

BRANDaktuell



Neue Wege:
Stahnsdorfer Kirchhof
wird mit ABM restau-
riert und gepflegt
Seite 3

Neues Verfahren:
Verzahnung -
Förderung jetzt aus
einer Hand
Seite 7

Neue Berichtspraxis:
in der PZ wird das
Stamblattverfahren
eingeführt
Seite 8

Neue Serie:
Grundlagen des
Verwaltungs-
verfahrensgesetzes
Seite 9

Neuer Service:
die Jobeffekte der
PersonalService-
Agenturen
Seite 17

**Beruf und Kind - für Mütter (k)ein Problem?
Was sagt die Arbeitsmarktstatistik?**

INHALT

Projektprofile

3

Hier wird geruht und gearbeitet
ABM-Projekte wirken bei der Stahnsdorfer Kirchhof-Restaurierung mit

Akzente

4 - 5

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen
Was sagen die Arbeitsmarktdaten?

Potsdam-Fenster

6

Zukunftswerkstatt 'Familie-Kind-Beruf'
Projekt setzt regionale Zeichen

Neuer Wettbewerb gestartet

Fördertopf

7, 8, 16

Verzahnung und Chancengleichheit - Förderung künftig aus einer Hand

Ausbildungsverbünde - Richtlinie des Landes in Kraft

Mehr Beschäftigung durch interkulturelle Kompetenz in KMU
Neue INNOPUNKT-Kampagne

Neues aus der PZ

8

Stamtblattverfahren ersetzt bisheriges Berichtswesen

Bitte beachten Sie die Mittelauszahlung zum Jahresende!

Rechteck

9

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 1)

Arbeit in der Forschung

10 - 11

Ausbildung - Weiterbildung - Beruf im Gesundheitswesen
Reform oder Stillstand? - Teil 1: Eine Bestandsaufnahme

EU-Schwerpunkt

12 - 13

Kooperation in Netzwerken
Haftvermeidung durch soziale Integration

EU-Information

14 - 15

Fünf Jahre 'Europäische Beschäftigungsstrategie'
Eine Bestandsaufnahme der Europäischen Kommission

Lesezeichen

17

PersonalServiceAgenturen - Welche 'Jobeffekte' sind zu erwarten?

Projektpraxis

18

BIJ: Kompetenzen durch neue Erfahrungen



Nebenbei bemerkt ...

... haben die Initiativbüros zur Unterstützung lokaler Beschäftigungsvorhaben ihre Arbeit im Land Brandenburg aufgenommen. Völlig neu ist, dass die sechs Büros jegliche Form von Neuer Arbeit unterstützen und auch mit bis zu 10.000 Euro finanziell fördern können: Die Markterprobung als vorbereitende Existenzgründung und der Nebenerwerb stehen neben den verschiedenen Möglichkeiten der Eigenarbeit oder Tauschringen auf der Liste der förderfähigen Maßnahmen. Damit hat die EU-Kommission, die die Grundzüge dieses Programms entwickelt hat, den Ländern die Möglichkeit zu einer Experimentiertätigkeit mit bewusst 'niedrig schwelligem', also kundenfreundlichem Ansatz in die Hand gegeben.

Jetzt kommt es darauf an, dieses Programm bekannt zu machen und eine optimale Unterstützungsarbeit für die eingehenden Ideen und Konzepte zu organisieren. Dabei liegt die Hauptarbeit bei den sechs Initiativbüros und ihren Netzwerkpartnern. Die LASA wird das Programm begleiten, denn das zuwendungsrechtliche, fachliche und politische Neuland ist für unsere Erfahrungen und Fachkompetenz auch eine spannende Bewährung. Selbst die Auswahljury war vom Programm so angetan, dass auch sie weiter am Erfahrungsaustausch mit den Büros teilnehmen möchte. Das MASGF beabsichtigt eine Evaluation und auch das BMBF-Forschungsprojekt 'Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen im ländlichen Raum Brandenburgs' hat Beratungshilfe für Konzepte des 'Nachhaltigen Konsums' angeboten.

Beratung und kluge Weiterführung Erfolg versprechender Vorhaben werden auch künftig nötig sein; denn nur ein Teil der zu fördernden Projekte, etwa nebenberufliche Aktivitäten, werden mit der kleinen, aber erfreulichen Starthilfe schon dauerhaft arbeiten können. Bei positiver Markterprobung wird sich bald die Frage stellen: Wie wird daraus nun eine richtige Existenzgründung? Dann sind die Lotsendienste und die Wirtschaftsförderung an der Reihe, um marktfähigen Geschäftsideen aufs Pferd zu helfen.

Ob das gelingt? Ich bin gespannt.

Hier wird geruht und gearbeitet

ABM-Projekte wirken bei der Stahnsdorfer Kirchhof-Restaurierung mit

Langenscheidt, Siemens, Zille - so unterschiedlich ihre Lebenswege und Berufe auch waren, ihr letzter Ruheort ist derselbe: der zentrale Südwestkirchhof Stahnsdorf bei Berlin. Auf diesem zweitgrößten Friedhof Deutschlands wurden nach seiner Eröffnung nicht nur namhafte Persönlichkeiten bestattet, sondern auch architektonisch besonders wertvolle Grabstätten und Mausoleen errichtet. Keine Frage - der Stahnsdorfer Kirchhof ist ein besonderes Flächendenkmal, doch, wie so oft in Zeiten leerer Kassen, ist es schwierig, diese Kostbarkeiten zu unterhalten und zu konservieren. Ein weites Feld für die drei ABM-Projekte, die im Auftrag des Teltower Arbeitslosenvereins e. V. und der Neuen Arbeit Teltow auf dem Friedhof tätig sind.

„Obwohl wir erst seit letztem Jahr ABM-Projekte eingesetzt haben, zeigt sich jetzt schon, dass ihre Arbeit von großem Nutzen für uns ist“, so Olaf Ihlefeld, der Friedhofsverwalter.

Zu diesen Arbeiten gehören die Archivierungsarbeiten, die eines der ABM-Projekte durchführt. Ihre Aufgabe ist, Ordnung in die Pläne der Friedhofsverwaltung zu bringen. Die nach einem Einbruch völlig durcheinander gelagerten Grab- und Wegepläne werden von den zwei schwerbehinderten TeilnehmerInnen sortiert, konserviert und per EDV erfasst. Die noch bis Januar laufende ABM

me, die nach einem Jahr mit neuen sechs langzeitarbeitslosen Beschäftigten verlängert wurde, ist die Festanstellung von zwei Teilnehmern, davon einer bei der Auftragsfirma.

Ebenfalls mit der Pflege und Rekonstruktion der Außenanlagen ist das dritte Projekt, eine Regie-ABM, beschäftigt. Bei dieser ABM sind zwar ausschließlich Schwerbehinderte tätig, was sich aber bei den Arbeitsergebnissen nicht niederschlägt. „Wir sind außerordentlich zufrieden, was diese ABM bisher geleistet hat, für uns ist es eine enorme Unterstützung“, so beurteilt Olaf Ihlefeld die Arbeitsleistung.

Auch dieses Projekt ist in der ersten Verlängerung, allerdings haben die TeilnehmerInnen nicht gewechselt, sondern es sind zu den sechs aus dem ersten Jahr noch weitere drei hinzugekommen. Die Kontinuität der TeilnehmerInnen ist wichtig, „denn wir sind ein richtiges Team geworden. Wir wissen um die Behinderung des anderen und versuchen sie - so gut es geht - auszugleichen“, so Manfred Behrend, der als Gartenbaumeister das ABM-Projekt anleitet. So beherrschten z. B. nach dem

ersten Jahr viele Kollegen die Anfänge der Gebärdensprache, um mit der gehörlosen Kollegen zu kommunizieren.

Und das Team ist mittlerweile so stabil, dass es auch Rückschläge einstecken kann. So hat der Sturm, der im Juli über den Südwesten Berlins fegte, fast alles wieder zerstört, was das ABM-Projekt in mühevoller Arbeit rekonstruiert hat.

„Jetzt ist es vor allem wichtig, dass wir so schnell wie möglich die Holzreste entfernen“, erläutert der Anleiter und macht sich mit seiner Truppe an die Arbeit. (em)



soll danach verlängert werden, denn nach den Plänen und Karten stehen die zahlreichen Fotos auf der Archivierungswarteliste.

Ganz anders ist das Tätigkeitsfeld der 'Vergabe-ABM'. Ihre Aufgabe ist es, in bestimmten Teilen den ursprünglichen Charakter des Friedhofs wiederherzustellen, d. h. es werden u. a. Pflege- und Auslichtungsschnitte an Gehölzen vorgenommen, Wegedecken abgetragen oder Treppenanlagen und Grabeinfassungen freigelegt. Erfreulich bei dieser Maßnah-



Projektinfo

Träger/Projektmanagement

Die drei ABM-Projekte sind auf dem Stahnsdorfer Kirchhof tätig. Das Projektmanagement hat die Neue Arbeit Teltow und der Teltower Arbeitslosenverein übernommen.

Kurzbeschreibung

1. 'Archivierungs-ABM'

Bei dieser vom 1. April 2002 bis 31. März 2003 laufenden Maßnahme sind zwei schwerbehinderte ABM-Kräfte damit beschäftigt, die Wege- und Grabpläne zu konservieren, zu ordnen und per EDV zu archivieren.

2. 'Vergabe-ABM'

Bei dieser vom 13. August 2002 bis zum 12. August 2003 laufenden Maßnahme, die bereits einmal verlängert wurde, restaurieren sechs Langzeitarbeitslose unter Anleitung einer Gartenbaufirma Grab- und Wegeanlagen.

3. 'Behinderten-ABM'

Bei dieser vom 1. August 2002 bis 31. Juli 2003 laufenden Maßnahme, die ebenfalls im zweiten Jahr läuft, sind zz. neun Schwerbehinderte mit Pflege-, Aufräum- und leichten Rekonstruktionsarbeiten beschäftigt.

Finanzierung

Alle drei Projekte werden über BA-Mittel und das dritte zusätzlich über Fördergelder des SOFIA-Programms finanziert.

Kontakt

Südwestkirchhof Stahnsdorf, Bahnhofstr., 14532 Stahnsdorf; Olaf Ihlefeld, Tel. (0 33 29) 62 31 25, Fax: 61 41 06

Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen - was sagen

Der Zusammenhang zwischen Entwicklungsstadium des Kindes und den Arbeitsmarktchancen von

Die Schwierigkeit, eine berufliche Karriere mit dem Familienleben zu vereinbaren, ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Sozial-, Steuer- sowie Kinderbetreuungs- und Schulsysteme ebenso wie betriebliche Organisationsstrukturen und Personalplanung sich zu wenig an den veränderten Arbeitsmarktbedingungen und an den damit verbundenen veränderten individuellen Lebensansprüchen von Mann und Frau orientieren.

Der nachfolgende Beitrag, der auf einem Vortrag von Dr. Gerhard Engelbrech vom IAB auf der Loccumer Tagung 'Kind & Karriere' basiert, stellt einen Zusammenhang zwischen den Entwicklungsphasen der Kinder und den Arbeitsmarktchancen der Eltern her.

Trotz Krise am Arbeitsmarkt ist die Erwerbsorientierung der Frauen in den neuen Ländern nach wie vor erheblich höher als in den alten Bundesländern. So lag die Erwerbsquote (Erwerbstätige und Erwerbslose) ostdeutscher Frauen im Jahr 2001 bei 73 Prozent. Nach einem kräftigen Rückgang Anfang der 90er Jahre (1991: 77 Prozent) blieb sie danach nahezu unverändert. Aber auch im Westen nahm weitgehend unabhängig vom konjunkturellen Auf und Ab die Erwerbsorientierung von Frauen in den 90er Jahren weiter zu. Da nach wie vor nahezu ausschließlich Frauen mit den Problemen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf konfrontiert sind, werden im Folgenden die Hemmnisse am Arbeitsmarkt und Chancen durch bessere Betreuungsmöglichkeiten der Kinder überwiegend auch nur für Frauen analysiert.

Erwerbstätigkeit, Kinderbetreuung und Arbeitslosigkeit

Neben fehlenden Arbeitsplätzen sind unzureichende Betreuungsangebote weiterhin das Haupthindernis für die Beschäftigung von Frauen mit Kindern.

Nach wie vor hat die Erwerbsarbeit für Frauen mit Kindern einen hohen Stellenwert - im Osten höher als im Westen. Anders als im Westen nahm zwar die Erwerbstätigkeit von Müttern mit minderjährigen Kindern im Osten ab. Sie blieb aber immer noch um gut 10 Prozentpunkte über der im Westen: Während die Erwerbstätigkeit westdeutscher Mütter von 51 Prozent im Jahr 1991 auf 61 Prozent im Jahr 2000 anstieg, nahm sie bei ostdeutschen Müttern in Folge des Strukturwandels am Arbeitsmarkt von 83 Prozent auf 72 Prozent ab.

Frauen mit Kleinkindern

Mit der Neuregelung des Bundeserziehungsgeldgesetzes zum 1. Januar 1992 wurde ein Erziehungsurlaub mit einer bis zu dreijährigen Unterbrechung der Berufstätigkeit und anschließender Weiterbeschäftigung im alten Betrieb gewährleistet. Bei den weiterhin defizitären Kinderbetreuungsangeboten wurde der Erziehungsurlaub auch von der Mehrzahl der Frauen in Anspruch genommen.

Da im Westen lediglich 2 Prozent der Kleinkinder in Krippen - und weitere 6 Prozent außerhalb der Familie privat - versorgt wurden bzw. werden, betreuten knapp neun von zehn aller Frauen ihre Kleinkinder (auch) selbst. Etwas besser stellt sich die Versorgungssituation in Ostdeutschland dar: Mit mehr Krippenplätzen spielte die öffentliche Kinderbetreuung weiterhin eine größere Rolle. So konnte knapp jedes sechste Kleinkind im Jahr 2000 in einer Krippe betreut werden.

In Folge unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten bei schwieriger Arbeitsmarktsituation begannen im Osten 81 Prozent der anspruchsberechtigten Frauen nach der Geburt ihres Kindes 1997 einen Erziehungsurlaub. Im Westen lag der Anteil mit drei Viertel etwas darunter. Dabei zeigten sich unterschiedliche Verbleibsdauern in Ost und West: Mit dem Wegfall des Anspruchs auf Erziehungsgeld oberhalb der vorgesehenen Einkommensgrenze sinkt der Anteil der Erziehungsurlauberinnen im Westen sechs Monate nach der Geburt spürbar. Mit niedrigerem Einkommen nimmt im Osten nach dem zweiten Lebensjahr des Kindes, wenn die Zahlungen des Erziehungsgelds bei einem größeren Teil der Familien auslaufen, die Erwerbsorientierung deutlich zu und es werden die öffentlichen Betreuungseinrichtungen stärker in Anspruch genommen. So sind zu Beginn des 3. Lebensjahres des Kindes nur noch 38 Prozent aller westdeutschen und 19 Prozent aller ostdeutschen Frauen im Erziehungsurlaub.

