

BRANDaktuell

Ausbildung:
Förderung, Konsens,
Hintergründe, Wege,
Perspektiven

Seiten 4 - 11

Fortbildung:
Jobrotation in
Brandenburg jetzt mit
Koordinierungsstellen

Seiten 12 - 13

Vorbildung:
EU-Osterweiterung
erfordert andere
Strategien von
Unternehmen

Seiten 20 - 21

Nachbildung:
Bleibende Ergebnisse
der ersten
INNOPUNKT-
Kampagnen

Seite 23

Neubildung:
E-Signatur sorgt für
weniger Papier und
schnelle Wege

Seite 28



**AUSBILDUNG JETZT! - ein Konsens öffnet
Türen auf dem Ausbildungsmarkt**

Titelthema

4 - 11

Der brandenburgische Ausbildungskonsens

Ausbilden, um gute MitarbeiterInnen zu bekommen

Schüler auf die Wirtschaft vorbereiten

Auch in der Biotechnologie werden Fachkräfte knapp

Neue INNOPUNKT-Kampagne fördert Jugendliche mit schlechten Startchancen

Ausbildung im Land Brandenburg - Was das Land und was der Bund fördert

Tipps und Unterstützung für Unternehmen, die ausbilden möchten

Förderinformationen

12 - 16, 30

Jobrotation: In Skandinavien erfolgreich

Suche nach Betrieben, die 'Jobrotation' praktizieren möchten

Hartz III und Hartz IV

PfiFF - Projekt für intensives Fördern und Fordern

Fördernachrichten

Hartz-Reform III und IV im Überblick

Prisma

17, 26 - 28

50. LASA-Aufsichtsratssitzung

Neues Lernen made in Brandenburg

Weiterbildungsdatenbank Brandenburg im neuen Outfit

Bilanz über 10 Jahre LASA-Fachaufsicht

Die E-Signatur kommt mit Sicherheit

EU-Bulletin

18 - 25

Schwerpunkte der Förderung aus dem ESF nach 2006

EU-Osterweiterung - Mit welcher Strategie sollen die Unternehmen reagieren?

Von den europäischen Nachbarn lernen

Was bleibt nach der INNOPUNKT-Förderung?

LASA-Service: Mittelverwaltung für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

EU-Projekt NAMAL suchte erfolgreiche Motivationsmethoden

Rechteck

28

Arbeitsrechtliche Neuregelungen (Folge 1)



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, „Was Hänschen nicht lernt, lernt Hans nimmermehr ...“, so lautet die Quintessenz des Gedichts Rudolf Löwensteins 'Vom dummen Hänschen' und ist heute eine Volksweisheit! Doch im Gegensatz zum dummen Hänschen, der sich in vielen Berufen ausprobieren konnte und an seiner eigenen Dummheit und Faulheit scheiterte, bekommen viele Jugendliche dazu heute erst gar keine Gelegenheit und das aufgrund von Ursachen, die sie selbst nicht verantworten müssen.

Doch weil eben 'Hans es nimmermehr lernt' und das Tun eines dummen Hans' erwiesener Maßen auch schlimme Folgen für die Gesellschaft haben kann, sind die gefragt, die dafür nicht nur die Verantwortung tragen, sondern auch etwas ändern können. Dieser Aufgabe stellt sich der Brandenburger Ausbildungskonsens, der Verantwortliche aus Politik, Bildung und Unternehmen verbindet. Aus diesem Anlass widmet sich das Schwerpunktthema dieser Ausgabe der Situation auf Brandenburgs Ausbildungsmarkt, den Möglichkeiten der Unternehmen, ihrer Verantwortung gerecht zu werden, und den Chancen, die sich damit für die Gesellschaft, den Unternehmen und den Jugendlichen bieten können. Kein Schulabgänger in Brandenburg soll wie der Hans im Gedicht nach Jahren sagen müssen: „... Ach, nun glaub' ich selbst daran, dass aus mir nichts werden kann.“

Außerdem finden Sie in der ersten Ausgabe dieses Jahres selbstverständlich Artikel, die sich mit den Neuregelungen im Zuge der Reformen auf dem Arbeitsmarkt beschäftigen. In diesem Zusammenhang steht auch das Instrument 'Jobrotation', für das jetzt auf Initiative der Agenturen für Arbeit in Eberswalde und Neuruppin die LASA Koordinierungsstellen einrichtete. Sie sollen den Service für Unternehmen verbessern, die mithilfe von Jobrotation Angestellte qualifizieren wollen. Lesen Sie dazu Seiten 12-13.

die Redaktion

Ausbildungssituation

Mangel auf historischer Spitze

2003 war das bislang schwierigste Jahr auf dem Lehrstellenmarkt seit der Wiedervereinigung. Dies ergab eine Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB). Das Ausbildungsplatzangebot, welches auch die unbesetzten Plätze mit einschließt, verringerte sich auf 574.926 (2002: 590.328). So wenig Lehrstellen gab es noch nie!

Dabei gibt es im Bundesgebiet große regionale Unterschiede.

In Süddeutschland sah es für Suchende am Ende des Schuljahres 2002/2003 noch relativ gut aus. In Berlin gestaltete sich die Suche dagegen besonders schwierig. Hier finden zzt. 100 Suchende

nur 83,9 Ausbildungsangebote vor. Gegenüber dem Vorjahr 2002 hat sich die Angebots-Nachfrage-Relation bundesweit um 2,5 Prozentpunkte verschlechtert. Damals gab es für jeweils 100 Nachfrager 99,1 Ausbildungsplatzangebote.

Infos

Weitere Ergebnisse und Tabellen finden Sie im Internet: www.bibb.de

Reformen

Arbeitsmarkt

Neben dem III. und IV. Gesetz 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' trat am 1. Januar auch das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt in Kraft. Das Gesetz enthält vor allem Änderungen im Kündigungsschutz, des Arbeitszeitgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (s. a. S. 29).

Infos

Das Gesetz finden Sie als PDF-Datei in der Internetausgabe von BRANDaktuell unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2004.htm

Informationen für Behinderte

Mehr Chancen

Die Bundesagentur für Arbeit hat ihr Medienangebot für behinderte Menschen im Internet neu geordnet und umgestaltet. Es ermöglicht jetzt auch Sehbehinderten, sich selbst zu informieren. Das Angebot gliedert sich in drei Bereiche:

- > 'Ausbildung Beruf Chancen' für behinderte Arbeitssuchende,
- > 'Gewinn durch Einstellung' für Arbeitgeber,
- > 'Online-Handbuch' für die Beratungs- und Bildungsbranche.

Infos

Internet: www.ausbildungberufchancen.de

Audit zu Vereinbarkeit

Beruf & Familie

Das Audit 'Beruf & Familie®' ist ein Managementinstrument zur Förderung der familienbewussten Personalpolitik, bei dem bereits umgesetzte Maßnahmen begutachtet, das betriebsindividuelle Entwicklungspotenzial aufgezeigt und weiterführende Zielvorgaben festgelegt werden.

1995 wurde im Auftrag der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung der Kriterienkatalog für das Audit Beruf & Familie entwickelt. Einsetzbar in allen Branchen und Betriebsgrößen, erfasst das Audit den Status-quo der familienorientierten Maßnahmen und ermittelt das Entwicklungspotenzial.

Infos

Internet: www.beruf-und-familie.de

Handwerksrecht

Gesetz in Kraft

Zwei Gesetze zur Reform des Handwerksrechts traten zum 1. Januar 2004 in Kraft: das Dritte Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und anderer handwerksrechtlicher Vorschriften und das Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung und zur Förderung von kleinen Unternehmen. Beide Novellen stellen den umfassendsten Liberalisierungsschritt im Handwerksrecht seit 1953 dar. Sie werden zu mehr Wachstum beitragen und Existenzgründungen erleichtern, so die Bundesregierung in der Presseerklärung.

Infos

Beide Novellen finden Sie als PDF-Dateien in der Internetausgabe von BRANDaktuell unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2004.htm



"Frauen sind auf dem Arbeitsmarkt immer noch benachteiligt; auch das führt dazu, dass viele junge Frauen Brandenburg den Rücken kehren."

Günter Baaske, Brandenburger Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen auf der Fachtagung 'Chancengleichheit von Männern und Frauen' (siehe auch S. 31)

Gegen Jugendarbeitslosigkeit

Kooperationsvereinbarung mit BZA

Der Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen e. V. (BZA) traf mit der Bundesagentur für Arbeit (BA) eine Vereinbarung über die verstärkte Integration Jugendlicher unter 25 Jahre, die eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen. Zeitarbeit hat sich als Instrument der Stellensuche inzwischen etabliert. Knapp ein Viertel aller ZeitarbeiterInnen ist unter 25 Jahre alt. Die BA will deshalb die Einstellung Jugendlicher mit Vermittlungshemmnissen fördern.

Infos

BZA, Thomas Läßle, Tel.: (02 28) 7 66 12-14, E-Mail: info@bza.de, Internet: www.bza.de

Erfolgreich auf den Weg gebracht

Der brandenburgische Ausbildungskonsens

Das duale Ausbildungssystem ist nach wie vor das bestimmende Prinzip der deutschen Berufsausbildung. Die beiden Eckpfeiler dieses Systems bilden die praktische Ausbildung im Betrieb und der theoriebetonte Unterricht in der Berufsschule. Diese bewährte Methode kann auf eine lange Geschichte zurückblicken, die Ursprünge gehen dabei weiter zurück als gemeinhin bekannt.



Die Ausbildung im Betrieb hat ihre Wurzeln in der mittelalterlichen Lehre der Handwerksberufe, die Anfänge der Berufsschule liegen in der Sonntags- und der Feiertagsschule.

Schwierige wirtschaftliche Lage verschärft Ausbildungsplatzsituation
Das duale System sollte für junge Menschen im Land Brandenburg ein normaler Weg durch die Berufsausbildung sein.

Der brandenburgische Ausbildungskonsens

Um die Situation auf dem Ausbildungsmarkt zu verbessern, wurde am 30. Juni des vergangenen Jahres in Potsdam der brandenburgische Ausbildungskonsens unterzeichnet, an dem Landesregierung, Wirtschaft, Gewerkschaften und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesanstalt für Arbeit beteiligt sind. Die Partner des brandenburgischen Ausbildungskonsenses wollen erreichen, dass

- > SchulabgängerInnen, die ausbildungswillig und ausbildungsfähig sind, ein Ausbildungsangebot erhalten;
- > möglichst alle Brandenburger Betriebe, die zur Ausbildung berechtigt sind,



Ausbildung jetzt!

Betriebliche Ausbildungsplätze sind nicht nur für die jungen Frauen und Männer nach ihrer Schulzeit wichtig, sondern auch für das Land Brandenburg. Bereits in wenigen Jahren werden auf Grund der demografischen Entwicklung zunehmend gut ausgebildete Fachkräfte Mangelware werden.

Dass die Initiatoren des brandenburgischen Ausbildungsstellenkonsenses die gemeinsame Forderung 'Ausbildung jetzt!' ernst meinen, zeigt sich auch an den beteiligten Institutionen

und Persönlichkeiten: Für die Landesregierung unterzeichneten die Erklärung Ministerpräsident Matthias Platzeck; der Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Günter Baaske; der Minister für Bildung, Jugend und Sport, Steffen Reiche; Wirtschaftsminister Ulrich Junghanns; für den Handwerkskammertag Land Brandenburg Klaus Windeck (Präsident der Handwerkskammer Potsdam); für die Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern des Landes Brandenburg Dr. Ing. Victor Stimming (Präsident der IHK Potsdam); für die Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V. der stellvertretende Hauptgeschäftsführer Klaus-Dieter Teufel; für den DGB der stellvertretende Landesvorsitzende Bernd Rissmann und für die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesanstalt für Arbeit Heinz-Wilhelm Müller, Referatsleiter für Förderung der beruflichen Bildung.

Auf Grund der schwierigen wirtschaftlichen Lage hat sich die Situation in der betrieblichen Ausbildung in Brandenburg in den vergangenen Jahren jedoch verschärft. So können heute längst nicht allen SchulabgängerInnen betriebliche Ausbildungsplätze angeboten werden. Deshalb fördern Bund und Land mithilfe von ESF-Mitteln gemeinsam Ausbildungsplätze für nicht vermittelte Ausbildungsplatzbewerber in betriebsnaher Ausbildung und im Kooperativen Modell. Dafür werden jährlich mehrere 10 Millionen Euro eingesetzt.

tatsächlich ausbilden;

- > die praxisorientierte Berufsvorbereitung in den allgemein bildenden Schulen verbessert wird;
- > das berufsschulische Angebot auch in der Fläche des Landes erhalten bleibt.

Die Jugendlichen werden aufgefordert, sich frühzeitig über Chancen und Anforderungen der Berufswelt und des Arbeitsmarktes zu informieren und die Möglichkeiten flexibel zu nutzen.

Die Partner des Ausbildungsstellenkonsenses wollen künftig eine gemeinsame und abgestimmte Öffentlichkeitsarbeit betrei-



ben. Hierzu gehören auch Besuche bei ausbildenden Betrieben und in Schulen. Ziel ist eine Kampagne, die nachhaltig Ausbildungsplätze schafft und sichert. Eine gemeinsame Arbeitsgruppe der Partner überwacht die Umsetzung der Erklärung und entwickelt weitere praxisnahe Ideen.

Dass dieser Weg erfolgreich ist, zeichnet sich schon jetzt ab. Entgegen allen Befürchtungen, nach denen ein erheblicher Rückgang von betrieblichen Ausbildungsplätzen zu erwarten war, wurden unter erschwerten konjunkturellen Bedingungen im Jahr 2003 11.487 betriebliche Ausbildungsverträge neu abgeschlossen, im Vorjahr waren es 11.665. Damit fiel der Rückgang wesentlich geringer aus als befürchtet.

Die Ausbildungsberater - Unterstützung für Betriebe

Auch in Zukunft sollen die ausbildenden Betriebe Unterstützung finden. Die Industrie- u. Handelskammern (IHK) und die Handwerkskammern (HWK) stehen den Unternehmen mit AusbildungsberaterInnen zur Seite. Hilfe gibt es besonders für die Betriebe, die zum ersten Mal ausbilden. Gleich ob es um die Feststellung der Eignung als Ausbildungsbetrieb, die Beschreibung des Berufsbildes, die Ausbildungsvergütung oder um Fragen zur Berufsschule geht - bei der IHK und der HWK finden die UnternehmerInnen die entsprechenden Ansprechpartner. Dazu kommt die Bereitstellung von Informationsmaterialien, Initiativen wie das 'Netzwerk Zukunft' oder Unternehmerstammtische, die in allen Regionen Brandenburgs stattfinden. □

Marc Dannenbaum,
Christine Bellot

Ausbildung im Land Brandenburg: Wunsch und Wirklichkeit

Im Land Brandenburg können die Schülerinnen und Schüler von bundesweit 360 anerkannten Ausbildungsberufen 180 Berufe wählen. Am häufigsten werden jedoch Ausbildungsverträge in folgenden Berufen abgeschlossen. Dabei liegen die Wünsche und die tatsächlich gewählten Ausbildungen gar nicht so weit auseinander.

Die zehn am häufigsten ausgewählten Ausbildungsberufe (neu abgeschlossene Verträge) im Land Brandenburg im Jahr 2002 nach Geschlecht

Frauen		Männer		
1	Kauffrau im Einzelhandel	693	1 Koch	768
2	Bürokauffrau	556	2 Kraftfahrzeugmechaniker	700
3	Friseurin	436	3 Maler/Lackierer	564
4	Restaurantfachfrau	418	4 Kaufmann im Einzelhandel	482
5	Verkäuferin	399	5 Tischler	444
6	Kauffrau für Bürokommunikation	365	6 Elektroinstallateur	272
7	Hotelkauffrau	312	7 Metallbauer	253
8	Köchin	295	8 Industriemechaniker	
9	Fachkraft im Gastgewerbe	237	Betriebstechnik	240
10	Zahnmedizinische Fachangestellte	231	9 Landwirt	225
			10 Maurer	216

Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge: 7.229

Gesamtzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge: 11.251

Die Top Ten der Wunschberufe (2002, Frauen und Männer)

- 1 Bürokaufmann/-frau
- 2 Kaufmann/-frau Bürokommunikation
- 3 Kaufmann/-frau im Einzelhandel
- 4 Hotelkaufmann/-kauffrau
- 5 Friseur/in
- 6 Zahnmedizinische(r) Fachangestellte(r)
- 7 Verkäufer/in
- 8 Restaurantfachmann/-frau
- 9 Koch/Köchin
- 10 Fachkraft für Gastgewerbe



Bäckerei Exner

Ausbilden, um gute MitarbeiterInnen zu bekommen

Es hat wohl noch kein Jahr gegeben, in dem die Bäckerei Exner in Beelitz nicht ausgebildet hat. Seit der Gründung 1976 ist das Unternehmen kräftig gewachsen und beschäftigt heute 80 MitarbeiterInnen in Produktion, Verkauf und Vertrieb.

Tobias Exner, Juniorchef des Unternehmens, sieht Ausbildung als gesellschaftliche Aufgabe und - vor allem - als das wichtigste Mittel für seine Personalplanung. „Ich bilde aus, weil ich gute Mitarbeiter brauche“, sagt er. Drei von den

selbst auszubilden, obwohl es nicht immer so klappt, wie er es gerne hätte. Den letzten Lehrling aus der Backstube hat er nach wenigen Monaten wieder entlassen. Mal kam er nicht zur Arbeit, ein anderes Mal rauchte er heimlich - ein Un-



Qualifizierte Fachkräfte ausbilden: Nicole Fischer (li.) hat in der Bäckerei Exner Verkäuferin gelernt und ihre Ausbildung 2002 abgeschlossen. Nicole Schulz (re.) lernt in der Bäckerei Exner seit September 2003.

zwölf angestellten Bäckern hat der Betrieb selbst ausgebildet. Jedes Jahr stellt Exner zwei bis drei Auszubildende im Verkauf und einen in der Backstube ein. Bekommt er eine Förderung, nimmt er pro Bereich noch zusätzlich einen dazu.

Billige Arbeitskräfte seien Lehrlinge nicht, sagt er. Im Gegenteil, sie kosten viel Geld: Häufig seien sie nicht da, sondern in der Schule. Er müsse zumindest im ersten Lehrjahr eine Arbeitskraft zu ihrer Betreuung abstellen und mancher Teig müsse weggeworfen werden, weil etwas falsch gemacht wurde.

Doch auch wenn fertig ausgebildete Gesellen eingestellt werden, ist es für seinen Betrieb nicht ganz umsonst. „Die Leute, die ich einstelle, muss ich erst einmal qualifizieren, damit sie unsere Qualitätsansprüche etwa bei der Hygiene erfüllen können“, erzählt Exner. Und so setzt er weiter darauf, seine Fachkräfte

ding in der Bäckerei. Über solche Leute ärgert sich Exner. „Die nehmen jemand anderem den Ausbildungsplatz weg“, sagt er. Doch die Auswahl der Lehrlinge ist nicht einfach. Im vergangenen Jahr hatten sich acht Schulabgänger für eine Lehre in der Backstube beworben, vier von ihnen hatte Exner wegen zu schlechter Noten nicht in Betracht gezogen. „Ein Bäcker muss auch rechnen können“, erklärt er. Er weiß, dass sich nicht die besten bei ihm bewerben. Die Löhne, die in der Bäckerei gezahlt werden, sind niedrig. Aber gute Leute bekommen nach ihrer Lehre bei ihm einen festen Arbeitsplatz. Damit die Auswahl für ihn einfacher wird, hat er ein Rundschreiben für die Schulen in der Umgebung vorbereitet, in dem er darstellt, was er von Lehrlingen erwartet und was eine Ausbildung in der Bäckerei Exner den SchulabgängerInnen bietet. □ (jac)

Für eine Ausbildung stimmen die Voraussetzungen nicht

„Die Auftragsstruktur hat sich geändert.“

Klaus-Dieter Lambusch ist Chef der Zossener Maler GmbH. Mit 14 gelernten Malern ist die GmbH kein ganz kleiner Handwerksbetrieb. Doch seit einigen Jahren bildet Lambusch nicht mehr aus. „Ich kann keinen Auszubildenden mehr umfassend etwas beibringen“, bedauert Lambusch. Grund dafür ist, dass sich die Auftragsstruktur der Maler GmbH in den vergangenen Jahren stark verändert hat. Hatte er früher noch viele Privatkunden, sind heute fast ausschließlich Bauträger seine Auftraggeber. In den Neubauten kleben Lambusch und seine Angestellten Raufasertapeten und malen sie dann über. Das ist alles. Und das reicht nicht, um einem Azubi das Malerhandwerk beizubringen.

„Es gab Zeiten, da hatten wir bis zu sieben Lehrlinge gleichzeitig“,

erzählt Günter Herold. Das war in den Jahren 1997 und 1998. Damals hatte die Sanitär-, Heizung- und Bauklempnerei Herold in Potsdam insgesamt 20 Mitarbeiter. Heute sind es noch fünf, unter ihnen kein einziger Auszubildender. Für Günter Herold gibt es zwei Voraussetzungen, damit er wieder ausbildet: Seine wirtschaftliche Situation muss einen Lehrling tragen und die Schulzeugnisse der Ausbildungsplatzbewerber müssen stimmen. Beides sei derzeit nicht der Fall, so Herold.

