

BRANDaktuell

Ausgelernt:
Jugend unterstützt
Storkower Bau-
gesellschaft
Seite 3

Mitgelernt:
Lärmkabinett hilft
beim Umgang mit
den Gefahren
Seite 6

Neu gelernt:
ein Workshop zu den
EU-Innovations-
programmen
Seite 14

Dazu gelernt:
Unternehmen sollten
Chancen in Polen
nutzen
Seite 16

Angelemt:
Mentoring für mehr
Frauen in Führungs-
positionen
Seite 18



**AUSBILDUNG - Europäischer Bildungsmarkt
wird durch EU-Beitrittsländer bereichert**

INHALT

Projektprofile

3

Jugendprojekt unterstützt Storkower Wohnungsbaugesellschaft

Akzente

4 - 5

Grenzenloses lebenslanges Lernen und Arbeiten
in einem gemeinsamen europäischen Bildungsraum

Forum

6, 7

LÄRMSCHUTZ - Bewusstsein muss frühzeitig einsetzen

Interview mit Dr. Christoph Helm, Aufsichtsratsvorsitzender

Fördertopf

7

'Job-Floater' - sollen den Arbeitsmarkt flott machen ...

Auf gute Nachbarschaft

8

Lernregion Berlin-Brandenburg nimmt Konturen an

Rechteck

9

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 2)

Arbeit in der Forschung

10 - 11

Ausbildung - Weiterbildung - Beruf im Gesundheitswesen (Teil 2)

Neues aus der PZ

11, 18

Veränderung der Auszahlungsmodalitäten für Neubewilligungen

Elektronische Antragstellung - das ist neu

EU-Schwerpunkt

12 - 13

Treffen des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes in Graz

URBAN II (Luckenwalde)

Veranstaltungen

14, 15

BBJ-Workshop zu EU-Innovationsprogrammen

'Interkulturelle Kompetenz in KMU' - Expertenworkshop

Projektpraxis

16, 17

Sinnvolle Ergänzung der heimatlichen Produktionsstätten

„Auf beiden Seiten gibt es riesige Absatzmärkte“

Potsdam-Fenster

18

Mentoring: Frauen in Führungsverantwortung



BRANDaktuell: Sylvia Krell, Petra Friedrich, Uta Jacobs (von hinten links), Erika Grottsch und Dr. Elke Mocker (vorn)

Nebenbei bemerkt ...

... und trotzdem nicht ohne auch ein bisschen Stolz mitschwingen zu lassen, wollen wir Sie darauf hinweisen, dass das Projekt BRANDaktuell Sie im nächsten Jahr bereits 10 Jahre über arbeitsmarktpolitische Trends informiert. Im Großen und Ganzen blieb die Zeitung ihrem damals entworfenen Konzept treu. Doch die Zeiten ändern sich - platt, aber wahr! So werden wir, nachdem sich 2002 bereits das Gesicht der Zeitung änderte, ab 2003 auch das inhaltliche Konzept den aktuellen Anforderungen anpassen.

Die Probleme Ausführlichkeit und Schnelligkeit

Es spitzten sich besonders zwei Probleme für uns als Redakteurinnen zu. Zum einen gab es kaum Platz, um arbeitsmarktpolitische Themen in ihrer Komplexität für Sie aufzubereiten und darzustellen. Zum anderen hätten wir gern bestimmte Informationen sehr viel schneller in den Umlauf gebracht, als das bisher möglich war.

Das neue Konzept

So beschlossen wir, nach vielen Gesprächen mit beteiligten Gremien, folgende Neuerungen: Das erste Problem wollen wir lösen, indem wir die Seitenzahl pro Ausgabe auf 32 erhöhen, um so mehr Platz für ein Schwerpunktthema zu schaffen. Dafür ändert sich der Erscheinungsturnus und die Anzahl der Ausgaben. Es werden jetzt sechs Ausgaben und ein Special pro Jahr herausgegeben.

Und das zweite Problem? Das lösen wir, indem wir Ihnen das Medium Internet zu Nutze machen und Ihnen zu jeder Zeit, wenn Wichtiges anliegt, einen NEWSLETTER per E-Mail-Abonnement schicken, wenn Sie es wünschen.

Nächste Ausgabe: Ende Februar!

Na, schon gespannt? Wir sind es auch, vor allem wie diese Neuerungen bei Ihnen ankommen! Es wäre schön, etwas von Ihnen zu hören, nachdem Sie die erste Ausgabe 2003 in den Händen halten - wir würden uns freuen!

Damit der 'DDR-Charme' endlich verschwindet

Jugendprojekt unterstützt Storkower Wohnungsbaugesellschaft bei Renovierungsarbeiten

Am Anfang war die Projektidee mit den drei Eckpunkten: Zielgruppe 'schwer vermittelbare Jugendliche ohne Berufsabschluss', erwerbswirtschaftliche Tätigkeit und finanzieller Anreiz, damit der 'Kreislauf des Scheiterns' durchbrochen wird. Die Idee dann konkret umzusetzen, war nicht leicht, weil neue Wege in der Arbeitsförderlandschaft beschränkt werden mussten. Doch nun ist es geschafft und im September 2002 fiel der Startschuss für das Pilotprojekt 'Jugend in Arbeit'.

Ein Arbeitsförderprojekt für schwer vermittelbare Jugendliche ist zwar nicht neu, aber bei der Finanzierung sind neue Wege eingeschlagen worden. Es wurden folgende Mittel kombiniert: Gelder des Sozialamtes Storkow (eingesparte Sozialhilfe), des zuständigen Arbeitsamtes Beeskow (Freie Förderung) und der Storkower Wohnungsbau und Verwaltungsgesellschaft (WBG), dem Arbeitgeber, der die Sozialabgaben zahlt.

Neuland ist auch die Anbindung des Projektes bei einem erwerbswirtschaftlich tätigen Arbeitgeber, für den sich das Projekt nur lohnt, wenn damit eine Wertschöpfung erreicht wird. „Hier mussten

eher noch zu. „Wir haben bei der Auswahl der Arbeiten sehr darauf geachtet, dass der Malerfirma keine Aufträge weggenommen werden. Im Gegenteil, aufgrund der Vorarbeiten erhält die Malerfirma nun mehr Aufträge von uns“, so Dr. Johann Kney, WBG-Geschäftsführer.

Völlig neu ist auch das Belohnungssystem bei dem Projekt. So erhalten die Jugendlichen erstens keinen Festbetrag, wie bei anderen Projekten, sondern einen Grundbetrag, der monatlich mit einer Prämie nur dann aufgestockt wird, wenn sie die erforderlichen Leistungen bringen.

Zweitens erhalten die Jugendlichen mit 1.000 Euro einen Lohn, der sie auch finanziell motivieren soll, einer regelmäßigen Tätigkeit nachzugehen.

„Meine Überlegung war es, den Jugendlichen zu zeigen, wie viel Geld mit regelmäßigem Arbeiten zu verdienen ist, um so bei ihnen eher den Kreislauf des Scheiterns durchbrechen zu können“, so Christina Kaske.

Dass einige der Jugendlichen es nochmal mit einer Ausbildung versuchen wollen, bestätigt auch Gisela Tillmans, die Disponentin des Projektes. Sie ist für die Betreuung der Jugendlichen während der Projektzeit verantwortlich, wozu auch die Suche nach geeigneten Ar-

beits- und Ausbildungsstätten nach Projektende gehört.

Und die Motivation per Lohntüte funktioniert: Die Jugendlichen haben schon viele Pläne, was sie sich mit dem verdienten Geld anschaffen wollen. Nicht weniger motivierend sind aber auch der Dank und das Lob der Bewohner in den renovierten Plattenbauten. Die Mieter sind einfach froh, dass der 'DDR-Charme' endlich aus ihren Treppenhäusern verschwindet. (em)



Es kann gestrichen werden - die Vorarbeiten sind abgeschlossen

wir viel Überzeugungsarbeit leisten“, resümiert Christina Kaske, Arbeitsamtsleiterin Beeskow und Projektinitiatorin.

Keine Konkurrenz für Fachfirmen

Problempunkt war vor allem die mögliche Konkurrenz für andere Firmen. Doch das Gegenteil ist der Fall. Da die Jugendlichen vorbereitende Arbeiten in Hausaufgängen und Wohnungen durchführen, arbeiten sie der Malerfirma, die die weiteren Facharbeiten übernimmt,



Projektinfo

Kurzbeschreibung

Im Rahmen des einjährigen Pilotprojektes sind neun Männer und eine Frau zwischen 19 und 25 Jahren bei der Storkower WBG beschäftigt. Ihre Aufgaben sind vorbereitende Arbeiten in Hausaufgängen und Wohnungen für die spätere fachmännische Instandsetzung sowie die Pflege der Außenanlagen in den Wohngebieten. Ziel des Projektes ist es, den Jugendlichen, die zum Teil bis zu einem Jahr keiner geregelten Beschäftigung nachgingen, wieder einen geregelten Arbeitsrhythmus zu vermitteln. Die Jugendlichen werden von einer Disponentin betreut.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt über einen Fördermix durch:

- das Arbeitsamt Beeskow,
- das Sozialamt des LK Oder-Spree
- und den Arbeitgeber, die WBG Storkow (einer hundertprozentigen Tochter der Stadt Storkow).

Die Jugendlichen erhalten einen monatlichen Grundlohn und eine zusätzliche Prämie, wenn sie die erforderlichen Leistungen bringen.

Infos/Kontakt

- AA Beeskow, Schützenstr. 28a, 15848 Beeskow; Christina Kaske, Tel.: (0 33 66) 50 14-0
- WBG, Am Markt 4, 15859 Storkow; Dr. Johann Kney, Tel. (03 36 78) 7 38 56

Grenzenloses lebenslanges Lernen und Arbeiten in einem gemein-

Europäische Stiftung für Berufsbildung leistet wissenschaftliche und technische Unterstützung

Die Stiftung ist eine Agentur der Europäischen Union (EU) mit Sitz in Turin. Sie hat 130 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus allen Ländern der EU und auch aus einigen Beitrittsländern. Ihr geopolitischer Zuständigkeitsbereich umfasst die Beitrittsländer, die Länder des westlichen Balkans (ehemaliges Jugoslawien), die Länder der ehemaligen Sowjetunion einschließlich der Mongolei und die Anrainerstaaten des Mittelmeers, die nicht Mitglied der EU sind. Der Transformationsprozess der jeweiligen Berufsbildungssysteme stellt, wie nachfolgend geschildert, eine erhebliche Herausforderung sowohl für die Beitrittsländer als auch für die Gremien der EU dar.

Die Stiftung hat sich zu einem Zentrum des Erfahrungswissens in den Kernbereichen 'Detaillierte Kenntnis der Länder in den vier oben erwähnten geopolitischen Zonen' und 'System- und Fachwissen in Berufsbildung und Beschäftigungsförderung' entwickelt. Diese Kernbereiche stehen im Kontext zur Außenpolitik der EU im Bereich der Beschäftigungsförderung, der Entwicklung der Humanressourcen und der Förderung der 'civil society' (Zivilgesellschaft).

Die Stiftung verfügt über ausgedehnte Netzwerke. Sie arbeitet mit CEDEFOP, dem Berufsbildungszentrum der EU, Eurydice und Eurostat zusammen und unterhält Partnerschaften mit der OECD, der Weltbank, dem Internationalen Arbeitsamt sowie der UNESCO und ihrem Netzwerk UNEVOC.

Beschlüsse der EU setzen auch Maßstäbe in den Beitrittsländern

Die Entwicklung der EU - ganz generell, aber auch gerade im Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsbereich - ist gekennzeichnet durch eine Reihe von Entscheidungen der europäischen Staats- und Regierungschefs, die, einer heutigen Mode folgend, mit den Orten, wo die Beschlüsse gefasst wurden, benannt werden: Lissabon u. a. für den Aufbruch zur Wissens- und Informationsgesellschaft (bis 2010 soll Europa die Spitzenstellung im Wettbewerb wissenschaftsorientierter Wirtschaftssysteme erreicht haben) und für das Leitkonzept des lebenslangen Lernens, Luxemburg für den Aufbruch zu einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie oder jüngst Barcelona für die Inangasetzung des so genannten Brügge-Prozesses, der zu einer europaweiten politischen Initiative zur Transparenz, Anerkennung und Qualitätssicherung in der Berufsbildung führen soll.

Diese Beschlüsse setzen schon jetzt Maßstäbe für die Beitrittsländer. Zum Teil wurden sie schon zusammen mit ihnen gefasst. Zum ersten Mal entwickeln sich in der EU Eckwerte einer gemeinsamen europäischen Berufsbildungspolitik. Ein spannender Prozess, der zum ersten

Mal auch dazu führt, dass sich die Länder auf europäischer Ebene anhand bestimmter Indikatoren einem Vergleich der Qualität und Leistungsfähigkeit ihres Bildungssystems und ihrer Politik zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit stellen. Dies wird erhebliche Folgen haben, wie man schon jetzt an der hitzigen Diskussion zur PISA-Studie sieht.

Berufsbildungspolitik ist kein Beitritts Hindernis mehr

Der Beitrittsprozess hatte und hat eine wesentliche Richtlinie als Grundlage: Die Beitrittsländer sind gehalten, den so genannten 'acquis communautaire' (gemeinschaftlicher Besitzstand) in allen Politikbereichen zu übernehmen. Man hätte sich auch einen Prozess vorstellen können, wo alles zunächst auf den Prüfstand kommt. Dies ist aber ebenso wenig der Fall wie beim Prozess der Deutschen Einheit, wo auch galt: Die Bundesrepublik Deutschland hat das bessere System, also ist es einzuführen. Meine persönliche Erfahrung ist, dass es durchaus interessante und innovative Entwicklungen im Bildungsbereich gab oder gibt, über die man hätte diskutieren können.