Im Vergleich zu früher nahm mit der Neuregelung des Erziehungsurlaubs die Erwerbsbeteiligung der Frauen mit Kleinkindern ab. So ging im Westen die Erwerbstätigkeit der Frauen mit Kindern bis unter drei Jahren im Vergleich zu Mitte der 80er Jahre von 28 Prozent (1986) auf 23 Prozent im Jahr 2000 zurück. Im Osten war mit dem Systemwechsel - verglichen mit der Situation in der ehemaligen DDR - der Rückzug von Müttern aus dem Erwerbsleben

deutlich drastischer. Waren damals noch nahezu alle Mütter mit Kleinkindern berufstätig, so fiel der Anteil auf gegenwärtig 27 Prozent. Dennoch gingen mehr ostdeutsche Frauen mit Kleinkindern einer Berufstätigkeit nach als im Westen.

Durch eine weitere Verschiebung von Voll- auf Teilzeitarbeit sank bis zum Jahr 2000 zusätzlich das Arbeitsvolumen vor allem bei westdeutschen Frauen mit Kleinkindern. So waren mehr als drei Viertel der erwerbstätigen westdeutschen Frauen mit Kleinkindern im Jahr 2000 teilzeitbeschäftigt gegenüber der Hälfte im Jahr 1986. Auf Grund der hohen Inanspruchnahme des Erziehungsurlaubs spielte für Frauen die Erwerbslosigkeit eine untergeordnete Rolle.

Die Situation am Arbeitsmarkt ändert sich drastisch mit Ablauf des Erziehungsurlaubs: Nach Beendigung des Erziehungsurlaubs und besserer Versorgung in Kindergärten nimmt die Erwerbsorientierung zu. Trotz schwieriger Arbeitsmarktsituation arbeiteten gut drei Viertel der ostdeutschen Frauen nach dem Erziehungsurlaub häufiger und anders als im Westen überwiegend in Vollzeit. Parallel zur höheren Erwerbstätigkeit stieg aber auch die Erwerbslosigkeit: So waren trotz Wiederbeschäftigungsgarantie drei Jahre nach der Geburt eines Kindes 21 Prozent der ostdeutschen und 16 Prozent der westdeutschen Frauen arbeitssuchend und überwiegend auch arbeitslos gemeldet. Nach Beendigung des Erziehungsurlaubs geraten damit Frauen in den Lebensabschnitt, in dem die Erwerbslosigkeit am höchsten ist. Gründe für die Nichterwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit waren im Osten vor allem fehlende Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung. So war auch Ende der 90er Jahre für jede zweite ostdeutsche Frau der Grund für die Nichterwerbstätigkeit nach dem Erziehungsurlaub, dass der Betrieb aufgelöst, ihr gekündigt oder ein Auflösungsvertrag angeboten wurde.

Abgesehen von Unternehmensauflösungen wird Erziehungsurlaub somit auch von einem Teil der Betriebe genutzt, um Personal abzubauen. Andererseits

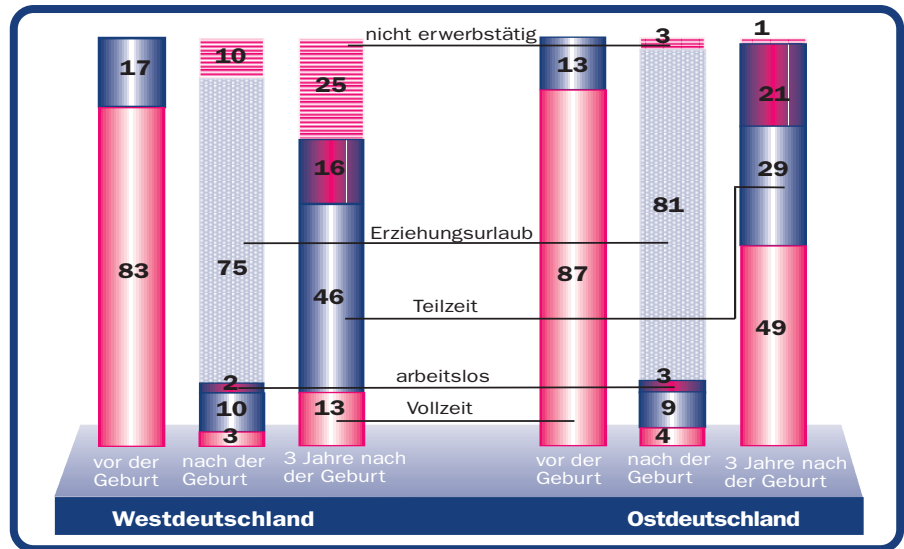
die Arbeitsmarktdaten?

Müttern

müssen Betriebe, die Erziehungsurlaub-berinnen weiterbeschäftigen wollen bzw. müssen, darauf bedacht sein, deren Humankapital zu erhalten. Deshalb wurden in den letzten Jahren zunehmend betriebsspezifische Weiterbildungsmaßnahmen angeboten. Ebenso sollte während des Erziehungsurlaubs vermieden werden, dass der Kontakt zum Betrieb verloren geht. Die Verbindung zum Betrieb wurde auch durch die Regelungen des Erziehungsurlaubs berücksichtigt, die die Möglichkeit, bis zu 30 Stunden wöchentlich zu arbeiten, vorsahen. Obwohl eine stärkere Erwerbsbeteiligung auch den Interessen von Frauen mit Kleinkindern entsprach, machte im Jahr 2000 aber nur jede zehnte westdeutsche und lediglich gut jede zwanzigste ostdeutsche Erziehungsurlauberin davon Gebrauch. Die geringe Aufnahme einer Teilzeitarbeit lag aber weniger an den fehlenden Teilzeitplätzen in den Betrieben. Denn gut jede zweite Frau im Erziehungsurlaub hätte in Ost und West die Möglichkeit gehabt, nebenbei zu arbeiten. Auf Grund unzureichender Kinderbetreuungsmöglichkeiten gelingt jedoch die Vereinbarkeit mit einer Teilzeitbeschäftigung häufig nicht. Trotz besserer öffentlicher Angebote ist aber auch im Osten die Kinderbetreuung defizitär. Hinzu kommt, dass die Frauen hier in stärkerem Maße Vollzeitarbeitsplätze präferieren.

Frauen mit Kindergartenkindern

In Westdeutschland besuchten im Jahr 2000 sechs und in Ostdeutschland knapp neun von zehn der drei- bis unter sechsjährigen Kinder einen Kindergarten. Das bessere außerhäusliche Betreuungsangebot für diese Altersgruppe erlaubt den Müttern eine deutlich höhere Erwerbsbeteiligung als denen mit Kleinkindern. Bei besserer Versorgung mit Betreuungseinrichtungen wird im Osten die Umsetzung der hohen Erwerbsorientierung aber weiterhin durch die bestehenden massiven Arbeitsmarktprobleme eingeschränkt. So liegt der Anteil der erwerbstätigen ostdeutschen Mütter mit Kindergartenkindern mit 65 Prozent zwar höher als der der westdeutschen Mütter mit 53 Prozent. Bei dem weiterhin unzureichenden Stellenangebot konnte aber nahezu jede vierte ostdeutsche Frau mit Kindergartenkindern ihren Wunsch nach Berufstätigkeit nicht realisieren und blieb erwerbslos gegenüber 8 Prozent im Westen. Trotz Rechtsanspruch besuchten im



Erwerbsstatus von Frauen, die vor der Geburt des Kindes (Geburtszeitraum Juli '96 bis Juni '97) erwerbstätig waren
Quelle: IAB-Projekt 3-523-200

Westen lediglich 60 Prozent der drei- bis sechsjährigen Kinder einen Kindergarten. Weiterhin ist die Versorgung nicht flächendeckend und wird häufig auch nicht im für berufstätige Mütter erforderlichem Maße angeboten.

Es kam außerdem zu einer merklichen Verschiebung von Voll- auf Teilzeitarbeit: Während 1995 noch über ein Drittel der westdeutschen und mehr als zwei Drittel der ostdeutschen erwerbstätigen Frauen Vollzeit arbeiteten, war dies im Jahr 2000 knapp jede fünfte bzw. gut jede zweite Frau mit einem Kind im Kindergartenalter. Mit einem geringeren Angebot an Vollzeitstellen findet somit im Osten zunehmend eine Übernahme des westdeutschen Ein-Eineinhalb-Verdiener-Modells statt.

Frauen mit Grundschulkindern

Trotz weiterhin unzureichender Kinderbetreuung nimmt mit dem Besuch der Grundschule der Anteil der erwerbstätigen Mütter weiter zu. Auch im Westen erreicht die Erwerbstätigkeit mit 64 Prozent nahezu Ostniveau (68 Prozent). Dennoch besuchten lediglich 4 Prozent der Kinder einen Hort bzw. konnten einen Hortplatz finden. Damit besteht im Westen die Gefahr, dass sechs- bis neunjährige Kinder nach der Schule zum Teil nicht ausreichend betreut werden. Etwas besser stellt sich die Situation in Ostdeutschland dar: Jedes vierte Grundschulkind kam hier in einem Hort unter.

Neben der höheren Erwerbsorientierung im Osten kam es nicht zuletzt

durch die weiterhin quantitativ bessere Versorgung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu deutlichen Unterschieden beim Beschäftigungsumfang. Während mehr als drei Viertel der erwerbstätigen westdeutschen Frauen Teilzeit arbeitete, lag bei ostdeutschen Frauen - trotz auch hier rückläufiger Entwicklung in den neunziger Jahren - der Schwerpunkt im Vollzeitbereich. Aber auch der Erwerbsorientierung von Frauen mit Grundschulkindern sind Grenzen gesetzt. So war bei weiterhin hoher Erwerbsorientierung und schlechter Arbeitsmarktsituation in diesem Lebensabschnitt mehr als jede fünfte ostdeutsche Frau arbeitslos oder arbeitssuchend. Anders im Westen mit lediglich 3 Prozent arbeitssuchenden, aber einem Drittel nicht erwerbstätiger Frauen. Bei geringeren Betreuungsangeboten gingen damit im Westen mehr Frauen als im Osten immer noch ausschließlich der Familientätigkeit nach.
Mit freundlicher Genehmigung von Dr. Gerhard Engelbrech, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Infos

Der Redebeitrag wurde sehr stark gekürzt. Den Originaltext und die Vielzahl von Schaubildern finden Sie in der BRANDaktuell-Internetausgabe als pdf-Datei unter diesem Artikel. Außerdem liegt unter www.lasabrandenburg.de/brandakt/akzente_11_2002.htm ein weiterer Redebeitrag des Autors und der aktuelle IAT-Report 'Kinderbetreuung: Ganztags für alle? Differenzierte Arbeitszeiten erfordern flexible Angebote'.

**Neuer Wettbewerb gestartet
‘Frauen in Führungsverantwortung -
Mit Mentoring zu mehr Chancenge-
rechtigkeit im Beruf’**

Im Ausschreibungstext des Ideenwettbewerbes, den Staatssekretärin Margret Schlüter am 28. Oktober startete, heißt es: „Frauen sind in Führungspositionen noch deutlich unterrepräsentiert! Die Barrieren, die Frauen am beruflichen Aufstieg hindern, sind von unterschiedlichster Art. In der Privatwirtschaft nehmen lediglich vier Prozent der Akademikerinnen umfassende Führungsaufgaben wahr.“

Mentoring für die Privatwirtschaft

„Die Wirtschaft in Deutschland“, wie es weiterhin im Ausschreibungstext heißt, „hat die unzureichende Nutzung weiblicher Personalressourcen längst als Mangel im betrieblichen Personalmanagement erkannt ... Arbeitgeber, die das Instrument Mentoring nutzen, werden von den neu erworbenen Fähigkeiten und Qualifikationen und der gesteigerten Motivation der Mitarbeiterin profitieren und können aus entstehenden Mentoring-Strukturen und Kooperations- und Kontakt netzen Nutzen ziehen. Mentoring kann auch neue Akzente in der betriebsinternen Kommunikation setzen.“

Zielgruppen

Die Mentees sind:

- > berufstätige Frauen mit Führungspotenzialen,
 - > Berufsrückkehrerinnen, Berufsumsteigerinnen, arbeitslose Frauen mit Führungspotenzialen,
 - > Studentinnen der letzten Semester/ Absolventinnen, Berufseinsteigerinnen.
- Die MentorInnen sind:
- > Frauen und Männer in wichtigen Führungspositionen, die bereit und fähig sind, Mentees zu betreuen und z. B. Kontakte zu wichtigen Ansprechpartnern, etc. herzustellen.

Fördermodalitäten

Die Förderdauer soll 16 Monate nicht übersteigen. Die Wettbewerbsbeiträge (Projektkonzepte) sind bei der LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Programmzentrale, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam, bis zum 20. Dezember 2002 einzureichen.

Infos

LASA, Tel.: (03 31) 60 02-200, Fax: -400, Internet: www.lasa-brandenburg.de
Hier finden Sie auch den vollständigen Ausschreibungstext.

Zukunftswerkstatt ‘Familie-Kind-Beruf’

Projekt setzt regionale Zeichen

Am 22. August 2002 besuchte Staatssekretärin Angelika Thiel-Vigh den Gutshof Klein Glien zu einem Fachgespräch über das Projekt Zukunftswerkstatt ‘Familie-Kind-Beruf’, ein Teilprojekt, das vom Technologie- und Gründerzentrum Belzig im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft (EP) ‘RECHOKE’ gesteuert und aus Mitteln der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL bis zum Jahr 2005 bezuschusst wird.

Die EP gehört zu den ersten, die im Land Brandenburg am 6. August 2002 den Zuwendungsbescheid in Höhe von drei Millionen Euro vom Bundesministerium für Arbeit erhalten haben. Sie setzt mit ihrem Konzept das politische Anliegen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit in den jeweiligen Projektkomplexen um.