„Ich würde sofort wieder einen Lehrling einstellen.“

1997 hatte der letzte Lehrling der 'Elegant' Friseur und Körperpflege GmbH ausgelernt. Heute arbeiten in den acht 'Elegant' Kosmetik- und Friseursalons in Zossen und Umgebung nur noch die 33 Fachkräfte. Gerlinde Breidel, Geschäftsführerin der 'Elegantgeschäfte' nennt wirtschaftliche Gründe, weshalb sie in den letzten Jahren nicht mehr ausgebildet hat. Allein in Zossen seien vier neue Kosmetik- und Friseursalons aufgemacht worden. Gleichzeitig leisten sich die KundInnen einen Besuch nicht mehr so häufig. Zwar ist sie enttäuscht, dass die letzten Auszubildenden nach Abschluss der Lehre sich woanders eine Arbeit suchten, schließlich hat sie ausgebildet, um sich gute Fachkräfte heranzuziehen. Dennoch würde sie sofort wieder einen Lehrling einstellen, wenn es die wirtschaftliche Situation des Betriebes zuließe.

Kooperation Schule-Wirtschaft motiviert Schüler

Das meint Anke Schuldt von der IHK Cottbus. Anke Schuldt ist in ihrem Kammerbezirk für Ausbildungsfragen zuständig.

- Frau Schuldt, viele Betriebe beklagen sich über SchulabgängerInnen. Wo liegen die Probleme?

Viele Schüler haben große Schwächen im Rechnen und mit der deutschen Sprache. Das war vor zehn Jahren noch nicht so ausgeprägt. BASF führt seit 20 Jahren den gleichen Test mit Ausbildungsplatzbewerbern durch. Seit Anfang der 90er Jahre sind die Ergebnisse in Mathematik und Deutsch kontinuierlich schlechter geworden. Inzwischen erteilt die Hälfte der Ausbildungsbetriebe in unserem Kammerbezirk ihren Lehrlingen Nachhilfeunterricht. Hinzu kommt, dass häufig eine positive Arbeitseinstellung und Leistungsbereitschaft fehlen, ebenso wie die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten.

- Wie viele Jugendliche betrifft das pro Jahrgang?

Etwa 15 Prozent der Schulabgänger sind für eine betriebliche Ausbildung nicht geeignet. Fast die Hälfte der Jugendlichen schätzt ihre Fähigkeiten unrealistisch ein. Wir haben eine klassische Schere: Die Ausbildungsberufe werden immer anspruchsvoller, gleichzeitig sinkt das Leistungsniveau der Auszubildenden.

- Können Kooperationen zwischen Unternehmen und Schulen helfen?

Wir legen großen Wert auf diese Kooperationen, weil darüber traumhafte Vorstellungen der Schüler von Berufen gerade gerückt werden. Plötzlich begreifen sie, dass etwa Arbeit im Gastgewerbe auch Arbeit an Feiertagen bedeutet. Wir haben beobachtet, dass Schüler von Schulen, die solche Kooperationen haben, aufgeklärter und auch motivierter sind.

- Wie viele Ihrer Mitgliedsbetriebe bilden aus?

Wir haben rund 2.500 bis 2.800 Mitgliedsunternehmen in unserem Kammerbezirk, die ausbildungsfähig wären. Davon bilden etwa 60 Prozent aus. Das größte Problem, das viele Betriebe davon abhält auszubilden, ist die schwierige konjunkturelle Lage. Viele Unternehmen haben zu wenig Aufträge, um einen Lehrling zu beschäftigen. Hinzu kommt, dass gerade für kleine Betriebe die Ausbildungsvergütung zu hoch ist. □ (jac)

Schüler auf die Wirtschaft vorbereiten

Seit 1999 kooperiert die Realschule Lübbenau mit Vattenfall

„Mitte der 90er Jahre fingen auf einmal Unternehmen an, sich über die Schulabgänger zu beklagen“, erzählt Norbert Badack, Schulleiter der Realschule in Lübbenau. Damals hat die Schule begonnen, Manager einzuladen. „Die Manager haben uns gesagt, was die Schüler alles wissen müssen und wir haben gesagt, was Schule leisten kann und was nicht“, erinnert sich Badack.

Aus diesen Kontakten hat sich seit 1999 eine feste Kooperation mit dem Unternehmen Vattenfall Europe, damals noch VEAG, entwickelt. Vattenfall ist der größte Arbeitgeber in der Region - und der größte Ausbildungsgeber. Mehr als

den SchülerInnen der Umgang mit diesen Worten der Höflichkeit näher gebracht, denn ihr Gebrauch entscheidet mit darüber, ob jemand einen Ausbildungsplatz bekommt oder nicht. Die richtigen Tischmanieren lernen die SchülerInnen



Schülerinnen und Schüler der Realschule Ehm-Welk

1.000 Lehrlinge lernen zurzeit in den verschiedenen Unternehmensteilen und Ausbildungsstätten des Konzerns.

Bewerbungstraining und Kniggeseminar

Eine Eintrittskarte für eine Ausbildung bei Vattenfall ist die Kooperation zwischen der Schule und dem Unternehmen für die SchülerInnen der Realschule Lübbenau nicht. „Aber wir versuchen, den Schülern klar zu machen, welche Anforderungen an sie gestellt werden“, sagt die Leiterin des Vattenfall Qualifizierungszentrums Carola von Bronk. Das geschieht etwa in dem Bewerbungstraining, welches das Unternehmen für die SchülerInnen der 9. Klassen anbietet. „Die Schüler merken, wie schwierig es ist, auf die Fragen zu antworten, die in Bewerbungsgesprächen gestellt werden“, erzählt von Bronk. Viele können keine Antwort darauf geben, warum sie gerade diesen oder jenen Beruf lernen möchten. Und auch die Frage nach ihren Stärken und Schwächen können viele nicht beantworten. Die Teilnahme am Bewerbungstraining ist freiwillig, ebenso die Teilnahme am Kniggeseminar, das vergangenes Jahr das erste Mal angeboten wurde. Dennoch hätten bei beiden Seminaren gut 70 Prozent der SchülerInnen mitgemacht, sagt Badack.

‘Bitte’, ‘Danke’, ‘Guten Tag’ und ‘Auf Wiedersehen’. Im Kniggeseminar wird

bei einem Essen, das Lehrlinge des Vattenfaller Seminarhotels ausrichten.

Ein weiterer Bestandteil der Kooperation sind regelmäßige Exkursionen zum Kraftwerk Jänschwalde und zu den Ausbildungsstätten des Unternehmens.

Engagement für die Zukunft

Vattenfall engagiert sich mit Zeit und Geld in der Kooperation. Das Unternehmen richtet den Schulball aus oder stellt Schülerarbeiten in seinen Räumen aus. SchülerInnen dürfen im Seminarhotel des Unternehmens bei großen Veranstaltungen mithelfen und so erste Kontakte knüpfen und die Arbeit in diesem Unternehmensteil kennen lernen. Es ist aber ein Engagement, von dem sich Vattenfall eine Rendite verspricht. „In ein paar Jahren wird es zu wenig Lehrstellenbewerber geben“, sagt von Bronk. Dann, so hofft sie, sollen sich die guten SchülerInnen auch weiterhin für eine Ausbildung bei Vattenfall interessieren.

Die Kooperation mit der Realschule ist Teil der Personalentwicklung

Denn Vattenfall muss für seinen Nachwuchs sorgen, obwohl das Unternehmen in den vergangenen Jahren Personal abgebaut hat. Das Durchschnittsalter der Beschäftigten liegt bei 43 Jahren und es dauert sehr viele Jahre, bis aus einem Auszubildenden ein erfahrener Meister geworden ist. □ (jac)

Auch in der Biotechnologie werden Fachkräfte knapp

Trotz wirtschaftlich schwieriger Jahre gute Beschäftigungschancen in der Branche

Wer sich heute für eine Ausbildung zur oder zum technischen AssistentIn entscheidet, ist klug beraten, sich in Richtung Biotechnologie zu spezialisieren. Das meint jedenfalls Dr. Christian Ehler, Geschäftsführer der BIOTECH GmbH, der Betreibergesellschaft des BioTechnologieZentrums Hennigsdorf.

„Arbeitslose biotechnologische Assistenten gibt es kaum“, sagt Ehler. Wenn ein Biotechnologie-Unternehmen aufgeben müsste, fänden die technischen AssistentInnen schneller noch als die AkademikerInnen einen neuen Job, so Ehler.

Die Jobaussichten in der Branche sind immer noch gut, obwohl im Jahr 2002 die Zahl der Beschäftigten um sieben Prozent zurückgegangen ist. Und auch im vergangenen Jahr ist nach Einschätzungen von Dr. Kai Bindseil, Leiter des BioTOP Aktionszentrums, die Beschäftigung geschrumpft. Grund für den Rückgang seien insbesondere im Jahr 2002 In-

solvenzen als auch Personalabbau der Unternehmen in beiden Jahren. Doch hätten 2003 die Unternehmensgründungen wieder angezogen, so Bindseil, und die wirtschaftliche Lage vieler Unternehmen hätte sich im zweiten Halbjahr stabilisiert. Für Anfang 2005 rechnet er sogar mit einem Engpass bei den Fachkräften. „Die Unternehmen stellen sich dem Fachkräfteproblem noch nicht“, bedauert Bindseil. Jedes Unternehmen sollte prüfen, ob es nicht zusammen mit dem Ausbildungsverbund zukünftig selbst seine Fachkräfte ausbilden könne, fordert er. □ (jac)

„Weiterbildung ist ein ganz wichtiges Thema“

sagt Dr. Christian Ehler vom BioTechnologieZentrum Hennigsdorf.

- Biotechnologie-Unternehmen brauchen hoch qualifizierte MitarbeiterInnen. Wo kommen diese her?

Gebraucht werden vor allem speziell qualifizierte AkademikerInnen, beispielsweise Ärzte, die etwas von klinischer Forschung verstehen, oder InformatikerInnen, die molekularbiologische Prozesse am Computer simulieren können. Solche Fachleute gibt es kaum auf dem Markt - die Universitäten bieten biotechnologische Zusatzqualifikationen selten an und die StudentInnen kennen die Berufsbilder in der Biotechnologiebranche nicht. Deshalb ist Weiterbildung in unserer Branche ein ganz wichtiges Thema.

Das gleiche gilt für die technischen AssistentInnen. Es werden viele medizintechnische oder chemisch-technische AssistentInnen ausgebildet, es gibt aber zu wenig Ausbildungsgänge speziell für biotechnologische AssistentInnen.

Deshalb haben wir einen Bildungsträger an unseren Standort geholt, der spezifisch auf die Bedarfe der Unternehmen hin qualifiziert.

- Bilden Unternehmen der Biotechnologie-Branche ihre technischen AssistentInnen selber aus?

Nein, nur wenige Unternehmen bilden aus. Viele Biotechnologie-Unternehmen sind Start-up-Firmen, die noch nicht län-

ger als fünf Jahre am Markt sind, etwa 80 Prozent der Unternehmen haben zwischen 3 und 15 MitarbeiterInnen. Diese Unternehmen sind zu klein, um eine breite Ausbildung zu ermöglichen. Häufig fehlt ihnen auch ein geeigneter Ausbilder. Außerdem ist eine biotechnologische Ausbildung sehr teuer, das können unsere Firmen nicht bezahlen.

- Woher bekommen die Firmen dann ihre technischen AssistentInnen?
- Viele Betriebe kooperieren mit den Oberstufen-Zentren. In den Zentren bekommen die Lehrlinge die Grundausbildung und gehen für Praktika in das kooperierende Unternehmen, um die speziellen Anforderungen kennen zu lernen. □ (jac)



Biotechnologie-Standort Berlin-Brandenburg

- > Rund 165 Biotechnologie-Unternehmen arbeiten derzeit in Berlin und Brandenburg, davon etwa 60 im Land Brandenburg.
- > Rund 80 Prozent der Unternehmen haben zwischen 3 und 15 MitarbeiterInnen.
- > Gut die Hälfte der Unternehmen sind nicht älter als fünf Jahre.
- > 2002 war ein schwieriges Jahr für die Branche. 18 Unternehmen mussten aufgeben, das waren rund 10 Prozent aller Firmen. Die Zahl der Beschäftigten sank um 7 Prozent.
- > Das Jahr 2003 haben 7 Firmen nicht überstanden. Gleichzeitig gab es aber 15 Neugründungen.

Ausbildung

- > Im Jahr 2003 bildeten fünf Unternehmen in den Berufen BiologieLaborantIn und ChemieLaborantIn mit Schwerpunkt Biotechnologie aus. Diese Unternehmen sind einen Ausbildungsverbund mit dem bbz Chemie in Berlin eingegangen.

BioTechnologieZentrum Hennigsdorf

13 Unternehmen mit 420 MitarbeiterInnen arbeiten im BioTechnologieZentrum. Das BioTechnologieZentrum hat sich auf Unternehmen aus dem Bereich Life Sciences for Health spezialisiert, also Firmen, die beispielsweise neue Medikamente entwickeln oder klinisch erproben. Zum Konzept des Zentrums gehört, dass ein Bildungsträger gewonnen wurde, der Qualifizierungen anbietet, die speziell auf die Bedarfe der ansässigen Unternehmen ausgerichtet sind.

Aktionszentrum BioTOP

Das Aktionszentrum BioTOP Berlin-Brandenburg ist die Anlauf- und Koordinationsstelle für alle Belange der Biotechnologie in der Region Berlin-Brandenburg. BioTOP ist eine Initiative der Technologiestiftung Innovationszentrum Berlin und wird von folgenden Vertragspartnern getragen:

- > Land Berlin,
- > Land Brandenburg,
- > Verband der Chemischen Industrie, Landesverband Nordost.

Ausbildung für alle

Neue INNOPUNKT-Kampagne fördert Jugendliche mit schlechten Startchancen

Jeder Jugendliche zwischen 15 und 25 Jahren muss die Chance einer beruflichen Zukunft haben. Doch derzeit scheitern im Land Brandenburg etwa 14 Prozent eines Jahrgangs am Übergang von der Schule zum Beruf.

Übergreifendes Ziel für das MASGF ist deshalb die 'Ausbildung für alle' - auch für Jugendliche, bei denen die Ausgangsbedingungen der persönlichen und sozialen, der schulischen und beruflichen Entwicklung gestört sind. Mithilfe der neuen

INNOPUNKT-Kampagne 'Integrative regionale Modelle zur Verbesserung der Ausbildungschancen und -fähigkeit von Jugendlichen mit schlechten Startchancen - vor und während der Ausbildung' sollen diese Jugendlichen für eine betriebliche Ausbildung fit gemacht werden.

Dabei handelt es sich nicht nur um eine kleine Gruppe. Nach dem neuesten Bericht der Bildungskommission der Länder Berlin und Brandenburg ist davon auszugehen, dass mindestens ein Viertel eines Altersjahrganges mit dem Abschluss der Sekundarstufe I - Abschluss nach der zehnten Klasse - nicht die Ausbildungsfähigkeit erreicht hat.

Die Projekte des Ideenwettbewerbs sollen Maßnahmen zur Verbesserung der Startchancen in betriebliche Ausbildung enthalten. Dafür ist eine Potenzialanalyse notwendig, anhand deren Ergebnisse eine Hilfe- und Eingliederungsplanung aufgebaut wird.

Eine integrative Jugend- und Berufsbildungspolitik bedarf vor allem einer engeren Kooperation zwischen Wirtschaft und Bildungsträgern einerseits sowie beruflichen Schulen andererseits. Adressaten der Kooperation sind: Arbeitsämter, örtliche Jugend- und Sozialhilfeträger, Schulen, Bildungsträger, Sozi-

alpartner.

Deshalb sollen die Projekte der neuen Kampagne integrative, regionale Konzepte entwickeln, die die regionalen Verantwortungsträger zusammenführen. Von den Trägern wird erwartet, dass

- > ihre individuellen Angebote für die Jugendlichen offensiv deren Potenziale aufspüren und nutzen,
- > sie das soziale Umfeld einbinden,
- > sie kleine und mittlere Unternehmen in ihre Aktivitäten einbinden sowie
- > übertragbare Konzepte entwickeln.

Alle Projekte müssen im Sinne des Gender Mainstreamings die Chancengleichheit von Mädchen und jungen Frauen fördern. Bei der Planung der Projekte sollen typische Sozialräume ausgewählt werden. Erfolgreiche Modelle sollten in eine Regelfinanzierung münden.

Von den Trägern werden besondere Erfahrungen mit ähnlichen Projekten und gute Kontakte zu relevanten Institutionen und Organisationen erwartet.

Die Kampagne wird voraussichtlich Mitte März ausgeschrieben. □ (jac)

Infos

- Internet: www.innopunkt.de
- Themenverantwortliche bei der LASA Brandenburg GmbH: Matthias Vogel, Achim Hartisch, Tel.: (03 31) 60 02-2 00
- Eine Informationsmappe kann bei der LASA ab 17. März telefonisch angefordert werden, Tel.: (03 31) 60 02-2 00

Laufende Projekte zur Förderung Benachteiligter

Good Practice Center Benachteiligtenförderung: Anbieter-Datenbank

Die Anbieter-Datenbank gibt einen Überblick über Einrichtungen, die sich für die berufliche Bildung von Benachteiligten einsetzen.

Internet: www.good-practice@bibb.de

BMBF-Programm: Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)

Das Programm läuft von 2001 bis 2005. Das Antragsverfahren ist abgeschlossen. Infos zu den Projekten:

E-Mail: Hans-Peter.Albert@dlr.de,
Astrid.Fischer@dlr.de

Die Entwicklungsinitiative 'Neue Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf' ist Teil des BQF-Programms. Sie wird in 24 Arbeitsämtern erprobt, u. a. im Bezirk Eberswalde.

Wettbewerb des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) 'Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze in den neuen Ländern'

Das BIBB hat die Wettbewerbsbeiträge veröffentlicht. Die Broschüre 'Regionale Kooperation für Ausbildungsplätze: Good Practice in den neuen Ländern 2003' kostet 14,80 Euro. Bestellung: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG, PF 10 06 33, 33506 Bielefeld; Tel.: (05 21) 9 11 01-11, Fax: -19, E-Mail: service@wbv.de

Der Wettbewerb ist Bestandteil des Vorhabens 'Regionalberatung zur Sicherung und Weiterentwicklung des Ausbildungsplatzangebots in den neuen Ländern'. Die 14 prämierten Beiträge sind im Internet unter: www.regiokom.de abrufbar.

JobArt

ist ein Konzept für die Ausbildungsvorbereitung junger Menschen, die noch nicht die Ausbildungsreife haben. JobArt-Newsletter im Internet: www.jobart.org

„Wir wollen ein stimmiges Gesamtkonzept“

Dr. Gisela Eckstein ist im MASGF zuständig für die Erstausbildung. Ihr kommt es darauf an, mit der Kampagne innovative Ideen zu entwickeln und umzusetzen.

● Frau Dr. Eckstein, welche Ziele verfolgt die INNOPUNKT-Kampagne? Es sollen innovative Methoden und Herangehensweisen entwickelt werden, um die heterogene Zielgruppe der Jugendlichen mit schlechten Startchancen zu erreichen, die auf eine Einmündung in betriebliche Ausbildung gerichtet sind. Bedarfsorientiert sollen die Konzepte darauf gerichtet sein, die Interessen der Jugendlichen mit den Bedarfen der Wirtschaftsentwicklung und der Sicherung des Fachkräftenachwuchses der Region zu verknüpfen. Es ist unerlässlich, dabei kleine und mittlere Unternehmen aus der Region einzubeziehen, damit Jugendliche mit schlechten Startchancen in Betrieben ihre Ausbildung absolvieren können.

● Wie sollen sich die INNOPUNKT-Projekte von bestehenden Projekten zur Förderung benachteiligter Jugendlicher abgrenzen?

Es sollen Antworten auf die jahrelang bekannte Problematik gegeben werden, dass vielfältige Unterstützungsprogramme nebeneinander herlaufen, ohne ausreichend zusammen zu wirken und ohne die Jugendlichen attraktiv und altersgemäß anzusprechen. Hier möchten wir, dass Vernetzungen zwischen den unterschiedlichen Fördermöglichkeiten - sei es vom Bund oder vom Land - zustande kommen. Bei INNOPUNKT geht es um ein schlüssiges Gesamtkonzept, das strukturelle und inhaltliche Kriterien stimmig verknüpft. □ (jac)

Ausbildung im Land Brandenburg

Was das Land und was der Bund fördert

Eine fundierte Ausbildung ist für junge Leute der wichtigste Schritt in das Berufsleben. Deshalb fördern das Land Brandenburg und die Bundesregierung Unternehmen, damit sie ausbilden können oder schulische Ausbildungen für junge Leute, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden.

Ausbildungsverbünde

Gerade kleine Ausbildungsbetriebe stehen oft vor der Schwierigkeit, dass sie gerne ausbilden möchten, aber nicht alle Tätigkeiten vermitteln können, die in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind. Hier gibt es die Möglichkeit, dass sich mehrere Betriebe, Bildungsträger, Kammern oder Kreishandwerkerschaften zu



einem Ausbildungsverbund zusammenschließen. Die Ausbildung im Verbund ermöglicht es, sich die Ausbildung von Jugendlichen 'zu teilen', d. h. jeweils ein Betrieb des Verbundes vermittelt der/dem Auszubildenden die Fähigkeiten, die nur in diesem Unternehmen vorhanden sind. Zur Organisation der Verbundausbildung fördert das Arbeitsministerium die Projekte 'Externes Ausbildungsmanagement' bei den Industrie- und Handelskammern des Landes.