Es steht schon heute fest, dass die Bemühungen aller Beitrittsländer zur Reform der Bildungs- und Berufsbildungspolitik, die von der EU, aber auch von anderen multinationalen Geberinstitutionen, wie z. B. der Weltbank, unterstützt worden sind, dazu führten, dass dieser Bereich kein Beitritts Hindernis mehr darstellt. Selbstverständlich bestehen erhebliche

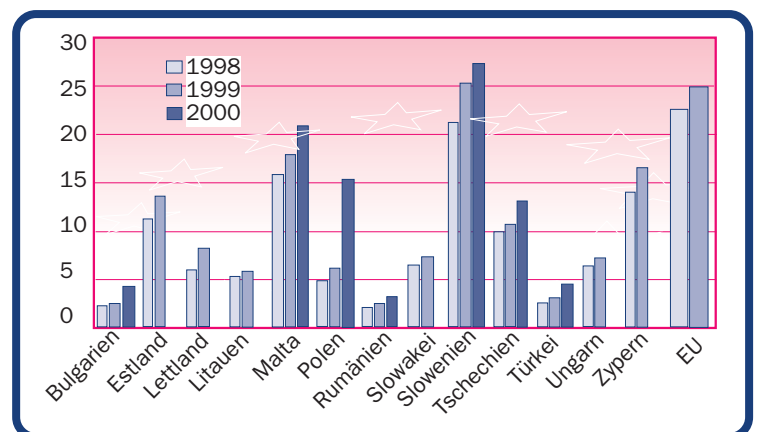
Unterschiede zwischen den Beitrittsländern wie auch jetzt noch zwischen einzelnen Mitgliedstaaten. Und selbstverständlich hat die gleichzeitige Notwendigkeit einer tiefgreifenden Reform der Wirtschaftssysteme, der Arbeitsmarktpolitik und der Bildungs- und Berufsbildungspolitik zu einer enormen Herausforderung geführt, in der nach wie vor noch nicht alle Probleme gelöst wurden. Wir wissen aber auch aus deutschen Erfahrungen, dass Reformen und Innovation Zeit brauchen.

Das Beschäftigungssystem stellt ein Rahmen- und Bezugswerk für Reformnotwendigkeiten der Berufsbildung dar. Das ehrgeizige Ziel der EU, im Jahre 2010 einen Zustand der Vollbeschäftigung (70 Prozent der Beschäftigungsquote) zu erreichen, gilt ab Beitritt auch für künftige Mitgliedsländer ebenso wie die Grundlagen der europäischen Beschäftigungsstrategie mit ihren nationalen Aktionsprogrammen.

Ausgangssituationen der künftigen Mitgliedsländer

Hierzu einige Aussagen zur Situation in den Beitrittsländern:

> bei Beitritt von 13 Ländern erweiterte sich der Arbeitsmarkt um nahezu 30 Prozent, dies sind 71 Millionen Menschen im Alter von 25-64 Jahren (bei zehn Ländern, um die es zurzeit mit



Computerbesitz pro 1.000 Einw. (einige Länder machten für 2000 keine Angaben)
Quelle: Statistisches Bundesamt, Wiesbaden

samen europäischen Bildungsraum

Bevölkerung und Arbeitsmarkt in den Beitrittsländern - Statistisches Bundesamt

| | Bulg. | Estl. | Lettl. | Lit. | Malt. | Pol. | Rum. | Slow. | Slowe. | Tsche. | Türk. | Ung. | Zyp. | EU |
|---|-------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|--------|-------|-------|-------|-------|
| Einwohner in Mio. am 1. Jan. 2001 | 8,1 | 1,4 | 2,4 | 3,7 | 0,4 | 38,6 | 22,4 | 5,4 | 2,0 | 10,3 | 65,8 | 10,0 | 0,8 | 377 |
| Bevölkerungsverändg. 2000 je 1.000 Einw. | - 5,1 | - 3,9 | - 5,0 | - 1,3 | 3,3 | 0,3 | - 0,9 | 0,4 | - 0,2 | - 1,8 | 14,8 | - 3,8 | 4,5 | 1,0 |
| Wanderungssaldo 2000 je 1.000 Einw. | 0,0 | 0,2 | - 0,8 | - 0,3 | 3,5 | - 0,5 | - 0,2 | 0,3 | 1,4 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 1,5 | 1,8 |
| Erwerbstätige 1999 in Mio. | 3,1 | 0,6 | 1,0 | 1,6 | 0,1 | 15,4 | 10,8 | 2,1 | 0,9 | 4,8 | 22,1 | 3,8 | 0,3 | 155,5 |
| Erwerbsquote in % 1998 Männer | 55,6 | 69,4 | 68,4 | 69,6 | 71,4 | 65,4 | 71,4 | 68,9 | 66,3 | 70,8 | k. A. | 60,0 | k. A. | 45,4 |
| Frauen | 45,6 | 53,0 | 50,7 | 54,9 | 26,1 | 50,0 | 56,3 | 51,5 | 52,9 | 52,0 | k. A. | 44,1 | k. A. | 45,4 |
| Arbeitslosenquote 2000 in % unter 25 J. | 18,7 | 13,5 | 14,4 | 15,9 | 5,3 | 16,6 | 7,7 | 19,1 | 7,1 | 8,8 | 7,7 | 6,6 | 3,6 | 8,2 |
| | 39,4 | 23,7 | 21,2 | 27,5 | 7,0 | 35,7 | 17,8 | 36,9 | 16,4 | 17,0 | 15,2 | 12,3 | 3,5 | 16,2 |

- Blick auf 2004 geht - Rumänien, Bulgarien und die Türkei brauchen mehr Zeit - sind es 50 Millionen Menschen);
- > die mittlere Beschäftigungsrate der zehn Länder beträgt 58,4 Prozent (im Jahr 2000) gegenüber 63 Prozent in den Mitgliedsländern, ist aber eher rückläufig. Hier liegt u. a. eine Schwäche in einer unzureichenden Verbindung von beruflicher Fortbildung und aktiver Arbeitsmarktpolitik;
 - > die andauernde Umstrukturierung der Unternehmen (von anderer Dimension als in den Mitgliedsländern!) und die sektoriellen Kennzeichen (Beschäftigung in der Landwirtschaft 13 Prozent gegenüber drei Prozent in der EU, im Dienstleistungssektor 28 Prozent zu 43 Prozent in der EU) verdeutlichen die Bildungsanforderungen;
 - > die Jugendarbeitslosigkeit ist mit 26 Prozent (im Jahr 2000) höher als in der EU (16 Prozent), auch dies zum Teil eine Folge noch nicht ausreichender Berufsbildungsreform (Stichworte: niedrigeres Bildungsniveau, geringere Qualität der Berufsbildung);
 - > die Beziehung und Reaktionsfähigkeit der Berufsbildungssysteme auf die aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes sind noch nicht adäquat;
 - > die Rolle der Sozialpartner in der Berufsbildung ist noch nicht ausreichend entwickelt.

Spätestens mit der europäischen Beschäftigungsstrategie und dem Europäischen Sozialfonds, als einem Instrument zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, gewann auch die Reform der Berufsbildung in den Beitrittsländern an Bedeutung.

Unterstützung für die Reformen

Alle Beitrittsländer unternahmen trotz vieler Schwierigkeiten enorme Anstrengungen zur Reform des Berufsbildungssystems. Nicht nur die EU, sondern auch einige ihrer Mitgliedsländer, trugen dazu bei. Ein Bericht von Evelyn Viertel und Peter Grootings, der von der Stiftung 2001 herausgegeben wurde, gibt einen Überblick zu den mit dem Programm Phare der EU erzielten Reformergebnissen in den Beitrittsstaaten von 1993-1998. Für Deutschland möchte ich das 'Transform-Programm' erwähnen, das einen nachhaltigen und verifizierbaren Effekt gehabt hat. Ich selbst hatte das Glück zwischen 1989 und 1994 im Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft für den Bildungs-, Berufsbildungs- und Hochschulteil dieses Programms verantwortlich zu sein.

So leisten die Beitrittsländer bereits heute einen großen Beitrag zur Weiterentwicklung der beruflichen Bildung national wie auch auf europäischer Ebene. Die Stiftung wird im Laufe dieses Jahres für alle zukünftigen Mitgliedstaaten Monografien herausgeben, die die Leistungsfähigkeit des Berufsbildungssystems und die Struktur der Arbeitsämter untersuchen. Vergleichend wurden dafür Daten der OECD und der EU für die 15 Länder herangezogen.

Aktuelle Herausforderungen

Natürlich bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern. Trotzdem kann man die zz. bestehenden Herausforderungen für alle zukünftigen Mitgliedstaaten wie folgt benennen:

- > Weiterentwicklung eines neuen Rollen-

verständnisses zwischen öffentlichem und privatem Bereich, zwischen nationaler, regionaler und lokaler Ebene und zwischen Staat und den Sozialpartnern im Sinne einer Partnerschaft.

- > Bewusstsein des Staates und der Unternehmen, dass Investment in Bildung als Produktionsfaktor zu sehen und der Anteil der Bildungsausgaben am BSP zu steigern ist (in Ungarn gibt es z. B. Berufsbildungsfonds mit Abgabepflicht der Unternehmen). Dazu gehört auch eine Verbesserung der Lehrgelöhler.
- > Die Unternehmen zu überzeugen, in die Fortbildung ihrer Belegschaft zu investieren.
- > Das Bildungs- und Ausbildungssystem in stärkeren Einklang mit den Erfordernissen der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zu bringen.
- > Die Konsequenzen aus dem Grundprinzip des lebenslangen Lernens für die Gestaltung der Erstausbildung wie der Weiterbildung zu ziehen.

Fazit

Es ist kein Geheimnis, dass ein beachtlicher Teil dieser Herausforderungen, insbesondere die letztere (Umsetzung des Prinzips des lebenslangen Lernens), auch in manchem Mitgliedstaat noch viele Probleme mit sich bringt. In diesem Sinn gibt es auch in Deutschland noch sehr viel zu tun!

Dr. Ulrich Hillenkamp
Stellvertretender Direktor der Europäischen Stiftung für Berufsbildung, Turin

Infos

E-Mail: info@etf.eu.int
Internet: www.etf.eu.int

LÄRMSCHUTZ - Bewusstsein muss frühzeitig einsetzen

Information über ein Präventionsprojekt für Schüler

Das Leben mit der Schwerhörigkeit ist für 15 Millionen Deutsche bereits eine bittere Realität. Seit mehr als 15 Jahren ist nun auch eine Zunahme des Anteils von Berufsanfängern mit deutlichen Hörverlusten zu registrieren. Diese Gehörschäden sind in vielen Fällen lärmbedingt und irreversibel.

Wie auch bei anderen Schadfaktoren gilt bei der Einwirkung von Lärm die Dosis-Wirkung-Beziehung. Je stärker und je länger der Lärm einwirkt, umso größer der Schaden, leidet umso mehr das Hörvermögen. Dem Lärm sind die Ohren schutzlos ausgeliefert. Das durch Einwirkung von energiereichen Schalldruckpegeln bestehende Risiko ist aber nur wenigen bewusst, weil der Mensch für diese Gefahr keine Frühwarnmelder besitzt.



Viel Prominenz bei der Eröffnung des Lärmkabinetts

Aus der Arbeitswelt ist die lärmbedingte Innenohrschwerhörigkeit schon lange bekannt und gut untersucht. In Deutschland wird sie jährlich bei etwa 1.300 ArbeitnehmerInnen als entschädigungspflichtige Berufskrankheit anerkannt, allein im Land Brandenburg sind in den Jahren 1991-2000 insgesamt 1.309 Innenohrschwerhörigkeiten als Berufskrankheit bestätigt worden.

Viele Gefahren sind allgegenwärtig

Der Lärm ist ein Schadensfaktor, der nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im Freizeitbereich sehr häufig vorkommt. Die für ArbeitnehmerInnen verbindlichen Lärmgrenzwerte werden auch hier sehr häufig überschritten. Viele Haushaltsgeräte, wie Mixer, Bohrmaschinen, einzelne Motorrasenmäher, Feuerwerkskörper usw., sind als Lärmquelle von Bedeutung, das Fahren mit dem PKW bei offenem Schiebedach auf der Autobahn wird bei einem Tempo von ca. 120 km/h zur Gefahr für die Ohren, diese Beispiele sind beliebig fortzusetzen.

Als Ursache für die lärmbedingten Gehörschäden bei Jugendlichen sind seit langem tragbare Musikspielgeräte, Diskotheken und Musikgroßveranstaltungen ermittelt. Aber auch das Spielen mit Kin-

derpistolen, mit Knallfröschen, das Zerplatzen von aufgeblasenen Papiertüten führt zu Schallspitzenpegeln, die ein Risiko für das Entstehen einer Innenohrschädigung darstellen.

Wer schlecht hört, versteht seine Mitmenschen auch nur schlecht und wird damit in seinem sozialen Umfeld eingeeignet, Lärm macht damit auf Dauer einsam. Die schon in der Jugendzeit erworbenen Gehörschäden sind jedoch nicht nur für die

persönliche Entfaltung im Privatleben nachteilig, sondern können auch negative Folgen für das spätere Berufsleben haben. Verschiedene Berufe können erst gar nicht erlernt werden, wenn ein uneingeschränktes Gehör für dessen Ausübung unerlässlich ist, so z. B. Pilot, Lehrer, Berufe mit Publikumsverkehr etc., oder

bleiben den Jugendlichen verschlossen, wenn deren Ausübung mit einer hohen Lärmbelastung verbunden ist, wie es für die Tätigkeit als Automechaniker, Metall- oder Textilarbeiter, Polizisten u. a. m. gilt.