Die Zukunftswerkstatt spielt für die gesamte EP eine flankierende Rolle. Sie gilt auch als Innovationslabor. Vorgestellt wurde die Zukunftswerkstatt durch den Projektleiter Uwe Reinschlüssel. Er betonte, dass der innovative Ansatz des Projektes darin liegt, junge Eltern bzw. allein erziehende Mütter und Väter zu motivieren, längerfristige Berufs- und Familienplanung zu betreiben. Vor der Ge-

Konkurrenz zu den Kindertagesstätten darstellt, sondern als Ergänzung und Ersatz für die fehlenden Kindertagesplätze betrachtet werden muss, haben Tagesmütter gerade in den ländlichen Regionen keine Lobby. Geringe Entlohnung und wenige Vermittlungen von Amts wegen sind die Folge. Dabei bieten gerade Tagesmütter bei der Kinderbetreuung wesentliche Vorteile wie:

- > flexible und individuelle Betreuung auch über Nacht,
- > mehrtägige Betreuung, z. B. bei Dienstreisen der Eltern,
- > Betreuung nach 18:00 Uhr (manchmal genügt ein Anruf),
- > Betreuung kranker Kinder und die
- > Betreuung ‘schwieriger’ Kinder.

Vom Geschäftsführer des Niemecker Getränkemarktes kam das Angebot, dass sich eine Tagesmutter auf seinem Privatgelände etablieren kann, denn die zwölf MitarbeiterInnen seines Unternehmens haben ebenfalls betreuungsbedürftige Kinder.

Angelika Thiel-Vigh schlug vor, eventuell in Kooperation mit weiteren

Unternehmen einen Betriebskindergarten zu gründen.



Während der Beratung im Gutshof Klein Glien

burt ihres Kindes sollen sie bereits prüfen, welche Möglichkeiten es für sie in Bezug auf Arbeitszeit, Arbeitsort und Kinderbetreuung gibt. Auch durch Qualifizierung und Teilzeit während der Elternzeit wird ein Wiedereinstieg in das Berufsleben unbestritten einfacher sein.

Flexible Kinderbetreuung

Neben der Flexibilisierung der Arbeitszeit und des Arbeitsortes, der Zusammenarbeit mit den regionalen KMU, nimmt auch die Integration neuer Möglichkeiten in der Kinderbetreuung einen hohen Stellenwert ein. Die Anwesenheit von jungen Müttern, Tagesmüttern, Vertretern von kleinen und mittleren Unternehmen und regionalen Akteuren während des Fachgesprächs führte gerade bei der Thematik der flexiblen Kinderbetreuung zu einer lebhaften Diskussion.

Obwohl nach Aussage der Mitarbeiterin des Sozialamtes die Tagespflege keine

Fazit

Einer flexiblen Kinderbetreuung kommt im Rahmen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit eine wichtige Rolle zu. Die Organisation alternativer Kinderbetreuung mit Beteiligung der Kommunen ist eine wichtige Voraussetzung für eine Berufs- und Familienplanung. Mit diesem Projekt werden beispielhafte Wege erprobt und realisiert.

Sieglinde Kramer, MASGF

Infos

MASGF, Heinrich-Mann-Allee 103, Haus 10, 14476 Potsdam; Doris Kreinsen, Tel.: (03 31) 8 66-52 40, Fax: -52 09, E-Mail: doris.kreinsen@masgf.brandenburg.de
Ein weiteres Projektbeispiel finden Sie als pdf-Datei in unserer Internetausgabe unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/potsdam_fenster_11_2002.htm

Verzahnung und Chancengleichheit

Förderung künftig aus einer Hand

Am 1. Oktober 2001 begannen die ersten beiden Landkreise mit der Umsetzung der 'Förderung arbeitsmarktpolitischer integrierter Projektentwicklungs- und Projektmanagementkapazitäten in den Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg', kurz Verzahnungsförderung. Zwischenzeitlich haben alle Landkreise und kreisfreien Städte auf der Grundlage einer mit der LASA Brandenburg GmbH abgeschlossenen Zielvereinbarung das Förderangebot des Landes an- und die Arbeit auf diesem Gebiet aufgenommen.

Für die Verzahnungsförderung wurden die positiven Erfahrungen der Strukturförderprogramme und regionalen Arbeitsmarktinitiativen, die in mehreren Landkreisen und kreisfreien Städten über die Gemeinschaftsinitiativen der EU finanziert wurden, genutzt und weiterentwickelt. Die Landesregierung hat in Kabinettsbeschlüssen zur 'Weiteren Intensivierung der Zusammenarbeit der Ressorts mit dem Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg (LAA)' vom August 2000 und November 2001 die investiv ausgerichtete Arbeitsförderung als besonderen Schwerpunkt Brandenburger Arbeitsmarktpolitik festgelegt und damit das politische Fundament für die Verzahnungsförderung gesetzt.

Verzahnungsförderung aus volkswirtschaftlicher Sicht

Aus volkswirtschaftlicher Sicht ist der zielgerichtete Einsatz aller zur Verfügung stehenden Mittel und Ressourcen zur Förderung des Wirtschaftsstandortes Brandenburg rationell und zweckmäßig. Dabei stellen die finanziellen Möglichkeiten der Bundesanstalt für Arbeit als größtem Finanzier aktiver Arbeitsmarktpolitik ein erhebliches Potenzial dar, von dessen Einsatz in jedem Fall spürbare ökonomische Wirkungen ausgehen.

Für die Kommunen und die Ressorts der Landesregierung ist der Anreiz zur Verzahnung mit den Instrumenten der Arbeitsförderung dann gegeben, wenn der Einsatz der eigenen Mittel optimiert werden kann, etwa wenn bei gleichem Haushaltsansatz mehr Maßnahmen durchgeführt werden können oder Maßnahmen so erst realisierbar werden. Aufgrund der knappen Mittel in öffentlichen Kassen gelingt die Projektfinanzierung immer häufiger nur noch durch geschickte Verzahnung der Förderangebote verschiedener Ressorts und der regional vorhandenen Mittel.

Neben den finanziellen Überlegungen soll keineswegs vergessen werden, dass die Arbeitsförderung in erster Linie den Arbeitslosen zugute kommen soll. Verzahnte Projekte sind durch ihre Nähe zu

Wirtschaftsunternehmen besonders geeignet, ArbeitnehmerInnen für Tätigkeiten in Unternehmen zu qualifizieren, ihre Vermittlungschancen zu verbessern oder in Belegschaften zu integrieren.

Stärkung der regionalen Kompetenzen

Da verzahnte Projekte regional und lokal umgesetzt werden, der Bund für die Arbeitsförderung sowie das Land für die Struktur- und Wirtschaftsförderung zuständig sind, sollen durch die Verzahnungsförderung die regionalen Kompetenzen gestärkt werden. Die lokalen Akteure können so, auf der Grundlage der regionalen Entwicklungskonzepte, den Einsatz der Fördermittel optimieren.

Die Umsetzung der Verzahnungsförderung erfolgt über die Landkreise und kreisfreien Städte in den Schritten: Konzept, Zielvereinbarung, Projektplanungsübersicht und Qualitätssicherung.

Zusammenführen: Verzahnungsförderung und Chancengleichheit

Eine neue Herausforderung für die Landkreise und kreisfreien Städte wird im kommenden Jahr die Zusammenführung der Verzahnungsförderung mit der Förderung der Regionalstellen Frauen & Arbeitsmarkt sein. Ausgehend von einer großen Schnittmenge beider bisheriger Förderinhalte soll mit diesem Konzept eine einheitliche Förderung angeboten werden, die die Möglichkeit bietet, regionale Aspekte konsequent unter dem Gesichtspunkt der Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Ebenso werden durch die Zusammenführung Effizienz- und Einsparereffekte erwartet.

Zielstellung

Ausgehend von den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU:

- > Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
- > Entwicklung des Unternehmergeistes,
- > Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten,

> Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen soll die Förderung auf regionaler Ebene zu folgenden Zielstellungen beitragen:

1. dem strukturwirksamen Einsatz und der integrierten Nutzung der Mittel der Arbeitsförderung durch die Verzahnung der Instrumente der aktiven Arbeitsmarktpolitik mit strukturbildenden Vorhaben,
2. der Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Doppelstrategie: Entwicklung, Begleitung und Beratung von spezifischen Projekten für Frauen und systematische Berücksichtigung von Fragen der Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der integrierten Projektentwicklung und -umsetzung,
3. der Förderung der Kapazitäten zur Entwicklung integrierter Projekte und regionaler Beschäftigungsprogramme,
4. der Stärkung der Projektmanagementkapazitäten zur Begleitung von Beschäftigungsinitiativen,
5. der Unterstützung der Landkreise/kreisfreien Städte bei der Definition und Umsetzung von Zielen zur Verbesserung der Chancengleichheit und in der Vernetzung arbeitsmarktpolitischer Akteure mit regionalen Interessenvertretungen und Frauenverbänden,
6. der Stärkung der Programmsteuerungskompetenz bei der Einbindung der regionalen Akteure bei der Bewilligung von Fördermitteln (Planung, Vorbereitung, Votierung und ggf. Umsetzung der Bewilligung von arbeitsmarktpolitischen Fördermitteln).

Die Umsetzung der Förderung wird sich an dem bereits beschriebenen Verfahren der Verzahnungsförderung orientieren. Die RegionalberaterInnen der LASA Brandenburg GmbH haben auf dieser Grundlage bereits mit der Antragsberatung in den Landkreisen und kreisfreien Städten begonnen.

Die Laufzeit der Förderung Verzahnung und Chancengleichheit ist für die laufende Förderperiode der EU bis 2006 vorgesehen.

*Thomas Wentz, Dr. Wilfried Kapp,
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen*

Infos

LASA Brandenburg GmbH,
Geschäftsbereich Beratung, Berti Wahl,
Tel.: (03 31) 60 02-2 10, Fax: -4 00,
E-Mail: berti.wahl@lasa-brandenburg.de

Das ändert sich für Kunden der LASA

Stammblattverfahren ersetzt bisheriges Berichtswesen

Seit Oktober 2002 werden die bisherigen Berichte an die Programmzentrale der LASA durch das Stammblattverfahren ersetzt. Das Stammblattverfahren erfasst mit drei Formularen Daten des Trägers, des Projektes und auf freiwilliger Basis Daten der TeilnehmerInnen. Es ist jedoch Pflicht der Träger, die TeilnehmerInnen so zu motivieren, dass auch diese Informationen abgegeben und an die LASA weitergeleitet werden.

Um eine Papierflut für die Träger und die LASA zu vermeiden, wird für das Stammblattverfahren grundsätzlich die Nutzung des elektronischen Weges zur Pflicht.

Was bedeutet dies für die Praxis?
Alle elektronischen Stammblattformulare liegen zum Downloaden auf der Website

sodass der Einsatz einer Verschlüsselungskarte (Key Card) nicht erforderlich ist.

Elektronische Datenabgabe auch durch die ProjektteilnehmerInnen

Die TeilnehmerInnen sollen ebenfalls diesen innovativen Weg nutzen. Hierfür ist erforderlich, dass der Träger sie entsprechend einweist bzw. coacht und gegebenenfalls auch die PC-Technik zur Verfügung stellt. Im Übrigen kann man das Heranführen an die innovative Internettechnologie als Qualifizierung ansehen.

Das gesamte Verfahren inklusive des Operatings wird für alle LASA-Kunden live am 8. November 2002 in der Aula der Ost-

deutschen Sparkassenakademie in Potsdam vorgestellt und erläutert.

Kurt Beckers, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Call-Center,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de,
Internet: www.lasa-brandenburg.de

der LASA bereit und können bequem im Offline-Betrieb am Bildschirm ausgefüllt werden. Durch einen einfachen Mausklick wird dann der Inhalt des E-Formulares an die bereits integrierte E-Mail-Adresse der LASA geschickt. Um das Datenschutzgesetz einzuhalten, ist in den E-Formularen ein automatisches Verschlüsselungsmodul einprogrammiert,

	Erfassungstermine
Projektstammblatt (mit integriertem Trägerstammblatt)	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmebeginn • per 31.12. des Jahres bzw. • Maßnahmeende
Unternehmensstammblatt	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmebeginn • bei Eintreten von Änderungen
Teilnehmerstammblatt	Teil 1: <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmebeginn Teil 2 bis/oder 6: <ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmeende • sechs Monate nach Maßnahmeende

Ausbildungsverbünde - Richtlinie des Landes in Kraft

Auch im Ausbildungsjahr 2002/2003 fördert das Land Brandenburg die betriebliche Ausbildung im Verbund aus ESF- und Landesmitteln.

Die Förderung der Verbundausbildung ist ein Angebot an Betriebe, die nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte einer Ausbildung selbst leisten können. Bei der Verbundausbildung bilden zwei oder mehr Betriebe einen Verbund. Oder mehrere Betriebe kooperieren mit einem Bildungsträger oder einer Ausbildungsstätte der Kammern und Kreishandwerkerschaften. Dabei werden Teile der Ausbildung bei einem Partnerunternehmen bzw. der Bildungsstätte durchgeführt.

Gegenstand der Förderung

Förderfähig sind die Durchführung von Teilen der betrieblichen Ausbildung bei einem Kooperationspartner, fachspezifische Lehrgänge zur Prüfungsvorbereitung sowie die Vermittlung von Zusatzqualifikationen.

Geltungsdauer/Antragstellung

Die Antragstellung sollte vollständig bis spätestens 14 Kalendertage vor Maßnahmebeginn bei der Bewilligungsstelle, der LASA Brandenburg GmbH, vorgenommen werden. Diese Richtlinie ist vom 1. August 2002 bis zum 31. Juli 2003 in Kraft. (jac)

Infos/Antragstellung

LASA Brandenburg GmbH,
Geschäftsbereich Programmzentrale,
Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam;
Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00

Bitte beachten Sie die Mittelauszahlung zum Jahresende!

Die bewilligten Kassenmittel müssen bis zum 5. Dezember bei der LASA angefordert werden

Wir möchten auf diesem Wege alle Zuwendungsempfänger darauf aufmerksam machen, dass die aus Kassenmitteln bewilligten Zuwendungen bis spätestens 05.12.2002 per Mittelanforderung bei der LASA abgerufen werden müssen, um sie auch in diesem Jahr noch auszahlen zu können.

Das betrifft auch Maßnahmen, die erst am 28.02.2003 enden und deren Finanzierung rein aus Kassenmitteln des Haushaltsjahres 2002 bedient werden (nachzulesen im Zuwendungsbescheid unter dem Punkt 'Bewilligungsrahmen').

Bei Maßnahmen bis 28. Februar 2003 endet in vielen Zuwendungsbescheiden der Bewilligungszeitraum bereits am 5. Dezember 2002. Sollten in diesem Fall

die Mittelanforderungen erst nach dem 5. Dezember 2002 bei der LASA eingehen, tritt eine auflösende Bedingung ein. Der Zuwendungsbescheid verliert in dem Umfang, wie Mittel nicht oder nicht rechtzeitig abgefordert wurden, mit Ablauf des 5. Dezembers seine Wirksamkeit und die ursprünglich bewilligten Mittel stehen nicht mehr zur Auszahlung bereit.