Der Umfang und die Höhe der Förderung für eine/n Auszubildenden beträgt 15 Euro in kaufmännischen Berufen und 20 Euro in gewerblich-technischen Berufen pro Tag. Die Gesamthöhe der Förderung beträgt maximal 4.200 Euro in den kaufmännischen und höchstens 6.000 Euro in den gewerblich-technischen Berufen für die reguläre Ausbildungszeit.

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk

Außerdem wird die überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk durch Bund und Land gefördert. Es handelt sich hierbei um überbetriebliche Lehrgänge in anerkannten Ausbildungsberufen in der Grund- und Fachstufe.

Der Umfang und die Höhe der Fördersumme betragen in der Grundstufe 2/3 der anerkannten Lehrgangskosten pro TeilnehmerIn und Woche. In der Fachstufe fördert das Land in Höhe des Fördersatzes des Bundes pro TeilnehmerIn und Woche. Weiterhin werden Grundstufenlehrgänge in handwerklichen Berufen mit 31 Euro pro TeilnehmerIn und

Woche bezuschusst. Für die Internatsunterbringung werden 38 Euro pro Woche und TeilnehmerIn gezahlt.

In der Landwirtschaft werden von

den insgesamt für die überbetriebliche Ausbildung entstehenden Kosten je TeilnehmerIn Lehrgangsgebühren und Unterkunft, jedoch höchstens bis zu 350 Euro pro Lehrgangswoche und TeilnehmerIn berücksichtigt, wobei die Unterkunftszuschüsse max. 40 Euro pro Lehrgangswoche betragen. Investitionen sind von der Förderung ausgeschlossen.

Förderung für Unternehmen durch das BMWA

Mittelständische Unternehmen, die Auszubildende einstellen, werden im Rahmen des Programms 'Kapital für Arbeit' von der KfW Mittelstandsbank gefördert. Die Förderung erhalten mittelständische Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft (produzierendes Gewerbe, Handwerk, Handel, sonstiges Dienstleistungsgewerbe), die sich mehrheitlich in Privatbesitz befinden und freiberuflich Tätige, z. B. ÄrztInnen, SteuerberaterInnen, ArchitektInnen. Der Umsatz des Unternehmens oder einer Unternehmensgruppe darf 500 Millionen Euro nicht überschreiten. Gefördert werden alle Investitionen und Aufwendungen im Rahmen eines Vorhabens einschließlich der Kosten, die mit der Schaffung der Arbeits-

plätze und mit Qualifizierungsmaßnahmen verbunden sind. Zu einem Vorhaben gehören z. B. Investitionen, Ausstattungen der neuen Arbeitsplätze, Warenlager, Betriebsmittel oder Schulungskosten für die neuen Beschäftigten. Im Rahmen dieser Förderung werden bis zu 100 Prozent der förderfähigen Kosten des Vorhabens, maximal aber 100.000 Euro je neu geschlossenes Arbeitsverhältnis finanziert. Die Finanzierung umfasst einen klassischen Kredit (Fremdkapitaltranche) und ein Nachrangdarlehen (Nachrangtranche). Eine Förderhöchstgrenze pro Unternehmen besteht nicht. Der Umfang der geplanten Einstellungen muss aber im Einklang mit den Zukunftsaussichten des Unternehmens stehen. □

Marc Dannenbaum, Christine Bellot

Infos

Ausbildungsverbünde:

- Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Internet: www.lasa-brandenburg.de/pz/foeprog/bab/bab.htm

Überbetriebliche Lehrlingsunterweisung im Handwerk:

- Landesamt für Soziales und Versorgung (LASV), Dez. 15, Weinbergstraße 10, 03050 Cottbus; Tel.: (03 55) 4 76 53 31
- Broschüre: 'Fachkräftesicherung im Land Brandenburg - Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen und Betriebsräte', Herausgeber: MASGF Land Brandenburg, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam; Internet: www.masgf.brandenburg.de





Fünf Schritte zur Ausbildung

Tipps und Unterstützung für Unternehmen, die ausbilden möchten

Fünf Schritte sind für UnternehmerInnen, die ausbilden wollen, zu beachten. In der nachfolgenden Übersicht sind die einzelnen Schritte aufgeführt und erläutert.

	Fünf Schritte	Unterlagen, Informationen, Rechtliche Grundlagen	Unterstützung durch/ Antragstellung bei	Bemerkungen/ Hinweise
1.	Feststellen der/des Berufe(s), in denen/dem ausgebildet werden soll	Berufsbilder und Verordnungen über die Berufsausbildung; Ausbildung und Beruf; Ausbildungsfibel der Agentur für Arbeit	IHK/HWK; Agentur für Arbeit; externes Ausbildungsmanagement bei der IHK	AusbildungsplatzentwicklerInnen sowie BerufsberaterInnen in der zuständigen Agentur für Arbeit konsultieren
2.	Erlangen der Eignung/ Ausbildungsberechtigung	Berufsbildungsgesetz; Verordnung zur Berufsausbildung; Jugendarbeitsschutzgesetz, Betrieblicher Ausbildungsplan; Ausbildereignungsverordnung (AEVO)	Feststellung durch die zuständigen AusbildungsberaterInnen der IHK/HWK vor Ort im Unternehmen	Anzeige über die Abteilung Berufsberatung der Agentur für Arbeit oder gleich direkt zur IHK/HWK; Besuchstermin mit AusbildungsberaterInnen vereinbaren
3.	Suche und Auswahl der BewerberInnen	Ausbildungsfibel der Agentur für Arbeit; Brandenburgisches Schulgesetz	Zuständige Agentur für Arbeit, Abteilung Berufsberatung; Zeitungsanzeige, Internet der IHK/HWK; öffentliche Aushänge, Schulen	Personal- und Beratungsgespräche durchführen
4.	Erladigung notwendiger Formalitäten	Berufsausbildungsvertrag ausgefüllt der IHK/HWK einschließlich der sachlich-zeitlichen Gliederung und Ausbilderkarte zusenden; Lehrlinge zur Berufsschule anmelden	Ausbildungsberater/in der IHK/HWK stehen ergänzend zum Eignungsgespräch zur Seite	Berufsausbildungsvertrag wird nach Eintragung in das Verzeichnis der BA-Verhältnisse mit Registriernummer kurzfristig zurückgesandt
5.	Finanzielle Unterstützung einer Berufsausbildung	Fördermittel gemäß den jeweiligen Bestimmungen der Richtlinie des MASGF <ul style="list-style-type: none"> • Verbundausbildung Förderung durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit <ul style="list-style-type: none"> • Kapital für Arbeit 	Die IHK/HWK bestätigt das Vorliegen der Voraussetzungen zur Förderung; Antragstellung bei der LASA	Antragstellung bei der LASA

Klebeffekt mit Jobrotation



Ralf Böhnke von der Agentur für Arbeit Eberswalde und Mitinitiator der Koordinierungsstellen Jobrotation wurde von BRANDaktuell nach Hintergründen und erhofften Ergebnissen befragt.

• Was waren die Gründe für die Einrichtung der Koordinierungsstellen? Von Jobrotation erhoffen wir uns den 'Klebeffekt', d. h. der Arbeitssuchende wird von dem Arbeitgeber nach Vertretungsende weiterbeschäftigt. Ausgehend von dieser Hoffnung versuchten die Agenturen für Arbeit, Jobrotation in der Region Uckermark und Barnim zu forcieren. Dies ist uns leider nicht so gelungen, wie wir uns es gewünscht hätten.

Wir haben deshalb Partner gesucht, welche die Thematik voranbringen. Die LASA Brandenburg ist ein solcher Partner, weil die Kopplung der Weiterbildungsberatung mit der Thematik Jobrotation eine optimale Ergänzung darstellt und wir somit nicht bei Null anfangen. Die Koordinierungsstellen werden praktisch als Dienstleister für die Agentur für Arbeit tätig. Damit wird Jobrotation zielgerichtet am Markt platziert und die Arbeit auf mehrere Schultern verteilt.

• Die Koordinierungsstellen bieten den Betrieben ein 'Rund-um-Paket' an - was verbirgt sich dahinter?

Dies beinhaltet die Beratung der Firmen zu Förderinstrumenten, die Suche nach einer passenden Qualifizierungsmaßnahme und einem passenden Vertreter sowie die Vorbereitung der Antragstellung. Der Betrieb muss nur noch vom Sinn der Jobrotation und den damit verbundenen betrieblichen Vorteilen überzeugt werden. Wenn dies geschafft ist, dann soll der verwaltungstechnische Teil nicht mehr als Belastung empfunden werden, denn hier unterstützt die Koordinierungsstelle. Sie soll dann praktisch im Auftrag des Arbeitgebers tätig werden und das weitere Procedere in die Hand nehmen.

Jobrotation: In Skandinavien erfolgreich

In Deutschland lassen die Erfolge noch auf sich warten

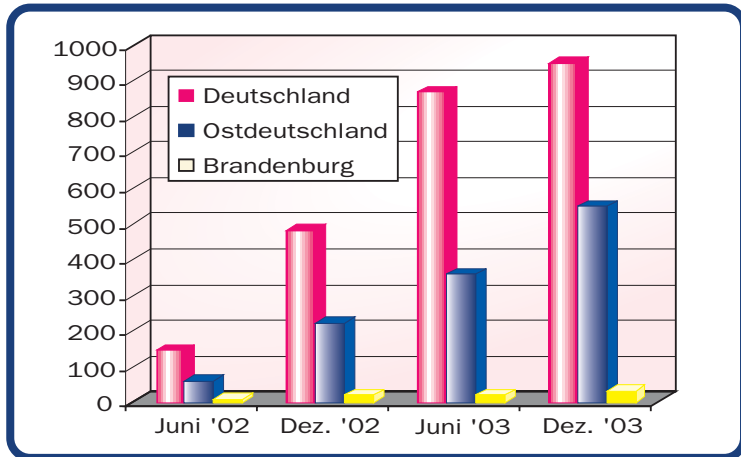
Das Prinzip von Jobrotation ist einfach: Während Betriebe ihre MitarbeiterInnen weiterqualifizieren, stellen sie arbeitslose 'StellvertreterInnen' ein, deren Lohn bezuschusst wird. Es werden also zwei Fliegen mit einer Klappe geschlagen. Die Unternehmen bekommen die Möglichkeit, ihre MitarbeiterInnen mit dem neuesten Know-how zu qualifizieren und damit dem Facharbeitermangel vorzubeugen. Gleichzeitig wird Arbeitslosen die Chance geboten, wieder Arbeitsluft zu schnuppern und sich in einem Betrieb zu bewähren. Wenn sie Glück haben, wird ihnen von der Firma anschließend ein festes Arbeitsverhältnis angeboten.

In Skandinavien - vor allem in Dänemark - ist die Ende der neunziger Jahre eingeführte Jobrotation zum Erfolgsmodell geworden. Kombiniert mit anderen Fördermöglichkeiten, wie Sabbatical, Erziehungs- und Bildungsurlaub, haben sich die Jobrotationsmodelle in allen Bereichen, vor allem aber im öffentlichen Sektor und in Großbetrieben, durchgesetzt.

ningsmaßnahmen.

Doch die Förderung hat bisher nicht viel bewirkt. In Deutschland ist Jobrotation noch nicht auf der Erfolgsspur, wie die Grafik zeigt. Mittlerweile gibt es einige Best-Practice-Beispiele, die das Modell zumindest für spezielle Branchen erproben. Hier ist besonders ein 2002 gestartetes EQUAL-Projekt aus Baden-Würt-

temberg zu nennen, das Jobrotation in dem Bereich Altenpflegehilfe einführen will. Ebenfalls über EQUAL gefördert wird der Bundesverband Jobrotation e. V.



Jobrotationsteilnehmer 2002/'03 (Quelle: Statistiken Bundesagentur für Arbeit)

So nahmen nach Angaben der dänischen Arbeitsmarktstatistik in Dänemark 2002 über 10.000 Personen (1999 waren es sogar 25.000) an der Jobrotation teil. Hinzu kommt eine Vermittlungsquote von 60 und 80 Prozent für die in Arbeit vermittelten Stellvertreter.

Jobrotation in Deutschland

Diesen Erfolg erhoffte man sich auch in Deutschland, als im Januar 2002 über das Job-AQTIV-Gesetz eine Förderung eingeführt wurde. Danach zahlen die Agenturen für Arbeit den Betrieben für die zuvor arbeitslosen VertreterInnen einen Lohnzuschuss in Höhe von mindestens 50 Prozent, im Einzelfall auch bis zu 100 Prozent des Arbeitsentgeltes für bis zu 12 Monate. Der Reiz für die Unternehmen besteht außerdem in Kombinationsmöglichkeiten mit anderen Förderinstrumenten, wie Zuschuss bzw. Übernahme zu den Weiterbildungskosten oder Trai-

Er sieht seine Aufgabe vor allem darin, für das Instrument zu werben und Unternehmen zu beraten. Eine weitere wichtige Servicefunktion ist die Dokumentation von Best-Practice-Beispielen aus allen Branchenbereichen und Bundesländern. Die Dokumentation steht im Internet als Datenbank zur Verfügung (siehe Infos).

Jobrotation in Brandenburg

Im Land Brandenburg wurde Jobrotation bisher nur in wenigen Fällen angewandt, wobei es sich vor allem um den Bereich der häuslichen Krankenpflege handelt, wo ein Bedarf an qualifiziertem Fachpersonal besteht. Doch vielleicht ändert sich dies ja mit den neu geschaffenen Koordinierungsstellen (siehe gegenüberliegende Seite). □ (em)

Infos

Internet: www.arbeitsagentur.de, www.jobrotation.de

„Wir wollen in den Unternehmen für das Instrument werben“

Sechs LASA-Koordinierungsstellen suchen Betriebe, die 'Jobrotation' praktizieren möchten

Über die Vorteile des Jobrotationsmodells muss eigentlich nicht mehr diskutiert werden - dennoch: Die Nutzung lässt auf sich warten. Darauf, dass sich die Unternehmen irgendwann mal entscheiden, will man in Brandenburg aber nun nicht mehr warten. Auf Initiative der Agenturen für Arbeit in Eberswalde und Neuruppin wurden sechs LASA-Koordinierungsstellen eingerichtet.

„Unsere Aufgabe ist es zunächst, das Instrument 'Jobrotation' in den Unternehmen bekannt zu machen, denn es hat sich gezeigt, dass fast gar keiner das Modell kennt“, so Dietrich Giersch, der Koordinierungsbeauftragte Uckermark über die Anfänge seiner Arbeit.

Damit sind die ersten Arbeitsschritte für die MitarbeiterInnen der LASA-Koordinierungsstellen auch klar definiert: Werbung für Jobrotation in den regionalen Unternehmen. Neben dem Besuch einzelner Betriebe geht es vor allem dar-

Dennoch, die Anfangsversuche haben gezeigt, dass es nicht so einfach ist, Unternehmen zu finden, die das Modell anwenden wollen. Hindernisse sind einmal die Höhe der Weiterbildungsförderung für den eigenen Mitarbeiter oder die zeitraubende Beantragungsprozedur: „Hier können wir die Bedenken aber schnell ausräumen, da unser Service vorsieht, dass der Unternehmer nur noch die Unterschrift unter den Vertrag setzen muss“, so Margitta Weinberger von der Koordinierungsstelle Barnim.



Standorte der LASA-Koordinierungsstellen 'Jobrotation'

um, Multiplikatoren wie Handwerkskammern oder Wirtschaftsfördergesellschaften zu informieren, die dann ihrerseits in den Betrieben werben.

Einbettung in regionale Wirtschaftsstrukturen

„Für die Werbung unter den Multiplikatoren ist es günstig, dass es eine räumliche Anbindung der Koordinierungsstellen zu regionalen Wirtschaftsakteuren gibt, denn dadurch entstehen kurze Wege, die wir auch nutzen“, führt Angelika Hauptmann, Leiterin der Informations- und Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung Templin, aus. So sei beispielsweise die Koordinierungsstelle Uckermark im Haus der Wirtschaft Prenzlau untergebracht und die Koordinierungsstelle Barnim im Innovationszentrum Eberswalde.

„Auch die Befürchtung der Arbeitgeber, unter den Arbeitslosen keine geeigneten Bewerber für die freizuwerdende Stelle zu finden, können wir mit dem Hinweis auf die Vertretungskette zerstreuen“, berichtet Dietrich Gersch. Mit Vertretungskette ist gemeint: Falls kein Arbeitsloser geeignet ist, kann innerbetrieblich ein Stellvertreter die Position des sich qualifizierenden Mitarbeiters übernehmen. Es wird also im Betrieb eine Vertretungskette gebildet. Der Arbeitslose würde dann eine nicht so fachlich anspruchsvolle Stelle übernehmen.

Jetzt gilt es eigentlich nur noch, die ersten Unternehmen zu finden, die Jobrotation praktizieren. Denn darüber besteht unter den KoordinatorInnen Einigkeit: Mit Best-Practice-Beispielen lassen sich auch andere eher überzeugen. □ (em)

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Damit das arbeitsmarktpolitische Förderinstrument 'Jobrotation' besser genutzt wird, wurden in sechs Brandenburger Kreisen Koordinierungsstellen mit je einer Mitarbeiterin eingerichtet. Aufgabe dieser Stellen ist es, in den Betrieben für das Modell zu werben sowie bei der Beantragung und Umsetzung zu beraten.

Finanzierung/Laufzeit

Die Koordinierungsstellen werden von den zuständigen Agenturen für Arbeit (Personalausgaben) und von der LASA (Sachausgaben) für ein Jahr finanziert.

Projektorganisation

Die Stellen sind bei den Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung in Templin und Rathenow angesiedelt. Gleichzeitig unterstehen die Koordinierungsstellen der Fachaufsicht der zuständigen Arbeitsagenturen.

Infos/Kontakt

- Haus der Wirtschaft, Grabowstr. 18, 17291 Prenzlau; Dietrich Giersch, Tel.: (0 39 84) 70 23 81, E-Mail: lasa-jobrotation-uckermark@web.de
- InnoZent GmbH Eberswalde, Alfred-Nobel-Str. 1, Haus 26, 16225 Eberswalde; Margitta Weinberger, Tel.: (0 33 34) 5 93 28, E-Mail: lasa-jobrotation@barnim.de
- Arbeitsfördergesellschaft Pritzwalk mbH, Freyensteiner Chaussee 4, Raum 101, 16928 Pritzwalk; Jens Lindner, Tel.: (0 33 95) 75 95 22, E-Mail: lasa-jobro-pr@freenet.de
- LASA Brandenburg GmbH, Berliner Straße 80/Bürogebäude, 14712 Rathenow; Helga Domeyer, Tel.: (0 33 85) 49 53 47, E-Mail: lasa-jobro-hvl@freenet.de
- LASA Brandenburg GmbH, Sitz: TÜV Akademie, Berliner Straße 4 a, 16540 Hohen Neuendorf; Theresia Reinecker, Tel.: (0 33 03) 50 65 97, E-Mail: lasa-jobro-ohv@freenet.de
- LASA Brandenburg GmbH, Technologie- und Gründerzentrum Ostprignitz-Ruppin GmbH, Raum 424, Alt Ruppiner Allee 40, 16816 Neuruppin; Jürgen Kraeft, Tel.: (0 33 91) 44 63 64, E-Mail: lasa-jobro-opr@freenet.de



Hartz III: Das neue Instrument ABM

Vergabe-ABM soll nur noch untergeordnete Rolle spielen, Schwerpunkt liegt bei BSI

Seit Januar sind SAM und ABM zu einem neuen ABM-Instrument zusammengesfasst (s. S. 30). BRANDaktuell sprach mit Lieselotte Meinert von der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit über das neue Instrument.

- Frau Meinert, welche Ziele sollen mit ABM neu erreicht werden?

ABM dienen dazu, insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit, diese abzubauen und arbeitslosen Arbeitnehmern, die ansonsten keine Chancen für eine Wiedereingliederung in den ersten Arbeitsmarkt haben, zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederzuerlangen. Insofern werden insbesondere Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitslose über 55 Jahre und schwerbehinderte Arbeitslose gefördert.

- Welche Rolle wird Vergabe-ABM zukünftig spielen?

Vergabe-ABM sind möglich, spielen aber eher eine untergeordnete Rolle. Sie können insbesondere dann noch gefördert werden, wenn der Antragsteller kein öffentlich-rechtlicher Träger ist.

- BSI soll das wichtigste Instrument für Vergabe-Maßnahmen werden, warum? Bei BSI ist der Anteil der Arbeitnehmer, die den Unternehmen von den Agenturen

für Arbeit zugewiesen werden, auf 35 Prozent der in der Maßnahme insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer begrenzt. Damit soll erreicht werden, dass die geförderten Arbeitnehmer mit den Stammkräften zusammenarbeiten und die Arbeiten unter den Bedingungen des ersten Arbeitsmarktes stattfinden. Eine solche Grenze besteht bei Vergabe-ABM nicht. Das hat in der Vergangenheit oft dazu geführt, dass die Unternehmen kaum eigenes Personal einsetzen konnten und keine ausreichende fachliche Anleitung gewährleistet werden konnte.