Erziehung zum eigenverantwortlichen Handeln

Während es in der Arbeitswelt umfassende gesetzliche Regelungen zum Schutz vor der Lärminnenohrschädigung bereits gibt, fehlen zur Reduzierung des Freizeitlärms administrative Maßnahmen fast völlig. Insbesondere fehlen Maßnahmen zum Schutz der Kinder und Jugendlichen vor zu lauter Musik. Die Prävention von Lärmschäden ist außerdem nur dann erfolgreich zu betreiben, wenn die zu Schützenden über die durch den Lärm entstehenden Gefahren hinreichend informiert sind und frühzeitig für ihre aktive Mitwirkung bei der Lärmreduzierung befähigt und motiviert werden. Der Landesausschuss für Jugendarbeitsschutz hat sich deshalb das Ziel gestellt, mit einem Präventionsprojekt SchülerInnen und Schüler vor Eintritt in das Berufsleben umfassend über das Hörverlustrisiko bei Lärmeinwirkungen aufzuklären. Das Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (LIAA) hat diesem Ziel ent-

sprechend ein Lärmkabinett eingerichtet, das am 24. April 2002 durch die Staatssekretärin des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Frau Thiel-Vigh, eröffnet wurde. Hierzu wurde ein Raum des LIAA umgestaltet und mit einer Videoprojektionsanlage sowie mit moderner Audiotechnik ausgestattet. Um einen großen Tisch können bis zu 16 Schüler Platz finden. Für verschiedene Demonstrationen stehen Messgeräte und Anschauungsmaterialien bereit. Während der Hörstunden werden Schüler der 8. und 9. Klasse über Aufbau und Funktion des Ohres, insbesondere des Innenohres informiert. Ziel ist es dabei, über die Entstehung von Hörschäden und über die Möglichkeiten des Schutzes aufzuklären. Dazu wird durch Fachexperten des LIAA in jugendverständlicher Weise der Begriff der Lärmdosis anschaulich erläutert. Durch praktische Hilfen lernen die Schüler, Lärmexpositionen abschätzen zu können. Über die Lautstärken in Discos wird gesprochen und der Schalldruckpegel beim Hören eines Walkman gemessen, um so auf die gefährlichen Lärmquellen aufmerksam zu machen. Ziel ist es, die Jugendlichen zu eigenverantwortlichem Handeln zu erziehen.

Prävention durch ein Lärmkabinett

Dieses Lärmkabinett wird von den Schülern sehr gut angenommen, in selbst gestalteten schriftlichen und bildnerischen Darstellungen ihres 'Tages im Lärmkabinett' zeigen sie, dass sie das Anliegen der Kampagne gegen den Lärm als ihr eigenes verstanden haben. Wenn am 30. April 2003, dem 6. Internationalen Tag gegen den Lärm und ein Jahr nach Eröffnung des Lärmkabinetts, Bilanz zu diesem Präventionsprojekt gezogen werden wird, erhoffen sich die Initiatoren einen wichtigen Beitrag ganz im Sinne von Robert Koch geleistet zu haben, der vor mehr als 100 Jahren formulierte: „Eines Tages wird die Menschheit den Lärm genauso unerbittlich bekämpfen wie die Pest und Cholera.“

Detlef Steppuhn, MASGF

Infos

Detlef Steppuhn, Referat 38, MASGF
Tel.: (03 31) 8 66-53 81

Weiter mit kooperativem Führungsstil

Interview mit Dr. Christoph Helm, Aufsichtsratsvorsitzender

Ende Oktober 2002 wurde Dr. Christoph Helm, Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur (MWFK), zum Aufsichtsratsvorsitzenden der LASA Brandenburg GmbH gewählt. BRANDaktuell interviewte ihn zur Person und seinen Vorstellungen in dieser neuen Funktion.



Dr.
Christoph
Helm,
Aufsichtsratsvorsitzender
der LASA

- Herr Dr. Helm, herzlichen Glückwunsch zu Ihrer Wahl. Würden Sie sich bitte unseren Leserinnen und Lesern kurz vorstellen!

Meine Familie stammt väterlicherseits aus Altruppin. Mütterlicherseits sind wir Hugenotten. Die Menards sind 1698 ins Kurfürstentum Brandenburg gekommen und betätigten sich als Textilfabrikanten.

Nach meinem Studium und der Promotion bin ich nach verschiedenen Stationen in der Wissenschaftsadministration im Herbst 1990 nach Magdeburg gekommen und habe im Kulturministerium des Landes Sachsen-Anhalt die Abteilung Wissenschaft, Forschung und Hochschulen aufgebaut. Diese zehn Jahre waren charakterisiert durch den Versuch, Hochschulen und Forschungsinstitute zu stärken und durch Innovationen aus dem Wissenschaftsbereich mit dazu beizutragen, die wirtschaftliche Situation des Landes zu verbessern. Insofern spielten Fragen des Technologietransfers und wie durch Wissenschaft und Forschung neue Beschäftigung generiert werden kann eine zentrale Rolle. Seit zwei Jahren arbeite ich nun im Wissenschaftsministerium des Landes Brandenburg. Die Arbeit macht - meistens - viel Freude. Vor allem bin ich froh, dass es unserer Ministerin, Prof. Johanna Wanka, gelungen ist, die finanzielle Situation der Hochschulen zu stabilisieren und Spielräume für neue Entwicklungsmöglichkeiten zu gewinnen. Das gibt Hoffnung für die Zukunft des Landes.

- Welche Schwerpunkte wollen Sie in Ihrer Arbeit als Aufsichtsratsvorsitzender der LASA setzen?
Einer der Schwerpunkte wird sein, den kooperativen Führungsstil im Aufsichts-

rat und im Unternehmen weiterzuentwickeln. Ich habe nach den ersten Gesprächen den guten Eindruck, dass hierfür bei der LASA die besten Voraussetzungen vorliegen. Die vielfältigen Probleme und Schwierigkeiten auf dem Arbeitsmarkt und bei der Arbeitsbeschaffung verlangen auch unkonventionelle Lösungsansätze. Ich lege also großen Wert auf Mitdenken und Kreativität. Ein Grundsatz ist dabei, in Lösungsvarianten zu denken und zu untersuchen, wie die Rahmenbedingungen gestaltet sein müssen, um eine Lösung zu ermöglichen.

Eine Grundüberzeugung ist weiterhin, dass es ohne Vertrauen und Loyalität in einem Unternehmen nicht geht. Es gilt also grundsätzlich das Prinzip Hoffnung - allerdings gekoppelt mit einem gehörigen Maß an vorausschauendem Denken.

- Herr Dr. Helm, zwischen Ihrem Ressort, dem MWFK, und dem Aufgabenfeld der LASA erschließt sich nicht unbedingt ein direkter Bezug. Ist Ihre Wahl auch eine Konsequenz der landespolitischen Zielstellung, die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zur ressortübergreifenden Arbeit zu gestalten?

Ich glaube, dass Sie das ganz richtig einschätzen. Der Hintergrund ist jedenfalls auch, das Aufgabenfeld der LASA weiter zu diversifizieren, so wie es ja in der Vergangenheit schon eingeleitet wurde. Hier sehe ich natürlich persönlich auch Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Bereich des Technologietransfers, der hochschulischen Weiterbildung und der Kulturarbeit.

Gerade durch die Nähe zu Hochschulen und Forschung ergibt sich ein enger Draht zu Schlüsselbereichen der Qualifikation, die Hinweise auf Arbeitsbereiche von morgen ermöglichen. Nehmen Sie zum Beispiel die Einführung dualer Studiengänge, die wir jetzt an unseren Fachhochschulen vornehmen, oder die neue Ausgründungs- und Patentverwertungsstrategie, die jetzt in Abstimmung mit dem BMBF eingeleitet wurde. Ich bin persönlich davon überzeugt, dass die neue Nähe zum MWFK für die LASA anregend sein wird.

- Vielen Dank!

(kr)

'Job-Floater' - sollen den Arbeitsmarkt flott machen ...

... so eine von vielen Übersetzungen des Wortes 'Floater'. Das von der Bundesregierung und der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) vereinbarte Programm 'Kapital für Arbeit' setzt die von der Hartz-Kommission vorgeschlagene Idee um. Danach kann ein Unternehmen, das bereit ist, eine Arbeitslose oder einen Arbeitslosen einzustellen und dafür einen Finanzierungsbedarf hat, einen Kredit bekommen.

Das Konzept 'Kapital für Arbeit' beruht auf zwei Komponenten:

- > finanzielle Anreize zur Einstellung Arbeitsloser und die
 - > Verbesserung der Ausstattung der Unternehmen mit Eigenkapital sowie erleichterter Zugang zu Fremdkapital zur Finanzierung von Investitionen.
- 'Kapital für Arbeit' verknüpft damit eine aktive Mittelstandspolitik mit gezielter Beschäftigungsförderung für Arbeitslose.

Das Förderdarlehen

Das Unternehmen erhält über seine Hausbank - nach positiver Bonitätsprüfung - ein Darlehen, das aus zwei Tranchen besteht:

- > einem KfW-Förderkredit von bis zu 50.000 Euro, für den bis zu zwei tilgungsfreie Anlaufjahre vereinbart werden können und
- > einem weiteren Darlehen der KfW von bis zu 50.000 Euro, für das die Hausbank vollständig von der Haftung freigestellt wird.

Damit erhält das Unternehmen eigenkapitalähnliche Mittel, verbessert seine Finanzierungsstruktur und kann seinen Spielraum zur Aufnahme von Fremdkapital erweitern. Für den Mittelstand ist diese Eigenkapitalkomponente von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung. Dies gilt besonders für den Mittelstand in Ostdeutschland. Hier werden spezielle Investitions- und Beschäftigungsimpulse durch das Programm erwartet.

Die Laufzeit der Förderdarlehen beträgt bis zu zehn Jahre. Die Zinskonditionen für beide Kredittranchen werden sich wie bei Förderkrediten üblich am unteren Rande des Marktniveaus bewegen. Nach einer Anlaufphase wird ein jährliches Fördergesamtvolumen von bis zu zehn Milliarden Euro angestrebt. (kr)

Infos

Ansprechpartner ist die jeweilige Hausbank. Mehr Informationen im Internet unter: www.kfw.de oder www.bma.de.

Lernregion Berlin-Brandenburg nimmt Konturen an

LernNetz Berlin-Brandenburg startet in die Durchführungsphase



Das LernNetz Berlin-Brandenburg - LNBB wird mit dem Programm 'Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken' durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Das Projekt startete am 1. Juli 2001 im Rahmen einer Planungsphase mit der vordringlichen Aufgabe, drei regionale Teilnetzwerke in Berlin-Neukölln, Berlin-Pankow und im Landkreis Dahme-Spreewald zu stärken und darüber hinaus ein Gesamtnetzwerk mit allen Beteiligten zu schaffen.

Die gemeinsame Zielsetzung aller Beteiligten ist, die Voraussetzungen für ein 'Lebensbegleitendes Lernen' in Berlin und Brandenburg zu verbessern und eine neue Infrastruktur für Weiterbildung zu schaffen. Projektträger für diese vierte Phase des Projektes 'LernNetzwerk' ist der am 28. Februar 2002 von 13 Personen ins Leben gerufene Verein 'LernNetz Berlin-Brandenburg (LNBB) e. V.'. Dieser bildet den organisatorischen Rahmen des LernNetzes. Die Arbeit des Vorstandes des LNBB e. V. wird durch die Projektleitung sowie durch die zurzeit 52 kooperierenden Partner, wie z. B. auch der LASA Brandenburg GmbH, aus den drei Regionen unterstützt.

Arbeitsfelder des LNBB e. V.

Unter anderem werden folgende Themen bearbeitet:

- > Aufbau von LernLäden mit personeller und virtueller Bildungsberatung;
 - > Aufbau eines InfoPortals zur Erhöhung des Zugangs zu regionalen Bildungsangeboten in Zusammenarbeit mit Berliner und Brandenburger Weiterbildungsdatenbanken;
 - > Evaluierung des Bildungsbedarfes der Wirtschaft durch Bildungsmanager;
 - > Etablierung des Gedankens 'Lebenslanges Lernen' durch die Veranstaltung von Symposien und Herausgabe von Jahrespublikationen;
 - > Qualitätssicherung;
 - > Gleichstellung von Frau und Mann.
- Alle Themenfelder sind vor dem Hintergrund, ein lebensbegleitendes Lernen in unserer Region effektiv zu organisieren, zu sehen. Das LNBB will neue kundenorientierte und bedarfsgerechte Strukturen in der Weiterbildung schaffen. Kernpunkt aller Aktivitäten werden LernLäden in allen drei Teilregionen sein.

LernLäden

Die LernLäden werden der sichtbare und räumlich fassbare Ausdruck des Modellvorhabens sein. Zunächst wird jeweils ein LernLaden in Berlin-Pankow, Berlin-Neukölln und Königs Wusterhausen ent-

stehen. Folgendes soll realisiert werden:

- > Steigerung der Bildungsnachfrage bei Bürgerinnen und Bürgern durch Information, Beratung und Vermittlung;
- > Steigerung der Bildungsnachfrage bei Unternehmen durch eine dynamische projektbegleitende Ermittlung des Bildungsbedarfs insbesondere bei kleinen und mittleren Betrieben;
- > Schaffung eines den Kundenwünschen entsprechenden Bildungsangebotes;
- > Mobilisierung zusätzlicher Lernender ('bildungsferne Gruppen').

In den LernLäden wird es zwei Kernelemente geben. Zum einen wird den Besuchern eine persönliche Beratung durch Bildungsberater über Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Finanzierung, zum anderen ein kundenfreundliches InfoPortal zur virtuellen Unterstützung angeboten. Hier arbeiten die Weiterbildungsdatenbanken Berlin und Brandenburg zusammen.

Bildungsberatung

Die Bildungsberatung in den LernLäden des LNBB will dazu beitragen, dass Bildungssuchende sich über Lern-, Bildungs- und Weiterbildungsangebote informieren können. Der LernLaden bietet eine Beratung rund um folgende Themen an:

- > Bildung- und Weiterbildung,
- > Lebenslanges und selbst organisiertes Lernen,
- > Weiterbildungsanspruch und
- > Finanzierungshinweise für Weiterbildungsmaßnahmen.