Sollten Sie Fragen zum Zuwendungsbescheid haben, wenden Sie sich an die Mitarbeiterinnen unseres Call-Centers, sie geben Ihnen gern Auskunft.
Antje Kneppke, LASA

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Call-Center,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

1. Einleitung zum allgemeinen Verwaltungsrecht - Folge 1

Mit dieser ersten Folge beginnt eine Artikelreihe zu den Rechtsgrundlagen des allgemeinen Verwaltungsrechts. Die Artikelreihe wird zunächst auf das Wesen eines Verwaltungsaktes sowie die formellen und materiellen Voraussetzungen seiner Rechtmäßigkeit eingehen. Daran anschließend werden die Möglichkeiten der Rücknahme und des Widerrufs von Verwaltungsakten und die bestehenden Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Verwaltungsakte erläutert.



1. Einleitung

Die Begriffe 'Verwaltung' und 'Verwaltungsrecht' werden im Umgang mit Behörden oft genutzt. Dennoch drängt sich auf die Frage 'Was ist das Verwaltungsrecht eigentlich?' nicht eine einzelne Antwort auf - vielmehr verbindet der Befragte verschiedene Begrifflichkeiten damit. Dies sind zum Beispiel: Verwaltungsakt, Anhörung, Widerspruch, Zuwendungsbescheide, Bau- und Gewerbebescheid. Allen gemeinsam ist, dass sie unter den Oberbegriff des Verwaltungsrechts fallen. Kurz zusammengefasst: Das Verwaltungsrecht regelt die Rechtsgrundlage für das Handeln der Verwaltung und die Voraussetzungen seiner Rechtmäßigkeit. Dabei bestimmt das allgemeine Verwaltungsrecht die Regeln, die grundsätzlich für die gesamte Verwaltung maßgebend sind. Es wird ergänzt durch das besondere Verwaltungsrecht mit einer Vielzahl normenbezogener Komplexe wie Umwelt-, Bau-, Gewerbe- und Kommunalrecht, welche jedoch nicht Gegenstand dieser Serie sind. Wesentliche Teile des allgemeinen Verwaltungsrechts sind in den Verwaltungsverfahrensgesetzen (VwVfG) des Bundes und der Länder zusammengefasst. Das VwVfG als Basisgesetz des allgemeinen Verwaltungsrechts wurde im Jahr 1976 vom Bund verabschiedet. Diesem Gesetz folgten alsbald die VwVfG der einzelnen Bundesländer. Dabei ist zu bemerken, dass zwischen Bundes- und Landesregelungen weitgehende Übereinstimmung besteht. Dies trifft auch auf das VwVfG des Landes Brandenburg zu, welches in seiner ursprünglichen Fassung am 1. Januar 1993 in Kraft trat. Bezüglich des Verhältnisses von Bundes- und Landesregelung ist in § 1 Abs. 3 des Bundes-VwVfG bestimmt, dass es nicht für die Ausführung von Bundesrecht durch die Länder gilt, soweit ein Landes-VwVfG besteht. (Folgende Paragraphen beziehen sich auf das Verwaltungsverfahrensgesetz des Landes Brandenburg.)

2. Abgrenzung Öffentliches Recht und Privatrecht

Die Regelungen des VwVfG finden gemäß § 1 Abs. 1 VwVfG nur bei öffent-

lich-rechtlicher Verwaltungstätigkeit Anwendung. Der Staat handelt als Inhaber der Staatsgewalt überwiegend öffentlich-rechtlich, indem er Rechte und Pflichten des Bürgers einseitig hoheitlich begründet (z. B. Erteilung einer Baugenehmigung, Versagung einer Gaststättenerlaubnis, Abschleppen eines PKW). Der Staat kann aber auch privatrechtlich handeln, wenn seine Tätigkeit keine hoheitlichen Befugnisse voraussetzt und sie sich durch nichts von entsprechenden Geschäften eines Bürgers unterscheidet (z. B. Anschaffung von Büromaterial oder Dienstfahrzeugen).

Eine Abgrenzung der Handlungsbereiche 'öffentliches' und 'privates' Recht ist jedoch nicht nur bezüglich § 1 Abs. 1 VwVfG von erheblicher praktischer

Bedeutung. Auch der Erlass eines Verwaltungsaktes und der Weg zum Verwaltungsgericht (ausführlich dazu in den folgenden Beiträgen) sind nur bei öffentlich-rechtlichem Handeln möglich. Ein Handeln auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts liegt vor, wenn das maßgebliche angewendete Gesetz zweifelsfrei dem öffentlichen Recht angehört. Dies ist gegeben, wenn der konkrete Fall nach Vorschriften z. B. des Baugesetzbuches, der Gewerbeordnung, des Polizeigesetzes, des Ausländergesetzes, der Gemeindeordnung o. ä. zu beurteilen ist. Ermöglicht dieses Kriterium keine eindeutige Zuordnung, so ist anhand folgender Indizien zu entscheiden: Verwendet die Verwaltung bei ihrem Handeln Begriffe wie Satzung, Bescheid, Gebühr oder Zwangsmittel, liegt eher eine öffentlich rechtliche Handlungsform vor. Demgegenüber sprechen das Vorliegen eines Vertrages oder die Zahlung eines Entgeltes eher für

ein privatrechtliches Handeln. Nachdem festgestellt wurde, dass öffentliches Recht Anwendung findet, ist zu klären, wer dieses Recht überhaupt anwendet, wer also Träger der Verwaltung ist.

3. Träger der Verwaltung

Der Staat ist Träger der Verwaltung. Das Grundgesetz unterscheidet in Art. 30, 83 GG zwischen Bundes- und Länderverwaltung. Bund und Länder sind juristische Personen des öffentlichen Rechts. Als juristische Personen sind sie jedoch nicht handlungsfähig, sondern handeln

Verwaltungsverfahrensgesetz

§ 1 Dieses Gesetz gilt für die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit der Behörden.

...

- (3) Für die Ausführung von Bundesrecht durch die Länder gilt dieses Gesetz nicht, soweit die öffentlich-rechtliche Verwaltungstätigkeit der Behörden landesrechtlich durch ein Verwaltungsverfahrensgesetz geregelt ist.
- (4) Behörde im Sinne dieses Gesetzes ist jede Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt.

25. Mai 1976, BGBl I 1976, 1253, FNA 201-6 Textnachweis Geltung ab: 1.1.1977 Stand: Neugefasst durch Bek. v. 21.9.1998 I 3050; zuletzt geändert durch Art. 13 G v. 21.6.2002 I 2167, Maßgaben aufgrund des EinigVtr VwVfG Anhang EV

durch ihre Organe - die Behörden.

Wenn der Staat durch eigene Organe (Behörden) handelt, spricht man von unmittelbarer Staatsverwaltung (Behörden des Bundes: z. B. Bundesministerium der Finanzen, Kraftfahrtbundesamt; Behörden des Landes: z. B. Landeskriminalamt). Der Staat muss die Verwaltungsaufgaben jedoch nicht stets selbst wahrnehmen. Vielmehr können auch andere rechtliche Organisationen mit der Wahrnehmung der Aufgaben betraut werden, sog. mittelbare Staatsverwaltung.

Die öffentlichen Aufgaben werden in diesem Fall von Körperschaften (z. B. IHK oder Universität), Anstalten (z. B. öffentliche Rundfunkanstalten) und Stiftungen (z. B. Stiftung preußischer Kulturbesitz) wahrgenommen.
Katharina Hultsch, Rechtsreferendarin

Infos

E-Mail: khultsch@hotmail.com

Ausbildung - Weiterbildung - Beruf im Gesundheitswesen

Reform oder Stillstand? - Teil 1: Eine Bestandsaufnahme (2. Teil folgt in der 12/2002)

Unter dem Eindruck des demografisch bedingten Wandels haben sich die Verhältnisse im Gesundheits- und Sozialwesen maßgeblich verändert. Zudem hat vor allem für die berufliche Bildung die politisch gewollte marktwirtschaftliche Öffnung des Gesundheits- und Sozialwesens in einen nach wirtschaftlichen Prinzipien organisierten Dienstleistungssektor Folgen.

Die beruflichen Anforderungen und die Qualifikationen der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsberufe befinden sich in einer tiefgreifenden Wandlung, die als 'wilde' - also unkontrollierte - Modernisierung erkennbar ist. Beispielhafte Indizien für die sich zurzeit vollziehenden heftigen Veränderungen sind:

- > die seit Mitte der 90er Jahre wachsende Dynamik, mit der neue Berufsprofile in so genannten Assistenzberufen (bspw. SozialassistentIn) entstehen,
- > neue Berufsprofile in neuen gesundheitsbezogenen und/oder sozialen Dienstleistungsbranchen (bspw. im Wellnessbereich) sowie
- > der explosionsartige Anstieg von neuen Weiterbildungsabschlüssen mit fragwürdiger Arbeitsmarktrelevanz in den wichtigsten Sektoren des Berufsfeldes.

Neuorientierung der beruflichen Bildungsinhalte ist notwendig

Jede dieser Entwicklungen unterstreicht die Notwendigkeit einer Neuorientierung der beruflichen Bildungsinhalte und einer systematischen Strukturierung des Berufsfeldes. Allerdings entzieht sich die 'wilde Modernisierung' der beruflichen Bildung und der Berufsentwicklung in den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen bis heute einer systematischen Steuerung und Qualitätskontrolle. Da sowohl die Verordnungsgeber - Bund und Bundesländer - als auch der Bildungsmarkt eigene, nicht miteinander vergleichbare Standards vorantreiben, besteht die Gefahr, dass sich die Zersplitterung des Berufsfeldes weiter verschärft und zu einer neuen gesellschaftlichen Entwertungsspirale der beruflichen Bildung bei den personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen führt.

Bisher: Einzelberufliche Optimierung ohne Blick auf Gesamtbereich

Gemeinsam ist allen öffentlichen Debatten und berufsbildungspolitischen Reformen seit Mitte der 70er Jahre vor allem, dass sie sich lediglich auf Teilaspekte gesellschaftlicher, rechtlicher, ökonomischer und beruflicher Veränderungen im Gesundheits- und Sozialwesen konzentrieren, ohne gemeinsame Verbindungsli-

nien zu beachten und einer umfassenden, systematischen Lösung zuzuführen. Dies betrifft insbesondere Neuerungen der beruflichen Bildung im Gesundheits- und Sozialwesen, die immer nur als einzelberufliche Optimierungen - also als Berufsgesetze des Bundes - oder als regionale Sonderlösungen - also als Verordnungen der Bundesländer zur Berufsbildung einzelner Berufe - implementiert wurden.

Unterschiedlicher Entwicklungsstand in Aus- und Weiterbildung

So herrscht im Gesundheits- und Sozialwesen ein kaum zu durchschauendes Ausmaß an struktureller Unordnung, geteilten Zuständigkeiten und Einflussnahmen, systematischer Unschärfe sowie begrifflicher Vielfalt. Dieser Zustand hat in Deutschland zu einem heterogenen und regional unterschiedlichen Entwicklungsstand bei Berufen und beruflicher Bildung im Gesundheits- und Sozialwesen geführt und wird - vor dem Hintergrund neuerer gesetzlicher Regelungen und Rechtszweifel - wohl noch zu einer weiteren Zersplitterung führen:

- > Für diese Berufe gelten nach wie vor zwei unterschiedliche berufliche Qualifikations- und drei Rechtssysteme: Dem dualen System der überwiegend betrieblichen Berufsausbildung nach den Regeln des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) steht das System der schulischen Berufsbildung der Bundesländer an Fach-, Berufsfach-, Kollegschaften oder Schulen des Gesundheitswesens gegenüber. Zusätzlich zum Rechtssystem der dualen Ausbildung (BBiG), das sich im Gesundheits- und Sozialwesen bislang nur in wenigen Fällen durchgesetzt hat, gelten die Rechtsnormen der Berufsgesetze des Bundes (zum Beispiel: Krankenpflegegesetz) sowie die Verordnungen und Ausbildungsregelungen der einzelnen Bundesländer (Landesregelungen).
- > Für 59 Berufe im Gesundheits- und Sozialwesen existieren 168 Regelungen für die Ausbildung (Stand: 2001). In der Altenpflege gelten bis auf weiteres in 16 Bundesländern 17 unterschiedliche Regelungen für die Berufsausbildung. In der beruflichen Weiterbildung

gibt es für 99 staatlich anerkannte Weiterbildungsabschlüsse 144 Regelungen. Auf dem Gebiet der sonstigen Weiterbildung dürften die Abschlussbezeichnungen allein im Gesundheitswesen mittlerweile die Zahl von 1.000 bereits deutlich überschritten haben. Dabei werden gerade diese Abschlüsse keinen nachvollziehbaren Qualitätskriterien unterzogen. Auch hier nimmt das Segment der Altenpflege eine problematische Spitzenposition ein: Allein für Berufstätige aus der Altenpflege werden im Bundesgebiet mehr als 60 Weiterbildungen mit Abschlüssen angeboten, die in der Bezeichnung die Übernahme einer herausgehobenen Position suggerieren wie etwa AltentherapeutIn; hier mit dem Suffix TherapeutIn. In den Inhalten gehen diese Weiterbildungen jedoch nicht oder nur marginal über das Qualifikationsniveau der Ausgangsberufe hinaus. Auch ist die Annahme der Abschlüsse am Arbeitsmarkt nach neueren Erhebungen sehr zurückhaltend zu bewerten.

Erosion der Berufsstruktur entwertet die Berufsabschlüsse

Die Erosion der Berufsstruktur, die auch als eine Entwertung der eingeführten Berufsabschlüsse im Gesundheits- und Sozialwesen gelesen werden kann, betrifft jedoch nicht nur den Bereich der Weiterbildung, sie ist auch bei der Ausbildung vorhanden: Seit Mitte der 90er Jahre werden mit tendenziell wachsender Geschwindigkeit in einzelnen Bundesländern neue Berufsabschlüsse auf Helfer- oder Assistenten-Niveau erlassen. Bei allen landesspezifisch konstruierten Unterschieden tragen diese Ergänzungsberufe vergleichbare Merkmale der De-Standardisierung und Marginalisierung: Sie alle unterschreiten das Niveau der anerkannten Beruflichkeit entweder in der Ausbildungsdauer oder beim Berufsbild (z. B. SozialhelferIn, SozialassistentIn, Fachkraft soziale Arbeit, etc.). Diese Berufsbilder sind weder in ihrer arbeitsmarktlichen Funktion noch in ihrer Abgrenzung zueinander oder zu anderen in gleichen Arbeitsmarktsegmenten tätigen Berufen genau bestimmt. Ihnen fehlt da-

mit das Merkmal der Unterscheidbarkeit, das sie in ein nachvollziehbares und - auch betriebswirtschaftlich - kalkulierbares Verhältnis zu anderen Berufen setzen würde. Diese Berufsbilder tragen insofern, ganz ähnlich wie die oben erwähnten neuen Weiterbildungsabschlüsse, erhebliche Arbeitsmarktrisiken, die zusammen mit dem Merkmal Frauenberuf in hohem Ausmaß zur sozialen Marginalisierung der hier Beschäftigten beitragen.

