuschüsse bis maximal 60 Prozent der Arbeitseinkommen. Das Land stellt bis zu 2,35 Millionen Euro für Beratung und Qualifizierung aus ESF- und Landesmitteln zur Verfügung. Das Projekt läuft vom 1. September 2002 bis zum 31. Dezember 2004.

Junge Leute machen sich selbstständig

„Existenzgründung ist auch für junge Leute ein Weg in die Berufswelt“, sagt Martin. Für junge Leute kann eine Existenzgründung jedoch ebenso eine effektive Form der Qualifizierung sein: es werden Eigenverantwortung, selbstständiges Planen und Arbeiten gefordert und trainiert. Eine Existenzgründung kann eine Station in der Berufsbiografie junger Leute sein, bevor sich ihnen beispielsweise eine Festanstellung bietet. Dass dies möglich sei, so Martin, habe das Projekt Enterprise gezeigt. Enterprise unterstützt gründungsinteressierte Jugendliche.

Zurzeit läuft der Antragsaufruf des MASGF für die Kampagne. Anbieter, die junge Menschen auf dem Weg in die Selbstständigkeit durch Qualifizierung, Beratung und Begleitung oder mittels Existenzgründungswerkstätten (so genannte Business-Inkubatoren) unterstützen wollen, können bis zum 21. Oktober 2002 entsprechende Anträge bei der LASA Brandenburg GmbH einreichen.

Kooperation bei den Kampagnen

Während einige Kampagnen primär bei den arbeitslosen Jugendlichen ansetzen, zielen andere vor allem darauf ab, bei Unternehmen Stellen zu erschließen. „Diese Ansätze können sich sinnvoll ergänzen“, sagt Martin. Deshalb fordert das Ministerium von allen Projektakteuren eine enge Zusammenarbeit.

BRANDaktuell wird in den kommenden Ausgaben die Kampagnen anhand von Praxisbeispielen genauer vorstellen. (jac)

Jugend 2005: Ihre AnsprechpartnerInnen für die Kampagnen

Berufsbezogener Internationaler Jugendaustausch (BIJ):

- > Beratung Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Referat 35, Andrea Schütze, Tel.: (03 31) 8 66-53 54
- > Antragsbearbeitung: BBJ Servis GmbH Potsdam, Anke Stach, Tel.: (03 31) 7 47 71-36, -0

Aktionen für Jugend und Arbeit (AJA)

- > LASA Brandenburg GmbH, Achim Hartisch, Tel.: (03 31) 60 02-3 94

Zukunft gestalten für Brandenburgs Jugend an der zweiten Schwelle (INNOPUNKT 5)

- > LASA Brandenburg GmbH, Achim Hartisch, Tel.: (03 31) 60 02-3 94

Einstiegsteilzeit

- > LASA Brandenburg GmbH, Matthias Vogel, Tel.: (03 31) 60 02-3 94

Junge Leute machen sich selbstständig

- > LASA Brandenburg GmbH, Henning Kloth, Tel.: (03 31) 60 02-3 68

Adressen

- Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam
- BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam
- LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam

21. Oktober, Berlin

Die neue Altersteilzeit - ein Weg zur Kostensenkung und Flexibilisierung; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

23. Oktober, Hannover

Arbeitslosigkeit verhindern, aber wie? Wie kann Arbeitslosigkeit bei Personalabbau oder Unternehmensinsolvenz vermieden werden? Welche Möglichkeiten bietet das Job-AQTIV-Gesetz? Die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei. LaBIB, Bödeckerstr. 56, 30161 Hannover; Tel.: (05 11) 3 36 96-0, Fax: -22, E-Mail: dralle@labib.de

29. Oktober, Berlin

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

5. November, Potsdam

Die Finanzbuchhaltung in gemeinnützigen Körperschaften - Aufbaukurs; *Anmeldung bis 8. Oktober*; Gebühr: 100 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7, E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

8. November, Potsdam

Steuerbegünstigte Einrichtungen und Internes Kontrollsystem - ein Widerspruch? Grundlagen um Aufbau eines Kontrollsystems; *Anmeldung bis 11. Oktober*; Gebühr: 100 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7, E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

13. - 14. November, Berlin

Nicht nur zwischen Tür und Angel - Mitarbeitergespräche für Frauen in Führungspositionen; *Anmeldung bis drei Wochen vor Beginn (23. 10.)*; Gebühr: 120 Euro; Anmelde-nummer: AB 16; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin; Tel.: (0 30) 8 20 97-0, Fax: -3 78, E-Mail: Info-Fb@Diakoniebb.de, Internet: www.dwbb.de

15. November, Berlin

Workshop: Europäische Projektentwicklung - europäische Förderprogramme analysieren, Bedingungen für transnationale Kooperationsprojekte; *Anmeldung bis drei Wochen vor Beginn (25. 10.)*; Gebühr: 75 Euro; Anmelde-Nr.: AB 16; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin; Tel.: (0 30) 8 20 97-0, Fax: -3 78, E-Mail: Info-Fb@Diakoniebb.de

19. - 20. November, Halsenbach

Vermittlung in den 'zweiten Arbeitsmarkt'? Klientengerechte Angebote entwickeln; *Anmeldung bis 8. November*; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; prosozial GmbH, Am Eichelgärtchen 34-36, 56283 Halsenbach; Tel.: (0 67 47) 95 15-00, Fax: -01, E-Mail: info@prosozial.de, Internet: www.prosozial.de

28. November, Frankfurt (a. M.)

Fachtagung KonTraG - Geltungsbereich, Konsequenzen des 'Gesetzes zur Kontrolle und Transparenz im Unternehmensbereich' für Sozialeinrichtungen; *Anmeldung bis 22. Oktober*; Gebühr: 255 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

28. - 30. November, Berlin

Betriebswirtschaft in Non-Profit-Organisationen; *Anmeldung bis 31. Oktober*; Gebühr: 385 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

2. - 4. Dezember, Berlin

Dozenten-Workshop: E-Learning im Tourismus; *Anmeldung bis 2. 11.*; die Teilnahme an der Veranstaltung ist kostenfrei, Unterkunft muss bezahlt werden; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin, Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

Gemeinschaftsnutzungsstrategien: Workshop im November

'Gemeinsam nutzen - lokal gestalten' hieß das Motto der Auftaktveranstaltung des Forschungsverbundes Gemeinschaftsnutzung. Der Forschungsverbund will innovative Ansätze gemeinschaftlicher Nutzung in Brandenburg aufgreifen und als zukunftsfähige Elemente lokalen Handelns und Gestaltens untersuchen und fördern. Die LASA beschäftigt sich hierbei in einem Teilprojekt mit arbeits- und sozialpolitischen Instrumenten existenzsichernder Beschäftigungsformen.

Seit dem Auftaktworkshop im Mai hat der Verbund viele Gemeinschaftseinrichtungen besucht und möchte erste Ergebnisse vorstellen und mit VertreterInnen der Projekte sowie der Fachöffentlichkeit diskutieren. Dazu lädt der Verbund am 19. November 2002 um 10:00 Uhr in das Bürgerhaus Potsdam, Schilfhof 28, in 14478 Potsdam, zu einem Workshop ein.

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Beratung, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Marion Piek, Reinhard Berger, Tel.: (03 31) 60 02-2 08, Fax: -4 00, E-Mail: gne@lasa-brandenburg.de

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

Impressum

BRANDaktuell



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
Brandenburg GmbH, Nummer 10/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

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

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Redaktionsschluss für Nr. 11/2002: 18. Oktober 2002

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

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