- Welchen Anteil hatten BSI im vergangenen Jahr an Vergabe-Maßnahmen? Jahresdurchschnittlich wurden im ver-

ABM neu: Das geben die Agenturen für Arbeit Pauschalzuschüsse zu den Lohnkosten (Arbeitnehmerbruttolohn), abhängig von der Qualifizierungsanforderung der Tätigkeit des geförderten Arbeitnehmers. Bei Tätigkeiten, für die keine Ausbildung erforderlich ist, höchstens 900 Euro; für Tätigkeiten mit erforderlicher Ausbildung in einem Ausbildungsberuf höchstens 1.100 Euro; für Tätigkeiten, die eine Aufstiegsausbildung erfordern, höchstens 1.200 Euro; bei notwendiger Hoch- und Fachhochschulausbildung höchstens 1.300 Euro je Arbeitnehmer und Monat. Dieser Zuschuss kann bei regionalen oder in der Tätigkeit liegenden Besonderheiten um bis zu 10 Prozent erhöht werden.

Verstärkte Förderung

Bei nachgewiesenem besonderem arbeitsmarktpolitischem Interesse können bis zu 300 Euro als verstärkte Förderung zu Sach- und Qualifizierungskosten sowie zu den Beitragsanteilen des Arbeitgebers erbracht werden.

Förderzahlen für 2004

Im Jahr 2003 haben die Agenturen für Arbeit in Brandenburg für Marktersatzmaßnahmen rund 333 Mio. Euro für die jahresdurchschnittliche Förderung von 16.300 Arbeitnehmern ausgegeben. Das Budget für 2004 ermöglicht die jahresdurchschnittliche Förderung von ca. 14.200 Arbeitnehmern.

gangenen Jahr in Brandenburg 321 BSI-Arbeitnehmer, in Vergabe-ABM jahresdurchschnittlich 9.477 Arbeitnehmer gefördert. □ (jac)

Hartz IV

Kommunalvertreter zwischen Abwarten und Warnen

Die Wahl liegt bei den Kommunen. Ab 2005 könnten sie die Langzeitarbeitslosen, die Arbeitslosengeld II erhalten, in eigener Regie betreuen. Wollen sie es nicht, werden die Agenturen für Arbeit alle arbeitsfähigen Langzeitarbeitslosen betreuen.

Ein Gesetz des Bundes soll die Ausgestaltung regeln. Es könnte also sein, dass in einer Kommune die arbeitsfähigen Langzeitarbeitslosen von der Kommune selbst und in der Nachbarkommune Langzeitarbeitslose von der Agentur für Arbeit betreut werden.

Noch halten sich viele Brandenburger Kommunen bedeckt, ob die Betreuung in Eigenregie eine überlegenswerte Option für sie ist. „Bevor wir die Bedingungen nicht kennen, können wir uns keine ernsthaften Gedanken machen“, sagt Dr. Paul-Peter Humpert vom Landkreistag Brandenburg. Die zentrale Frage sei, ob die Finanzierung gesichert ist. Zurückhaltend ist auch der Landrat vom Kreis Oberspreewald-Lausitz Holger Bartsch. Er sei in der Frage eher distanziert, aber man solle nie nie sagen, sagt Bartsch.

Auch er will abwarten, was das Gesetz bringt. Anders sieht es Karl-Heinz Schröter, Landrat vom Kreis Oberhavel. Er habe sich immer dafür stark gemacht, dass die Langzeitarbeitslosen von den Trägern der Sozialhilfe betreut werden. „Bei uns hat die Akte ein Gesicht“, sagt er. „Wir haben die Nähe zu den regionalen Problemen und können maßgeschneiderte Lösungen basteln.“ Er werde sich für seinen Kreis um die Betreuung für die Langzeitarbeitslosen bewerben, wenn die langfristige Refinanzierung der Kosten gesichert ist. Schröter drängt die Bundesregierung zu einer fairen Lösung für die Kommunen.

Für Karl-Ludwig Böttcher vom Städte- und Gemeindebund Brandenburg ist die Frage hingegen klar. Auf keinen Fall dürften die Kommunen diese Aufgabe

übernehmen. Die finanziellen Belastungen seien nicht tragbar, warnt er. Aber Böttcher ist nicht nur wegen der finanziellen Risiken gegen eine Kommunalisierung der Verantwortung für Langzeitarbeitslose. Damit werde die überterritoriale Vermittlung hinfällig, sagt er. Die Kommunen bekämen die politische Verantwortung für die Langzeitarbeitslosen, hätten aber gerade in strukturschwachen Regionen keine Stellen, auf die sie vermitteln könnten. Böttcher plädiert dafür, die Verantwortung für die arbeitsfähigen Langzeitarbeitslosen bei der Bundesagentur für Arbeit zu belassen und die Kommunen vor Ort in die Arbeit mit einzubeziehen. So wären Kommunen beispielsweise eine geeignete Schnittstelle zwischen den Agenturen für Arbeit und der örtlichen Wirtschaft. □ (jac)

PfiFF - Projekt für intensives Fördern und Fordern

Modellprojekt in Zossen betreut und vermittelt (Langzeit-)Arbeitslose

Seit vergangenem September betreut Susen-Arian Aßmann im Modellprojekt PfiFF Langzeitarbeitslose aus Zossen und Umgebung. Die Teilnahme am Projekt ist freiwillig, und das merkt Susen-Arian Aßmann auch in ihrer Arbeit.

„Diejenigen, die zu uns kommen, sind sehr motiviert“, erzählt sie. An mangelnder Motivation liegt es also nicht, weshalb ihre KundInnen langzeitarbeitslos sind. Aßmann macht dann auch fehlende Fähigkeiten bei der Stellensuche als ein

Hemmnis aus. „Ein Anruf bei einem potenziellen Arbeitgeber, wie es früher üblich war, reicht heute nicht mehr aus“, sagt sie. Auch würden die Stellen meist nur im engsten Umkreis gesucht, dabei lägen Arbeitschancen vor allem in Berlin oder Potsdam. „Hier müssen wir Ängste abbauen“, sagt sie. Dann sind die Chancen auf eine Arbeit laut Aßmann nicht so schlecht. Sie ist überrascht über die positive Resonanz vieler Firmen auf die Vermittlungsbemühungen der PfiFF-MitarbeiterInnen. 48 Langzeitarbeitslose haben bereits eine Arbeit gefunden, vier haben

eine selbstständige Existenz gegründet. Und das ist nur ein Teil derjenigen, die bisher vermittelt wurden. Denn Aßmann vertritt nur den Projektteil, der sich um Langzeitarbeitslose kümmert und der vom Land Brandenburg finanziert wird (siehe Kasten).

Gabriela Gneuss arbeitet für den anderen Teil von PfiFF. Sie betreut Arbeitslose, die noch Arbeitslosengeld erhalten. Diesen Projektteil finanziert die Bundesagentur für Arbeit. Bisher konnten Gabriela Gneuss und ihre KollegInnen 49 ihrer TeilnehmerInnen in Arbeit vermitteln, 19 haben eine Existenzgründung angemeldet. „Wir haben ein Gründungsseminar durchgeführt und Interessierte individuell durch ein Steuerbüro coachen lassen“, erzählt Gabriela Gneuss. Inzwischen organisieren die ehemaligen Arbeitslosen Veranstaltungen, betreiben ein Eiscafé oder bieten Hilfestellung rund um den Computer an. □ (jac)

PfiFF - Projekt für intensives Fördern und Fordern

PfiFF ist eine gemeinsame Initiative des Brandenburger Arbeitsministeriums und der Bundesagentur für Arbeit mit Unterstützung des Landkreises Teltow-Fläming und wird in der Arbeitsagentur Zossen durchgeführt. Das Land Brandenburg stellt dafür 1,34 Mio. Euro aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Landes zur Verfügung. Die Bundesagentur für Arbeit gibt rund 400.000 Euro dazu.

PfiFF für Langzeitarbeitslose

Der Projektteil von PfiFF, den das Land Brandenburg finanziert, betreut Langzeitarbeitslose. Träger ist die bbw Akademie für betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH. In diesem Projektteil arbeiten sieben MitarbeiterInnen als Fallmanager und betreuen die Langzeitarbeitslosen. Hinzu kommen drei MitarbeiterInnen, die Arbeitsplätze akquirieren.

PfiFF für Arbeitslose - bevor die Langzeitarbeitslosigkeit kommt

Dieser Projektteil wird von der Bundesagentur für Arbeit finanziert. Drei MitarbeiterInnen betreuen die Arbeitslosen, bevor die Langzeitarbeitslosigkeit kommt.

Zusätzliche Angebote zur Betreuung und Vermittlung

Mit PfiFF sollen zusätzliche Angebote der intensiven Betreuung und Vermittlung von Arbeitslosen, insbesondere Langzeitarbeitslosen, geschaffen werden. Im Durchschnitt betreut ein Fallmanager 75 (Langzeit-)Arbeitslose. Zum Vergleich: In den Agenturen für Arbeit betreut ein Vermittler durchschnittlich 400 Arbeitslose. Ziel ist in erster Linie die Eingliederung in reguläre Arbeit. Die Betreuung ist eng mit Forderungen an die Arbeitslosen verknüpft. Mit allen TeilnehmerInnen, die nicht unmittelbar vermittelt werden können, werden individuelle Aktivitätenpläne erarbeitet. In kurzen Zeitabständen überprüfen die BetreuerInnen, ob die verabredeten Schritte auch eingehalten wurden. Diese intensive Betreuung zeigt Wirkung: Bisher haben 976 Frauen und Männer mithilfe der PfiFF-BetreuerInnen eine reguläre Arbeit gefunden. 23 haben eine selbstständige Existenz gegründet und 26 Langzeitarbeitslose machen sich in Weiterbildungsseminaren und Praktika fit für den Arbeitsmarkt.

Wie funktioniert PfiFF?

PfiFF läuft von September 2003 bis August 2004 und ist in vier Durchläufe à drei Monaten aufgegliedert. Pro Durchlauf werden 400 Langzeitarbeitslose und 200 Arbeitslose, die Arbeitslosengeld beziehen, betreut.

„Die Chance einer schnelleren Vermittlung“

Das bietet das Modellprojekt PfiFF für Langzeitarbeitslose, meint Olaf Möller von der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg.

- Inwieweit ist PfiFF richtungweisend für die Arbeit der zukünftigen Jobcenter?

In den Jobcentern werden Mitarbeiter der Agenturen für Arbeit und der Sozialämter zusammenarbeiten, um erwerbsfähige Sozialhilfeempfänger in Beschäftigung zu bringen. Die Ergebnisse von PfiFF zeigen, dass die vorgesehene intensive und ganzheitliche Betreuung der richtige Weg ist, um Langzeitarbeitslosen zu helfen, den Weg in die Erwerbstätigkeit zu finden.

- Warum wurde die Arbeitsagentur Zossen für PfiFF ausgewählt?

Zossen ist eine für diesen Modellversuch geeignete Region. Durch den vergleichsweise günstigen Arbeitsmarkt in Zossen und Umgebung können Langzeitarbeitslosen Be-

schäftigungsangebote gemacht werden. Der Landkreis Teltow-Fläming hat sich von Beginn an für dieses Projekt eingesetzt und es unterstützt.

- Wie beurteilen Sie die bisherigen Projektergebnisse?

Die Idee von PfiFF ist, mehr Zeit für diejenigen arbeitslosen Personen investieren zu können, die einen erhöhten Betreuungsbedarf haben. Bei PfiFF ist ein Vermittler für etwa 75 Arbeitslose zuständig. Hinzu kommt, dass weitere wichtige Aspekte beruflicher Integrationen, wie persönliche Hilfe in sozialen und gesundheitlichen Problemlagen, Berücksichtigung finden. Die Ergebnisse zeigen, dass mit PfiFF der richtige Weg eingeschlagen wurde: Von den 616 bisher im Projekt betreuten Arbeitslosen sind nach drei Monaten 120 nicht mehr arbeitslos.

- Soll das Modellprojekt auch auf andere Ämter übertragen werden?

Die Frage, ob das Modell PfiFF auch auf andere Agenturen für Arbeit übertragen wird, stellt sich erst nach der Umorganisation der Agenturen für Arbeit - wie nach Hartz III vorgesehen -, die bis Ende 2004 abgeschlossen sein wird. □ (jac)

Wissenschaft im Dialog bis 2008

Initiative der Bundesregierung verlängert

Aufgrund des großartigen Erfolges erhält die Initiative 'Wissenschaft im Dialog' von der Bundesregierung für weitere drei Jahre, bis Ende 2008, eine Finanzierungszusage.

'Wissenschaft im Dialog' wurde 1999 auf Betreiben des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft von den Forschungseinrichtungen mit Unterstützung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gegründet. Aufgabe ist, das Interesse an wissenschaftlichen Themen zu wecken. Neu hinzugekommen ist Mitte 2003 ein Internetauftritt, der in einem Online-Veranstaltungskalender täglich mehr als 100 Wissenschaftsveranstaltungen und TV-Sendungen zum Mitmachen und Erleben bündelt. Die Webseite bietet Forschungsergebnisse zum Weitererzählen sowie die Möglichkeit, wissenschaftliche Fragen zu stellen.

Infos

Internet: www.jahr-der-technik.de, www.wissenschaft-im-dialog.de

Rückruf-Telefon

Neuer Service bei Minijob-Zentrale

Ab sofort steht Ihnen auf der Internetseite ein Rückruf-Formular zur Verfügung, mit dem Sie um Rückruf bitten können. Die Minijob-Zentrale meldet sich daraufhin telefonisch bei Ihnen.



Neben dem gebührenfreien Service-Telefon und der Möglichkeit, sich per Mail oder Fax an die Minijob-Zentrale zu wenden, haben Interessenten nun eine weitere Möglichkeit, das Service-Center der Minijob-Zentrale zu erreichen.

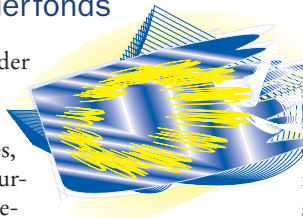
Infos

Internet: www.minijob-zentrale.de

EUSF

Neuer Förderfonds

Auf Vorschlag der Europäischen Kommission wurde ein neues, von den Strukturinstrumenten getrenntes europäisches Finanzinstrument geschaffen: der Europäische Solidaritätsfonds (EUSF). Damit zog die Kommission die Konsequenz aus den Naturkatastrophen 2003 in Europa. Dieser neue Fonds steht seit Januar 2004 zur Verfügung und hilft im Falle von 'Katastrophen größeren Ausmaßes', die als solche gelten, wenn die geschätzten Kosten der Schäden mehr als 3 Mrd. Euro oder 0,6 Prozent des BIP des Staates betragen.



Infos

Internet: www.europa.eu.int/comm/regional_policy/funds/solidar/solid_de.htm

Förderung von V+C ab April 2004

Merkblatt des MASGF

Arbeitsförderung sowie Wirtschafts- und Strukturförderung liegen auf politisch unterschiedlichen Verantwortungsebenen. Die Verzahnung (V) dieser verschiedenen Förderrichtlinien für konkrete Projekte in der Region ist oft ein aufwändiges Geschäft, das durch die so genannte Verzahnungsrichtlinie des MASGF gefördert wird. Die Förderung orientiert sich am Leitfaden für die territorialen Beschäftigungspakte 2000-2006, sodass auch Gender-Mainstreaming-Aspekte (C - Chancengleichheit) berücksichtigt werden müssen.

Zuwendungsempfänger sind Landkreise und kreisfreie Städte des Landes Brandenburg, wobei die Zuwendung nach Nr. 12 VV/VVG zu § 44 LHO an Dritte weitergeleitet werden kann. Förderfähig sind Personal- und Sachausgaben. Die Förderung wird als Fehlbedarfsfinanzierung gewährt. Der Eigenanteil beträgt mindestens 30 Prozent der zuschussfähigen Gesamtausgaben. Die Zuwendung des Landes beläuft sich auf höchstens 70 Prozent der zuschussfähigen Gesamtausgaben, max. 175.000 Euro je Landkreis bzw. kreisfreier Stadt und Jahr. Die V+C-Teams des Landes sind Ansprechpartner. Adressen finden Sie in der unten angegebenen PDF-Datei.

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/angebote/foe_verz/koor_verz.pdf



Kooperationsnetzwerke

Datenbank für Brandenburg steht zur Verfügung

Im Land Brandenburg haben sich Kooperationsnetze in großer Zahl entwickelt: von Existenzgründerinitiativen über Unternehmenskooperationen, Schule-Wirtschaft-Kooperationen bis hin zu Lokale-Agenda-Projekten. Des Weiteren gibt es Netze zur Verbesserung von Standortbedingungen, Bildung und Ausbildung, Umwelt und Landwirtschaft. Die Datenbank steht jetzt auf der LASA-Website zur Verfügung.



Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de

Ausbildung und Arbeit

Fördergesetz für Behinderte

Das noch in Lesung befindliche 'Gesetz zur Förderung der Ausbildung und Beschäftigung Schwerbehinderter' soll auf das 2003 schon verabschiedete 'Gesetz zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Schwerbehinderter' aufbauen. Damit möchte die Bundesregierung den positiven Trend bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit dieser Zielgruppe unterstützen. Die Arbeitslosenquote sank in den letzten drei Jahren um 24 Prozent.

Infos

Internet: www.bmgs.bund.de

50. LASA-Aufsichtsratssitzung

Dr. Christoph Helm als Vorsitzender wieder gewählt

Die Mitglieder des Aufsichtsrates der LASA Brandenburg GmbH bestätigten Staatssekretär Dr. Christoph Helm vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur als Vorsitzenden des Gremiums. Es war die 50. Aufsichtsratssitzung seit Bestehen der LASA.



Dr. Christoph Helm, Staatssekretär im Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kultur

- Herr Dr. Helm, Sie sind jetzt gut ein Jahr Aufsichtsratsvorsitzender und wurden zur Jubiläumssitzung wieder gewählt. In Ihrem ersten Interview formulierten Sie als einen Schwerpunkt Ihrer Arbeit den Ausbau des kooperativen Führungsstils. Wie weit sind Sie damit vorangekommen?

Dank der gemeinsamen Anstrengungen aller Beteiligten ist es gelungen, die Arbeit der LASA in entscheidenden Kompetenzbereichen weiter erfolgreich voranzubringen. Folgende Veränderungen werden die Arbeit der LASA auch in der

Zukunft beeinflussen:

Mit der Anpassung des Gesellschaftsvertrages wurde eine Erweiterung des Unternehmensgegenstandes der LASA ermöglicht, die nunmehr konditioniert außerhalb des Landes Brandenburg tätig werden kann. Damit ist z. B. ab sofort eine Projektberatung von ESF-Projekten in Ungarn im Zusammenhang mit dem Beitritt zur EU möglich. Dies sichert zusätzliche über Drittmittelprojekte finanzierte Arbeitsplätze bei der LASA und stärkt die Kernkompetenz der Mitarbeiter, deren Image als moderne Dienstleister nachhaltig unterstrichen wird. Da im Jahr 2004 die zweite Welle der Ausschreibungen von EQUAL-Projekten beginnt, können weitere qualifizierte projektbezogene Arbeitsplätze in Brandenburg geschaffen werden.

Die Kooperation der LASA mit verschiedenen Ministerien des Landes hat sich weiter verbessert. Dazu gehört die enge Abstimmung mit der ZAB ebenso wie die Verstärkung kulturtouristischer Aktivitäten mit dem Wissenschaftsministerium. Die LASA ist heute ein aner-

kannter und kompetenter Kooperationspartner in zentralen Politikbereichen des Landes, die weiter an Bedeutung gewinnen werden.

Zu den Erfolgspunkten, die genannt werden müssen, zählen nach meiner Ansicht auch die Ergebnisse der personellen Strukturveränderungen, die innerhalb der LASA bis zum 30.09.2003 erfolgreich abgeschlossen werden konnten. Betriebsrat, Geschäftsführung und Aufsichtsrat unterstützten sich mit hohem Engagement, sodass die notwendige Umstrukturierung ohne Änderungskündigung und in allen Fällen mit Zustimmung zu den neuen Arbeitsverträgen vollzogen werden konnte. Damit hat die LASA insgesamt ihre Reformfähigkeit unter Beweis gestellt, was eine wesentliche Voraussetzung darstellt, um nach außen hin am Markt erfolgreich zu arbeiten.

Zusammenfassend möchte ich sagen, dass wir den Kurs des kooperativen Arbeitsklimas weiter fortsetzen werden. Dieser Weg ist zwar schwierig, aber er wird erfolgreich sein. □ (kr)

- Danke!



Michael Ranft, Abteilungsleiter im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen

- Herr Ranft, Sie sind neues Mitglied im Aufsichtsrat und vertreten hier die Interessen des Arbeitsministeriums. Die Probleme auf dem Brandenburger Arbeitsmarkt sind anders, aber nicht besser geworden als zu Zeiten der ersten Aufsichtsratssitzungen. Wo sehen Sie den zukünftigen Platz der LASA bei der Umsetzung Brandenburger Arbeitsmarktpolitik?