InfoPortal

Durch das Erstellen eines speziellen Bildungsinformationsportals bündelt das LNBB Bildungsinformationen. Damit wird eine deutliche Transparenzsteigerung des Weiterbildungsmarktes erreicht. Bildungsinteressierten wird ein umfassender Überblick und ein gezielter Zugriff auf verschiedene Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten ermöglicht.

Bildungsmanagement

Die Bildungsmanager werden in den Regionen den Bildungsbedarf bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) er-

mitteln und mithilfe der Partner im Gesamtnetzwerk Weiterbildungsmaßnahmen gezielt ausarbeiten, zur Durchführung Partner vermitteln und bei der Sicherung des Wissenstransfers sowie bei der regelmäßigen Erfolgskontrolle den Betrieben fachlich zur Seite stehen.

Den Unternehmen zum Nutzen

Unabhängig von formalisierten Lernformen ist das Selbstlernen und das Ausprobieren am Arbeitsplatz eine wichtige Lernform. Insbesondere in KMU steht das 'learning by doing' häufig im Vordergrund. Für Effizienz am 'Lernort Arbeitsplatz' müssen Lernprozesse geplant und organisiert werden. Das LNBB will mit den Bildungsmanagern Lernorte in Unternehmen identifizieren und ausgestalten. Zudem sollen Kooperationen der 'lernenden Mitarbeiter' gefördert werden. Fachkenntnisse der berufserfahrenen Mitarbeiter sind eine wichtige Ressource der betrieblichen Weiterbildung. Darüber hinaus sind Weiterbildungskooperationen unter den einzelnen KMU, z. B. für betriebliche Workshops oder andere Organisationsformen von Firmenseminaren, sinnvoll. Hierzu kann das LNBB über die lokalen Bildungsmanager vermittelnd tätig werden. Für den Erwerb von betriebsübergreifenden Qualifikationen sind Bildungsangebote von externen Trägern notwendig. KMU fehlen jedoch häufig ausreichende Erfahrungen und Kenntnisse zum Weiterbildungsmarkt, um für ihre Bedürfnisse passende Angebote auswählen zu können. Auch dafür bietet das LNBB den Unternehmen Hilfe an. Als Mitarbeiter oder Mitarbeiterin der LernLäden stellen die Bildungsmanager die Schnittstelle zu den Bildungsberatern dar, die den Unternehmen Informationen zu Weiterbildungsträgern und Möglichkeiten der finanziellen Förderung zur Verfügung stellen.

Jörg Jurkeit, GSUB

Infos

LernNetz Berlin-Brandenburg (LNBB) e. V.,
Oranienburger Straße 65, 10117 Berlin;
Tel.: (0 30) 28 40 92-19, Fax: -10,
E-Mail: joerg.jurkeit@lnbb.de,
Internet: www.lnbb.de

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

2.1 Der Verwaltungsakt - Folge 2

Will die Behörde dem einzelnen Bürger gegenüber tätig werden, dann ist der Verwaltungsakt das am häufigsten genutzte Instrument. Daher werden die Folgen 2, 3 und 4 auf den Verwaltungsakt als das Kernstück des Verwaltungsrechts und dessen Voraussetzungen eingehen.



1. Bedeutung des Verwaltungsaktes
Die öffentliche Verwaltung kann sich zur Erfüllung ihrer Aufgaben des Handlungsinstrumentes des Verwaltungsaktes bedienen, wobei sich die hohe praktische Bedeutung des Verwaltungsaktes aus seinen vielfältigen Funktionen ergibt: Der Verwaltungsakt konkretisiert die abstrakte Regelung des Gesetzes, indem von der Behörde bestimmt wird, was für den Bürger rechtsverbindlich sein soll (z. B. der Bürger erhält eine Subvention - Bewilligungsbescheid - oder erhält sie nicht - Ablehnungsbescheid).

Die Behörde kann mittels Verwaltungsakt ein Verwaltungsverfahren zum Abschluss bringen und sie kann den Verwaltungsakt selbst vollstrecken. Sie ist nicht darauf angewiesen, zuvor das Verwaltungsgericht anzurufen, um einen Vollstreckungstitel zu erlangen. Das Vorliegen eines Verwaltungsaktes eröffnet spezifische Rechtsschutzmöglichkeiten für den Bürger (z. B. Widerspruchsverfahren, Klage).

2. Merkmale des Verwaltungsaktes

Der Begriff des Verwaltungsaktes ist in § 35 Satz 1 VwVfG definiert (siehe Kas-ten). Aus dieser Begriffsbestimmung ergeben sich fünf Merkmale des Verwaltungsaktes, auf die im Folgenden eingegangen wird:

- **Maßnahme einer Behörde**

Maßnahme ist jede Handlung, die einen Erklärungsgehalt hat (z. B. auch die er-

- **Auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts**

Der Begriff des öffentlichen Rechts im Sinn des § 35 S. 1 VwVfG betrifft nur das Verwaltungsrecht, nicht auch das Verfassungs- und Völkerrecht.

- **Merkmal der Regelung**

Eine Regelung liegt vor, wenn die Maßnahme unmittelbar auf die Herbeiführung einer Rechtsfolge gerichtet ist. Die Rechtsfolge muss final, also bezweckt sein. Typische Fälle einer Regelung durch Verwaltungsakt sind:

- > Verbot eines Verhaltens (z. B. Verbot einer Versammlung),
- > Gebot eines Verhaltens (z. B. bei Einsturzgefahr eines Gebäudes),
- > Rechtsgewährung durch Erteilung einer Erlaubnis oder Genehmigung (Fahrerlaubnis, Baugenehmigung),
- > Rechtsversagung einer Begünstigung (Versagung einer Genehmigung),
- > Rechtsgestaltung durch Entzug eines Rechts (Aufhebung einer Erlaubnis).

Die Prüfung bezüglich des Vorliegens einer Regelung wird erleichtert, wenn eine Abgrenzung zu anderen Begriffen des allgemeinen Verwaltungsrechtes erfolgt: Die Handlung einer Behörde ist ein Realakt, wenn sie nicht auf einen Rechtserfolg, sondern nur auf einen tatsächlichen Erfolg gerichtet ist. Mangels Regelung liegt dann kein Verwaltungsakt vor (z. B. Empfehlungen, Warnungen, Auskünfte, Fahrt mit dem Dienstfahrzeug).

Dagegen liegt bei einer Zusage eine

akt der Auskunft. Die Auskunft hat lediglich Informationscharakter und soll keine rechtliche Bindung der Behörde begründen. Aufgrund des Regelungscharakters bei der Zusage liegt ein Verwaltungsakt vor.

Auch ein vorläufiger Bescheid enthält eine Regelung und ist damit ein Verwaltungsakt (z. B. Subventionsbewilligung vorbehaltlich des Ergebnisses der noch durchzuführenden Betriebsprüfung). Die Besonderheit dieses Bescheides besteht lediglich in dem beigefügten Vorbehalt. Dieser lässt jedoch nicht den Regelungscharakter dieses Bescheides entfallen.

- **Merkmal der Einzelfalles**

Der Verwaltungsakt ist dadurch gekennzeichnet, dass er eine Einzelfallregelung enthält. Die Regelung muss sich auf einen bestimmten Sachverhalt und eine bestimmte Person beziehen (z. B. ein Bürger erhält die Erlaubnis zum Betrieb einer Gaststätte).

- **Merkmal des Personenkreises**

Ein Verwaltungsakt ist gemäß § 35 Satz 2 VwVfG auch dann gegeben, wenn sich die konkrete Regelung nicht an eine bestimmte Person, sondern an einen generellen Personenkreis richtet (z. B. Lichtzeichen einer Ampelanlage, Verkehrszeichen wie Geschwindigkeitsbegrenzung und Halteverbot). Der Verwaltungsakt ergeht in diesem Fall als Allgemeinverfügung, wodurch bestimmte Formerfordernisse, wie eine Anhörung, entfallen (ausführlich dazu in Folge 3).

- **Merkmal der Außenwirkung**

Ein Verwaltungsakt setzt ferner voraus, dass die Regelung auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist. Eine solche Außenwirkung ist gegeben, wenn die beabsichtigten Rechtsfolgen gegenüber einer außerhalb der Verwaltung stehenden natürlichen oder juristischen Person eintreten sollen. Entfaltet die Maßnahme jedoch nur Rechtswirkungen innerhalb der staatlichen Verwaltung, ist eine solche Außenwirkung nicht gegeben.

Katharina Hultsch

Info

E-Mail: katharinahultsch@web.de

Begriff Verwaltungsakt: § 35 VwVfG

„Verwaltungsakt ist jede Verfügung, Entscheidung oder andere hoheitliche Maßnahme, die eine Behörde zur Regelung eines Einzelfalles auf dem Gebiet des öffentlichen Rechts trifft und die auf unmittelbare Rechtswirkung nach außen gerichtet ist.“

Allgemeinverfügung ist ein Verwaltungsakt, der sich an einen nach allgemeinen Merkmalen bestimmten oder bestimm- baren Personenkreis richtet oder die öffentlich-rechtliche Eigenschaft einer Sache oder ihre Benutzung durch die Allgemeinheit betrifft.“

Verwaltungsverfahrensgesetz des Landes Brandenburg

hobene Hand eines Polizisten als Haltegebot). Diese Maßnahme muss von einer Behörde vorgenommen werden. Behörde ist gem. § 1 Abs. 4 VwVfG jede Stelle, die Aufgaben der öffentlichen Verwaltung wahrnimmt.

Regelung vor, da bei der Behörde der Wille zur Selbstverpflichtung besteht (z. B. die Behörde erklärt, sie werde einen bestimmten Baum fällen). Dieser rechtliche Bindungswille begründet den Unterschied zum eben erwähnten Real-

Ausbildung - Weiterbildung - Beruf im Gesundheitswesen

Reform oder Stillstand? Teil 2: Was zu tun wäre

Im ersten Teil schilderten die AutorInnen Barbara Meifort und Wolfgang Becker die - wie sie es nannten - wilde, also unkontrollierte, Entwicklung in der Aus- und Weiterbildung bei den Gesundheits- und Sozialberufen. Im zweiten und letzten Teil leiten sie ihre Schlussfolgerungen aus dieser Entwicklung ab.

Bei einer Neuorientierung der Aus- und Weiterbildung in den Gesundheits- und Sozialberufen dürfen drei Schlussfolgerungen nicht außer Acht gelassen werden:

1. Revision der Berufsbilder im Hinblick auf den Bedarf

Berufe, Qualifikationsprofile und Qualifikationsinhalte des Berufsbereichs Pflege müssen einer grundsätzlichen Revision im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit am Arbeitsmarkt und im Wirtschaftsgefüge der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen unterzogen werden. Dies schließt Überlegungen zur Dualisierung der schulischen Berufsbildung (Übernahme der Standards der dualen Berufsausbildung in das schulische Berufsbildungssystem, insbesondere Entwicklung eines lernzielorientierten Curriculums für die praktische und die schulische Ausbildung usw.) ausdrücklich ein.

(Vgl. hierzu die Reform der Altenpflegeausbildung im Saarland mit fachlicher Unterstützung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) in: BIBB (Hrsg.): Berufsausbildung in der Altenpflege. Lernzielorientiertes Curriculum für praktische und schulische Ausbildung auf der Grundlage des Berufsgesetzes für die Altenpflege, Bonn 2002.)

2. Spezifisches Konzept für ambulante Betreuung

Nachfrage und (privatwirtschaftliche) Entwicklungsdynamik des ambulanten Bereichs erfordern ein branchenspezifisches Konzept für eine qualifizierte betriebliche Berufsausbildung. Dies schließt neben unerlässlichen Qualifikationen in der häuslichen Grundversorgung vor allen Dingen auch präventive und gesicherter gerontologische Kompetenzen,

Schnittstellenmanagement und Beratungskompetenzen mit ein.

3. Andere Bereiche dürfen nicht vernachlässigt werden

Auch müssen der Einsatz von Medizintechnik, Fragen der Beratung und Organisation von Unterstützungsleistungen im sozialen und gesundheitlichen Bereich sowie die berufliche Qualifikation für Erziehungsleistungen im frühkindlichen Bereich zukünftig in der beruflichen Aus- und Weiterbildung beachtet werden.



Zusätzlich zu den traditionellen Pflegeberufen sind viele neue Beschäftigungsfelder im Gesundheits- und Sozialwesen entstanden.

Konzeptionelles Gerüst für neue Ausbildungsberufe und Weiterbildungsabschlüsse

Vor dem Hintergrund des hier exemplarisch aufgefächerten Szenarios an strukturellen Defiziten, qualifikatorischen Anforderungsverschiebungen und neuen wirtschaftlichen Entwicklungen im Gesundheits- und Sozialwesen sind berufsbildungspolitische Konsequenzen unabweisbar. Sie betreffen neben einer Reform der Aus- und Weiterbildungen vor allem die berufsbildungspolitischen Rahmenbedingungen sowie die Konzeption eines

Gerüsts neuer Ausbildungsberufe und Weiterbildungsabschlüsse.

Von der Fürsorge zur Dienstleistung

Angesichts der veränderten wirtschaftlichen Orientierungen von der gemeinwirtschaftlichen zu einer privatwirtschaftlichen Betriebsorganisation und veränderten kulturellen Paradigmen von der Fürsorge zur Dienstleistung lässt sich das Berufsfeld nicht mehr unter den Begriffen Gesundheits- und Sozialwesen fassen. Es erscheint geboten, das Berufsfeld unter den Oberbegriff personenbezogene und soziale Dienstleistungen zu stellen.