Verbindliche Standards lassen sich schwer durchsetzen

Der gegenwärtige Zustand der Zersplitterung, Regionalisierung und Partikularisierung von Berufen und beruflicher Bildung im Gesundheits- und Sozialwesen führt zu der Frage, ob die Qualität der vielfach von Bundesland zu Bundesland unterschiedlich definierten beruflichen Qualifikationen den tatsächlichen Anforderungen der Arbeit entspricht.

Jedenfalls liegt kein empirischer Befund vor, der es legitimieren würde, Berufe mit anerkannt bundesweitem Bedarf wie etwa Altenpfleger oder Erzieher mit bundeslandspezifischen Qualifikationsprofilen zu versehen. Vor allem die Zuständigkeit der Bundesländer für die Organisation, Durchführung und inhaltliche Prägung der schulischen Berufsbildung sowie ihr nachhaltiger Widerstand gegen vereinheitlichende Gesetze oder Regelungen des Bundes in der beruflichen Bildung (Beispiel: Normenkontrollklage Bayerns gegen das Altenpflegegesetz) lassen eine Überwindung der Uneinheitlichkeit nur unter erschwerten Bedingungen möglich erscheinen.

Sachstand und Prognosen zur Wirtschafts-, Arbeitsmarkt und Berufsentwicklung legen drei Folgerungen nahe:

1. Beschäftigungszuwachs im Wesentlichen in zwei Berufsgruppen

Die positive Beschäftigungsentwicklung in den Gesundheits- und Sozialberufen wird im Wesentlichen nur von zwei Berufsgruppen getragen: den Rehabilitationsberufen sowie den sozialpflegerischen Berufen und hier insbesondere von der Altenpflege. Dies legt den Schluss nahe, dass insbesondere die soziale und gesundheitliche Versorgung, Betreuung und Pflege unterstützungsbedürftiger und älterer Menschen nicht nur bereits heute schon eine hohe Beschäftigungsrelevanz hat, sondern in Zukunft einer der wichtigsten Berufsbereiche sein wird.

2. Nachgefragt werden zukünftig vor allem Fachkräfte

Soziale und gesundheitliche Dienstleistungen werden aufgrund der demografischen Entwicklung für (mindestens) die kommenden 50 Jahre zu etwa gleichen Teilen für arbeitsmarktliche und wirtschaftliche Effekte sorgen, die alle übrigen Wirtschaftssektoren bei weitem übertreffen. Der abzusehende Personalbedarf wird noch nicht einmal näherungsweise durch Kräfte ohne formale Qualifikationen - Hilfskräfte, Un- und Angelernte, Ehrenamtliche usw. - abgedeckt werden können. Hauptsächlich nachgefragt werden zukünftig Fachkräfte mit einem hohen beruflichen Qualifikationsniveau.

3. Berufliche Bildung ist auf die Veränderungen nicht vorbereitet

Auf diese Veränderungen ist die berufliche Bildung bei den Gesundheits- und Sozialberufen nicht vorbereitet. Dies gilt insbesondere für die Pflegeberufe, die die Hauptlast der Entwicklung tragen werden:

- > Fast alle Pflegeberufe stützen sich mit ihren Qualifikationsprofilen auf traditionelle Orientierungen (zum Beispiel Defizite, Erkrankungen, Krankheitsbilder), die weder die tatsächliche Gesundheitsentwicklung der Bevölkerung abbilden noch eine weitere berufliche Entwicklung im Berufsfeld zulassen.
- > Fast alle Pflegeberufe sind am Qualifikationsbedarf der stationären Pflege orientiert. Dies führt zu Einsatzproblemen im ambulanten Bereich, dessen Qualifikationsanforderungen und Arbeitsweisen in kaum einer der bestehenden Ausbildungsgänge hinreichend abgebildet sind. Als nachteilig erweist sich insbesondere die schulische Ausbildung, die die Entwicklung praktischer Handlungskompetenz nicht angemessen berücksichtigt.

Dr. Wolfgang Becker, Barbara Meifort, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Infos

Die AutorInnen haben für die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen eine Expertise erstellt: *Ausbildung - Weiterbildung - Beruf im Gesundheits- und Sozialwesen: Reform oder Stillstand?; Arbeitsmarktpolitische Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit Band 46; ISBN: 3-930411-23-7; zu bestellen bei der BBJ Servis gGmbH, Tel.: (0 30) 7 21-42 48, Fax: -81 19, E-Mail: vertrieb@bbj.de; die Expertise kostet 9,20 Euro.*

Ticker + + +

+ + + 'Kapital für Arbeit' - Bundesprogramm unterstützt KMU

Die KfW hat mit der Bundesregierung das neue Programm 'Kapital für Arbeit' vereinbart. Es baut auf dem von der Hartz-Kommission vorgeschlagenen 'Job-Floater' auf und startete am 1. November 2002. Das neue KfW-Programm soll Finanzierungshemmnisse von Unternehmen beseitigen und ihre Finanzierungsstrukturen stärken. Es steht kleinen und mittelständischen Betrieben offen, die Arbeitslose dauerhaft einstellen, Finanzierungsbedarf haben und eine ausreichende Bonität aufweisen. Hierzu gehört, dass den Unternehmen von ihrer Hausbank positive Zukunftsaussichten bescheinigt werden und sie insgesamt kreditwürdig sind.

Im Einzelnen ist u. a. vorgesehen, dass

- > gesunden Unternehmen, die Arbeitsplätze schaffen, die dafür notwendige Finanzierung zur Verfügung gestellt,
- > der Zugang zu weiterer Fremdkapitalfinanzierung erleichtert wird.

Stellt ein Unternehmen einen Arbeitslosen dauerhaft ein, erhält es die Option auf ein Finanzierungspaket der KfW. Pro Arbeitslosen erhält das Unternehmen Mittel in Höhe von bis zu 100.000 Euro. Die Laufzeit beträgt bis zu zehn Jahre. Die Mittel, die aus einer Eigenkapitalkomponente (Nachrangtranche) und einem klassischen Darlehen bestehen, werden von der KfW obligatorisch in zwei gleich großen Tranchen über die Hausbanken vergeben:

1. Fremdkapitaltranche

Die Fremdkapitaltranche wird als KfW-Förderkredit in Höhe von bis zu 50.000 Euro vergeben. Die Fremdkapitaltranche wird banküblich gesichert, die Bank übernimmt das Ausfallrisiko. Es können bis zu zwei tilgungsfreie Anlaufjahre vereinbart werden.

2. Nachrangtranche

Weitere max. 50.000 Euro stellt die KfW als Nachrangdarlehen (Eigenkapitalkomponente) zur Verfügung. Damit erhält das Unternehmen eigenkapitalähnliche Mittel, verbessert seine Finanzierungsstruktur und erweitert seinen Spielraum zur Aufnahme von Fremdkapital. Von den Unternehmen sind für die Nachrangtranche keine Sicherheiten zu stellen.

Die durchleitende Bank wird in voller Höhe von den Risiken aus der Nachrangtranche freigestellt. Die Haftungsfreistellung wird vom Bund garantiert. Die Nachrangtranche wird endfällig gewährt.

Die Zinskonditionen für beide Tranchen werden sich wie bei Förderkrediten üblich am unteren Rande des Marktniveaus bewegen.



Die Ausgangstheese

Wenn es gelingt, die Aktivitäten der an der sozialen Betreuung von Haftentlassenen, zur Entlassung anstehenden Inhaftierten und haftgefährdeten Personen (Zielgruppe) beteiligten Partner zu bündeln und sie zu vernetztem Handeln zu bewegen, dann wird es leichter möglich sein, die soziale und berufliche Kompetenz der Straffälligen zu verbessern, insgesamt ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen und sie somit für den Arbeitsmarkt wieder interessant zu machen. Das ist eine entscheidende Grundlage für die Stärkung des Selbstwertgefühls der Betroffenen, für ihre nachhaltige soziale Integration und somit für die Minderung des Risikos der erneuten Straffälligkeit.

Die Partner

Partnern des sektoralen Netzwerkes sind die Anlauf- und Beratungsstellen (ABS) in Brandenburg/H. (HUMANITAS e. V. Brandenburg), Cottbus (Caritas, Kreisstelle Cottbus), Frankfurt/O. (Caritasverband für Brandenburg e. V., Region Frankfurt/O.) und Neuruppin (Universal-Stiftung H.-Ziegner, Berlin).

Die Anlauf- und Beratungsstellen sollen insbesondere jenen Straffälligen, denen nach ihrer Haftentlassung kein Bewährungshelfer an die Seite gestellt wird, individuelle Hilfe beim Übergang in die Freiheit leisten. Eine wesentliche Voraussetzung für eine nachhaltige soziale Reintegration ist die Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Dementsprechend wird neben der sozialpädagogischen Beratung und Begleitung während der Haft einer der Schwerpunkte der Arbeit der ABS die arbeitsmarktorientierte Beratung sein.

Der Verein Horizont Nauen und die Maulwurf gGmbH Potsdam bieten verurteilten Personen, die zur Abwendung einer Haft gemeinnützige Arbeit ableisten können, fachlich angeleitete und betreute Beschäftigungsmöglichkeiten an. Insbesondere den jüngeren straffällig gewordenen Personen bietet die gemeinnützige Arbeit häufig erstmalig die Chance, am Arbeitsmarkt verwertbare Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erproben und zu entwickeln. Durch die Ein-

Kooperation in Netzwerken

Haftvermeidung durch soziale Integration - ein sektorales Netz

Seit April 2002 arbeiten zehn Kooperationspartner in einem landesweiten Netzwerk zusammen, das die Verbesserung der Beschäftigungs- und Vermittlungsfähigkeit von Haftentlassenen, zur Entlassung anstehender Inhaftierter und haftgefährdeter Personen zum Ziel hat.

bindung in das Projekt HSI sollen die Möglichkeiten, gemeinsam mit den Klienten Anschlussperspektiven zu entwickeln und umzusetzen, systematisiert und professionalisiert werden.

Die Ergokonzept AG hat die Aufgabe übernommen, einen 'Zentralen Informationsdienst für die Ausbildungs- und Beschäftigungsintegration von Haftentlassenen und Haftgefährdeten' (ZABIH) aufzubauen. Der Informationsdienst wird die im Vollzug durchgeführten Bildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durch klientenbezogene Informationen über geeignete Anschlussmaßnahmen und Arbeitsangebote nach Entlassung aus der Haft im gesamten Land Brandenburg ergänzen. Über eine zu vernetzende Datenbank können zeitnah Informationen für eine arbeitsmarktorientierte Beratung mit den vorgenannten Zielgruppen abgerufen werden. Zu den Aufgaben von ZABIH zählt neben der Recherche und der strukturierten Weitergabe von regional verwertbaren und zielgruppenorientierten Informationen insbesondere die Initiierung von Kommunikationsprozessen zwischen relevanten Arbeitsmarktakteuren und den HSI-Partnern.

Der Informationsdienst wird zunächst für die zeitnahe Information der HSI-Partner, von MitarbeiterInnen aus den Vollzugsanstalten, Bildungs- und Beschäftigungsträgern, Sozialarbeitern und Sozialarbeiterinnen des Vollzugs und der sozialen Dienste der Justiz des Landes Brandenburg eingerichtet.

Ein weiterer Partner ist das Cottbuser Jugendrechtshaus. Mit dem Angebot CRASH-KURS vor der Hauptverhandlung bietet das Jugendrechtshaus jungen Straffälligen, deren Entwicklung Hinweise auf den Beginn einer kriminellen Karriere gibt, Hilfe und Unterstützung in Form von sozialen Trainingskursen an. Der Zeitraum zwischen Tat und Verhandlung bzw. Hauptverhandlung wird aktiv im Sinne einer Begleitung der Jugendlichen überbrückt, insbesondere zur Festigung der eigenen Persönlichkeit und zur Heranführung an Maßnahmen, die der Schadenswiedergutmachung durch diese Jugendlichen dienen.

Das Projektmanagement des gesamten Netzwerkes hat die BBJ Servis GmbH

Potsdam übernommen. Das Zusammenwirken von zehn Partnern in einem Netzwerk erfordert u. a. die Moderation der thematischen Arbeit des Netzwerkes, die Abstimmung der Ziele, der Inhalte und der methodischen Arbeitsweise des Netzwerkes, die Sicherung des arbeitsmarktpolitischen Ansatzes des Gesamtprojektes, die Qualitätssicherung bei den eingereichten Konzeptionen der Netzwerkpartner, insbesondere unter arbeitsmarktlichen Gesichtspunkten, die Begleitung des Aufbaus des zentralen Informationsdienstes (ZABIH) in Abstimmung mit den regionalen Arbeitsämtern sowie die Koordination und Moderation der Öffentlichkeitsarbeit des gesamten Netzwerkes.

Initiator und Wegbegleiter des Netzwerkes ist das Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten (MdJE), Referat IV. 5, unter Leitung von Herrn von Bernstorff.

Das Netzwerk wird aus Mitteln des Landes Brandenburg und des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Erste Ergebnisse - der Erfolg gehört allen

Seit der Arbeitsaufnahme des Netzwerkes im April dieses Jahres wurden fast alle Phasen der Entwicklung eines erfolgreich arbeitenden Netzwerkes durchlaufen (siehe auch BBJ-Dokumentation 12/2001 'Kooperation in Netzwerken').

Sehr intensiv wurden die Ziele des Netzwerkes erörtert. Letztlich konnten sich die Partner auf die folgenden wesentlichen Zielgrößen einigen:

- > die Stärkung der sozialen Kompetenz,
- > die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Klientel bereits während der Haft und
- > die Vermittlung in Qualifizierung, Beschäftigung und Arbeit.

Der Aufbau des Netzes wurde mit einem Kooperationsvertrag aller Partner begonnen. Hierin sind Rechte und Pflichten jedes einzelnen Partners fixiert sowie das gemeinsame Handeln beschrieben. Dabei hat sich bereits gezeigt, dass der Aufbau eines Netzwerkes sehr zeit- und ressourcenintensiv ist. So musste sich die Koordinierungsgruppe in der Anfangsphase relativ oft treffen, um die inhaltlichen



Schwerpunkte der Arbeit zu bestimmen, die Konzeption zu erarbeiten, die Akquisition von Fördermitteln zu betreiben und nicht zuletzt die gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit zu entwickeln.