Die Bedeutung der LASA wird sich auch zukünftig an den Anforderungen und Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik des Landes orientieren. Hier sehe ich für die

kommenden Jahre vor allem folgende drei Schwerpunkte:

1. Die Finanzierungsgrundlagen und -verteilungen zwischen EU, Bund und Ländern werden sich erheblich verschieben. Brandenburg wird, mittelfristig gesehen, mit weniger Geld aus den Europäischen Strukturfonds zu rechnen haben. Dies bedeutet, eine höhere Konzentration und Genauigkeit der Förderprogramme zu verlangen.
2. Die Arbeitsteilung zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA, d. Red.) und ihren Regionaldirektionen und dem Land sowie seinen Kommunen wird neu definiert. Möglicherweise wird eine Regionaldirektion weniger als bisher landespolitische Vorstellungen in den Einsatz von Mitteln nach dem Sozialgesetzbuch III einfließen lassen können. Die Kernbereiche der Landesarbeitsmarktpolitik sind somit neu zu umschreiben. Ich will nicht verhehlen, dass in der künftigen Legislaturperiode der Förderung von Humankapital in KMU Vorrang eingeräumt werden sollte.

3. Eine Veränderung hat das Verständnis der Bürgerinnen und Bürger sowie der Unternehmen gegenüber öffentlicher Verwaltung erfahren. Als Abteilungsleiter, der jetzt u. a. für Fragen der Verwaltungsmodernisierung zuständig ist, habe ich mit Interesse die Geschäftspolitik der LASA in dieser Richtung verfolgt. Die starke Kundenorientierung, die Nutzung des Internets - als Stichwort sei WEBLASA genannt - sowie die Einführung der Kosten-Leistungsrechnung stehen als Beispiel für ein neues Dienstleistungsverständnis.

Mir ist natürlich bewusst, dass dies angesichts der haushalterischen Spielräume zu Einschränkungen in der Belegschaft geführt hat. Umso mehr gilt meine Anerkennung allen Beschäftigten und der Geschäftsführung dafür, dass dieser Prozess fair und ohne öffentlichkeitswirksame Kontroversen durchgeführt wurde.

In diesem Sinne mache ich mir um die Zukunft der LASA Brandenburg GmbH auch zukünftig keine Sorgen. □ (kr)

- Danke!

Schwerpunkte der Förderung aus dem ESF nach 2006

Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz

Die Arbeits- und Sozialministerkonferenz befasste sich am 20. und 21. November in Rostock-Warnemünde mit der Zukunft des ESF nach 2006. Das von allen Bundesländern einstimmig angenommene Positionspapier veröffentlichen wir im Folgenden in Auszügen. Es stellt eine erste ausführliche Positionierung der Bundesländer dar und ist die Basis für die weitere Diskussion um den Einsatz und die Ausgestaltung des ESF in der nächsten Förderperiode.

Die Ministerinnen und Minister, Senatorinnen und Senatoren für Arbeit und Soziales der Länder begrüßen den Einsatz des ESF durch die Europäische Union (EU) für die Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) in den Mitgliedstaaten und den Regionen. Nach der Lissabonner Agenda zur Europäischen Beschäftigungspolitik des Rates der Europäischen Union vom März 2000 soll „Europa der wettbewerbsfähigste und dynamischste, wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt werden [...], der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen“. Zur Erreichung dieses Ziels kommt der Förderung der Entwicklung der Humanressourcen ebenso wie dem Ausbau der Infrastruktur sowie der Ansiedlung von Unternehmen auch künftig eine herausragende Bedeutung zu. Hierbei ist den besonderen Erfordernissen des Lissabonner Prozesses und des Strukturwandels sowohl in Ost- als auch in Westdeutschland Rechnung zu tragen. Um eine wissensbasierte, nachhaltige Wirtschaftsentwicklung auf der Grundlage qualifizierter Arbeitsplätze zu gewährleisten, sollen dabei unter anderem großstädtische Ballungsräume mit ihren vielfältigen wissenschaftlichen und sozialen Verflechtungen mit der Region unterstützt werden.

Ziele der EBS

Die Förderung der Entwicklung der Humanressourcen ist das wichtigste Instrument zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie, wie sie vom Europäischen Rat am 20. und 21. März 2003 in Brüssel beschlossen wurde. Darin werden drei Ziele formuliert, auf deren Erreichung sich die künftige Ausrichtung der Förderung der Entwicklung der Humanressourcen konzentrieren muss (s. Kasten).

Zur Erreichung dieser Ziele sind die Förderung und Entwicklung der Humanressourcen durch einen eigenständigen

Fonds auf Förderschwerpunkte auszurichten. Die aufgeführten Förderschwerpunkte können den Rahmen für die Programme bilden, innerhalb deren die Länder ihre eigenen Förderprioritäten setzen.

Förderschwerpunkte des ESF

a) Förderung der Humanressourcen mit dem Ziel der nachhaltigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt

Zur Realisierung einer nachhaltigen Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt ist die Förderung in diesem Schwerpunkt auf folgende Inhalte zu konzentrieren:

- > Berufliche Aus- und Weiterbildung, einschließlich berufs begleitender Qualifizierung,
- > Förderung des Unternehmergeistes und
- > Existenzgründerförderung.

Ziel ist die Förderung von Beschäftigungswachstum in bestehenden und neuen Unternehmen. Dazu gehört auch eine bessere Verzahnung der Förderung der Humanressourcen mit der Wirtschaftsförderung. Zu diesem Zweck sind Maßnahmen zu fördern, die arbeitsplatzschaffend oder -erhaltend sind. Dazu ist das bestehende ESF-Förderinstrumentarium in Richtung einer Ergänzung und Verstärkung der Instrumente der Wirtschaftsförderung zu öffnen. So sollten

beispielsweise mit dem künftigen ESF auch Darlehen oder andere Hilfen an kleine und mittlere Unternehmen, die

zusätzliche Arbeitsplätze schaffen, gewährt werden können.

Darüber kann die Qualität der Bildungssysteme durch nachfrageorientierte Netzwerke von Qualifizierungsanbietern, zum Beispiel um Wachstumskerne bzw. Wachstumsbranchen, verbessert

werden. (...) Zugleich sind mit dem zukünftigen ESF die Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie die Systeme der Erstausbildung zu verbessern.

Zur Förderung des Unternehmergeistes sollten Bildungsangebote für Hochschulabsolventen und leistungsstarke Auszubildende gefördert werden, mit denen unternehmerische Fähigkeiten vermittelt und erste Erfahrungen als Unternehmer/Unternehmerin gesammelt werden können. Auch der Innovationstransfer von Hochschulen und Universitäten in Unternehmen sollte gefördert werden.

Existenzgründungen sollten schwerpunktmäßig in Wachstumsbranchen gefördert werden. Die Humanressourcen sollten im Rahmen eines kohärenten Einsatzes aller Strukturfonds ganzheitlich gefördert werden. Hierbei sollten die Infrastrukturförderung, die Unternehmensförderung, die Forschungs- und Entwicklungsförderung sowie die Förderung der Entwicklung der Humanressourcen besser koordiniert werden.

Die Förderung der Entwicklung der Humanressourcen mit dem Ziel der nachhaltigen Beschäftigung ist nicht nur ein eigenständiger Förderschwerpunkt, sondern auch für die übrigen Schwerpunkte insofern maßgeblich, als sämtliche Förderinstrumente auf eine nachhaltige Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt hin auszurichten sind.

b) Förderung des Lebensbegleitenden Lernens

Ausgehend von der Lissabonner Agenda kommt der Verbesserung der Qualität und Effizienz der Bildungs- und Ausbildungssysteme eine zentrale Bedeutung bei der Anpassung an die Erfordernisse der Wissensgesellschaft zu. Im Rahmen dieses Förderschwerpunktes soll daher eine Kultur des Lebensbegleitenden Lernens verfestigt und ausgebaut werden. Ziel ist dabei auch, die Befähigung zur Aus- und Weiterbildung zu erhöhen sowie Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, mit denen es möglich ist, die verschiedenen Phasen des Lebensbegleitenden Lernens mit einem höheren Erfolg zu absolvieren.

ZIELE der EBS

- Ziel 1: Vollbeschäftigung
- Ziel 2: Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität
- Ziel 3: Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

c) Förderung der Beschäftigungschancen älterer Menschen

Die Inhalte in diesem Förderschwerpunkt sind auch darauf auszurichten, die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhalten bzw. zu erhöhen. Dies gilt im besonderen Maße vor dem sich mittelfristig verstärkenden Fachkräftemangel.

Hierbei sollten Ansätze gefördert werden, mit denen Hemmschwellen für die Einstellung älterer Menschen abgebaut werden. Das Beschäftigungspotenzial älterer Arbeitsloser und Beschäftigter ist durch altersgerechte Qualifizierungsmaßnahmen zu bewahren.

d) Förderung des Gender Mainstreaming

Die Förderung des Gender Mainstreaming sollte weiterhin eine bedeutende Rolle bei der Umsetzung des Europäischen Sozialfonds haben, um die Erwerbschancen von Frauen zu erhöhen und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu erleichtern.

f) Förderung der beruflichen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen junger Menschen

Im Hinblick auf den demografischen Wandel und zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit sind besondere Anstrengungen für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung zu unternehmen. Damit soll jungen Menschen weiterhin der Einstieg in den und der Verbleib auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Vereinfachung und Flexibilisierung der Umsetzung der Förderung

Die Aufgabenverteilung zwischen der Europäischen Kommission und den Mitgliedstaaten bzw. den Regionen sollte neu gestaltet werden und sich dabei stärker an den Grundsätzen der Partnerschaft und der Subsidiarität orientieren. Zukünftig sollte die Europäische Kommission sich ausschließlich auf die Prüfung der Passfähigkeit der Programme zur Europäischen Beschäftigungspolitik und der Qualität der Umsetzungssysteme beschränken. Für die Umsetzung auf der Basis von

Vorschlag für Förderschwerpunkte des ESF nach 2006

- Förderung der Humanressourcen mit dem Ziel der nachhaltigen Beschäftigung
- Förderung des Lebensbegleitenden Lernens
- Förderung der Beschäftigungschancen älterer Menschen
- Förderung des Gender Mainstreaming
- Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zur Integration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Menschen
- Förderung der beruflichen Ausbildungs- und Beschäftigungschancen junger Menschen

e) Förderung der Beschäftigungsfähigkeit mit dem Ziel der Integration in den Arbeitsmarkt und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Menschen in Bezug auf den Arbeitsmarkt

In diesem Förderschwerpunkt sollen Maßnahmen gefördert werden, die geeignet sind, arbeitsmarktpolitische Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren, insbesondere durch zielgerichtete Qualifizierung, Vermittlung und befristete Einstellungsbeihilfen. Die Förderung soll auch dazu dienen, Schulabbrüche zu vermeiden bzw. Schulabschlüsse nachzuholen. Darüber hinaus kommt der beruflichen Integration von schon länger hier lebenden Zuwanderinnen und Zuwandern eine besondere Bedeutung auch im Hinblick auf den sich abzeichnenden Facharbeitermangel zu.

Zielvereinbarungen müssen die Mitgliedstaaten und Regionen eigenverantwortlich sein. (...)

Das Regelwerk zum gemeinschaftsrechtlichen Einsatz der Strukturfonds ist deutlich zu vereinfachen und stärker am Subsidiaritätsprinzip auszurichten. (...)

Die Erfahrungen in der derzeitigen Förderperiode - z. B. Flutkatastrophe, SGB III-Reform - zeigen, dass durch die Festlegungen in den Programmplanungsdokumenten ein flexibler Mitteleinsatz erheblich eingeschränkt wird. (...)

Es ist festzustellen, dass im Verlauf der Förderperioden der Verwaltungs- und Kontrollaufwand, entgegen der wiederholt formulierten Zielsetzung zur Entbürokratisierung, zugenommen hat. (...) □

Infos

MASGF, Referat 34, Hendrik Fischer, E-Mail: hendrik.fischer@masgf.brandenburg.de

ESF auch nach 2006 unverzichtbar

Staatssekretärin Margret Schlüter zum Positionspapier der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK).

- Warum befasst sich die ASMK schon jetzt mit dem ESF nach 2006?

Der Diskussionsprozess um die Förderung aus dem ESF in der nächsten Förderperiode ist in vollem Gange. Wichtige Akteure dabei sind die Bundesländer. Die ASMK hat mit ihrem Positionspapier 'Farbe bekannt' und eine Basis für weitere Überlegungen geschaffen. Eine frühzeitige Mitwirkung an der Ausgestaltung des ESF ist aus meiner Sicht wichtig, da wir auch nach 2006 eine eigenständige Arbeitsmarktpolitik der Länder mit Mitteln der Europäischen Kommission sichern wollen.

- Wie schätzen Sie die künftige Bedeutung des ESF ein?

Die Europäische Kommission misst der Förderung der Humanressourcen eine herausragende Bedeutung bei. Das hat sich in der Verabschiedung der Europäischen Beschäftigungsstrategie im März 2003 gezeigt. Die dort formulierten Ziele sind die Herausforderungen, an denen sich Arbeitsmarktpolitik auch weiterhin auszurichten hat. Umgesetzt werden können die Ziele am besten mit einem eigenständigen Fonds - mit dem ESF.

- Welche Schwerpunkte sind wichtig? Wichtige Schwerpunkte sind aktive und präventive Ansätze, insbesondere zur Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit und Ausgrenzung von so genannten arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen. Darüber hinaus liegt es mir aber auch am Herzen, dass ExistenzgründerInnen mit Unterstützung des ESF ein guter Start in die Selbstständigkeit ermöglicht wird und innovative Ansätze in Form von Modellprojekten auch weiterhin die Chance erhalten, Neues zu erproben.

- Was sind die nächsten Schritte? Voraussichtlich Anfang Februar wird die Kommission den dritten Kohäsionsbericht vorlegen. Schon jetzt ist bekannt geworden, dass es für Regionen, die wegen des Beitritts der neuen Mitgliedstaaten die Voraussetzung für Ziel-1-Regionen nicht mehr erfüllen, im Rahmen eines Zieles 1a eine Übergangsregelung geben wird. In Deutschland betrifft dies die neuen Bundesländer. Die Regelung sieht vor, die Förderung nur langfristig und stufenweise zurückzufahren. □

EU-Osterweiterung - Mit welcher Strategie sollen die branden

Vorstellung der Expertise 'Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Betriebe, Arbeitsmarkt und

Ab dem 1. Mai 2004 werden sich die Unternehmen aus Brandenburg einer veränderten Wettbewerbssituation stellen müssen. Die Öffnung der Grenzen und das Prinzip der Dienstleistungsfreiheit werden einen erheblichen Konkurrenzdruck auf die Grenzregionen ausüben. Eine im Auftrag der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen an der Technischen Universität Cottbus erstellte Expertise analysiert die Ergebnisse einer Umfrage unter Unternehmen aus Berlin und Brandenburg. Der Schwerpunkt der Expertise liegt neben der Darstellung von bisherigen Erfahrungen in den Geschäftsbeziehungen mit mittel- und osteuropäischen Ländern auf der Analyse verschiedener Anpassungsstrategien der Unternehmen.

Viele BürgerInnen in Brandenburg fragen sich, ob nach der EU-Osterweiterung ihr Arbeitsplatz nicht unsicherer wird, ob die Unternehmen konkurrenzfähig bleiben und ob die Sozial-, Umwelt- und Qualitätsstandards erhalten werden können. Besonders in den Grenzregionen werden strukturelle Anpassungen erforderlich. Viele Betriebe stellen sich schon jetzt den neuen Herausforderungen.

schen Ländern (MOE) Geschäftsbeziehungen unterhalten sowie mit den regionalen Akteuren der wirtschaftsnahen Organisationen.

Erfahrungen mit den grenzüberschreitenden Geschäftsbeziehungen

Fast die Hälfte der befragten Unternehmen nehmen Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen aus den MOE-Ländern auf, um die Absatzchancen oder die Lohnkostenvorteile in diesen Ländern zu nutzen. Die häufigsten Formen der Geschäftsbeziehungen sind Exportgeschäfte, der Warenaustausch oder der Aufbau einer Vertretung. Es kommt oft zu einer Verlagerung der arbeitsintensiven Branchen (z. B. Bekleidungsherstellung oder Möbelherstellung) in das Land mit dem niedrigeren Lohnniveau. Komplexere Kooperationsformen sind eher die Ausnahme. Die betroffenen Unternehmen sind mehrheitlich mit der Entscheidung für diese Form der Zusammenarbeit zufrieden. Diese Geschäftsbeziehungen haben sich im Laufe der Jahre als stabil und ökonomisch erfolgreich für die Unternehmen erwiesen.

Eine der Barrieren für die Weiterentwicklung der Beziehungen liegt nach Aussage der befragten Unternehmen auf der soziokulturellen Ebene. Dazu gehören die fehlenden Sprachkenntnisse so-

nehmen ist für die Ostpartner der Zugriff auf Produkt- und Prozessverbesserungen oft eine der Ursachen für die Aufnahme von Geschäftsbeziehungen. Die deutschen Partner befürchten einen einseitigen Wissenstransfer und reagieren deshalb zurückhaltend bei dem Transfer von technologischen Kompetenzen. Gleichzeitig aber werden sich im Zuge der Anforderungen an die Einhaltung der EU-Standards in den Beitrittsstaaten neue Möglichkeiten für brandenburgische Unternehmen eröffnen. Die Erfahrungen im Transformationsprozess und die hohen Standards im technischen und im Ingenieurbereich sind gute Voraussetzungen, um sich im Wettbewerb um neue Märkte zu behaupten. Hier muss eine neue Strategie entwickelt werden, in der die Partner aus diesen Ländern nicht nur die Rolle eines Akquisiteurs haben. Nach der EU-Erweiterung werden die Barrieren wie unterschiedliche rechtliche Regelungen, Zölle und Gebühren sowie die Defizite in der Kommunikations- und Verkehrsinfrastruktur und Grenzabfertigung allmählich verschwinden.

Die befragten GeschäftsführerInnen äußerten einen Bedarf an Unterstützung durch Information und Beratung, besonders in der Aufbauphase von Geschäftskontakten. Auf der Wunschliste der befragten Unternehmen stehen weiterhin die Bereitstellung von Markt- und Standortanalysen sowie Hilfen bei der Vermittlung von Geschäftspartnern und die Unterstützung bei Behördenkontakten.

Anpassungsstrategien der Unternehmen nach EU-Osterweiterung

Die Befürchtungen der brandenburgischen Unternehmen basieren auf der Annahme, dass die neuen Bundesländer in eine 'Sandwich-Situation' geraten: Sie bleiben einerseits weiter dem Wettbewerbsdruck der hochproduktiven Konkurrenz aus den alten Bundesländern und dem restlichen Westeuropa ausgesetzt. Andererseits geraten sie nach der Erweiterung unter den Druck der Niedriglohnländer.

Regelungen nach der EU-Erweiterung

Arbeitnehmerfreizügigkeit:

Im Rahmen des so genannten '2+3+2-Modells' wurden die folgenden Fristen vereinbart:

- > Im Rahmen einer zweijährigen Übergangsfrist ist die gemeinschaftliche Arbeitnehmerfreizügigkeit ausgesetzt.
- > Nach dieser Übergangsphase können die Mitgliedstaaten entscheiden, ob sie für weitere drei Jahre die Beschränkungen aufrechterhalten wollen oder ob sie Freizügigkeit gewähren.
- > Nach fünf Jahren können die Mitgliedstaaten diese Regulierungsmaßnahmen um zwei weitere Jahre verlängern.
- > Nach sieben Jahren gilt überall die volle Freizügigkeit. Die einzelnen Mitgliedstaaten haben jedoch die Möglichkeit, von der Begrenzung der Freizügigkeit abzusehen oder die Übergangsfrist zu verkürzen. Deutschland hat sich für die Beibehaltung der 7-jährigen Frist ausgesprochen.

Dienstleistungsfreiheit:

In allen anderen EU-Mitgliedsländern herrscht ab dem 1. Mai 2004 die Dienstleistungsfreiheit gemäß EU-Recht. Deutschland hat eine Übergangsfrist für maximal sieben Jahre für die Bereiche Bau- und Baunebengewerbe sowie Teilbereiche des Handwerks (Reinigungsgewerbe, Innendekoration) beantragt. Die Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit gilt nur für die ArbeitnehmerInnen, die bei der grenzüberschreitenden Dienstleistungserbringung eingesetzt sind. Sie gilt nicht für Selbstständige, die allein arbeiten.

Die Erkenntnisse für die Expertise entstanden aus Gesprächen und schriftlichen Umfragen unter den GeschäftsführerInnen und ManagerInnen von Unternehmen aus Berlin und Brandenburg, die bereits mit den mittel- und osteuropäi-

wie die fehlenden Kenntnisse über das jeweils andere Land und seine Sitten. Die persönlichen Kontakte sind nicht selten durch mangelndes Vertrauen auf beiden Seiten belastet.

Nach Meinung der deutschen Unter-

burgischen Unternehmen reagieren?

Qualifizierung in der Region Berlin-Brandenburg'

Die Wettbewerbsbedingungen werden besonders für solche Unternehmen schlechter, die in der arbeitsintensiven Produktion oder den einfacheren Dienstleistungen (z. B. Reinigungs- und Reparaturdienste, Transportgewerbe, Einzelhandel) tätig sind. Brandenburgische Unternehmen, die im Grenzgebiet zu Polen ansässig sind, können aufgrund der Dienstleistungsfreiheit besonders unter Druck geraten.

Die Expertise unterscheidet zwei mögliche Anpassungsstrategien, mittels derer die brandenburgischen Unternehmen auf die neuen Herausforderungen reagieren:

- > 'Defensive' Strategie: Sie setzt auf Kostenreduzierung, die besonders über die Arbeitskosten erfolgt, was zu einem Verdrängungswettbewerb führt.
- > 'Offensive' Strategie: Sie setzt auf grenzüberschreitende Kooperation und eine innovationsorientierte Strategie für die Erschließung neuer Geschäftsfelder.