Neue Berufsfelder entstehen neben den traditionellen Berufen

Pflegen, Betreuen und Versorgen bleiben auch in Zukunft als zentrale Bildungskategorie erhalten. Allerdings stehen diese Tätigkeiten nicht mehr singulär für sich und eine bestimmte Berufsgruppe. Um sie herum haben neue Berufs- und Tätigkeitsbereiche an Bedeutung gewonnen, die alle gesundheitlich oder sozial wirkungsvolle Dienstleistungen anbieten, etwa Berufe im Wellness-Bereich. Zudem haben alle Berufsprofile der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungen auch erweiterte Bezüge zu spezifischen kulturellen Grundkonstanten der Gesellschaft: Berufliches Pflegen, Betreuen und Versorgen schaffen kulturelle Mikrokosmen, in denen berufliche Kunst, der Transport von Informationen und Wissen und die Kultur der erzählten Überlieferung von Erfahrungen grundsätzliche Bedeutung haben (z. B. Kinesiologie, Meditation).

Gefragt sind neue Berufsprofile: Anpassung allein reicht nicht mehr

Die grundsätzliche Neuorientierung im Berufsfeld erzwingt geradezu die Frage, ob die neue Dienstleistungsstruktur im Gesundheits- und Sozialwesen mit den alten Berufsprofilen überhaupt bedient werden kann. In einigen Segmenten des Gesundheits- und Sozialwesens haben sich Wirtschafts- und Unternehmensformen so grundlegend verändert, dass die Anpassung beruflicher Qualifikationen

allein nicht mehr zum Erfolg zu führen scheint: Hier kommt es zur Herausbildung neuer Ausbildungs- und/oder Weiterbildungsprofile.

Hier entstehen neue Berufe

In einer ganzen Reihe von beruflichen Tätigkeitsbereichen im Gesundheits- und Sozialwesen sind schon neue Berufsprofile definiert oder sind dabei, sich zu festigen. Etwa aus der zunehmenden inhaltlichen Überlappung der klassischen Körperpflege mit der neuen Wellness-Bewegung, ist im Jahr 2000 der neue duale Ausbildungsberuf KosmetikerIn geschaffen worden. Die Anforderungs- und Qualifikationsverschiebungen werden aber auch in der Relevanz der Medizintechnik für klinische Operationsverläufe spürbar; hier scheint sich die/der 'Operationstechnische AssistentIn' als neues und eigenständiges Berufsprofil zu festigen. Ähnliche Entwicklungen lassen sich beispielsweise in der Hospizpflege, bei den Tagesmüttern oder in der Lernberatung feststellen, wenn auch auf sehr unterschiedlichem Konkretionsgrad und noch relativ weit von der Etablierung autonomer Ausbildungsberufsprofile entfernt.

Sprunghafte Zuwächse an Weiterbildungs-Berufsabschlüssen

Vergleichbar und dennoch in Ursachen und Wirkung ganz anders gelagert sind die sprunghaften Zuwächse an neuen Weiterbildungs-Berufsabschlüssen in anderen Tätigkeitsbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens. Hier sind es vor allem die 'kleinen Pflegeberufe' wie die Altenpflege oder die Familienpflege, die von dieser berufsbildungspolitisch interessanten Entwicklung betroffen sind. So gibt es für examinierte AltenpflegerInnen in Deutschland gegenwärtig mindestens 52 neue Weiterbildungs-Berufsabschlüsse (Beispiele: AltentherapeutIn, gerosoziale/r BetreuerIn, GerontopädagogIn), die im Wesentlichen zwei Merkmale miteinander teilen: Trotz ihrer neuartigen Berufsbezeichnung geht das Qualifikationsprofil der Weiterbildung nicht signifikant über das des Ausbildungsberufes hinaus - die 'neuen Weiterbildungsberufe' sind weitgehend Erfindungen des Weiter-

bildungsmarktes. Und: Diese 'neuen Weiterbildungsberufe' werden offensichtlich vom Arbeitsmarkt nicht angenommen. Verbesserte Beschäftigungs- und Einkommensbedingungen ergeben sich für die Absolventen solcher Maßnahmen - unabhängig davon, ob die TeilnehmerInnen als öffentlich geförderte Umschü-

Der erste Teil des Artikels ist in der BRANDaktuell Nr. 11/2002 erschienen. Zu finden ist er auch im Internet unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/arbeit_in_der_forschung_11_2002.htm

rInnen oder als selbst zahlende Privatpersonen teilgenommen haben - im Regelfall nicht. Allerdings haben diejenigen, die eine Weiterbildung privat finanzieren, erhebliche Kosten. Im Durchschnitt zahlen die TeilnehmerInnen zwischen 10.000 und 20.000 Euro für eine solche Weiterbildung. Diese Kosten können jedoch nach Abschluss der Maßnahme meistens nicht durch eine finanzielle lohnende und dauerhafte Beschäftigung in einem neuen Aufgabengebiet kompensiert werden.

Die wilde und berufsbildungspolitisch weitgehend ungesteuerte Entwicklung auf dem Gebiet der Aus- und Weiterbildung bedarf einer bundesländerübergreifenden berufsbildungspolitischen Steuerung und Qualitätskontrolle, wenn sie nicht zu einer weiteren gesellschaftlichen Entwertungsspirale der personenbezogenen und sozialen Dienstleistungsberufe führen soll.

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

Infos

Die AutorInnen haben für die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen eine Expertise zu diesem Thema 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

+++ Gesetzentwürfe für Hartz-Vorschläge

Der erste Teil der geplanten Arbeitsmarktreformen liegt jetzt als Gesetzentwurf vor. Dieser enthält folgende Neuregelungen:

- > die Einrichtung von Job-Centern in Arbeitsämtern;
- > verschärfte Zumutbarkeitsregelungen, beschleunigte Vermittlung,
- > Einführung der PersonalServiceAgenturen (PSA),
- > Einführung der ICHAG,
- > Anhebung der Grenze für sozialabgabenbegünstigte Jobs von 325 auf 500 Euro,
- > Arbeitslosengeld und -hilfe werden von Lohnentwicklung abgekoppelt und für Langzeitarbeitslose gelten strengere Anrechnungsregelungen bei Einkommen und Vermögen des Erwerbslosen und seines Partners.

Infos

Internet: www.bma.de

+++ 'Osteuropa studieren - mit Ostblick'

Die osteuropabezogenen Fachbereiche an der Universität Potsdam, der Viadrina Universität in Frankfurt (O.) sowie der Freien und Humboldt-Universität Berlin gaben einen Leitfaden 'Osteuropa studieren in Berlin und Brandenburg - mit Ostblick' heraus. Er ist bei den Fachschaftsräten erhältlich. Eine Online-Version ist ebenfalls vorhanden.

Online-Version

Internet: www.ostblick.org

Neues aus der PZ

Veränderung der Auszahlungsmodalitäten für Neubewilligungen

Von der bewilligten Zuwendung wird bei ESF-kofinanzierten Maßnahmen zukünftig ein Betrag in Höhe von 5 % (mindestens 100 und maximal 4.000 Euro) einbehalten. Einen entsprechenden Hinweis finden Sie dazu demnächst in Ihrem Zuwendungsbescheid unter dem Punkt „Auszahlung“. Für Sie als Zuwendungsempfänger heißt dies, dass mit der letzten Mittelanforderung zwar alle noch nicht ausgezahlten Mittel in voller Höhe abzufordern sind, eine Auszahlung aber nur unter Abzug des Einbehaltes erfolgen wird. Nach abgeschlossener Verwendungsnachweisprüfung wird der einbehaltene Betrag unter Berücksichtigung des Ergebnisses der Prüfung ausgezahlt. Durch die LASA wird sichergestellt, dass eingehende Verwendungsnachweise zeitnah geprüft werden, sodass auch die noch offene Restzahlung zeitnah erfolgen kann.



Best Practice made in Steiermark

Treffen des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes in Graz

Graz war die weite Reise wert - mit diesem Fazit und einer Reihe eindrucksvoller Projekteinblicke sind sicher nicht nur die Brandenburger URBAN II-Beteiligten von der Tagung des Deutsch-Österreichischen URBAN-Netzwerkes (ein Zusammenschluss der zwölf deutschen und zwei österreichischen URBAN II-Städte) zurückgekehrt. Die Hauptstadt der Steiermark entpuppte sich bei dem Treffen vom 10. bis 12. Oktober 2002 als ebenso erfindungsreicher wie engagierter Akteur EU-geförderter Maßnahmen der Stadt- und Regionalentwicklung. Die präsentierte Palet-

te von Best Practice reichte vom sanierten historischen Stadtbad mit Schiebedach, diversen Stadtteil-Kulturprojekten bis hin zur touristischen Attraktion der 'Ölspur', eines im Zusammenhang mit der Kürbiskernverarbeitung entstandenen regionalen Marketingkonzepts, die sich weit der Grenze zum EU-Beitrittsland Slowenien befinden.

Das URBAN II-Programm für den Stadtteil Graz-West (ca. 32.000 EW) baut auf den Erfahrungen auf, die die zweitgrößte Stadt Österreichs (ca. 237.000 EW) bei der Umsetzung von URBAN I in Graz-Gries zwischen 1995 und 1999 sowie dem ebenfalls EU-geförderten städtischen Pilotprojekt e.l.m.a.s. ('ein Leben mit allen Sinnen') zwischen 1997 und 2000 gesammelt hat.

Graz beteiligt sich somit seit dem Beitritt Österreichs zur EU im Jahr 1995 sehr rege an den innovativen Programmen zur Unterstützung einer integrierten Stadtentwicklung. Die Fäden für diese Programme laufen beim Amt für Stadtentwicklung und Stadterhaltung der Stadtverwaltung (Magistrat) zusammen, die gleichzeitig Verwaltungsbehörde für die verwendeten EU-Mittel ist. Das Gesamtbudget des URBAN II-Programms Graz-West beträgt 20,55 Mio. Euro, davon 16,8 Mio. öffentliche Mittel, wovon wiederum ein Viertel aus dem Europäischen Regionalfonds (EFRE) finanziert wird.

Flourierende Gesamtstadt mit Ungleichgewichten

Die Rahmenbedingungen in Graz unterscheiden sich grundlegend von denjenigen der deutschen und insbesondere der ostdeutschen Städte. Die Arbeitslosenquote der Gesamtstadt liegt bei 6 Prozent, im URBAN II-Gebiet gerade einmal bei 8 Prozent. Die Entwicklung im Grazer Westen hinkt in anderer Hinsicht sehr viel deutlicher derjenigen der florierenden Gesamtstadt hinterher.

Als großflächige Industrie- und Gewerbezone leidet der Stadtteil insbesondere an den Polarisierungen zwischen den gegensätzlichen Anforderungen von Wohnen und Industrie. Neue Arbeitsprozesse, die Folgen der Globalisierung und der Umgang mit moderner Informationstechnologie verstärken die Ungleichgewichte im Stadtgefüge.

Deswegen bezieht sich das URBAN

II-Programm auch insbesondere auf die Herausforderungen der Informationsgesellschaft.

Schwerpunkte sind die Unterstützung von Existenzgründungen aus der örtlichen Fachhochschule heraus (u. a. durch zwei Gründungszentren incl. Beratungs- und Coachingangeboten und ein Zuschussprogramm) sowie die Entwicklung

sich übrigens besonders im kommenden Jahr, in welchem Graz 'Europäische Kulturhauptstadt' sein wird (www.urban-link.at).

Erklärung der Bürgermeister für Städtepolitik und Integration

Best Practice und Erfahrungsaustausch sind auch die Leitbegriffe für neue Akti-



Im Rahmen von URBAN gestaltete Schwimmhalle

von Weiterbildungsangeboten der Fachhochschule für die Bevölkerung im Grazer Westen. Daneben sind städtebaulich-ökologische Maßnahmen geplant, z. B. die Errichtung eines Zentrums für Kulturveranstaltungen in konsequent ökologischer Bauweise.

Wie in allen URBAN-Städten wird bei der Programmumsetzung die Einbindung der örtlichen Bevölkerung groß geschrieben, wozu ein entsprechendes Fachbüro aus Nordrhein-Westfalen einbezogen wird. Eine Reise in die Steiermark lohnt

vitäten auf europäischer Ebene, worüber in Graz Rudolf Nießler, Leiter der zuständigen Abteilung bei der GD Regio, berichtete. So haben sich die Bürgermeister von 80 Städten in der Erklärung anlässlich einer Konferenz, die im Juli dieses Jahres in London stattfand, für eine Verstärkung der städtepolitischen Dimension der EU-Regionalpolitik ausgesprochen und dabei insbesondere die Herausforderung der Integration von Migranten betont.

Die Europäische Kommission hat

URBAN II (Luckenwalde)

Neuer Ausbildungsgang Biologielaborant/in

gerade die zweite Runde ihres in der vergangenen Strukturfondsperiode begonnenen Städte-Audits zur Analyse städtischer Lebensbedingungen eingeläutet.

In die Erhebungen werden nunmehr auch die europäischen Megastädte London und Paris sowie eine Reihe mittlerer und kleiner Städte einbezogen. Ziel ist es u. a., die entwickelten Indikatoren weiter zu konsolidieren sowie verstärkt in die offiziellen Statistiken (z. B. Eurostat und nationale Behörden) und auch in die neuen Strukturfondsverordnungen einfließen zu lassen.

URBACT in der Startphase

Kurz vor dem Startschuss steht ein neues EU-weites Programm mit dem Namen URBACT, dessen Ziel der Aufbau einer transnationalen Austauschplattform zwischen den Städten sowie die Schaffung einer zentralen Anlaufstelle für nachhaltige Stadtentwicklung in der Europäischen Union ist. Die verantwortliche Verwaltungsbehörde für URBACT wird das französische Ministerium für Städtepolitik sein. Das bisher entwickelte Arbeitsprogramm sieht den Aufbau thematischer Netzwerke, die Ermittlung und Auswertung guter Praktiken, Seminare und Qualifizierungsmaßnahmen für lokale Akteure sowie umfangreiche Aktionen der Informationsverbreitung vor.