Inzwischen haben die Netzwerkpartner die Anfangsphase durchlaufen. An den vier Standorten der ABS sind regionale Netze (Runde Tische) zum Thema berufliche Reintegration eingerichtet worden. Auf diese Weise ist es gelungen,

bank nutzen können.

Insgesamt hat das Netzwerk, einschließlich der Startphase, bisher 357 Klienten betreut. Davon haben 174 in eigener Initiative das Angebot einer Beratung zu Fragen der beruflichen Qualifikation, der Aufnahme einer Beschäftigung bzw. Arbeit in Anspruch genommen. Hierin eingeschlossen sind auch Inhaftierte, die sich noch in der Entlassungsvorbereitung befinden und von daher für eine direkte

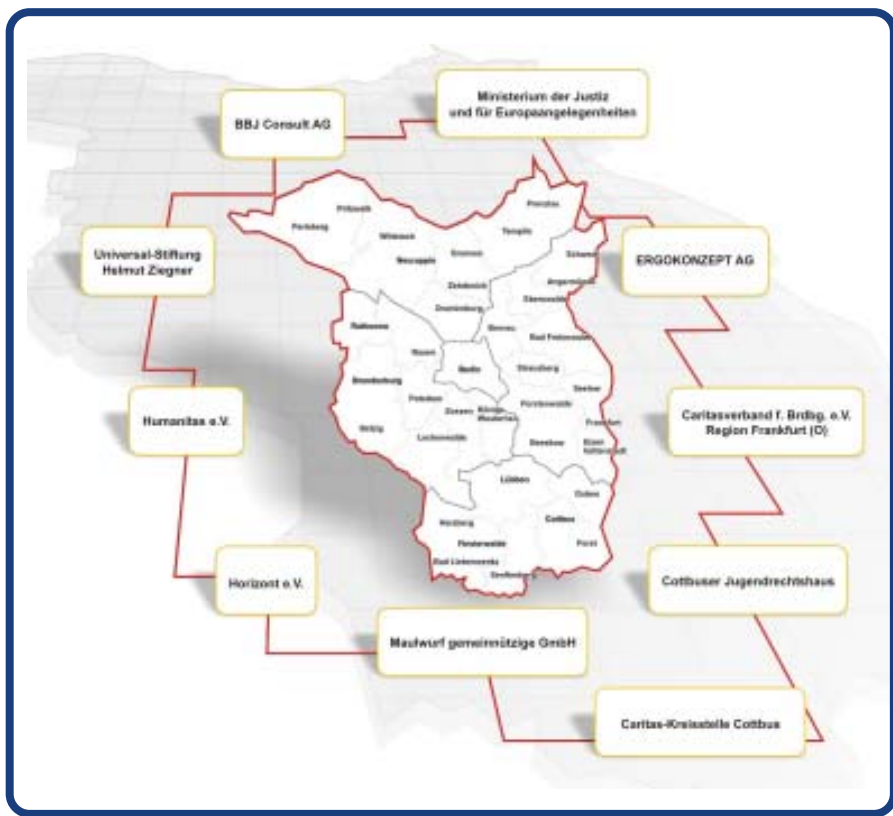
werden.

Zum einen zeigt das Ergebnis, dass nach wie vor ein enormer Bedarf für die sozialpädagogische Beratung und Begleitung der Zielgruppen besteht, die einen Großteil der Kraft der Träger der freien Straffälligenhilfe in Anspruch nimmt. Zum anderen scheint sich die Ausgangsthese zu bestätigen, dass es durch die gezielte Zusammenarbeit in einem Netzwerk leichter möglich wird, auch unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes Haftentlassene zu resozialisieren.

Dr. Klaus Kluschke

Infos

- Dr. Klaus Kluschke (Netzwerkkoordinator 'HSI'), E-Mail: kluschke@bbj.de
- Kontakt- und Beratungsstelle Universal-Stiftung 'Helmut Ziegner', Herr Hornborstel, E-Mail: kbst@universal-stiftung.de
- Anlauf- und Beratungsstelle Humanitas e. V., Frau Herhold, E-Mail: steeger@humanitas@t-online.de
- Arbeit statt Strafe, Horizont e. V., Herr Ullrich, E-Mail: info@horizont-nauen.de
- Arbeit statt Strafe, Maulwurf gGmbH, Herr Rometsch, E-Mail: projektmaulwurf@t-online.de
- Informationsdienst ZABIH ERGOKONZEPT, Frau Möller, E-Mail: moeller@ergokonzept.de
- Anlauf- und Beratungsstelle Caritasverband Brandenburg e. V., 1. Außenstelle Frankfurt/O., Herr Vollmer, E-Mail: caritas.ffe-strh@gmx.de 2. Außenstelle Wriezen, Herr Krug, E-Mail: Strh.wriezen@freenet.de
- Anlauf- und Beratungsstelle Caritasverband der Diözese Görlitz e. V., Herr Schwarz, E-Mail: caritaskreisstellecottbus@t-online.de
- Crash-Kurs vor der Hauptverhandlung Cottbuser Jugendrechtshaus e. V., Frau Kraszon-Gasiorek, E-Mail: jrh.crash@t-online.de
- Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten, Ref. IV. 5, Herr von Bernstorff, E-Mail: cornelius.bernstorff@mdje.brandenburg.de



viele lokale Institutionen, Bildungsträger, Ämter etc., die helfen können, den Reintegrationsprozess der Zielgruppe voranzutreiben, auf eine gemeinsame Zielstellung zu orientieren. Diese Arbeitsgruppen arbeiten jetzt kontinuierlich. Die zentrale Datenbank über verfügbare Ausbildungs-, Beschäftigungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe ist eingerichtet und für zugangsberechtigte Personen unter www.hsi-zabih.de im Internet erreichbar. Zusätzlich wurde ein Call-Center eingerichtet, damit auch jene Partner, die über keinen PC verfügen, die Daten-

Vermittlung noch nicht zur Verfügung standen.

Von den Netzwerkpartnern wurden ca.120 Personen beraten, die dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen (Haftentlassene, Verurteilte, die zur Abwendung einer Strafe gegenwärtig gemeinnützige Arbeit leisten). 32 dieser Personen wurden durch das Netzwerk in Qualifizierung und Beschäftigung vermittelt. Dabei hat auch die Datenbank ihre erste Probe bestanden. Für fünf Klienten konnte über das Datennetz in einem anderen Kreis eine Beschäftigung gefunden



Fünf Jahre 'Europäische Beschäftigungsstrategie'

Eine Bestandsaufnahme der Europäischen Kommission



Im Juli dieses Jahres, fünf Jahre nach Start der EBS, zog die Europäische Kommission eine erste Zwischenbilanz. Der Tenor der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen fällt deutlich positiv aus: „Kennzeichnend für die letzten Jahre waren eine beeindruckende Arbeitsplatzschaffung und ein beträchtlicher Rückgang der Arbeitslosigkeit vor dem Hintergrund eines starken Wachstums des Bruttoinlandsprodukts (BIP).“

In dem Fünfjahreszeitraum 1997 bis 2001 stieg die Gesamtzahl der Arbeitsplätze um etwas mehr als 10 Millionen an (+ 6,5 Prozent), von denen 6 Millionen von Frauen besetzt wurden; die Zahl der Arbeitslosen ging um 4 Millionen zurück (- 25 Prozent); gleichzeitig wuchs die Zahl der Erwerbspersonen um fast 5 Millionen an, wobei Frauen den Hauptanteil stellten“, resümiert die Kommission und nennt eine moderate Lohnentwicklung als Schlüsselaspekt dieser Entwicklung.

Weiterhin stellte die Kommission fest, dass die nationalen Beschäftigungspolitiken sich grundlegend verändert und eindeutig an den gemeinsamen Zielen ausgerichtet haben. So werde zum

Beispiel die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen neu gestaltet. Während früher Arbeitslosigkeit bloß verwaltet wurde, läge der Schwerpunkt

Lissabon im März 2000 wurde im Zusammenhang mit der Einbettung der EBS in die breiter angelegte 'Sozialpolitische Agenda' insbesondere der enge Zusammenhang mit der Wirtschafts- und Sozialpolitik in der Union unterstrichen und das Ziel der Vollbeschäftigung bis 2010 vereinbart. (Im Jahr 2001 lag die Beschäftigungsquote in der EU bei durchschnittlich 63,9 Prozent).

Die allgemeine und berufliche Bildung, so stellt die Kommission fest, werde zunehmend den Arbeitsmarkterfordernissen angepasst. Das Gender Mainstreaming habe sich generell durchgesetzt, u. a. durch die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen. Der geschlechtsspezifische Unterschied bei der Beschäftigung ist von 20 auf 18 Prozent verringert worden und der Unterschied bei der Arbeitslosigkeit ging von 12 auf 9 Prozent zurück.

Neue Paradigma, wie das lebenslange Lernen und die Qualität der Arbeitsplätze, würden generell als politische Prioritäten anerkannt. Für die Beschäftigungsfähigkeit konstatiert die Kommission, dass sich die Konzepte 'Aktivierung' und 'Prävention' besonders bei der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit durchgesetzt hätten.

nunmehr auf einem aktiven, das Beschäftigungswachstum steuernden und präventiven Ansatz. Auf dem Gipfel von

Beispiel die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen neu gestaltet. Während früher Arbeitslosigkeit bloß verwaltet wurde, läge der Schwerpunkt

Gute EBS-Praxis einzelner Mitgliedstaaten

Dänemark

- Aktivere Ausrichtung der Sozialpolitik, die damit zur Ergänzung einer auf versicherte Arbeitskräfte abstellenden Arbeitsmarktpolitik geworden ist.
- Das Gender Mainstreaming wurde gesetzlich verankert.

Deutschland

- Das seit Jahresbeginn 2002 geltende Job-AQTIV-Gesetz ist eine direkte Antwort auf die EBS.
- Der tripartistische soziale Dialog innerhalb des 1998 wiederbelebten Bündnisses für Arbeit wurde zur Plattform für die Modernisierung der Arbeitsorganisation.

Frankreich

- Mit den Programmen 'Nouveau départ' und 'Nouveaux services emplois jeunes' (1998) wurde der präventive Ansatz eingeführt.
- Mit den Rechtsvorschriften zur Arbeitszeit aus dem Jahr 1998 wird eine stärkere Einbeziehung der Sozialpartner auf dem Weg zu einem beschäftigungsintensiveren Wachstum angestrebt.

Niederlande

- Seit Anfang der 90er Jahre hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigten
- Stärkung der Chancengleichheitspolitik durch Festlegung einer Zielvorgabe (65 %) für die Frauenbeschäftigungsquote

Vereinigtes Königreich

- Das New-Labour-Regierungsprogramm befindet sich im Einklang mit den zentralen Grundsätzen der EBS ('New Deal'-Programme, 'Welfare to Work' usw.).
- Im Rahmen der nationalen Strategie im Bereich Kinderbetreuung werden individuelle Hilfen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf gegeben.



Steuersysteme nunmehr beschäftigungsfreundlicher

Einen wesentlichen Beitrag zum Erfolg der 'Europäischen Beschäftigungsstrategie' habe auch der Rückgang bei der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit geleistet, der zwischen 1997 und 2001 insgesamt etwa 2 Prozent, bei Geringverdienern ca. 3 Prozent betrug.

Dies weise auf die Tendenz hin, Steuersysteme beschäftigungsfreundlicher zu gestalten. Aus der Praxis gehe hervor, dass die Mitgliedstaaten Reformen der Sozialleistungen und die Besteuerung der Arbeit im Allgemeinen in zunehmendem Maße als sich gegenseitig ergänzende beschäftigungspolitische Instrumente ansehen.

In einigen Ländern würden die Steuer- und Sozialleistungssysteme stärker auf das Prinzip der Aktivierung ausgerichtet. Darlehen zur Förderung der Selbstständigkeit hätten positive Ergebnisse gezeigt, wenngleich das Instrument möglicherweise nicht für eine breite Anwendung geeignet sei.

Die 'Europäische Beschäftigungsstrategie' habe dazu beigetragen, die Aufmerksamkeit von Behörden, Sozialpartnern und Unternehmen auf wichtige Aspekte der Anpassungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu lenken. Die Arbeitsorganisation werde modernisiert, hauptsächlich durch neue Arbeitszeitregelungen und eine Flexibilisierung der Arbeitsverträge. Dies habe auch zum Abbau von Überstunden beigetragen.

Allerdings würden Arbeitszeitregelungen immer weniger als Mittel für die Umverteilung von Arbeit und für die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen angesehen, sondern eher als Möglichkeit, um die Fähigkeit zur Anpassung an die Wirtschaftstätigkeit und somit die Nachhaltigkeit der Beschäftigung zu fördern.

Integrativer Arbeitsmarkt erfordert umfassende Aktionen

Trotz ihrer positiven Gesamtbewertung sieht die Europäische Kommission in einzelnen Handlungsfeldern auch Verbesserungsbedarf. So sei beispielsweise die Idee des lebenslangen Lernens bei weitem noch nicht bei allen Wirklichkeit geworden. Besorgnis erregend sei auch, dass sich die Lücke beim Zugang zur Ausbildung zwischen Geringqualifizierten und Personen mit höheren Bildungsabschlüssen vergrößere. Die Schulabbrucherquote liege mit über 19 Prozent nach wie vor auf hohem Niveau. Ein integrativer Arbeitsmarkt erfordere umfassende Aktionen, die mehr noch als bisher mit Maßnahmen zur sozialen Eingliederung verknüpft werden sollten.

Als Ziele der Weiterentwicklung der EBS nennt die Kommission die Vereinfachung der jährlichen Leitlinien. Das Monitoring soll effektiver gestaltet werden, um die Realisierung der Ziele in den Mitgliedstaaten besser verfolgen und Empfehlungen gezielter formulieren zu können. Weiterhin soll die Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, der Zivilgesellschaft sowie der lokalen und regionalen Ebene verbessert werden, was nicht zuletzt dem Abbau zunehmender regionaler Disparitäten dienen soll. Ein weiterer als wichtig eingestuft Punkt ist die Synchronisierung des jährlichen beschäftigungspolitischen Verfahrens mit demjenigen zur Festlegung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik im Sinne einer engen Wechselbeziehung wirtschaftlicher und beschäftigungspolitischer Ziele.

Mathias Kuhlmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Mathias Kuhlmann, Tel.: (03 31) 7 74 71-35, Fax: -40, E-Mail: kuhlmann@bbj.de

Erste Europäische Woche zum arbeitsbedingten Stress - neue Hilfsmittel vorgestellt

Mit der Europäischen Woche zum arbeitsbedingten Stress - ein Problem, das 28 % der Beschäftigten in der Europäischen Union betrifft - startete die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz am 16.10.2002 in Bilbao/ Spanien die in der EU und über ihre Grenzen hinaus bisher größte Kampagne zur Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress in Europa.