Die befragten Unternehmen betonen, dass die Sicherung der Wettbewerbsposition vor allem in der Fähigkeit begründet ist, qualitative Veränderungen in der Angebotspalette, im absatzbegleitenden Service und in der internen Arbeitsorganisation einzuführen. Die von den AutorInnen der Expertise bevorzugte Strategie, die Kooperation mit den mittel- und osteuropäischen Geschäftspartnern im Bereich gemeinsamer Prozess- oder Produktentwicklung zu stärken, wird zwar anerkannt, aber nur selten angewandt. Fast ein Drittel der befragten Unternehmen planen, die Wettbewerbsfähigkeit durch die Stilllegungen und Verlagerungen einzelner Produktionsbereiche nach Mittel- und Osteuropa zu verbessern.

Welche Anpassungsstrategie bringt die größten Beschäftigungseffekte?

Für die AutorInnen der Expertise steht fest, dass es bei der 'defensiven' Variante zu einem Kostensenkungswettlauf und einer zunehmenden Beschäftigungs- und Arbeitskostenkonkurrenz kommen kann. Das könnte zu Produktionsverlagerungen und Betriebsstilllegungen führen und entsprechend negative Arbeitsmarkteffekte nach sich ziehen.

Wenn das betreffende Unternehmen arbeitsintensive Fertigungsschritte in MOE-Länder verlagert, um auf diese Weise dem Lohnkostendruck zu entgehen, nimmt die Beschäftigung am inländischen Standort ab. Die Mehrheit dieser

Unternehmen verzeichnen zwar eine positive Umsatz- bzw. Gewinnentwicklung. Der Erfolg geht aber langfristig zu Lasten der inländischen Beschäftigung.

Eine 'offensive' Anpassung der Unternehmen würde positive Effekte für die deutsche und mittel- und osteuropäische Wirtschaft bringen. Statt Verdrängungskonkurrenz auf stagnierenden Märkten könnte die Konkurrenz um Teilhabe an einem wachsenden Markt erfolgen.

Die Unternehmen, die auf qualitative Verbesserungen und Kooperation setzen, verzeichnen eine positive Beschäftigungsentwicklung am inländischen Standort. Die 'offensiven' betrieblichen Anpassungsstrategien sollten nach Auffassung der AutorInnen der Expertise die Oberhand gewinnen. Wenn das nicht gelingt, besteht die Gefahr von Produktionsverlagerungen und -stilllegungen sowie der Abwanderung insbesondere qualifizierter Arbeitskräfte.

Als Optimalstrategie stellt die Expertise eine Kombination aus Spezialisierungseffekten und innovationsbedingten Ausweitungen der Geschäftsfelder dar. Deshalb sollte, so das Fazit, der Förderung der Innovations- und Qualifizierungsprozesse ein höherer Stellenwert eingeräumt werden. Zu einem solchen Bedarfs- und Anforderungsprofil gehören neben den Sprach- und interkulturellen Kompetenzen auch das Wissen um die verschiedenen rechtlichen Systeme sowie die Unterstützung bei der Anbahnung und Suche von Kontakten.

Die Lektüre der Expertise lässt auch folgende Schlussfolgerung zu: Die Aufnahme und Abwicklung grenzüberschreitender Unternehmensaktivitäten in MOE-Ländern erfordert spezifische Qualifikationen der Beschäftigten. Die Arbeitsmarktpolitik muss sich auf diese neuen Herausforderungen einstellen. Bildung und Qualifikation werden zu entscheidenden Faktoren im internationalen Wettbewerb. □

Bogdan Kostyra, BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Bestellung

Die Expertise 'Die Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf Betriebe, Arbeitsmarkt und Qualifizierung in der Region Berlin-Brandenburg' von Roald Steiner, André Bleicher und Sabine Gensior kann beim BBJ Verlag zum Preis von 12 Euro bestellt werden. Tel.: (0 30) 7 21 42 48, E-Mail: vertrieb@bbj.de

'Jobs, Jobs, Jobs - Mehr Beschäftigung in Europa schaffen'

So lautet der viel versprechende Titel des Abschlussberichtes, den die Taskforce Beschäftigung im Auftrag der EU-Kommission vorlegte. Unter Leitung des ehemaligen holländischen Premierministers Wim Kok tagte die international zusammengesetzte ExpertInnengruppe von April bis Ende 2003. Von bundesdeutscher Seite nahm daran Prof. Dr. Günter Schmid teil, der auch schon Mitglied der Hartz-Kommission war. Die Taskforce hatte den Auftrag, die entscheidenden beschäftigungspolitischen Herausforderungen zu identifizieren und praktische Reformmaßnahmen vorzuschlagen, mit denen die Mitgliedstaaten die reformierte Europäische Beschäftigungsstrategie umsetzen können.

Die Botschaft des Berichtes ist, dass die EU Gefahr läuft, ihr selbst gesetztes ehrgeiziges Ziel zu verfehlen, bis 2010 zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten Wirtschaftsraum zu werden.

Vier Schlüsselfaktoren

Das Ziel, dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt erfolgreich zu verbinden, hängt nach Ansicht der Expertinnen und Experten von vier Schlüsselfaktoren ab:

- > einer größeren Anpassungsfähigkeit sowohl seitens der Arbeitnehmer als auch der Unternehmen; dies könne beispielsweise durch flexiblere Arbeitsmärkte, aber auch verstärkte Innovationsanstrengungen erfolgen;
- > einer Steigerung der Beschäftigungsquoten, z. B. durch eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf und eine Strategie für ein aktives Altern;
- > mehr und effektiveren Investitionen in das Humankapital, um im Rahmen einer Strategie des lebenslangen Lernens, die Wettbewerbsfähigkeit beim Übergang in die Wissensgesellschaft zu sichern;
- > einer effektiven Reform der Arbeits- und Beschäftigungspolitik.

Der Bericht unterbreitet entlang dieser vier Grundlinien eine Vielzahl von Vorschlägen, Programm- und Politikbeispielen und formuliert gezielte Empfehlungen an die einzelnen EU-Mitgliedstaaten. □ *Rudi Frey*

Infos

Der vollständige Bericht steht als Dokument zum Download zur Verfügung unter www.europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/task_de.htm

Von den europäischen Nachbarn lernen

Erfahrungen mit Aktivierungsstrategien auf dem Arbeitsmarkt

Deutschland ist ein Nachzügler in der Umgestaltung seiner Arbeitsmarktpolitik. In anderen westeuropäischen Staaten sind Konzepte der aktivierenden Arbeitsmarktpolitik, des Förderns und Forderns sowie neuer Instrumente schon im Verlauf der 90er Jahre eingeführt worden. Welche Erfahrungen dort gemacht wurden, welche Fehler nicht wiederholt werden sollten und wie die inzwischen mehrjährigen Erfahrungen aus der Umsetzung auch für die bundesdeutsche Reformdiskussion fruchtbar gemacht werden könnten, stellte die Friedrich-Ebert-Stiftung auf ihrer Tagung 'Aktivierende Arbeitsmarktpolitik in Europa: Wo steht Deutschland' am 8. und 9. Dezember 2003 in Berlin vor.

Aktivierende Arbeitsmarktpolitik ist nicht das Allheilmittel zur Beseitigung der Massenarbeitslosigkeit. Hierin waren sich alle ExpertInnen aus dem In- und Ausland einig und warnten vor überzogenen Erwartungen an die Einführung neuer Leitbilder 'des Förderns und Forderns' oder der 'aktivierenden Arbeitsmarktpolitik'. Die Beschäftigungserfolge in Großbritannien, den Niederlanden oder Dänemark waren immer auch Ergebnis eines Bündels von Maßnahmen der Beschäftigungspolitik. Grundlage war meist ein expansiver Wachstumsimpuls, auf dessen Grundlage die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik überhaupt erst greifen konnten.

Aktivierung als Leitbild

Mit Aktivierung als neuem Leitbild der Arbeitsmarktpolitik wird nun auch in Deutschland ein Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik vollzogen. Der gängigen politischen Rhetorik von der Eigenverantwortung der Arbeitslosen stellte Rik van Berkel von der Universität Utrecht eine differenziertere Betrachtung verschiedener Aktivierungsstrategien gegenüber. Er unterschied idealtypisch zwei Varianten von Aktivierungsstrategien. Eine 'harte Variante', in der die Ablehnung von Arbeitsangeboten an finanzielle Sanktionen geknüpft wird. Über diese Sanktionen soll die Aufnahme von Arbeit erzwungen werden. Die 'weiche Variante' der Aktivierung setzt demgegenüber auf positive Anreize und die Motivation sowie die Attraktivität und Qualität der Angebote.

Die offenen Fragen und Probleme einer Aktivierungsstrategie beginnen bei ihrer konkreten Ausgestaltung. Die Erfahrungen aus den Niederlanden und Dänemark zeigen, dass:

- > die Motivation der Arbeitslosen als 'Koproduzenten' der Arbeitsmarktintegration ein wesentlicher Schlüssel zum Integrationserfolg ist;
- > nur individuell maßgeschneiderte Beratungs- und Integrationsangebote auch einen Erfolg bringen können;
- > ein Umbau der Arbeitsverwaltung,

eine Veränderung der Kompetenzen und des Selbstverständnisses der MitarbeiterInnen hierfür erforderlich ist.

Die Ausgestaltung des Aktivierungsprozesses ist eine weitere entscheidende Stellgröße für den Integrationserfolg. Eine Eingliederungsvereinbarung, die diesen Namen auch verdient, müsse Ergebnis und Konsens eines gleichberechtigten Dialogs zwischen Arbeitslosen und ArbeitsberaterInnen sein und dürfe nicht einseitig vorgegeben werden.

Die ReferentInnen räumten ein, dass dieser Anspruch von den dortigen Arbeitsverwaltungen noch nicht so umgesetzt wird. Es handele sich um einen längerfristigen Umorientierungs- und Lernprozess.

Experimente wagen

Die Erfahrungsberichte auf dieser Tagung verdeutlichten auch die unterschiedlichen nationalen Traditionen und Herangehensweisen an Veränderungsprozesse in der Arbeitsmarktpolitik. Erfolgreiche Institutionen und Instrumente der Arbeitsmarktpolitik in einem Land sind nicht einfach 1:1 in andere Gesellschaften transferierbar. Auffällig ist aber eine experimentierfreudige Grundhaltung der holländischen oder britischen Akteure. Die gesetzliche Regulierungsdichte in der Arbeitsmarktpolitik ist dort geringer als in anderen europäischen Ländern. Während in Holland neue Programme einfach von der Arbeitsverwaltung erprobt und flexibel ausgestaltet werden können, erfordert dies in Deutschland eine Gesetzesänderung.

Sowohl Prof. Dan Dinn von der Universität Portsmouth als auch Philip Royle von Jobcentre Plus in Manchester wiesen auf die Rolle privater Dienstleister am Arbeitsmarkt hin, die diese bei der Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und Institutionen spielten. Private Dienstleister würden bewusst in die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik einbezogen, um Veränderungen und verschiedene Pfade zu erproben, aus diesen unterschiedlichen Erfahrungen zu lernen und neue Ideen zu ent-

wickeln.

Dies gilt für die Arbeit der Jobcentre Plus in Großbritannien, mit denen sich die Arbeitsverwaltung dort eine dezentralisierte Struktur gab und seit 2002 die aktiven und passiven Leistungen zusammengeführt wurden. Mit so genannten Employment Zones für Langzeitarbeitslose wird mit neuen Formen der Integration unter Einbindung von privaten Dienstleistern gearbeitet.

Zielsteuerung & Dezentralisierung

Für die weitere Ausgestaltung der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik mit Hartz III und IV wurden die Empfehlungen ausgesprochen, die Arbeitsverwaltung zu dezentralisieren und andere Steuerungsmodelle zu erproben. Nach Auffassung von Dr. Matthias Schulze-Böing vom Amt für Arbeitsförderung der Stadt Offenbach kommt es weniger darauf an, wer welche Aufgaben übernimmt - hierfür gebe es keinen Königsweg. Entscheidend sei, dass die lokalen Akteure der Arbeitsmarktpolitik vor Ort bei klaren Kompetenzzuweisungen miteinander kooperierten. Die Stärkung der lokalen oder regionalen Ebene müsse mit einem anderen Steuerungsmodell von Arbeitsmarktpolitik einhergehen, das nicht über Detailregelungen durch die Zentrale arbeitet, sondern mit Zielvorgaben, die vor Ort an die jeweiligen Bedingungen angepasst werden.

Wer sich einen vertiefenden aktuellen Einblick in die europäischen Reform Erfahrungen verschaffen will, sei auf die Expertise von Matthias Knuth u. a. verwiesen, die unter dem Titel: 'Drei Menüs - und kein Rezept? Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Dänemark, Großbritannien und den Niederlanden' auf der Internetseite der Friedrich-Ebert-Stiftung unter www.fes.de/aspol heruntergeladen bzw. bestellt werden kann. □

Rudi Frey, BBJ Consult AG,
Niederlassung Potsdam

Infos

BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam,
Tel.: (03 31) 7 47 71-47,
E-Mail: frey@bbj.de

Was bleibt nach der INNOPUNKT-Förderung?

Vorschläge für den Innovationstransfer

Nachhaltigkeit ist ein wesentliches Programmziel der INNOPUNKT-Förderung. Deshalb stand der partnerschaftliche Abstimmungsprozess zu INNOPUNKT im Dezember letzten Jahres unter der Fragestellung, welche Projektergebnisse erfolgreich transferiert wurden und welche Möglichkeiten es gibt, um den Transfer zu unterstützen und zu intensivieren. In mehreren Diskussionsrunden mit den Programmakteuren, Projektträgern und den Wirtschafts- und Sozialpartnern wurden Ansätze zur Verbesserung des Transfers vorgestellt und diskutiert.

Einleitend zog Thomas Wentz, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg, eine Bilanz der bisherigen INNOPUNKT-Förderung. Mit den inzwischen zehn Kampagnen werden voraussichtlich ca. 6.000 kleine und mittlere Unternehmen (KMU) erreicht und 3.000 Arbeitsplätze gesichert oder geschaffen. INNOPUNKT gab auch Impulse für das Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit' (LAPRO). Die Anfragen und das Interesse an INNOPUNKT aus anderen Regionen Deutschlands und Europas sowie der Europäischen Kommission machen deutlich, dass nicht nur die Projektergebnisse, sondern auch das Programm selbst Modellcharakter hat.

Innovationstransfer

Was Transfer von Innovationen bedeuten kann, erläuterte Klaus Kohlmeyer von ProBeruf e. V. Innovationen stellen eine qualitative Veränderung dar, die sich gegenüber dem bisherigen Zustand durch eine höhere Problemlösungskompetenz auszeichnet. Diese Innovationen, die in Modellprojekten entwickelt werden, setzen sich nicht automatisch, sondern in einem aktiven und zweiseitigen Prozess durch. In diesem Prozess gibt es einen Akteur, der die Innovation entwickelt hat und verbreiten will, und einen anderen Akteur, der die Innovation anwenden will. Im Transferprozess muss die entwickelte Problemlösung an die Bedingungen des Empfängers angepasst und verändert werden.

Klaus Kohlmeyer gab folgende Empfehlungen für eine Verstärkung des Innovationstransfers:
> es bedarf klarer und präziser Vorgaben

- seitens der politisch-administrativen Akteure für die Ausschreibungen und Wettbewerbe,
- > die Verzahnung von INNOPUNKT mit anderen Innovationsansätzen und -programmen v. a. des Bundes ist in der Region zu verbessern,
- > die Aktivitäten im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit müssen stärker auf das Transferziel ausgerichtet werden.

Transferinteressen

Die Entwicklung und der Transfer von Innovationen ist aus Sicht der Weiterbildungsanbieter bzw. Bildungsdienstleister überlebensnotwendig. Nur so können sie in einem sich wandelnden Bildungsmarkt existieren. Entscheidend ist dabei, die KMU zu öffnen und zu sensibilisieren. Voraussetzung dafür ist das Aufspüren der Stellen, wo den KMU und ihren MitarbeiterInnen 'der Schuh drückt'. Hierfür maßgeschneiderte unternehmens- und arbeitsplatzbezogene Lösungen - oftmals in Kooperation mit anderen Partnern -

anzubieten, ist die Herausforderung für ein modernes Bildungsdienstleistungsunternehmen, so die einhellige Meinung

der ExpertInnen der Diskussionsrunde. Der Transfer von neuen Problemlösungen sei dabei über Best-Practice-Beispiele, Mund-zu-Mund-Propaganda oder auch über einen gezielten Erfahrungsaustausch zu erreichen.

Dr. Jörg Lüddemann von der InMediasP GmbH aus Hennigsdorf stellte das Transferproblem aus Sicht eines KMU dar. Wenn ein KMU einen Wettbewerbsvorteil durch eine Innovation, wie z. B. eine organisatorische betriebliche Veränderung erzielen kann, so habe das KMU kein Interesse daran, diese Erfah-

rungen an andere Mitwettbewerber weiterzugeben. Der Schwerpunkt liege deshalb auf dem firmeninternen Transfer. Dennoch gebe es auch Ansatzpunkte für einen Transfer von Erfahrungen zu anderen Firmen. Hier regte Dr. Reinhard Stransfeld vom VDI/VDE in Teltow an, in Anlehnung an bestehende Bundesprogramme ein spezifisch auf die Bedarfe von kleinen Unternehmen zugeschnittenes Besuchsprogramm im Land Brandenburg zu initiieren, das Unternehmen eine Plattform gibt, ihre Erfahrungen direkt untereinander auszutauschen.

Mainstreaming von INNOPUNKT-Erfahrungen

Aus der Perspektive des brandenburgischen Wirtschaftsministeriums hob Ursula Bretschneider, Referatsleiterin Existenzgründungen, hervor, dass verstärkt ressortübergreifende Kooperationen zu initiieren seien. Damit könne der Transfer der INNOPUNKT-Erfahrungen in andere Programme des Landes verbessert werden. Neben den INNOPUNKT-Kampagnen bestehen hierfür mit der Existenzgründungsinitiative 'Aufbruch Gründen im Land' (AGIL) oder mit dem Arbeitskreis Wissen und Kompetenz für KMU weitere Anknüpfungspunkte, die es auszubauen gelte. Diesen Vorschlag unterstützte auch Michael Zasko, INNOPUNKT-Verantwortlicher im MASGF, und verwies auf die Mainstreaming-Erfolge der bisherigen Kampagnen. So flossen die Erfahrungen in die Optimierung der Richtlinie zur Förderung der Kompetenzentwicklung in KMU ebenso ein wie in die Umstrukturierung der Informations- und Beratungsstellen. Um den vorhandenen Schatz an Erfahrungen, der mit den INNOPUNKT-Projekten gewonnen wird, zu heben, gelte es, eine Art Wissensspeicher zu etablieren. In diesem solle das Innovationspotenzial gesammelt und zugänglich gemacht werden. Die INNOPUNKT-Projektdatenbank der LASA könne hierfür eine Basis darstellen.

Eine Dokumentation der Workshopbeiträge wird für den März 2004 vorbereitet. Interessierte können die Dokumentation bei der BBJ Consult AG Potsdam bestellen. □

Rudi Frey,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam

Infos

Tel.: (03 31) 7 47 71-47,
E-Mail: frey@bbj.de



Im Podium: (v. l. n. r.) Henning Kloth, LASA Brandenburg GmbH, Michael Zasko, Arbeitsministerium, Ursula Bretschneider, Wirtschaftsministerium

„Wir sind Dienstleister für Träger und keine Behörde“

LASA-Service: Mittelverwaltung für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften

Seit August 2002 wirken in Brandenburg sechs EQUAL-Entwicklungspartnerschaften (EPs) mit unterschiedlichem inhaltlichen Zuschnitt. Fünf von ihnen werden bei ihrer Mittelverwaltung von dem 'LASA-EQUAL-Team' betreut. BRANDaktuell stellt an dieser Stelle das Serviceangebot der mittelverwaltenden Stelle vor.

Aufgaben der EQUAL-Stelle

Über die Gemeinschaftsinitiative EQUAL werden durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) so genannte Entwicklungspartnerschaften gefördert. Ein Partner übernimmt dabei die Funktion des Antragstellers und fungiert somit als alleiniger Zuwendungsempfänger der EP. Der Zuwendungsbescheid gestattet dem Zuwendungsempfänger die Weiterleitung der Mittel an die anderen Partner. Die Mittel-

men und Ausgaben sowie eine ständige Überwachung der Einhaltung der vorgeschriebenen Interventionsätze sichergestellt wird.

Gleichzeitig bietet das Programm ein Grundgerüst für die zeitnahe Erstellung erforderlicher Meldungen an das BMWA, der Erarbeitung der Zwischennachweise und natürlich des Verwendungsnachweises nach Abschluss des Bewilligungszeitraumes.

Selbstverständlich steht das Team den

EPs in allen zuwendungsrechtlichen Fragen beratend zur Seite und unterstützt bei der Lösung interner und externer Probleme.

Ziel der Mittelverwaltung ist es letztlich, durch eine umfassende Prüfung innerhalb der Projektlaufzeit zu sichern, dass im Ergebnis der späteren Verwendungsnachweisprüfung durch das BMWA das Risiko etwaiger Rückforderungen möglichst ausgeschlossen wird.