Zielgruppe

Zielgruppe von URBACT sind v. a. die an der GI URBAN sowie den städtischen Pilotprojekten der EU beteiligten Städte, Gebietskörperschaften und Mitgliedstaaten, wobei Städte aus den Beitrittsländern eingeladen werden, dem Programm als Beobachter beizutreten.

Das globale Budget wird derzeit mit 25 Mio. Euro angegeben, wovon die Europäische Kommission 15,4 Mio. und die nationalen Verwaltungen der Mitgliedstaaten 2,3 Mio. übernehmen wollen. Eine ähnliche Initiative gibt es im Rahmen der GI INTERREG. Die Verwaltungsbehörde des INTERACT-Programms befindet sich in Wien.

Mathias Kuhlmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Mathias Kuhlmann, Tel.: (03 31) 7 47 71-35, Fax: -40, E-Mail: Kuhlmann@bbj.de

Zum Start gab's Zuckertüten von der Bürgermeisterin. Am 1. Oktober 2002 startete im Biotechnologiepark Luckenwalde für 16 Jugendliche der neue Ausbildungsgang Biologielaborant/in. Damit hat Luckenwalde sein erstes Vorzeigeprojekt im Rahmen der EU-Gemeinschaftsinitiative URBAN II. Der in Brandenburg erstmalig durchgeführte Ausbildungsgang wird als Verbundausbildung nach dem so genannten 'Kooperativen Modell' durchgeführt, d. h. in enger Zusammenarbeit zweier Ausbildungsträger (Ausbildungsring Potsdam-Brandenburg und Brandenburgisches Institut für Aus- und Weiterbildung) mit den beteiligten Biotechnologie-Unternehmen (acht davon im Biotechnologiepark ansässig sowie vier auswärtige).

Voraussetzung v. a. in der Vorbereitungsphase war jedoch die Kooperation einer ganzen Reihe weiterer Beteiligter, insbesondere der Struktur- und Wirtschaftsfördergesellschaft Teltow-Fläming (SWFG), des URBAN-Managements bei der Stadt Luckenwalde sowie auf Landesebene des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) sowie des Ministeriums für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr (MSWV). War ursprünglich vorgesehen, den neuen Ausbildungsgang, den Laborausbau sowie die Ausstattung vollständig im Rahmen des URBAN II-Programms zu finanzieren, konnte das Stadtentwicklungsbudget durch die Verzahnung mit dem für die ostdeutschen Bundesländer aufgelegten Ausbildungsprogramm (APRO)

Ost gesichert werden. Ein weiterer Vorteil der Kombi-Finanzierung: Das MASGF setzt damit die Förderung innovativer Ausbildungsgänge in Zukunftsbranchen fort.

Die 16 Azubis, davon 11 junge Frauen, stammen vorwiegend aus der Region Luckenwalde/Jüterbog. Wie groß das Interesse der Jugendlichen an neuen Ausbildungsgängen dieser Art ist, zeigt die Tatsache, dass die Ausbildungsplätze ohne gezielte Werbemaßnahmen vergeben wurden und zwei Plätze nach dem Abspringen der vorgesehenen Jugendlichen sehr kurzfristig vor Ausbildungsbeginn noch nachbesetzt werden konnten. Die

insgesamt 3 ½-jährige Ausbildung gliedert sich in eine 24-monatige 'Trägerphase', deren praktischer Teil in den neuen Laboren des Biotechnologieparks Luckenwalde stattfindet, während die theoretische Beschulung das Oberstufenzentrum (OSZ) Werder übernimmt.

Hieran schließt sich eine 18-monatige 'Unternehmensphase' an, in welcher die Azubis in den Unternehmen - überwiegend des Biotechnologieparks - ausgebildet werden.

Die Labore sollen darüber hinaus ab Frühjahr 2003 im Rahmen des neuen Modell-Studiengangs 'Biosystemtechnik/



Azubis zum Biolaboranten

Bioinformatik' an die TFH Wildau vermietet werden. Mittelfristiges Ziel ist die Herausbildung eines biotechnologischen Aus- und Weiterbildungszentrums im Luckenwalder Biotechnologiepark mit weiteren innovativen Qualifizierungsangeboten.

Mathias Kuhlmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Mathias Kuhlmann, Tel.: (03 31) 7 47 71-35, Fax: -40, E-Mail: kuhlmann@bbj.de



BBJ-Workshop zu EU-Innovationsprogrammen

Partnerschaft und Strategie regionaler Akteure gefragt

Innovationsprogramme der EU zur Unterstützung integrierter regionaler und lokaler Initiativen waren Thema eines BBJ-Workshops am 21. Oktober in Potsdam. In Europa werden integrierte Strategien zur Förderung von Beschäftigung, Wirtschaft und sozialem Zusammenhalt auf lokaler und regionaler Ebene bereits seit Mitte der 90er Jahre verfolgt. Die Europäische Kommission unterstützt diese Aktivitäten in der laufenden Strukturfondsperiode in verstärktem Maße. Die Weiterentwicklung der entsprechenden Programme vollzieht sich im Wechselspiel mit den Initiativen vor Ort.

Ein anschauliches Beispiel hierfür sind regionale Bündnisse für Arbeit. Hierbei kooperieren die wichtigsten beschäftigungspolitischen Akteure (Unternehmen, Gewerkschaften, Behörden, Arbeitsverwaltung, Kammern, Verbände etc.), um Arbeitsplätze zu erhalten, neue zu schaffen bzw. Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. Wichtig dabei ist, dass die Beteiligten - auch über Interessengegensätze und Ressortgrenzen hinweg - wirklich an einem Strang ziehen und sich auf gemeinsame Aktionen verständigen, die sie im Rahmen eines Aktionsplans und mithilfe eines Managements systematisch abarbeiten. Die Europäische Kommission hat zwischen 1997 und 2001 europaweit 89 solcher Initiativen im Rahmen ihres Pilotprogramms 'Territoriale Beschäftigungspakte' unterstützt. Die Erfahrungen dieser Bündnisse sind sowohl in die Europäische Beschäftigungsstrategie als auch in die Strukturfondsverordnungen (EFRE und ESF) eingeflossen. In einigen Mitgliedstaaten haben sich daraus nationale und regionale Programme entwickelt.

Vorgestellt wurde beim BBJ-Workshop die im vergangenen Jahr gestartete PAKTE-Initiative des Landes Sachsen-Anhalt (vgl. BRANDaktuell 6/2002). Ausgangspunkt hierfür waren die Erfahrungen, die im Rahmen des Pakts für Arbeit in Zeit sowie auch des genannten Pilotprogramms der EU gesammelt wurden. Der Blick auf die in Sachsen-Anhalt geförderten Pakte macht deutlich, wie unterschiedlich solche Bündnisse aussehen können - so unterschiedlich eben, wie die Regionen und Branchen, in denen sie entwickelt werden.

Dr. Heidelore Rathgen und Silvia Lietz (BBJ Sachsen-Anhalt) machten deutlich, wie wichtig ein professionelles Management ist, um das Paktengagement auch über Krisen hinweg aufrechtzuerhalten. Insbesondere müsse immer wieder aufs Neue die Interessenlage der Unternehmen einbezogen werden. Als nützliches Instrument für die Initiativen erwies sich ein Leitfaden, der auch im Internet verfügbar ist (www.bbj-sachsen-anhalt.de).

Eng entlang der Interessenlage von Unternehmen entwickelt sich auch die Kooperation im deutsch-schwedischen Netzwerk Brandenburg-Gävleborg. Mirko Freigang und Marco Bünger von der Entwicklungsgesellschaft Energiepark Lausitz GmbH schilderten u. a. ihre frischen Eindrücke von einer kurz zuvor zu Ende gegangenen Seminarreise der LASA in die mittelschwedische Region Gävleborg. An einer dortigen Regionalkonferenz hatte auch Arbeitsminister Günter Baaske teilgenommen.

Ursprung der im vergangenen Jahr gestarteten Partnerschaft war neben den schon seit Jahren bestehenden Kontakten der LASA die Netzwerkarbeit zwischen Unternehmen im 'Aktionsprogramm zur Stärkung von Kompetenzen in Branche und Region' in Südbrandenburg und Sachsen. Im Netzwerk Brandenburg-Gävleborg geht es um Fragen der Weiterbildung in holz- und metallverarbeitenden Betrieben ebenso wie um das Thema Qualitätssicherung und die Markteinführung neuer Produkte. Beteiligt an der unabhängig von öffentlicher Förderung aufgebauten transnationalen Kooperation sind bisher neben den Wirtschaftsfördergesellschaften beider Regionen acht deutsche und schwedische Unternehmen.

Zentrales Anliegen des Workshops war es, den TeilnehmerInnen aus Brandenburg (v. a. Akteure der regionalen Verzahnungsförderung, Initiativbüros für lokale Beschäftigung, Arbeitsämter, Wirtschafts- und Arbeitsfördergesellschaften) neben den geschilderten Praxisbeispielen Informationen und konkrete Tipps zu den Innovationsprogrammen der EU zu vermitteln und deren Beteiligung an diesen Programmen anzuregen. Hierzu erwähnte Dr. Karla Hahn (BBJ AG Berlin) vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Erfahrungen wichtige Grundsätze und Details der Antragstellung, zumal diese Programme überwiegend direkt von der Europäischen Kommission verwaltet werden und der Förderantrag meist auch direkt in Brüssel einzureichen ist.

BBJ Potsdam hat im Rahmen der

Technischen Hilfe zum ESF in Brandenburg das Angebot eines 'One-Stop-Shops' entwickelt, dessen Ziel die gebündelte und aktuelle Information zu Innovationsprogrammen der EU im Bereich der Förderung der Humanressourcen ist. Dr. Karin Rau erläuterte diese Programme und unterstrich, dass sich hieraus für Unternehmen, Bildungsträger, Behörden etc. zusätzliche Fördermöglichkeiten außerhalb der EU-Hauptprogramme (in Brandenburg die Strukturfondsinterventionen nach Ziel 1) ergeben.

Ein aktuelles Beispiel hierfür ist die zweite Aufforderung zur Einreichung von Projektvorschlägen im Rahmen von Art. 6 ESF (Innovative Maßnahmen). Ziel des Schwerpunktes 'Lokale Beschäftigungsstrategien und Innovation' ist die Entwicklung Lokaler Aktionspläne (LAP) in Analogie sowie in Abstimmung mit den Nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung (NAP). Bis spätestens 31. Januar 2003 können öffentliche Stellen auf Ebene des Landes und der Landkreise Zuschüsse in Höhe von 300.000 bis 3 Mio. Euro (= 75 Prozent der Gesamtkosten) für einen Förderzeitraum von max. 24 Monaten beantragen.

Projektanträge

Die direkt bei der Europäischen Kommission, GD für Beschäftigung und Soziales, einzureichenden Projektanträge sollen wegen der erforderlichen landesweiten Koordinierung auf jeden Fall mit dem MASGF abgestimmt werden, wobei BBJ Potsdam für nähere Informationen zur Verfügung steht (www.bbj.de/potsdam; zu Art. 6, ESF: http://forum.europa.eu.int/Public/irc/empl/vp_2001_017/library?l=/deutsch&vm=detailed&sb=Title).

Mathias Kuhlmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Mathias Kuhlmann, Tel.: (03 31) 7 47 71-35, Fax: -40, E-Mail: kuhlmann@bbj.de

'Interkulturelle Kompetenz in KMU'

Expertenworkshop zur inhaltlichen Vorbereitung der INNOPUNKT-Kampagne 7

In Potsdam fand am 29. Oktober 2002 auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) ein Workshop zu diesem Thema statt. Er wurde von MitarbeiterInnen des MASGF, des Ministeriums für Justiz und Europaangelegenheiten (MdJE), des Ministeriums für Wirtschaft (MW) des Landes Brandenburg, der LASA Brandenburg GmbH und der BBJ Servis GmbH Potsdam sowie ExpertInnen aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft besucht.

Die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft und die bevorstehende Osterweiterung der EU bergen nicht nur Risiken für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), sondern auch erhebliche Chancen und Möglichkeiten für verbesserte grenzüberschreitende Wirtschaftsbeziehungen.

Einer der Faktoren, die geeignet sind, die Nutzung dieser Chancen und Möglichkeiten zu behindern, kann darin liegen, dass Management und MitarbeiterInnen von Unternehmen insbesondere von KMU in Brandenburg Defizite im Bereich der interkulturellen Kompetenz aufweisen. Der Abbau dieser Defizite durch die Förderung interkultureller Kompetenz soll dazu beitragen, die Chancen und Möglichkeiten für den Aufbau grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen zu verbessern.

Ziel des Workshops vor diesem Hintergrund war neben der Vorfeldsensibilisierung der Akteure vor allem die inhaltliche Vorbereitung der siebten Kampagne der INNOPUNKT-Förderung des MASGF.

Mit einer Erläuterung der Philosophie der INNOPUNKT-Förderung und einem Rückblick auf die bisher durchgeführten und noch laufenden INNOPUNKT-Kampagnen hat Michael Zaske vom MASGF die Anwesenden in das Thema des Workshops eingeführt. Der Hintergrund der Problematik der grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen wurde anschließend vom Themenverantwortlichen für die INNOPUNKT-Kampagne 7, Christian Wend von der LASA, erläutert.

Dr. Francis Jarman vom Institut für Angewandte Sprachwissenschaften der Universität Hildesheim und Mitarbeiter in der Forschungsstelle für interkulturelle Kommunikation hat es dann gut verstan-

den, den Anwesenden einen Überblick über die komplexe Thematik der Verbindung von interkultureller Kompetenz mit grenzüberschreitenden Wirtschaftsbeziehungen zu verschaffen und gleichzeitig deren Sensibilität für den Umgang mit Menschen aus fremdkulturellen Kontexten zu wecken.