Nach neusten Forschungen wird geschätzt, dass bis zu 40 Millionen Arbeitnehmer unter diesem Problem leiden, wodurch den Mitgliedstaaten ein Schaden von bis zu 20 Mrd. Euro pro Jahr entsteht. Zwischen 50 % und 60 % der Fehlzeiten wurden mit arbeitsbedingtem Stress in Zusammenhang gebracht und es wird geschätzt, dass in der EU 16 % der Herz-Kreislauf-Erkrankungen bei Männern und 22 % bei Frauen auf diese Ursache zurückzuführen sind. Andere Gesundheitsprobleme, die damit in Zusammenhang stehen, sind Muskel-Skelett-Erkrankungen sowie Probleme der mentalen Gesundheit.

Zur Ermittlung der Ursachen und der Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress hat die Agentur ein Paket von Hilfsmitteln der Öffentlichkeit vorgestellt:

- > Leitfaden zur Stressbekämpfung. Dieser gibt eine praktische Anleitung zum Umgang mit psychosozialen Problemen und der Reduzierung von arbeitsbedingtem Stress einschließlich des Problems Mobbing am Arbeitsplatz.
- > Einfache Checkliste zur Feststellung von und für den Umgang mit Stress. Einige praktische Tipps sollen den Arbeitnehmern helfen, die eigentlichen Ursachen von Stress zu erkennen und offen zu legen. Dazu gehören auch Anregungen zur Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften.

Günther Wölfer

Infos

- Die Website (<http://osha.eu.int/ew2002>) versteht sich als Europas erstes Portal zum Thema arbeitsbedingter Stress.
- Der gesamte Bericht der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist auf Englisch unter http://agency.osha.eu.int/publications/reports/index_en.htm verfügbar; von dort kann er kostenlos heruntergeladen werden.

Mehr Beschäftigung durch interkulturelle Kompetenz in KMU

Neue INNOPUNKT-Kampagne will Auslandsengagement von Brandenburger KMU stärken

Doch was heißt interkulturelle Kompetenz für kleine und mittlere Unternehmen? „Wir wollen, dass Brandenburger Unternehmen mit Geschäftspartnern aus anderen Ländern so kooperieren können, dass sie gemeinsam zum Erfolg kommen“, sagt Michael Zaska, im Brandenburger Arbeitsministerium für die INNOPUNKT-Kampagnen zuständig.

Hauptziel der 7. INNOPUNKT-Kampagne ist es, Kooperationen anzubahnen und neue Märkte zu erschließen. „Die alleinige theoretische Vermittlung von interkulturellem Wissen reicht uns nicht“, sagt Christian Wend, der für die LASA Brandenburg GmbH die Kampagne betreut. Interkulturelle Kompetenz sollen UnternehmerInnen und Beschäftigte am praktischen Beispiel lernen. Von den Trä-

gern, die INNOPUNKT-7-Projekte umsetzen wollen, erwartet Wend klare Erfolge, „die sich in einem Plus an Außenhandelsaufträgen für die beteiligten Brandenburger Unternehmen messen lassen“.

Die 7. INNOPUNKT-Kampagne ist eingebettet in die Landeskonzeption zur Vorbereitung des Landes auf die EU-Osterweiterung. Aber die INNOPUNKT-Projekte sollen sich nicht ausschließlich auf Kooperationen mit Unternehmen aus den Beitrittsländern konzentrieren. Gefördert werden sollen ebenso Geschäftsbeziehungen in andere Länder. So sieht etwa Christian Wend Chancen in Jointventures mit russischen Unternehmen, da gerade MitarbeiterInnen in ostdeutschen Unternehmen häufig noch etwas russisch sprächen.

Insgesamt solle die Weltoffenheit der Brandenburger Unternehmer in alle Richtungen gefördert werden, sagt Michael Zaska. Deshalb beteiligt sich auch die Ausländerbeauftragte des Landes Brandenburg, Almuth Berger, an dieser Kampagne. Neben Vorteilen für den Wirtschaftsstandort Brandenburg sieht Berger in der Förderung des Umganges mit Menschen aus anderen Kulturen auch ein Mehr an Lebensqualität für alle BrandenburgerInnen. „Ein offener Umgang mit anderen erweitert die Horizonte“, so Berger. Erfahrungen mit Betrieben, die auch der INNOPUNKT-Kampagne zugute kommen können, haben die Ausländerbeauftragte und ihre MitarbeiterInnen schon mit dem Xenos-Projekt ‘FriZZ - Freier Zugang zu Gütern und Dienstleistungen für Zugewanderte. Abbau von Diskriminierungen in Arbeitswelt und Gesellschaft’ machen können. Mit FriZZ werden Lehrkräfte aus dem Aus- und Fortbildungsbereich von Gewerkschaften, Betrieben, der Polizei u. a. in interkultureller Kompetenz geschult.

Ein offener Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen könnte Brandenburger Unternehmen auch mit Blick auf den prognostizierten Fachkräftemangel helfen. „Noch sind viele Unternehmensleitungen und Beschäftigte skeptisch bei Mitarbeitern aus anderen Kulturen“, meint Zaska. (jac)

Interkulturelle Kompetenz für Brandenburger KMU

Wie bei allen INNOPUNKT-Kampagnen wird ein Wettbewerb ausgeschrieben. Beteiligten können sich juristische Personen des privaten und öffentlichen Rechts.

Aufgaben:

- > Es sollen Unternehmen akquiriert werden, die Kooperationspartner aus anderen Ländern suchen.
- > Die Unternehmen sollen dabei unterstützt werden, geeignete Partner zu finden und stabile Geschäftsbeziehungen aufzubauen.

Kenntnisse vermitteln:

Die INNOPUNKT-Projekte sollen den Unternehmen Kenntnisse über das Land vermitteln, aus denen der Kooperationspartner kommt, wie etwa:

- > geschäftliche Gepflogenheiten
- > Rechts- und Wirtschaftssystem
- > betriebliche Wirklichkeit

Transnationale Kooperation:

Es werden transnationale Partnerschaften oder Erfahrungen erwartet.

Förderung und Ausschreibung:

Es werden fünf bis sechs Projekte über zwei Jahre gefördert werden, dafür stehen zwei Millionen Euro zur Verfügung. Der Wettbewerb wird voraussichtlich in der zweiten Novemberhälfte ausgeschrieben.

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Christian Wend, Tel.: (03 31) 60 02-4 24, Fax: -4 00, E-Mail: christian.wend@lasa-brandenburg.de

„Wissen Sie, dass es unhöflich ist, Ihren polnischen Geschäftspartner mit dem Nachnamen anzureden?“

Stattdessen heißt es ‘Herr Direktor’ oder ‘lieber Krzysztof’. Das und anderes sollten Unternehmer wissen, wenn sie in Polen Geschäfte machen wollen, meint Klaus Kröpelin von der IHK Frankfurt (Oder).

- Herr Kröpelin, fehlt es kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg an interkultureller Kompetenz? Ja, und die Defizite sind größer, als die Unternehmer selbst glauben. Das macht die Lage besonders ernst. Mir haben viele Unternehmer erzählt, sie hätten potenzielle Partner in Polen mehrmals angeschrieben, diverse Faxe geschickt und nie eine Antwort erhalten. Ihre Schlussfolgerung: die Polen haben an einer Zusammenarbeit kein Interesse. Das ist falsch. Die deutschen Unternehmer wissen nur nicht, wie man in Polen eine Zusammenarbeit anbahnt.

- **Wie macht man das in Polen?**

Man muss die Menschen aufsuchen, mit ihnen ein persönliches Verhältnis aufbauen, vielleicht auch ihre Familie besuchen. Geschäfte werden in Polen in der Regel über ein zwischenmenschliches Miteinander aufgebaut, der deutsche Weg über Brief und Unterschrift funktioniert da einfach nicht.

- **Welche Chancen liegen für Brandenburger Unternehmen in der Zusammenarbeit mit polnischen Partnern?**

Die EU-Osterweiterung bedeutet eine riesig große Erweiterung des Marktes für Brandenburger Unternehmen. Und da die Republik Polen voraussichtlich Ziel-1-Gebiet der EU-Förderung sein wird, wird dort etwa bei der Infrastrukturentwicklung viel Geld ausgegeben werden. Zudem wird die Kaufkraft durch die EU-Fördergelder kräftig steigen. Hier liegen Chancen, die Brandenburger Unternehmen nutzen müssen. Um Unternehmen auf eine Zusammenarbeit mit polnischen Partnern vorzubereiten, hat die IHK Frankfurt (Oder) u. a. Seminare ‘Knigge für deutsche Unternehmen in Polen’ angeboten. Wir hoffen, dass so das eine oder andere Fettnäpfchen umgangen werden kann. (jac)

PersonalServiceAgenturen

Welche 'Jobeffekte' sind zu erwarten?

Die Einrichtung von PersonalServiceAgenturen (PSA) gilt als Herzstück der Hartz-Kommission 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt'. Mithilfe des neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumentes sollen Unternehmen neue Mitarbeiter finden und entleihen können. Arbeitssuchende erhalten auf diese Weise die Möglichkeit, ihre Kenntnisse und Fähigkeiten unter Beweis zu stellen und damit ihre Chancen auf einen Dauerarbeitsplatz zu verbessern. So weit die Theorie - doch welche arbeitsmarktpolitischen Effekte mit dem neuen Instrument wirklich zu erzielen sind - dies ist Thema einer Publikation, die gemeinsam von der Bertelsmann Stiftung, der Bundesanstalt für Arbeit und der Unternehmensberatung McKinsey & Company herausgegeben wurde.

Mithilfe der PersonalServiceAgenturen sollen Arbeitslose rasch und nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert werden. Die Agenturen betreiben eine vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung. MitarbeiterInnen werden an Drittunternehmen mit dem Ziel entleihen, dort dauerhaft eingestellt zu werden ('Klebeeffekt'). Die ausschließlich von der Bundesanstalt für Arbeit an die PSA empfohlenen BewerberInnen werden bei Eignung in ein in der Regel auf zwölf Monate befristetes, sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernommen.

Zielgruppe

Zur Zielgruppe der PSA gehören Arbeitslose mit geringer Qualifikation und/oder individuellen Vermittlungshemmnissen. Mangelnde Qualifikation drückt sich dabei durch das Fehlen einer abgeschlossenen Berufsausbildung oder spezifischer Kenntnisse aus. Es kann in Einzelfällen aber auch die Folge einer Ausbildung in schwer vermittelbaren oder nicht mehr zeitgemäßen Berufszweigen sein (z. B. Bergbau). Individuelle Vermittlungshemmnisse sind beispielsweise fehlende Berufserfahrung, fehlende deutsche Sprachkenntnisse, eingeschränkte Mobilität, Schwerbehinderung, Defizite bei den Umgangsformen und/oder im äußeren Erscheinungsbild, aber auch das Erreichen bzw. das Überschreiten einer gewissen Altersgrenze (in der Regel 50 Jahre).

Vorteile für die beteiligten Akteure

Mit dem neuen arbeitsmarktpolitischen Instrument würden nach Ansicht der Autoren bedeutende Vorteile für die beteiligten Akteure entstehen:

- > Für Arbeitslose: Beendigung der Arbeitslosigkeit, zusätzliche Qualifizierungsmöglichkeiten und Praxiserfahrung;
- > für Unternehmen: Auffangmöglichkeiten für saisonale, auftragsbedingte oder

konjunkturelle Bedarfsschwankungen sowie Möglichkeiten der Arbeitskräfteerprobung;

- > für PSA-Träger: Erwirtschaftung von Rentabilitäten aufgrund der staatlichen Zuschüsse und Prämien;
- > für die Bundesanstalt für Arbeit: Möglichkeit einer leistungsorientierten und somit langfristig kostenmindernden Steuerung der Arbeitslosenvermittlung, zielgerechte Betreuung von Arbeitslosen mit hohen Integrationshemmnissen, zusätzlicher Freiraum und Kapazitäten für die Berufsberatung und Direktvermittlung der restlichen Arbeitslosen.

Beschäftigungseffekte und Entlastung der öffentlichen Haushalte

Doch welche Effekte und Ergebnisse sind nun aufgrund des neuen arbeitsmarktpolitischen Instrumentes zu erwarten? Mithilfe von PSA könnten nach Ansicht der Autoren pro Jahr rund 80.000 Leiharbeitskräfte zusätzlich beschäftigt werden. Notwendig seien dafür öffentliche Zuschüsse in Höhe von gut 600 Mio. Euro, so das Ergebnis der Studie. Da bei diesen Hochrechnungen gleichzeitig eine fiskalpolitische Entlastung von jährlich 690 Millionen Euro erzielt wird, führte das PSA-Konzept langfristig zu einer Entlastung der öffentlichen Haushalte.

Im Vordergrund stehen aber die beschäftigungspolitischen Effekte. So könnten nach einer zusätzlichen Pressemitteilung des Mitherausgebers, der Unternehmensberatung McKinsey, mithilfe der PSA innerhalb von fünf Jahren bis zu 375.000 Arbeitslose in den Arbeitsmarkt integriert werden. (em)

Bibliografische Angaben

Bertelsmann Stiftung, Bundesanstalt für Arbeit, McKinsey & Company (Hrsg.): Die Personal-Service-Agentur (PSA). Konzeption und Diskussion eines neuen arbeitsmarktpolitischen Instruments, Gütersloh 2002, Kostenlose Bestellungen: Bertelsmann Stiftung, Tel.: (0 52 41) 81 - 8 11 30

Leseticker + + +

+ + + Studie über Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungen

Betriebliche Veränderungsprozesse stehen heute bei Unternehmen und Organisationen auf der Tagesordnung. Welche Rolle spielt dabei der Gender-Aspekt? In dieser Studie diskutieren die Autorinnen diese Frage vor dem Hintergrund des Konzepts des Gender Mainstreaming. Daraus abgeleitet werden 'best-practice-Beispiele' aufgeführt und Handlungsempfehlungen gegeben.