Verständnis als Dienstleister

Am wichtigsten ist hier die enge Zusammenarbeit mit dem Zuwendungs-

empfänger selbst und natürlich auch allen anderen Partnern der EP. Die LASA hat gerade nicht die sonst gewohnte Funktion als Zuwendungsgeber und damit auch als Überwachungsbehörde für die zweckentsprechende Verwendung der Mittel und die Einhaltung aller geltenden nationalen und EU-rechtlichen Bestimmungen.

Damit, wie das EQUAL-Team dieser Verantwortung gerecht wird, hat es Neuland betreten. Denn neben der 'reinen' Mittelverwaltung bieten die beiden MitarbeiterInnen den Projekten ein begleitendes Finanzcontrolling und beraten vor Ort. Selbstverständlich bleiben auch Prüfungen der einzelnen Partner nicht aus. Diese haben aber nicht den Charakter einer Überprüfung. □

Birgit Böhme, Jürgen Bautz



Das LASA-EQUAL-Team

verwaltung übernimmt hier die Aufgabe der Unterstützung des Zuwendungsempfängers bei der Weiterleitung der Zuwendung unter Einhaltung der geltenden zuwendungsrechtlichen Bestimmungen und der EU-Verordnungen.

„Dabei verstehen wir uns als Dienstleister für den Zuwendungsempfänger, den wir bei der Verwaltung der Fördermittel unterstützen, um so eine zweckentsprechende Verwendung der Mittel innerhalb der EP sicherzustellen“, so Birgit Böhme, eine der beiden MitarbeiterInnen.

Serviceangebot

Kernpunkt der Dienstleistung ist das von dem EQUAL-Team-Mitarbeiter Jürgen Bautz erstellte EDV-Programm, mit dem eine vollständige Erfassung aller Einnah-

Projektinfo

Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL

Die EU-Förderinitiative erschließt neue Wege der Bekämpfung von Diskriminierung u. Ungleichbehandlung von Arbeitenden und Arbeitssuchenden. Über EQUAL werden Entwicklungspartnerschaften gefördert, die unterschiedliche Akteure einer Region, wie Verwaltungen, örtliche Agenturen für Arbeit, Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen als Projektpartner zusammenführen.

Deutsche und Brandenburger EPs

In Deutschland werden durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit zurzeit 109 Entwicklungspartnerschaften gefördert, darunter befinden sich sechs aus Brandenburg.

Mittelverwaltende Stelle bei der LASA

Als mittelverwaltende Stelle betreut das LASA-EQUAL-Team fünf Brandenburger und eine bundesweit agierende EP. Dabei werden neben der reinen Mittelverwaltung noch eine Reihe weiterer Serviceleistungen, wie persönliche Beratung, begleitendes Finanzcontrolling oder Aggregation des Mittelbedarfs für den Zuwendungsempfänger, angeboten.

Serviceangebot

Das Serviceangebot der EQUAL-Stelle umfasst u. a.:

- > Mittelverwaltung unter Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen;
- > Persönliche Beratung und begleitendes Finanzcontrolling;
- > Aggregation und Freigabe des Mittelbedarfs gegenüber dem BMWA;
- > Erfassung und Aufbereitung statistischer Daten der Teilprojekte.

Zeitplan für die 2. EQUAL-Förderrunde

01.03.2004 - 15.4.2004: Einreichung der Interessensbekundung, 09.07.2004: Prüfung der Interessensbekundung, 30.08.2004: Einreichung der Anträge.

Infos

LASA-EQUAL-Team,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de

Lernen: Herausforderung und Chance

EU-Projekt NAMAL suchte erfolgreiche Motivationsmethoden

Das Problem ist bekannt: Je niedriger das Qualifikationsniveau einer Person, desto seltener nimmt diese an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dabei steht viel auf dem Spiel: Heutige Unternehmen sind ohne qualifiziertes Personal nicht funktionsfähig. Es wird deshalb von den Beschäftigten verlangt, dass sie sich ständig weiterqualifizieren, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten. Wer dazu nicht fähig ist, dem droht die Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt - wenn sie nicht schon erfolgt ist. Hier knüpfte das Projekt NAMAL (New and Motivating Approaches to Life Long Learning) an, das nach Methoden suchte, die die Lernmotivation fördern.

Die Ursache dafür, dass vor allem Geringqualifizierte sich so wenig weiterqualifizieren, ist bekannt: Diese Gruppe hat ihren Ausbildungsweg häufig als Scheitern erlebt. Deshalb sind diese Personen auch kaum bereit, einen neuen Versuch zu wagen - außer es gelingt, sie so zu motivieren, dass sie ihre Ängste überwinden und eine Weiterbildung beginnen.

Steigern der Lernmotivation

Doch welches sind die Motivationen zum lebenslangen Lernen? Wie kann man sie stärken? Um auf diese Fragen Antworten geben zu können, haben im Rahmen des NAMAL-Projektes Bildungsfachleute aus sechs Mitgliedstaaten europaweit rund 30 Best-Practice-Beispiele untersucht. Die Projekte wurden ausgewählt, weil sie sich in ihrem Land erfolgreich um die Förderung der Motivation von Beschäftigten und Erwerbslosen ohne

Qualifikation oder mit niedrigem Qualifikationsniveau bemühten.

Ziel der Analyse war es, anhand der Best-Practice-Beispiele verschiedene Motivationsfaktoren zu ermitteln, die in den unterschiedlichen europäischen Ländern eine Rolle spielen, welche Methoden angewandt werden und ob es möglich ist, nach Zielgruppen zu unterteilen.

Bei der Untersuchung kristallisierte sich als wichtigstes Ergebnis heraus, dass sich europaweit die Probleme gleichen, wenn es darum geht, ausgegrenzte soziale Gruppen zu integrieren, unabhängig von der Region, dem politischen System oder dem Kulturkreis und auch unabhängig von der Personengruppe (wie Jugendliche, Langzeitarbeitslose, Umsiedler).

Doch nicht nur die Probleme ähneln sich, sondern auch die Methoden, wobei es keine 'Zauberformel' gibt. Im Vordergrund stehen vielmehr verschiedene didaktische Methoden, wie Einzelcoaching und Mentoring, die darauf abzielen, die Einzelnen positiv zu stimulieren und zu motivieren, wobei zumeist auch ein Instrumentenmix praktiziert wird.

„Die von uns identifizierten Methoden sind wie die Zutaten einer guten Suppe. Je nachdem, wem sie 'schmecken' soll, muss ihre Zusammensetzung verändert werden. Ausgehend von Bildungsstand, sozialer und persönlicher Situation der TeilnehmerInnen gilt es immer wieder, ein neues Rezept zu kreieren“, so Birgit Gericke, LASA-Mitarbeiterin und NAMAL-Projektteilnehmerin.

Wie geht es weiter?

Die Laufzeit des über das EU-Programm Grundtvig geförderten Projektes ist abgelaufen. Doch damit die Ergebnisse weiter genutzt werden können, ist beabsichtigt, das NAMAL-Projekt fortzuführen. Bei der Neuauflage soll versucht werden, die Ergebnisse in 'gruppenbezogene thematische Netzwerke' einfließen zu lassen. Vorgesehen ist auch, Trainer und Ausbilder mit einzubeziehen, um Instrumente für die Ausbildung von Trainern entwickeln zu können. □ (em)

Neue Beschäftigungsformel: Reformvorschlag für den Arbeitsmarkt



Die Arbeitsmarktpolitik steht an einem Scheideweg: Die Stimmen derer, die eine radikale Arbeitsmarktreform und massive Einschnitte ins Sozialsystem fordern, werden immer lauter. Am Erfolg dieser Arbeitsmarktpolitik zweifeln die Autoren Ronnie Schöb und Joachim Weimann nicht, doch sie befürchten als Folge die Preisgabe des sozialen Friedens in Deutschland.

Deswegen ist es das Anliegen der zwei Magdeburger Wirtschaftsprofessoren, aufzuzeigen, dass Arbeitsplätze auch ohne Einschnitte bei den Geringverdienern und ohne Konfrontation mit den Gewerkschaften geschaffen werden können. Aufbauend auf einer eingehenden Analyse der Arbeitsmarktgeschichte der letzten dreißig Jahre und einer intensiven Diskussion aktueller Reformvorschläge von Regierung, Opposition und Kollegen, entwickeln die Autoren in dem Buch einen Reformvorschlag, der vorsieht, die Unternehmen von der Abgabe der Sozialversicherungsbeiträge für neu eingestellte Arbeitslose im Niedriglohnbereich zu befreien. Dies erlaube es, so die Autoren, „die Bruttolöhne um mehr als ein Drittel zu senken, ohne die Nettoeinkommen der Arbeitnehmer anzutasten“. Da ergänzende Maßnahmen die Verdrängung regulärer Arbeitskräfte ausschließen, könnten auf diese Weise nicht nur über 1,8 Millionen neue Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich, sondern gleichzeitig auch ein Überschuss für die öffentlichen Haushalte geschaffen werden. □ (em)

Bibliografische Angaben

Ronnie Schöb/Joachim Weimann: Arbeit ist machbar - die neue Beschäftigungsformel. Dössel 2003, Preis: 16,80 Euro, ISBN-Nr. 3-89923-047-7

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Geringqualifizierte Personengruppen nehmen an der beruflichen Weiterqualifizierung weitaus weniger teil, als gut ausgebildete Fachkräfte. Damit diese Personen nicht zunehmend aus dem Arbeits- und Gesellschafts-Leben ausgegrenzt werden, suchte das EU-Projekt NAMAL Methoden, mit denen die Lernmotivation gestärkt werden kann. Dazu wurden mehr als 30 Best-Practice-Projekte von Berufsbildungsfachleuten aus sechs Mitgliedstaaten europaweit zusammengetragen und analysiert.

Finanzierung

Das Projekt, das eine Laufzeit vom März 2002 bis zum Dezember 2003 hatte, wurde über das EU-Förderprogramm Sokrates/Grundtvig 1 finanziert.

Infos

- LASA Brandenburg GmbH, Birgit Gericke, Tel.: (03 31) 60 02-5 13, E-Mail: birgit.gericke@lasa-brandenburg.de
- Internet: www.namal.net

Neues Lernen made in Brandenburg

Eine Innovations-Initiative der Landesregierung zur Einführung von E-Learning

Die Zukunfts- und Wettbewerbsfähigkeit sowohl von Unternehmen als auch von Beschäftigten ist heute stärker als je zuvor auch von der Qualität beruflicher Weiterqualifizierung abhängig. Nicht zuletzt wegen der Internationalisierung der Konkurrenz steigt für die meisten kleinen und mittleren Unternehmen der Kosten- und Innovationsdruck immer weiter. Lebenslanges Lernen und Entwicklung von Selbstlernkompetenz mithilfe modernster Medien sind existenzielle Forderungen geworden.

Was kann E-Learning wirklich? Das Thema E-Learning steckt in Deutschland noch in den Kinderschuhen. Anbieter für berufliche Weiterbildung schätzen den Anteil der computer- und webgestützten Trainings auf durchschnittlich gerade einmal 6,5 Prozent - in Anbetracht des enormen Potenzials und der bildungspolitischen Herausforderun-

Oliver Paul, Geschäftsführer art event potsdam, Veranstaltungsagentur:

„... als junge Veranstaltungsagentur ist uns klar, dass wir trotz guter Ausbildung in dieser dynamischen Branche ständig dazulernen müssen. Unsere Auftragslage und auch die Turbulenzen des Wettbewerbs erlauben aber niemandem von uns, lange Lehrgänge zu besuchen und die Firma allein zu lassen. Ein Projekt wie BB.Net ... ist ein hoffnungsvoller Anfang, uns als Eventmanager fit zu halten. Und außerdem macht das auch Spaß ...“

Karsten Genebr, INO Henningsdorf (Teletutor), coaching für KMU:

„Das BB.Net Projekt bietet mir als Lehrenden eine neue Lernwelt. Diese gestattet einen Zugriff auf Plattformen, welche den Einsatz unterschiedlicher Medien möglich macht. Damit bin ich in der Lage, bedarfsgerecht Ausbildungsinhalte zu fast jeder Tageszeit und an jedem Lernort zu platzieren. Die zu erwartenden Möglichkeiten dieser neuen Lehr- und Lernart haben mich für die Umsetzung neuer Projekte neugierig gemacht. Ich freue mich auf eine weitere Zusammenarbeit!“

gen ein verschwindend geringer Wert. Eine deutliche Mehrheit von fast 79 Prozent der Teilnehmer einer repräsentativen deutschen Befragung bei der 'Lernpek 2003', einer E-Learningmesse, erwartet jedoch, dass der E-Learning-Marktanteil im Jahr 2005 auf über 10 Prozent steigt, während ihn 40 Prozent sogar jenseits der 20-Prozent-Marke wähen. Eine Dynamik, der sich auch und vor allem die kleinen und mittleren Unternehmen des Landes Brandenburg

stellen müssen, da die Halbwertszeit von einmal erlerntem Wissen immer weiter abnimmt.

Ein Innovationsprojekt

Die strategische Zielstellung der vor nunmehr 18 Monaten gestarteten INNOPUNKT-4-Kampagne war genau darauf ausgerichtet: Es wurden fünf verschiedene Projekte mit unterschiedlichen Zielgruppen von Unternehmen und Mitarbeitern für die Einführung interaktiven Web-basierten Lernens und Trainierens ausgewählt. Das Themenspektrum erstreckte sich dabei von IT-Lehrgängen über Sprachtrainings bis hin zu Lerneinheiten in Marketing und Public Relations. Eingebunden in diese Kampagne waren und sind landesweit über 30 Bildungsträger und 50 KMU mit über 500 Mitarbeitern.

Wie die über 30 dazu durchgeführten Workshops übereinstimmend zeigten, mussten vor allem die Reaktanz vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber diesen neuen Lernformen, mangelnde technische Kenntnisse im Umgang mit den neuesten Medien sowie fehlende Selbstlernkompetenz im Internet überwunden werden. Letztendlich überzeugten jedoch die betriebswirtschaftlichen Argumente. Das Kostensenkungspotenzial der E-Learning-Einheiten lässt sich daher recht plausibel darstellen: Geringere Arbeitsausfallzeiten, der Wegfall von Spesen, Reise- und Trainerkosten sind einleuchtend. Darüber hinaus ist das Know-how praktisch immer verfügbar.

Auf der Basis einer Bildungsbedarfsanalyse bei den KMU wurden passgenaue E-Learning-Lerneinheiten entwickelt. Sie sind auf den Lernmanagementsystemen (LMS) im Internet abrufbar. In Evaluationen werden die Lernerfolge ausgewertet. Die Projektträger bildeten dafür die ersten zertifizierten Teletutoren in Brandenburg aus.

Flexibles und effizientes Lernen

Die große Flexibilität der Lernenden in einem Flächenland wie Brandenburg erscheint beim E-Learning als das größte Plus. Der Lernerfolg wird u. a. durch Übungsfragen im Multiple-Choice-Ver-

fahren überprüft. Der Austausch untereinander wird in Diskussionsforen organisiert. Newssektionen und virtuelle Bibliotheken runden das Angebot ab.

Wertvolle Erfahrungen gesammelt

Während der INNOPUNKT-4-Kampagne bildete sich in Brandenburg ein Netzwerk von E-Learning-Interessenten heraus. Über Kontakte wurden Erfahrungen ausgewertet und neue Projektideen geboren. Nicht selten musste bei der Realisierung der Projekte Neuland beschritten werden. Noch existieren im deutschsprachigen Raum kaum verwertbare Curricula für Teletutoren, Tele-Coaches und Content-Autoren sowie auch von Mediendidaktikern. Eine Herausforderung, die nur von einem funktionierenden Netzwerk gemeistert werden kann.

Diskussionsplattformen geschaffen

In Zusammenarbeit mit den E-Learning-Aktivistinnen des Landes schufen die LASA und die Projektträger eine Plattform für den Informationsaustausch.

Öffentlich finanzierte Projekte tragen in diesem Rahmen Pilotcharakter, die nach Auslaufen der Förderung auf eigener wirtschaftlicher Grundlage stehen müssen. Deshalb erfordern gerade Aspekte der Wirtschaftlichkeit moderner Lehr- und Lernformen die wachsende Aufmerksamkeit der Experten. So lud das MultimediaKompetenzCenter der IHK in den letzten beiden Jahren wiederholt Experten und Interessenten aus allen Regionen des Landes sowie auch aus anderen Bundesländern zu Veranstaltungen ein. Die jüngste trug den Titel 'Lernwelten der Zukunft'. Lebhaftige Diskussionen und überfüllte Workshops auf Veranstaltungen wie dieser unterstreichen, wie zeitgemäß das Thema E-Learning als neuer Bestandteil der Arbeits- und Lebenswelten der Unternehmen auch in Brandenburg ist und wohl noch lange bleiben wird! □

*Carsten Schöning, IHK Potsdam;
Dietmar Hennig, Projektleiter BB.Net*

Infos

MultimediaKompetenzCenter,
E-Mail: schoening@potsdam.ihk.de

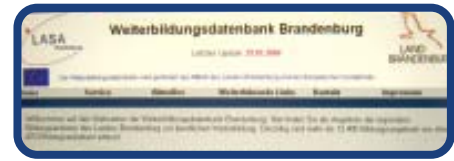
Weberbildungsdatenbank Brandenburg im neuen Outfit

Internet: www.wdb-brandenburg.de

Sie suchen ein konkretes Weiterbildungsangebot? - Wir helfen Ihnen! Die vielfältigen Bildungsangebote sind kaum noch überschaubar, doch wer sich beruflich weiterbilden will, braucht den passenden Kurs. Die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg enthält zurzeit ca. 13.400 Bildungsangebote von ca. 450 Bildungsinstituten im Land Brandenburg.

Mit der Verbesserung der Suchfunktionen im November 2003 erfolgt auch die Aktualisierung der Internet-Datenbank nunmehr täglich. Die Bildungsangebote können auch online übermittelt werden und sind nach Vorgabe der Bildungsanbieter - i. d. R. schon am nächsten Tag im

Internet präsent. Oft sind die Bildungsbedarfe aber noch nicht klar umrissen. Hier hilft dann eine zielorientierte Beratung. Die Weiterbildungsberater der LASA unterstützen Sie gern in einem persönlichen Beratungsgespräch. Öffnungszeiten und Telefonnummern der



regionalen Beratungsstellen sowie Termine von Vor-Ort-Beratungen finden Sie ebenfalls auf diesen Internetseiten.

Die Nutzung der Weiterbildungsdatenbank und der Beratungsgespräche ist kostenlos. □

Heidrun Saalfrank, LASA

Bilanz über 10 Jahre LASA-Fachaufsicht

Thomas Wentz wechselt vom MASGF in die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg



- Herr Wentz, Sie nehmen Mitte Januar eine Tätigkeit in der Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit auf. Welche Aufgaben werden Sie zu lösen haben?

Mit der Umstrukturierung der Bundesanstalt zur Bundesagentur für Arbeit erhalten auch die Regionaldirektionen eine Geschäftsführung. Diese besteht aus einem Vorsitzenden Mitglied und zwei Mitgliedern der Geschäftsführung. Hier gibt es dann den Bereich des operativen Geschäfts und den Bereich Personal, Controlling und Finanzen. Letzteren werde ich dann leiten.

- Zu Ihren Aufgaben im Arbeitsministerium gehörte auch die Fachaufsicht über die LASA. Auf welche Höhepunkte oder Erfahrungen schauen Sie in diesem Bereich zurück?

Es sind fast elf Jahre, die ich hier im Ministerium tätig war, und die Fachaufsicht über die LASA war bei sonst wechselnden Aufgaben eine Konstante. Die

LASA hat sich zu einem modernen, mit hoher Problemlösungskompetenz ausgestatteten Unternehmen mit der Aufgabe, Brandenburger Landesarbeitsmarktpolitik umzusetzen, entwickelt. Beispielhaft sind hier die sektoralen Initiativen, die die LASA eigenständig oder mit dem MASGF auf den Weg gebracht hat. Flächendeckend etwa im Bereich der Konversion oder der Beseitigung landwirtschaftlicher Altanlagen - Stichwort Schweineställe.

Hervorheben möchte ich auch das neue Steuerungsmodell mit Zielvereinbarungen der LASA mit den Kreisen und kreisfreien Städten des Landes im Rahmen der Förderung Verzahnung und Chancengleichheit unter besonderer Berücksichtigung der Grundsätze des Gender Mainstreaming. Damit ist für mich ein Qualitätssprung in der Beratungsarbeit verbunden.

Die Leistungsfähigkeit der LASA zeigte sich aber auch bei den beiden Hochwasserkatastrophen, als die LASA-MitarbeiterInnen schnell und kompetent dafür sorgten, dass Fördergelder gezielt eingesetzt wurden. Im Bereich der Programmzentrale hat die LASA mit der Installation des Callcenters und der Einführung des elektronischen Bewilligungsverfahrens - E-Government - eine Vorreiterrolle übernommen. So ist die Antragsbearbeitung kundenfreundlicher und auch effizienter geworden. Wir merken dies auch daran, dass uns Beschwerden äußerst selten erreichen. Nicht zuletzt stellen die Veranstaltungen und Publikationen der LASA wie z. B. die Studien oder ihre Zeitschrift BRANDaktuell ein wichtiges Informationsmedium

der Landesarbeitsmarktpolitik dar. Auch sind die internationalen Kontakte der LASA ein wichtiger Impulsgeber. Hervorheben möchte ich besonders die Kooperation mit dem schwedischen Gävleborg. Die Zusammenarbeit ist hier von einer besonderen Herzlichkeit geprägt.