Nach dieser theoretischen Betrachtung des Themas aus globaler Sicht wurden die Anwesenden dann durch das Referat von Joachim Niebur, Personaldirektor der EKO-Stahl GmbH in Eisenhüttenstadt, wieder in die raue betriebliche Praxis im Land Brandenburg zurückgeholt.



Herr Niebur wies darauf hin, dass im Gegensatz zu KMU bei international tätigen Konzernen mit Standorten in verschiedenen Ländern nicht nur der Wettbewerb mit Konkurrenten aus dem In- und Ausland eine hohe interkulturelle Kompetenz der MitarbeiterInnen erfordert, sondern auch der Wettbewerb innerhalb des Unternehmens.

Neben den vorhandenen Risiken einer zunehmend globalisierten Wirtschaft insbesondere im Hinblick auf die Osterweiterung der EU sieht Herr Niebur aber auch für die KMU in Brandenburg erhebliche Chancen und Möglichkeiten in Bezug auf grenzüberschreitende Wirt-

schaftsbeziehungen, die durch die Förderung interkultureller Kompetenz im Management und bei den MitarbeiterInnen dieser Betriebe noch erheblich verbessert werden können.

In der von Michael Zaske (MASGF) moderierten Expertenrunde wurden folgende Problemfelder diskutiert:

- > Wie kann die Förderung interkultureller Kompetenz konkret zur Verbesserung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen führen?
- > Wie können KMU in Brandenburg für die Förderung interkultureller Kompetenz sensibilisiert werden?
- > Darstellung der bestehenden personellen, finanziellen und institutionellen Hilfen für die Förderung interkultureller Kompetenz in KMU.
- > Wie kann die eigentliche Förderung interkultureller Kompetenz in KMU in Brandenburg durch die INNOPUNKT-Kampagne personell, finanziell und institutionell erweitert und verbessert werden?
- > Ist ein entsprechendes Potenzial an Arbeitslosen vorhanden, welches durch Förderung und Qualifizierung durch das Arbeitsamt die benötigte Kompetenz aufbauen kann?

Die Ergebnisse des Workshops werden nun als inhaltliche Vorbereitung in die Formulierung des bevorstehenden Ideenwettbewerbs einfließen.

Einigkeit bestand zum Schluss der Veranstaltung vor allem darin, dass das Thema 'Förderung interkultureller Kompetenz in KMU zur Verbesserung grenzüberschreitender Wirtschaftsbeziehungen' für alle Betroffenen im Land Brandenburg von großer Bedeutung ist und für viele Jahre auf der Tagesordnung bleiben wird. Daher blicken die TeilnehmerInnen des Workshops mit großem Interesse, aber auch mit bestimmten Erwartungen auf den Fortgang dieser neuen INNOPUNKT-Kampagne.

Hans-Joachim Gade

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam; Hans-Joachim Gade, Tel.: (03 31) 7 47 71-16, Fax: -40, E-Mail: gade@bbj.de

Sinnvolle Ergänzung der heimatischen Produktionsstätten

Brandenburger Unternehmer sollten in Polen ihre Chancen nutzen

„Die Bürokratie ist in Polen schon ein Erlebnis.“ Stefan Zender, Geschäftsführer der Zehdenick Electronic GmbH, spricht aus Erfahrung. 1991 hat Zender die Industriewerke Zehdenick GmbH von der Treuhand gekauft und daraus die Zehdenick Electronic GmbH mit zunächst 100 Beschäftigten gegründet. Heute beschäftigt Zender in Zehdenick, Berlin und Frankfurt (Oder) 440 MitarbeiterInnen und 200 MitarbeiterInnen in Polen.

Schon 1997 begann Zender mit einem polnischen Betrieb in Koszalin, Polen, zusammenzuarbeiten. Der Betrieb produzierte, wie die ehemaligen Industriewerke Zehdenick, Systemträger für den osteuropäischen Halbleitermarkt. „Die Produktion dieser aufwändigen Montageprodukte war am brandenburgischen Standort nicht mehr rentabel genug“, sagt Zender. Deshalb verlegte Zender diese Produktionsschiene nach Polen, während in Zehdenick technologisch höherwertige Produkte die Halbleiterproduktion ablösen. Drei Jahre später, im Jahr 2000, kaufte Zender die Partnerfirma. Sein geschäftliches Engagement in Polen bereut er nicht. Inzwischen produziert Zender auch in Koszalin technologisch hochwertige Teile.

Vorurteile wie ‘polnische Mitarbeiter streiken nur und sind nicht gut qualifiziert’ kann Zender nicht bestätigen. Schwierigkeiten mit Gewerkschaften habe er in Polen nie gehabt, meint er. Und, natürlich musste er die polnischen Mitarbeiter qualifizieren. „Doch alle hatten gute Grundkenntnisse, das war alles kein Problem“, sagt Zender.

Vorbehalte der MitarbeiterInnen
Vorbehalte waren bei den Beschäftigten aus beiden Werken zu überwinden. „Man darf die polnischen Mitarbeiter nicht unterschätzen“, so Zender. Und die Zehdenicker MitarbeiterInnen mussten erst davon überzeugt werden, dass ihre Arbeitsplätze durch den polnischen Betrieb nicht gefährdet sind. Das Gegenteil sei der Fall, meint Zender. „Die Produktion in Koszalin ist eine wirtschaftlich sinnvolle Ergänzung der Produktionsstätten in Zehdenick und in Berlin.“

Während in Koszalin die MitarbeiterInnen vor allem montieren, Stanzprodukte und Werkzeuge bauen und Kabel konfektionieren, werden in Zehdenick und in Berlin zukünftig anspruchsvolle Metall-Kunststoff-Verbund-Produkte hergestellt, Entwicklungs- und Konstruktionsarbeit geleistet und Werkzeuge und Formen für die Autoindustrie hergestellt. Diese Arbeitsteilung rentiert sich für beide Unternehmen. Doch brems

Zender deutsche Unternehmer, die glauben, in Polen könne man für einen Appel und ein Ei produzieren. „Die Löhne sind in Polen längst höher, als viele glauben. Ein Billiglohnland ist Polen nicht.“

Günstige geografische Lage nutzen
Zender ist mit seinem Betrieb ein Paradebeispiel dafür, wie gerade Brandenburger Unternehmen die Nähe zu Polen nutzen müssten. „Bisher agieren viel zu wenig Betriebe aus Brandenburg überregional“, warnte Brandenburgs Europaministerin Barbara Richstein auf der Tagung ‘Europa in Arbeit’ Mitte Oktober in Potsdam. Das gilt nicht nur bei Kooperationen und Investitionen, sondern auch beim Handel. Zwar weist die Außenhandelsbilanz für das Jahr 2001 Polen als den größten Außenhandelspartner Brandenburgs aus. Doch macht der Anteil Brandenburger Unternehmen am deutschen Außenhandel mit Polen nur etwa fünf Prozent aus. Richstein wertet das als ein Indiz dafür, „dass Brandenburgs Wirtschaft die günstige geografische Lage bislang noch nicht vollständig ausschöpfen und in fassbare Vorteile gegenüber anderen Regionen umsetzen konnte“.

Kooperationen werden nicht nur von Brandenburger Seite gewünscht. Auch jenseits der Grenze gibt es Handels- und Kooperationscenter, die deutsche und andere Unternehmen ins Land holen oder Handelsbeziehungen anbahnen wollen. Doch möchte man in Polen nicht mit einem Billiglohnimage werben. Die verlängerte Werkbank für europäische Unternehmen wolle Polen nicht sein, sagt die Handelsrätin der polnischen Botschaft, Donata Dominiak-Wozniak. Man will als gleichberechtigter Partner behandelt und akzeptiert werden. Das klingt auch auf anderen Ebenen an, zum Beispiel in der Art und Weise wie Dr. Jacek Robak, Geschäftsführer der Deutsch-Polnischen Wirtschaftsförderungsgesellschaft Gorzow Wlk. betont, er würde selbstverständlich nur deutsche Mitarbeiter einstellen, die auch Polnisch sprächen. Oder wie er sagt, die polnische Bürokratie sei nicht schlimmer, sondern nur anders als die deutsche. (jac)

Diese Förderprogramme unterstützen KMU

Folgende Förderprogramme können Unternehmer aus Brandenburg nutzen, um ihr kleines oder mittleres Unternehmen fit zu machen für Geschäfte mit Polen:

- > Brandenburgisches Bürgschaftsprogramm zur Absicherung von Investitionen in Polen (Infos: Bürgschaftsbank des Landes Brandenburg, Tel.: (03 31) 6 49 63-0, Fax: (03 31) 6 49 63-21, E-Mail: Info@bb-brbg.de)
- > Förderung der Markterschließung brandenburgischer kleiner und mittlerer Unternehmen im In- und Ausland (Infos: InvestitionsBank des Landes Brandenburg, Tel.: (03 31) 6 60-16 94, -17 29, E-Mail: infocenter@ilb.de)
- > Gemeinschaftsaufgabe ‘Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur’ (Infos: InvestitionsBank des Landes Brandenburg, Tel.: (03 31) 6 60-16 94, -17 29, E-Mail: infocenter@ilb.de)
- > Investitionszulage des Landes Brandenburg - ist für KMU in den INTERREG-Regionen von 25 % auf 27,5 % erhöht worden. (Die Investitionszulage wird über das örtliche Finanzamt des Unternehmers beantragt.)
- > Landesrichtlinien zur Produkt- und Verfahreninnovation (Infos: InvestitionsBank des Landes Brandenburg, Tel.: (03 31) 6 60-16 94, -17 29, E-Mail: infocenter@ilb.de)

Programme für Unternehmen, die keinen Zugang zu GA-Mitteln haben, und für Handwerksbetriebe:

- > Zinsvergünstigungen der Landesregierung für Mittel für Modernisierungsmaßnahmen (Infos: Deutsche Ausgleichsbank, Niederlassung Berlin, Tel.: (0 30) 8 50 85-0, Fax: -42 99)
- > Einzelhandelsinvestitionsprogramm: Darlehen und Restschuldenerlass für Handwerksbetriebe, die länger als vier Jahre bestehen und weniger als 50 MitarbeiterInnen beschäftigen. (Infos: Deutsche Ausgleichsbank, Niederlassung Berlin, Tel.: (0 30) 8 50 85-0, Fax: -42 99)

„Auf beiden Seiten gibt es riesige Absatzmärkte“

Neue Impulse für Handel und Wirtschaft durch die EU-Erweiterung ...

... sieht die Handelsrätin der polnischen Botschaft, Donata Dominiak-Wozniak. Doch die Gefahr besteht, dass diese Impulse an brandenburgischen Unternehmen vorbeigehen, weil diese zu zurückhaltend in ihrer Zusammenarbeit mit polnischen Unternehmen bzw. auf dem polnischen Markt sind. Im Interview mit BRANDaktuell nennt Dominiak-Wozniak die Chancen, die Unternehmen beidseitig der Grenze nutzen sollten.



Donata Dominiak-Wozniak, Handelsrätin der polnischen Botschaft

- Frau Dominiak-Wozniak, welche Chancen bringt die EU-Erweiterung polnischen und brandenburgischen Unternehmen?

Es ist eine große Chance für Unternehmen beidseitig der Grenze, wenn Europa zusammenwächst. Auf beiden Seiten gibt es riesige Absatzmärkte, die Vorteile bringen. In Polen etwa leben fast 40 Millionen Menschen. Bis vor kurzem noch hatte Polen ein großes Wirtschaftswachstum. Diese Voraussetzungen haben schon in den vergangenen Jahren Möglichkeiten eröffnet, die genutzt wurden und werden. Die meisten Investitionen aus EU-Ländern in die Beitrittsländer sind bisher nach Polen geflossen.

Hinzu kommt, dass Polen bei der Infrastruktur und im Umweltbereich einen großen Nachholbedarf hat. Wir brauchen bessere Straßen und wir müssen die EU-Umweltstandards in Polen anwenden. Allein um die Umweltstandards zu erreichen, müssen wir in den nächsten Jahren schätzungsweise 30 Milliarden Euro investieren. Hier sehe ich vor allem für deutsche Firmen große Chancen, weil deutsche Unternehmen in beiden Bereichen sehr stark sind, auch die Firmen aus Brandenburg. Außerdem - und das ist sehr wichtig - haben wir schon sehr viele

Kontakte nach Deutschland, deutsche Firmen sind in Polen aktiv, die Partner kennen sich. So kommen Kooperationen viel schneller zustande.

Nicht zuletzt wird die praktische Zusammenarbeit mit der Erweiterung wesentlich erleichtert: Entfallen die Zollkontrollen, reduzieren sich Transportzeiten und -kosten. Just-in-time-Lieferungen werden mit kalkulierbaren Transportzeiten erst wirklich möglich.

- Welche Vorteile können polnische Firmen, welche Vorteile können brandenburgische Unternehmen aus Kooperationen ziehen?

Wenn Unternehmen ihre Kräfte zusammen tun, müssen sie überlegen, was kann in Polen, was kann in Brandenburg besser gemacht werden. In der Autoindustrie gibt es schon viele Beispiele für erfolgreiche Arbeitsteilungen. Einige Zulieferteile werden in Deutschland, andere in Polen produziert. Das Endprodukt wird entweder in Polen oder in Deutschland zusammengesetzt, für beides gibt es Beispiele.

Vorteile für polnische Firmen sehe ich zum Beispiel in den besseren Absatzmöglichkeiten

„Eine große Chance sehe ich in der Zusammenarbeit auf Drittmärkten.“

der deutschen Firmen. Unternehmen, die in Polen investiert haben, bringen nicht nur Know-how mit, sondern auch ihre Absatzkette. Polnische Firmen haben oft Probleme, Absatzmärkte zu erschließen und an die Kunden heranzukommen. Eine Möglichkeit, die für Unternehmen aus Deutschland und aus Polen interessant ist, ist, in Polen zu produzieren und das Vertriebsnetz in Deutschland nutzen.