Bibliografische Angaben

Jung, Dörthe/Küpper, Gunhild: Gender Mainstreaming und betriebliche Veränderungsprozesse. Bielefeld 2001, ISBN 3-89370-348-9, 10,50 Euro

+ + + Analyse über Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik

In der Analyse wird die Umsetzung der Frauenförderung anhand der Berliner Arbeitsmarktpolitik untersucht. Aufgrund der wenig zufriedenstellenden Ergebnisse richtet die Autorin den Blick kritisch auf die Handlungsstrategien der Akteurinnen, um abschließend zukunftsweisende Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Bibliografische Angaben

Annette Henninger: Frauenförderung in der Arbeitsmarktpolitik. Feministische Rückzugsgefechte oder Zukunftskonzept?, Opladen 2000, ISBN 3-8100-2686-7, 20,00 Euro

+ + + Tagungsreader zu forschungsgestützten Beratungsleistungen

Die forschungsgestützte Beratung von Institutionen, Organisationen, Betrieben und Politik hat inzwischen einen festen Platz in der Wissenschaft und Praxis eingenommen, da dieser Typus von Beratung geeignet scheint, bestehende Lücken zwischen Theorie und Praxis, Grundlagen- und Anwendungsforschung, Experten- und Laienwissen zu schließen. Gleichwohl stellen sich noch viele Fragen und Probleme, für die Lösungen gesucht werden müssen. Antworten hierzu bieten die praxisorientierten Beiträge der Tagungsdokumentation 'Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung'. Sie enthält die Referate der zweiten gemeinsamen Tagung des Instituts für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (iso), Saarbrücken, des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), Köln, und des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs).

Bibliografische Angaben

Walter R. Heinz/Herman Kotthoff/Gerd Peter (Hrsg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung. Münster 2001, ISBN 3-8258-5405-1, 15,90 Euro

Kompetenzen durch neue Erfahrungen

Berufsbezogener Internationaler Jugendaustausch öffnet Türen für Jugendliche nach Europa

Wie in Nummer 10/2002 (S. 18) angekündigt, stellen wir Ihnen in loser Folge Projekte vor, die unter dem Motto 'Jugend 2005' innerhalb der fünf Kampagnen zur Integration junger Leute in den Arbeitsmarkt vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) gefördert werden. Das Projekt 'FIT für Europa', das die Folge eröffnet, wird aus dem 'Berufsbezogenen Internationalen Jugendaustausch' (BIJ) finanziert. BRANDaktuell befragte dazu Andrea Schütze vom MASGF und Steffen Große, Projektleiter in Luckenwalde.

- Frau Schütze, welchen Umfang und welche Ziele hat die Kampagne? Seit 1992 fördert das MASGF den BIJ. Bisher sind insgesamt rd. 5.700 Brandenburger Jugendliche in 22 europäische Länder gereist. Ziel des Programms ist die Verbesserung der Arbeitsmarktchancen der Brandenburger Jugendlichen im Zuge der Europäisierung des Marktes. Die Schwerpunkte des Programms sind die Förderung von
 - > Praktika in Betrieben und Berufsbildungseinrichtungen im Ausland,
 - > die Förderung von Betriebspraktika und Qualifizierungen im Ausland nach der Ausbildung, insbesondere für arbeitslose Jugendliche.

Gefördert wird auch der Austausch von Fachkräften.

Von 1992 bis 2001 wurden für das Programm 11,3 Mio. DM bereitgestellt. Mit diesen Landesmitteln gelang es, weitere rund 9,3 Mio. DM aus Mitteln entsprechender EU-Programme, insbesondere LEONARDO DA VINCI und SOK-RATES, für BIJ-Projekte zu akquirieren. Für 2002 und 2003 werden zur Finanzierung von BIJ Lottomittel des MASGF (rund 500.000 Euro) eingesetzt.

Allerdings wird es perspektivisch unverzichtbar sein, verstärkt Drittmittel (z. B. Spendengelder) einzuwerben.

- Das MASGF hat, wie Sie betonten, große Anstrengungen unternommen, dass trotz der angespannten Haushaltssituation der BIJ in diesem Jahr fortgesetzt werden konnte. Warum? Durch BIJ erhöhen die Jugendlichen ihre Arbeitsmarktchancen deutlich. Die Jugendlichen erwerben in den Auslandspraktika nicht nur spezifische berufliche Kenntnisse, sondern auch fremdsprachliche Kompetenzen.

Junge Brandenburgerinnen und Brandenburger entwickeln im Ausland zugleich mehr Toleranz und Verständnis für andere Arbeits- und Lebensmentalitäten. Sie sind 'Botschafter' des Landes Brandenburg. BIJ ist ein Beitrag des MASGF zum Handlungskonzept der Landesregierung 'Tolerantes Brandenburg'.

Die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen kommen auch der Brandenburger Wirtschaft zugute. Mit diesen Fachkräften können sie sich den Anforderungen der zunehmenden internationalen Verflechtung der Märkte stellen. Auf Grundlage solcher Partnerschaften finden zunehmend auch wechselseitige Austausche statt. Bemerkenswert sind dabei die Ausweitungen der Austausche in Richtung Osteuropa. So war z. B. Polen 2001 mit acht von 58 geförderten Projekten das zweithäufigste Zielland.

- Herr Große - Ihr Stichwort! Das Projekt 'FIT für Europa', unterstützt vom Bildungswerk FUTURA e. V., fand in Polen statt. Welche Gründe gab es für diese Wahl?

FUTURA e. V. ist ein Träger, der sich von Anfang an die europäische Kooperation auf die Fahnen schrieb (z. B. seit 1991 mit den Niederlanden). Im Jahr 2000 begann beim FUTURA e. V. die Ausbildung von Malern. Als ich dort als Stützlehrer anfang, konnte ich auf einen Erfahrungsschatz von drei LEONARDO-Projekten - 2 x Italien, 1 x Polen - mit ca. 60 Teilnehmern zurückgreifen. Im Vergleich der Projekte wurde deutlich, dass die Ergebnisse in Polen mindestens gleichwertig mit denen der anderen Projekte waren, doch die Kosten des Projektes, aber auch die Lebenshaltungskosten in Polen, bedeutend geringer ausfielen. Auch die Jugendlichen, die direkt vergleichen konnten, sprachen sich im Nachhinein, trotz vieler Vorbehalte, mehrheitlich für das polnische Projekt aus. Die Geschäftsführung, insbesondere Herr Bubbich, unterstützte ein erstes Auslandsprojekt für die 'Malerazubis' des 1. Lehrjahres. Ein Projekt im Nachbarland Polen sollte Priorität haben, weil in dem angestrebten Beitritt Polens zur EU offensichtlich Zukunftspotenzial für eine langfristige Zusammenarbeit liegt. Außerdem machen uns die politisch unterstützenden Prozesse zur Entwicklung dieser Wirtschaftsregion Mut. Wenn wir jetzt neu wählen müssten, würden wir sicherlich wieder Partner in Polen suchen, da wir sehr gute Ausbildungsergeb-



Beim Anbringen einer Stuckrosette

nisse mit der Schule in Kolobrzeg (Ostsee) erzielten.

- Das Projekt 'FIT für Europa' war eines der ersten, das innerhalb von BIJ 2002 stattfand. Welche Ergebnisse konnten Sie erzielen und welche Erfahrungen würden Sie gern den Lesern und Leserinnen weitergeben wollen? Die Azubis nahmen in Polen an einem vollwertigen und europäisch anerkannten (EUROPASS) Ausbildungsabschnitt teil. Neben wichtigen sozialen Schlüsselkompetenzen erwarben neun Malerlehrlinge Spezialkenntnisse bzw. malerhandwerksnahe Arbeitstechniken von erfahrenen polnischen Fachkräften. Das waren z. B. dekorative Techniken wie Schablonieren, Stuckherstellung, Marmor- und Holzimitationen und auch Restaurierungstechniken. Persönliche Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt können sie nun nach Ausbildungsabschluss durch eine erhöhte europäische Mobilität ausgleichen.

Insgesamt macht sich eine Erhöhung der Motivation in der Ausbildung, auch nach dem Projekt, bemerkbar, da u. a. auch soziale Kompetenzen erworben wurden. So entwickelte sich der Teamgeist unter den Teilnehmern merklich.

Zwei der wichtigsten Schlussfolgerungen sind meines Erachtens: Unbedingt, trotz aller Schwierigkeiten, an das Projekt zu glauben und alle Beteiligte, Mitverantwortliche und ausländische Partner frühzeitig für solch ein Projekt zu begeistern. Und - auch die besten Partnerschaften müssen ständig gepflegt werden!

- Vielen Dank für das Interview! *kr*

12. November, Berlin

Bauherrenaufgaben bei der Vorbereitung und Durchführung von Bauvorhaben; Seminar für Fach- und Führungskräfte, die als Nichtfachleute eine Baumaßnahme planen; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestraße 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

14. November, Hannover

Unternehmenssicherung durch Ergebnis- und Liquiditätsplanung, praktisches Finanzmanagement; Gebühr: 160 Euro zzgl. MwSt., 50 Prozent Rabatt für die 2. Person; LaBIB, Bödeckerstr. 56, 30161 Hannover; Tel.: (05 11) 3 36 96-0, Fax: -22, E-Mail: dralle@labib.de

15. - 16. November, Potsdam

Frauen in Führungspositionen: Wirkungsvolle Kommunikation - effektiv Mitarbeitergespräche führen; *bitte schnell anmelden*; Gebühr: 85 Euro; Paritätisches Bildungswerk, Landesverband Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7; E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

19. November, Potsdam

Auf der Veranstaltung 'Gemeinsam nutzen, lokal gestalten - Entwicklungspotenziale von Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen' werden erste Ergebnisse des Forschungsverbands 'Gemeinschaftsnutzung' vorgestellt und am konkreten Beispiel veranschaulicht. Entwicklungspotenziale von Gemeinschaftshäusern und soziokulturellen Zentren, Organisationsverbänden und Genossenschaften, regionalen Umweltschutz- und Landwirtschaftsprojekten sowie Tauschringen werden in Arbeitsgruppen diskutiert; die Teilnahme ist kostenfrei; LASA Brandenburg GmbH, Projekt 'Gemeinschaftsnutzung', Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 60 02-2 08, Fax: -4 00, E-Mail: gne@lasa-brandenburg.de

21. - 22. November, Berlin

Fachtagung 'eLearning - Innovation für Wirtschaft, Arbeit und Qualifizierung': Entwicklung des eLearning-Marktes, Innovation und Arbeitsplätze mit eLearning, Dynamisierung der beruflichen Aus- und Weiterbildung; *Anmeldung bis 15. November*; Gebühr: 80 Euro; BBJ Consult AG, Herzbergstr. 84, 10365 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05-13 05, -1251, Fax: -13 07, E-Mail: tagungen@bbj.de

25. November, Köln

Optimierung der Zusammenarbeit zwischen Ehrenamt und Hauptamt - praxiserprobte Vorschläge zur Optimierung und Qualitätssicherung, Seminar für hauptamtliche Führungskräfte, um die Qualität der Vorstandsarbeit zu verbessern; 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

2. - 3. Dezember, Berlin

Zeitmanagement; *Anmeldung bis drei Wochen vor Beginn (11. November)*; Gebühr: 100 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Paulsenstraße 55-56, 12163 Berlin; Tel.: (0 30) 8 20 97-0, Fax: -3 78, E-Mail: Info-Fb@Diakoniebb.de, Internet: www.dwbb.de

2. - 3. Dezember, Nürnberg

Von der Kostenrechnung zur Managementinformation - Einführung in das operative Controlling; Gebühr: 400 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

4. Dezember, Hannover

Den Kopf aus der Schlinge ziehen - persönliche Haftungsrisiken des GmbH-Geschäftsführers/der GmbH-Geschäftsführerin und wie sie vermieden werden können; Gebühr: 160 Euro zzgl. MwSt., 50 Prozent Rabatt für die 2. Person; LaBIB, Bödeckerstr. 56, 30161 Hannover; Tel.: (05 11) 3 36 96-0, Fax: -22, E-Mail: dralle@labib.de, Internet: www.labib.de

4. Dezember, Berlin

Kooperation in gemeinnützigen Unternehmen aus betriebswirtschaftlicher, steuerlicher und rechtlicher Sicht; *Anmeldung bis drei Wochen vor Beginn (13. November)*; Gebühr: 100 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg e. V., Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin; Tel.: (0 30) 8 2097-0, Fax: -3 78, E-Mail: Info-Fb@Diakoniebb.de, Internet: www.dwbb.de

9. - 10. Dezember, Berlin

Leiten Frauen anders? - Kompetenz, Kooperation und Konkurrenz; *Anmeldung bis drei Wochen vor Beginn (18. November)*; 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

Sie machen es richtig, wenn: Knigge für deutsche Unternehmer in Polen

Jede Kultur hat ihre Eigenheiten. Geschäftsbeziehungen zu Unternehmen mit Polen gestalten sich einfacher, wenn die deutschen Unternehmer die polnischen Eigenheiten kennen und berücksichtigen. Hilfe finden sie dabei im 'Knigge für deutsche Unternehmer in Polen', herausgegeben von der IHK Frankfurt (Oder). Von der ersten Kontaktaufnahme bis zum Vertragsabschluss zeigt der Autor Dr. Krystztof Wojciechowski mögliche Fettnäpfchen auf und wie sie vermieden werden können. Wojciechowski ist Philosoph und Soziologe und begleitet seit 1995 den Aufbau des Collegium Polonicum der Europa Universität Viadrina und der Adam-Mickiewicz-Universität Poznan. Die Broschüre kostet 10 Euro und kann bei der IHK Frankfurt (Oder) bestellt werden.

Bestellung

IHK Frankfurt (Oder), Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (Oder); Tel.: (03 35) 5 62 12-41, Fax: -42, E-Mail: kroepelin.ihk-ffo@t-online.de, Internet: www.ihk.de/ffo

Arbeitsmarkt in NRW - Beispiele guter Praxis

Die G.I.B. - Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH - gibt eine vierteilige CD-ROM-Reihe zur Arbeitsmarktpolitik in Nordrhein-Westfalen heraus. Die erste CD-ROM 'Arbeitsmarktpolitik in NRW - Beispiele guter Praxis' ist kürzlich erschienen.

Auf dieser CD-ROM werden 19 Projektbeispiele vorgestellt. Das Themenspektrum der Projekte reicht von 'Entwicklung neuer Chancen für ausländische Jugendliche', der 'Erarbeitung eines personell-organisatorischen Modells für die Zusammenarbeit im Produktionsprozess eines Betriebes der Medienbranche' bis zur 'Optimierung regionaler Qualifizierungsangebote' sowie der 'Unterstützung von Frauen in Fach- und Führungspositionen'. Die Projektdarstellungen sind mit Interviews und Fotos abgerundet. Die CD-ROM kostet pro Ausgabe 15 Euro zzgl. Versandkosten.

Bestellung

G.I.B., Yvonne Steinberg, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop; Tel.: (0 20 41) 7 67-1 10, Fax: -2 99, E-Mail: y.steinberg@gib.nrw.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 11/2002, 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: Titelfoto: Lorenz/MPZ, 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. 12/2002: 22. November 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!