Eine große Chance sehe ich auch in der Zusammenarbeit auf Drittmärkten. Nur wird diese Möglichkeit zurzeit kaum genutzt. Polnische Unternehmen haben viele Erfahrungen in Weißrussland, der Ukraine und in Russland gemacht. Wir kennen uns vor Ort sehr gut aus, wir kennen die Mentalität und die Gewohn-

heiten. Deutsche und polnische Unternehmen sollten gemeinsame Strategien entwickeln, auf diesen Märkten präsent zu sein.

- Polen hat inzwischen eine relativ hohe Arbeitslosigkeit. Sehen Sie in der EU-Erweiterung Chancen für die Arbeitslosen?

In Polen haben wir zurzeit eine Arbeitslosigkeit von etwa 18 Prozent. Die einzige Lösung, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ist Wirtschaftswachstum. Mit der Erweiterung der EU werden wir die gleichen Regeln haben wie die EU-Länder. Damit werden Handel und Kooperationen vereinfacht und neue Impulse für Wirtschaftswachstum gegeben.

Nicht immer wird gesehen, dass die Investitionen, die deutsche Unternehmer in Polen tätigen, Arbeitsplätze in Deutschland sichern. Das Gleiche gilt für Polen, wenn polnische Unternehmen in Deutschland investieren. Studien sagen, dass allein durch eine Erweiterung der EU das Wirtschaftswachstum in Europa um 0,5 bis 1 Prozent größer sein wird als ohne Erweiterung.

- In Deutschland und auch in Brandenburg wird bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit sehr stark auf die Qualifizierung der Arbeitslosen gesetzt. Ist das auch in Polen nötig?

Auch in unserem Land ändert sich viel, es werden neue Berufe notwendig. Die Struktur unseres Exportes und unserer Produktion ändert sich. Einfache Produktionen mit niedriger Wert-

schöpfung und der Export von Rohstoffen nehmen ab. Produktion auf einem höheren technischen Stand und einer größeren Wertschöpfung nimmt zu. Es werden mehr Dienstleistungen nachgefragt. Für diese neuen Aufgaben brauchen die Arbeitnehmer andere Qualifikationen. Auch in der Zusammenarbeit mit Unternehmen aus westlichen Ländern werden von den polnischen Arbeitnehmern andere Qualifikationen gefordert. Unter diesen Aspekten müssen wir die Arbeitslosen qualifizieren. Gebraucht werden vor allem Sprach- und Computerkenntnisse und Kenntnisse von neuen Techniken. Solche Kurse werden in Polen für Arbeitslose schon durchgeführt, obwohl überall die Mittel knapp sind.

(jac)

Elektronische Antragstellung - das ist neu

Trägernummern für die elektronischen Stammakten

Ab sofort erhalten die Antragsteller eine Kundennummer von der LASA Brandenburg GmbH. Diese so genannte Trägernummer ist bereits jetzt in der LASA-Registriernummer enthalten, und zwar handelt es sich um die 6-stellige Nummer vor dem zweiten Schrägstrich:

.../. N N N N N N/...

Um Eindeutigkeit zu erzielen, erhalten die AntragstellerInnen in ihrem Registrierschreiben der LASA ab sofort nicht nur die Registriernummer, sondern auch die Trägernummer mitgeteilt. Unter dieser Trägernummer werden künftig elektronische Stammakten zu jedem Antragsteller geführt. Das bedeutet, dass die bis dato mit jeder Antragstellung verlangten Dokumente wie beispielsweise der Handels-/Vereinsregisterauszug, die Satzung, der Gesellschaftsvertrag etc. elektronisch abgelegt werden, sodass jeder Mitarbeiter der LASA auf diese Dokumente zugreifen kann. Es ist somit nicht mehr bei jeder Antragstellung erforderlich, die Geschäftsunterlagen einzureichen, sondern nur noch, wenn sich diese Unterlagen geändert haben. Deshalb möchten wir Sie bitten, der LASA die o. g. aktuellen Unterlagen einmalig zur Verfügung zu stellen, damit die elektronischen Stammakten angelegt werden können. Bitte kennzeichnen Sie die eingereichten Dokumente entsprechend ('Für die Stammakte').

Einsatz elektronischer Formulare

Darüber hinaus wird die LASA Brandenburg GmbH ab Januar 2003 sukzessive auf elektronische Formulare umstellen. Das bedeutet nicht, dass alle Antragsteller eine Signaturkarte für die elektronische Antragstellung benötigen. Ein Internetzugang jedoch wird einmalig erforderlich sein, um nicht nur die Antragsformulare, sondern auch alle sonstigen für die Abwicklung der Maßnahme erforderlichen Dokumente (Mittelanforderung, Verwendungsnachweis etc.) sowie das notwendige Formular-Ausfüll-Programm von der LASA-Homepage herunterzuladen. Die Formulare können dann offline am PC ausgefüllt, ausgedruckt, handschriftlich unterzeichnet und per Post an die LASA Brandenburg GmbH gesandt werden. Papierformulare in der bis jetzt verwendeten Form (Word- bzw. PDF-Format) wird es grundsätzlich nicht mehr geben.

Antje Kneppke, LASA

Formulare herunterladen:

Internet: www.lasa-brandenburg.de

Frauen in Führungsverantwortung

Mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf

Unter diesem Titel veröffentlichte BRANDaktuell in der Nr. 11/2002 eine Ausschreibung für einen Ideenwettbewerb. Näheres zum Ziel und Inhalt des Wettbewerbs beschreibt nachfolgend Christel Langhoff, die den Wettbewerb seitens des Brandenburger Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen begleitet.

Seinen Ursprung hat der Begriff 'Mentoring' in der Sagenwelt der griechischen Antike. Weil Odysseus sich nicht so um seinen Sohn Telemach kümmern konnte, um ihn gut auf seine künftige Rolle als König von Ithaka vorzubereiten, beauftragte er dafür seinen Freund Mentor.

Eine Mentorin oder einen Mentor an der Seite zu haben und von deren Erfahrungen zu lernen, wer würde sich das in den wichtigen Zeiten der Berufswahl, beim Berufseinstieg oder Wiedereinstieg, beim Nachdenken über die weitere Laufbahn oder berufliche Neuorientierung nicht wünschen? Diese individuelle Form der persönlichen Förderung und Unterstützung ist ein machtvoll Instrument der Personalentwicklung und der gezielten Frauenförderung. Es ist umso wirksamer, je klarer die persönlichen und beruflichen Ziele und Wünsche benannt werden können.

In einer 1998 von der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus durchgeführten Untersuchung von Führungskräften in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) in der Region wurde ermittelt, dass sich in 42 Prozent der von Männern geleiteten Unternehmen keine Frauen in Führungspositionen befinden. Nach jüngeren Angaben der Bundesregierung liegt der Frauenanteil in Management-Positionen lediglich bei elf Prozent. In der Privatwirtschaft nehmen lediglich vier Prozent der Akademikerinnen Führungsaufgaben wahr gegenüber 12 Prozent der männlichen Fachhoch- und Hochschulabsolventen.

Warum haben es Frauen schwerer?

Die übliche ökonomische Begründung dafür, dass eher Männern als Frauen Führungsverantwortung übertragen wird, ist, dass Frauen wegen ihrer familiären Verpflichtungen und ihrer Rollenkonflikte ein höheres Fluktuationsrisiko aufweisen, was eine geringere Arbeitsmotivation und damit eine geringere Durchschnittsproduktivität zur Folge hat. Tatsächlich bevorzugen Arbeitgeber männliche Führungskräfte und betrachten Frauen häufig als unternehmerisches Risiko. Aber dies bedeutet auch, auf einen Teil der Talente der Mitarbeiterschaft

zu verzichten und somit Wettbewerbsnachteile oder Probleme bei der Betriebsnachfolge in Kauf zu nehmen. Personalverantwortliche, die aufgrund solcher Vorurteile Frauen Jobs mit niedriger Bezahlung und schlechteren Aufstiegsmöglichkeiten zuweisen, rauben Frauen tatsächlich die Motivation, an ihrer Karriere zu arbeiten.

Wer wagt, gewinnt!

Die Herausforderung für Unternehmen besteht wohl darin, eine veränderte Unternehmenskultur zu wagen. Denn Frauenförderung rechnet sich! Dr. Dieter Hundt, Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, empfiehlt die Nutzung von Mentoring zur gezielten Förderung von Frauen in Unternehmen. 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 Kontaktnetzen Nutzen ziehen. Mentoring kann auch neue Akzente in der betriebsinternen Kommunikation setzen. Beispielsweise können durch das Mentoring geförderte Mitarbeiterinnen später betriebsinternen Funktionen in der Personalentwicklung übernehmen (aus Mentees werden Mentorinnen). Mentoring ist gerade für KMU lohnenswert. Gute Erfahrungen mit sog. 'Cross-Mentoring', in denen Unternehmen verschiedener Branchen und in Zusammenarbeit mit Hochschulen und Universitäten in einem gemeinsamen Programm weibliche Führungskräfte und Nachwuchskräfte fördern, gibt es bereits. Ich bin gespannt auf den 'Brandenburger Weg', der sich in den Konzepten widerspiegeln wird.

Christel Langhoff, MASGF

Infos

Die Wettbewerbsbeiträge (Projektkonzepte) sind bei der LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Programmzentrale, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam, bis zum 20. Dezember 2002 einzureichen. Tel.: (03 31) 60 02-200, Ausschreibungstext im Internet: www.lasa-brandenburg.de

WAS WANN WO?

24. Januar, Berlin

Vergabe- und Wettbewerb; Gebühr: 230 Euro zzgl. MWSt.; BBJ Consult AG, Herzbergstr. 83, 10356 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05-12 52, -13 05, Fax: -13 07, E-Mail: tagungen@bbj.de

31. Januar, Berlin

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in Polen; Gebühr: 280 Euro zzgl. MWSt.; BBJ Consult AG, Herzbergstr. 83, 10356 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05-12 52, Fax: -13 07, E-Mail: tagungen@bbj.de

11. - 12. Februar, Wuppertal

Umgang mit Widerstand und Krisen im Projektmanagement; *Anmeldung bis 12. Dezember*; Gebühr: 250 Euro zzgl. 40 Euro für Übernachtung und Frühstück; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29, E-Mail: info@akademie.org

18. Februar, Berlin

Gemeinnützigkeit sozialer Betriebe - steuerrechtliche Konfliktfälle in der betrieblichen Praxis; 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

26. - 28. Februar, Brüssel

Strukturwandel im sozialen Sektor - Träger sozialer Dienstleistungen im europäischen Wettbewerb: soziale Leistungen zwischen Gemeinnützigkeit und wirtschaftlicher Tätigkeit, Europäisches Wettbewerbsrecht - Auswirkungen auf die Förderung sozialer Dienstleistungen; Gebühr: 1.290 Euro zzgl. MWSt.; BBJ Consult AG, Herzbergstr. 83, 10356 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05-12 52, Fax: -13 07, E-Mail: tagungen@bbj.de

12. März, Köln

GmbH und andere Rechtsformen - Um- und Ausgründungen bei gemeinnützigen Körperschaften; *Anmeldung bis 29. Januar*; Gebühr: 140 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29, E-Mail: info@akademie.org, Internet: www.akademie.org

24. März, Berlin

Das neue Gesetz 'SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen'; 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

EU-Konsultationen zu neuen Jugendprogrammen

Die Europäische Kommission hat eine öffentliche Konsultation zur Entwicklung der neuen europäischen Programme in den Bereichen allgemeine und berufliche Bildung und Jugend gestartet. Diese werden nach 2006 die bestehenden Programme Sokrates, Tempus, Leonardo da Vinci und Jugend ersetzen. Die Konsultation findet zwischen dem 4. November 2002 und dem 28. Februar 2003 statt.

Die Kommission will sich ein umfassendes Bild über die Bedürfnisse, Ziele und Wünsche derer machen, die in der allgemeinen und beruflichen Bildung und Jugendarbeit auf europäischer Ebene tätig sind. Die Ergebnisse der Konsultation werden in die Vorschläge für neue Programme eingehen, die im nächsten Jahr von der Kommission erarbeitet werden.

Als Grundlage der Konsultation dient folgendes Dokument:
http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/consult_de.pdf.

Antworten können mittels eines Online-Antwortformulars gesandt werden, das ab Dezember 2002 unter http://europa.eu.int/comm/education/newprogconsult/index_de.html erhältlich sein wird.

Infos

BBJ Servis GmbH Potsdam, Dr. Karin Rau, Benzstraße 11-12, 14480 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-30

Wettbewerb: Unternehmerin des Landes Brandenburg

Zum ersten Mal loben das Brandenburger Frauenministerium und das Brandenburger Wirtschaftsministerium den Wettbewerb 'Unternehmerin des Landes Brandenburg' aus, der sich an Inhaberinnen von kleinen und mittleren Unternehmen richtet, die im Land Brandenburg ansässig sind. Mit dem Preis werden Initiativen von Unternehmerinnen zur wirtschaftlichen Entwicklung des Landes gewürdigt, eigenständige Wege von Frauen bei der Bewältigung der Selbstständigkeit anerkannt und die Öffentlichkeit für Frauen als Unternehmerinnen sensibilisiert. Alle Unternehmen und Institutionen, wie die Kammern, Mittelstandsverbände, Landratsämter, Banken, BürgerInnen, können Unternehmen vorschlagen. Eigenbewerbungen sind auch möglich. Einsendeschluss ist der 17. Januar 2003.

Infos

- Verein DORFLEBEN e. V., Stolzenhain; Tel.: (0 35 33) 81 16 00
- Internet: www.unternehmerinnentag-bb.de
- Vorschläge sind zu richten an: Brandenburgische Institut GmbH, Otto-Erich-Str. 9-13, 14402 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 53-0, Fax: -28, E-Mail: biaw-potsdam@t-online.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 12/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

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

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Redaktionsschluss für Nr. 1/2003: 14. Februar 2003

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!