An dieser Stelle möchte ich auch allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und der Geschäftsführung für die vertrauensvolle Zusammenarbeit danken.

- Auf welche Schwerpunkte sollte sich die LASA zukünftig orientieren, was empfehlen Sie?

Natürlich werden die Aufgaben der LASA weiterhin von der Arbeitsmarktpolitik des Landes bestimmt. Aber die LASA hat sich mit ihren sektoralen Kompetenzen auch zu einem kompetenten Partner für die anderen Ressorts der Landesregierung entwickelt. Auf diesem Fundament sollte weiter aufgebaut werden. Dies gilt auch für die Kooperation mit den regionalen Akteuren vor Ort. Die neue EU-Förderperiode nach 2006 wird neue Herausforderungen und ggf. Paradigmenwechsel für die Arbeitsmarktpolitik mit sich bringen. In näherer Zukunft stehen die Landtagswahlen an, die Haushaltssituation des Landes wird absehbar nicht besser. Vor diesem Hintergrund sollte die LASA weiterhin professionell, solide und effizient arbeiten und sich damit auch künftig das Vertrauen der politischen Entscheidungsträger und der Akteure vor Ort verdienen.

- Danke und einen guten Start in Ihrem neuen Wirkungskreis wünscht BRANDaktuell! □ (kr)

Die E-Signatur kommt mit Sicherheit

Interview mit Kurt Beckers, LASA-Geschäftsführer

Seit Juni 2003 ist die LASA Brandenburg GmbH Mitglied im Signaturlbündnis, das von Bundeskanzler Gerhard Schröder ins Leben gerufen wurde (s. a. BRANDaktuell Nr. 4/2003). Zu den Fortschritten dieses Gremiums und ihre Bedeutung für die Kunden der LASA befragte BRANDaktuell Geschäftsführer Kurt Beckers.

- Herr Beckers, die LASA hat als eines der ersten Unternehmen in Deutschland interaktive elektronische Transaktionen inklusive der elektronischen Signatur realisiert. Trotzdem ist die Verbreitung der E-Signatur nicht so vorangekommen, wie Sie sich dies vorgestellt haben. Woran lag dies und warum sind Sie weiterhin von diesem Verfahren überzeugt?

Die wenigen E-Signaturkarten besaßen bisher keine Interoperabilität und die Anwendungspalette in Deutschland war bis heute eher bescheiden. Ich bin trotzdem weiterhin positiv eingestellt, da sich die Marktlage für den Einsatz der E-Signatur schlagartig ändern wird. Ab 1. Januar 2006 werden ca. 40 Mio. ArbeitnehmerInnen eine so genannte JobCard (Signaturkarte) haben müssen.

Mit dieser JobCard kann die Arbeitsverwaltung auf Beschäftigungszeiten, die Höhe von Entgeltzahlungen sowie Angaben zur Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses elektronisch zugreifen (zentrale Speicherstelle). Ziel dieses Verfahrens ist es, die Entbürokratisierung voranzutreiben und die Arbeitgeber von rund 500 Mio. Euro Personalverwaltungskosten pro Jahr zu entlasten (Grafik, d. Red.). Profitieren werden nach Einschätzung der Experten vor allen Dingen KMU und die Arbeitsverwaltung, die in Zukunft papierlos und effektiver arbeiten können.

- Könnten Sie das bitte an einem Beispiel illustrieren?
Ab 2006 könnte das zum Beispiel so ablaufen. Peter M. arbeitet seit 7 Jahren als Facharbeiter in einem mittelständischen Betrieb. Im Januar hat M. bei der Geschäftsstelle seiner Krankenkasse (Registrierungsstelle) die JobCard beantragt. Seine Krankenkasse hatte ihm hierzu einen bereits teilweise ausgefüllten Antrag sowie eine umfangreiche Erklärung über

das Verfahren zugesandt. In der Geschäftsstelle einer beliebigen Krankenkasse legte Peter M. seinen gültigen Personalausweis vor. Nach der erforderlichen Legitimationsprüfung machte der Krankenkassen-Berater mit einer Digitalkamera ein aktuelles Lichtbild und leitete den Antrag von M. an ein von der Regulierungsbehörde für Telekommunikation und Post (RegTP) genehmigtes Trust Center weiter. Nach wenigen Tagen wird Herrn M. seine persönliche Signaturkarte, die JobCard, per Einschreiben zugestellt. Auf dem Chip der JobCard sind nur die Identifikations-Nummer (ID) der Karte, der vollständige Name von Peter M., die elektronischen Schlüssel sowie seine elektronische Signatur nach den Vorschriften des Signatur-Gesetzes (SigG) gespeichert. Damit ist seine elektronische Unterschrift seiner persönlichen Unterschrift gleichgestellt. Im August 2006 wird M. gekündigt.



Aktuelles Meldeverfahren für Unternehmen

Der Arbeitgeber von Herrn M. hat sein Geschäft aus Altersgründen aufgegeben und keinen Nachfolger gefunden. M. geht mit seiner JobCard zum Arbeitsamt, um sich erst Arbeit suchend, dann arbeitslos zu melden und Arbeitslosengeld zu beantragen. Der Arbeitsberater lässt Peter M. seine JobCard in einen Chipkartenleser stecken und legitimiert sich selbst ebenfalls über seine JobCard in dem speziellen Kartenlesegerät. Nur M. kann



durch Eingabe seiner persönlichen Identifikationsnummer (PIN) den elektronischen Abfrageprozess in Gang setzen. Dabei wird zunächst geprüft, ob die Karte von M. gültig und zugelassen ist. In einem weiteren Schritt verifiziert das System die Abfrage-Berechtigung des Arbeitsamtsberaters. Hier sind alle Verfahrensteilnehmer auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite registriert. Nach Überprüfung sendet die zentrale Speicherstelle die erforderlichen Leistungsdaten von M. an den Berater der Agentur für Arbeit. Dazu gehören die aktuellen Daten der Beschäftigungszeit, die Höhe der Entgeltzahlungen sowie Angaben zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses. Der Berater kann jetzt schnell und unkompliziert den Leistungsanspruch von M. errechnen und die schnelle Zusendung des Bewilligungsbescheides veranlassen. M. hat einen freien Kopf für die Arbeitssuche. Der ehemalige Arbeitgeber von M. ist nicht mehr verpflichtet, die Verdienstbescheinigung auszudrucken und zu archivieren. Da er die Daten als zugelassener Verfahrensteilnehmer an die zentrale Speicherstelle übermittelt hat, gelten dafür keine Aufbewahrungsfristen.

- Ergeben sich daraus auch neue Geschäftsideen?
Natürlich werden sich hier für die Wirtschaft neue Umsatzpotenziale erschließen. So könnte die JobCard auch im elektronischen Handel, in Verbindung mit dem virtuellen Rathaus, im Gesundheitswesen und als Sozialversicherungsausweis genutzt werden. Dieser Mehrfachnutzen würde auch die Akzeptanz der E-Signatur steigern und die Verwaltung, Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen entlasten. Und somit für einen attraktiven Wettbewerb rund um die Signaturkarte sorgen.

- Danke für das Interview! □ (kr)

Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Folge 1: Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

In diesem Jahr werden Sie unter dieser Rubrik zu verschiedenen arbeitsrechtlichen Neuregelungen informiert. Wir gewannen dafür eine Spezialistin, Astried Bernoth, die solche Themen wie Teilzeitregelung, Befristung, Altersteilzeit, Arbeitsvertragsgestaltung u. v. m. für Sie aufbereiten wird.

Am 1. Januar 2004 trat das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (BGBI. Teil I, Nr. 67, 3002 vom 30.12.2003) in Kraft. Im Arbeitsrecht gab es hierin Änderungen zum Kündigungsschutz, zum Teilzeit- und Befristungsgesetz und zum Arbeitsgesetz. In dieser BRANDaktuell werden die Neuregelungen im Kündigungsschutzgesetz erläutert (s. Kasten).

Neben den arbeitsrechtlichen Änderungen werden im Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt auch Teile des SGB III neu geregelt.

Arbeitslosengeld

Der Anspruch auf Arbeitslosengeld wird wie folgt eingegrenzt. Die Höchstanspruchsdauer beträgt künftig statt bis zu 32 Monaten nur noch 12 Monate. Ältere Arbeitnehmer, die über 55 Jahre sind, können nur noch bis zu einer Höchstdauer von 18 Monaten Arbeitslosengeld beanspruchen. Anschließend kann das Arbeitslosengeld II beantragt werden. Der Gesetzgeber hat Übergangsfristen bis zum Jahr 2006 festgelegt. So werden die bisherigen Bestimmungen zur Anspruchsdauer des Arbeitslosengeldes in der bis zum 31. Dezember 2003 geltenden Fassung weiterhin auf Personen angewendet, deren Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zum 31. Januar 2006 entsteht.

Erstattungspflicht für Ältere

Ebenso wurde die Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Entlassung älterer Arbeitnehmer neu geregelt. So muss der Arbeitgeber der Bundesagentur für Arbeit das Arbeitslosengeld erstatten, wenn er einen 55-jährigen oder älteren langjährig beschäftigten Arbeitnehmer entlässt. Die Erstattungspflicht beginnt nach Vollendung des 57. Lebensjahres und beträgt längstens 32 Monate. Die Zahlungsverpflichtung tritt dann ein, wenn der Arbeitnehmer innerhalb der letzten 12 Jahre vor seiner Arbeitslosigkeit mindestens 10 Jahre bei dem Arbeitgeber beschäftigt war. Die Verschärfung gilt nur dann, wenn Arbeitnehmer noch die bisherige 32-monatige Bezugsdauer beanspruchen können. □

Rechtsanwältin Astried Bernoth

Infos

Tel.: (03 31) 2 75 23-12

Astried Bernoth ist Fachanwältin für Arbeitsrecht in der Potsdamer Kanzlei Baumgart



1. Reform des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

1.1 Veränderungen bei der Sozialauswahl

Bei betriebsbedingten Kündigungen sind bei der Sozialauswahl vor Ausspruch der Kündigung folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- > die Dauer der Betriebszugehörigkeit,
- > das Lebensalter,
- > die Unterhaltspflichten und
- > die Schwerbehinderung des Arbeitnehmers.

Im Vergleich zum bisherigen Wortlaut des Gesetzes, wonach 'soziale Gesichtspunkte' zu berücksichtigen waren, hat das Gesetz jetzt eine Konkretisierung gebracht, da nunmehr lediglich auf diese o. g. Kriterien abzustellen ist. Andere Kriterien muss der Arbeitgeber vor Ausspruch der Kündigung nicht berücksichtigen. Nach der Entwurfsbegründung des Gesetzes ist jedoch in bestimmten Ausnahmefällen die Beachtung weiterer Kriterien zur Vermeidung von Härten im Einzelfall möglich. Hierbei darf es sich nur um Umstände handeln, die unmittelbar mit den im Gesetz formulierten Sozialkriterien zusammenhängen, wie beispielsweise bestehende Berufskrankheiten. Generell ist die Sozialauswahl jedoch auf die o. g. Kriterien zu beschränken. Folgerichtig wurde der § 1 Abs. 4 KSchG neu geregelt: Wenn in einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Richtlinie nach den Personalvertretungsgesetzen eine Bewertung enthalten ist, wie die sozialen Gesichtspunkte im Verhältnis zueinander zu bewerten sind, kann diese Bewertung nur noch auf grobe Fehler überprüft werden. Die alte Regelung sah eine Prüfung der Sozialauswahl auf grobe Fehlerhaftigkeit insgesamt vor.

1.2 Interessenausgleich und Namensliste

Eigentlich ist es keine Neuregelung, sondern eine Rückkehr zur Fassung des KSchG von 1996, die die Gesetzesfassung des § 1 Abs. 5 KSchG beinhaltet. Dieser regelt die Möglichkeit, dass im Falle einer Betriebsänderung nach § 111 BetrVG ein Interessenausgleich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat herbeigeführt wird und die betroffenen Arbeitnehmer in einer Namensliste erwähnt werden. In diesen Fällen wird gesetzlich vermutet, dass die Kündigung durch dringende betriebliche Erfordernisse bedingt ist. Die soziale Auswahl der Arbeitnehmer kann auch in diesen Fällen nur auf grobe Fehlerhaftigkeit überprüft werden.

1.3 Abfindungen

Eine Neuregelung enthält der neu eingefügte § 1a KSchG, der einen möglichen Abfindungsanspruch bei betriebsbedingter Kündigung regelt. Im Falle einer betriebsbedingten Kündigung erhalten die Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit, sich außergerichtlich auf eine Abfindung zu verständigen, deren Höhe gesetzlich festgelegt wird. Kündigt der Arbeitgeber betriebsbedingt und sagt eine Abfindung für die Nichterhebung der Kündigungsschutzklage zu, hat der Arbeitnehmer das Wahlrecht, Kündigungsschutzklage zu erheben oder aber den Abfindungsanspruch zu wählen. Die Abfindung beträgt dann ein halbes Monatsverdienst je Beschäftigungsjahr. Im Kündigungsschreiben muss der Arbeitgeber einen eindeutigen Hinweis aufnehmen, dass dem Arbeitnehmer die erwähnte Abfindung nur bei Verstreichenlassen der 3-wöchigen Klagefrist zusteht. Die freiwillige Vereinbarung der Aufhebung des Arbeitsverhältnisses im Zuge von Aufhebungs- oder Abwicklungsverträgen fällt nicht unter die genannte Vorschrift. Hierbei handelt es sich nicht um eine 'betriebsbedingte Abfindung' nach § 1a KSchG. Im Zweifelsfall ist der Grund im Kündigungsschreiben heranzuziehen.

Höchstrichterlich ist noch nicht geklärt, ob der in § 1a KSchG geregelte mögliche Verzicht auf die Erhebung der Kündigungsschutzklage eine Sperrzeit nach § 144 SGB III auslöst. Jeder Arbeitnehmer ist auf Grund dieser Sachlage sicherlich gut beraten, Kündigungsschutzklage zu erheben und die mögliche Vereinbarung einer Abfindung im ersten Gutetermin anzustreben.

(Fortsetzung folgt)



Hartz-Reform III und IV im Überblick

Was ändert sich Januar 2004, Juli 2004 und Januar 2005?

Am 24. Dezember wurden sie endlich vom Bundestag verabschiedet, die hart umstrittenen weiteren Gesetzesänderungen im Rahmen der Hartz-Reform. Seit 1. Januar 2004 sind bereits erste Regelungen in Kraft getreten, denen im Juli dieses Jahres und im Januar nächsten Jahres weitere folgen. An dieser Stelle möchten wir Sie über die wichtigsten Neuerungen überblicksartig informieren.

**Namensänderung -
§§ 367, 383, 384, 389
SGB III (seit 1. Jan. '04)**

Die Bundesanstalt heißt nun 'Bundesagentur für Arbeit', die früheren Landesarbeitsämter führen den Namen 'Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit', die ehemaligen Arbeitsämter den Namen 'Agenturen für Arbeit' kombiniert mit dem Ortsnamen und die Nebenstellen 'Geschäftsstelle der Agentur für Arbeit' kombiniert mit dem Ortsnamen der Hauptgeschäftsstelle.

Existenzgründungsförderung - §§ 57, 421 SGB III (seit 1. Jan. '04)

Bei Existenzgründungen gibt es zwei Neuregelungen: 1. Das Überbrückungsgeld für Existenzgründer wird bei Vorliegen der Voraussetzungen zur Pflichtleistung (mit Rechtsanspruch) für 6 Monate. 2. Die erneute Förderung einer Existenzgründung ist nur möglich, wenn die letzte Antragstellung 24 Monate zurückliegt.

Leistungen für Berufsrückkehrerinnen - § 8b SGB III (seit 1. Jan. '04)

Personen, die ihre Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit wegen Kindererziehung oder Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger unterbrochen haben, erhalten die Leistungen der aktiven Arbeitsförderung, die zu ihrer Rückkehr in die Erwerbstätigkeit notwendig sind.

Zusammenfassung von ABM und SAM - § 260 ff. SGB III (seit 1. Jan. '04)

Die zwei Instrumente werden als ABM zusammengefasst. Die bisherige Lohnzuschussregelung wird durch ein abgestuftes pauschaliertes Zuschussystem ersetzt. Die Höchstförderungsdauer wird von 36 auf 24 Monate verkürzt (Ausnahme: Ältere ab 55 Jahre). Das Ziel 'Verbesserung der Eingliederungsaussichten' ist aufgehoben. Die Form der Vergabe-ABM wird nicht ausgeschlossen.

Einrichtung von Jobcentern - § 9 Abs. 1a SGB III (ab 1. Jan. '05)

Es werden Jobcenter als einheitliche Anlaufstellen für alle eingerichtet, die einen Arbeitsplatz oder Ausbildungsplatz suchen. Im Job-Center werden diese Personen informiert und der erste Eingliederungsschritt verbindlich vereinbart.

Unterhaltsgeld wird durch Arbeitslosengeld ersetzt - §§ 117-119, 216a SGB III (ab 1. Jan. '05)

Arbeitslosengeld und Unterhaltsgeld werden zu einer einheitlichen Versicherungsleistung 'Arbeitslosengeld bei Arbeitslosigkeit und bei beruflicher Weiterbildung' zusammengefasst. Für Bezieher von Arbeitslosenhilfe verbleibt es - bis zur Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe - dabei, dass sie Unterhaltsgeld in Höhe der geleisteten Arbeitslosenhilfe erhalten.

Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe - §§ 19 ff., 44a SGB III (ab 1. Jan. '05)

Empfänger von Arbeitslosenhilfe und erwerbsfähige Bezieher von Sozialhilfe (Personen, die mindestens drei Stunden täglich arbeiten) werden gleichgestellt und erhalten ab Januar 2005 das neue Arbeitslosengeld II. Beide Leistungsarten sind staatliche Fürsorgeleistungen. Die Mitglieder der Bedarfsgemeinschaften von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen erhalten Sozialgeld.

Infos

- Internet: www.arbeitsagentur.de (Veröffentlichungen)
- Weitere Informationen als Pdf-Dateien unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/foerderinfos_1_2004_6.htm

10. März, Lübben

Gender Mainstreaming: Wie läuft es in der Praxis? Workshop; Gebühr: k. A.; Friedrich-Ebert-Stiftung, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

18. März, Berlin-Steglitz

Arbeitsrechtliche Instrumente für schwierige Situationen für Führungskräfte; Gebühr: 70 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Irene Helmschmied, Tel.: (0 30) 8 20 97-2 70, E-Mail: helmschmied@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

18. - 19. März, Berlin-Steglitz

Den richtigen Ton treffen, professionell Gespräche führen, argumentieren und verhandeln; Gebühr: 120 Euro; Diakonisches Werk Berlin-Brandenburg, Irene Helmschmied, Tel.: (0 30) 8 20 97-2 70, E-Mail: helmschmied@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

27. März, Nürnberg

'Bürgerhaushalt' in Deutschland - Neue Sparstrategie oder echte Bürgerbeteiligung? Seminar für Kommunalpolitiker; Gebühr: 20 Euro; Petra-Kelly-Stiftung, Tel.: (0 89) 24 22 67-30, E-Mail: info@petra-kelly-stiftung.de

19. - 20. März, Leipzig

'Europa.kult - Zukunft Europa', Kongress, der im Vorfeld der Wahlen zum (erweiterten) Europaparlament aktuelle europapolitische Kontroversen diskutiert; Gebühr: k. A.; Heinrich-Böll-Stiftung, Tel.: (0 30) 2 85 34-0, Internet: www.boell.de

24. - 26. März, Berlin

Tourismusförderung der Landkreise, Seminar für Fach- und Führungskräfte im kommunalen Fremdenverkehr; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-108, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

24. - 26. März, Berlin

Beschwerdemanagement - die Chance zur Kundenbindung; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-109, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

Studienreisen nach Osteuropa

Für den Blick über den Tellerrand

Kunst und Kultur in Zeiten der wirtschaftlichen und sozialen (R)Evolution

Seit fünfzehn Jahren erlebt Polen einen tief greifenden politischen und wirtschaftlichen Wandel - auch in der Kunst- und Medienlandschaft. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer dieser Studienreise können sich davon vor Ort in Breslau, Krakau und Warschau ein Bild machen: Wie nehmen polnische Maler, Bildhauer, Regisseure und Literaten, Zeitungsredakteure und Intellektuelle die Veränderungen wahr? Antworten bekommen die Teilnehmenden bei Begegnungen mit Kulturschaffenden. Die Reise beginnt und endet in Berlin. □

Infos

Termin: 16. April bis 24. April 2004
Zielgruppe: Künstlerinnen, Künstler, Journalistinnen, Journalisten, Multiplikatoren
Veranstalter: Bundeszentrale für politische Bildung in Kooperation mit der Deutsch-Polnischen Gesellschaft Bundesverband e. V.
Teilnahmebeitrag: 500 bis 600 Euro
Anmeldeformular: www.bpb.de

Chancen und Probleme an der EU-Außengrenze

Mit der nach Osten rückenden EU-Außengrenze bekommt die EU neue Nachbarn. Von diesen ist Belarus in Deutschland am wenigsten bekannt, obwohl seine Hauptstadt Minsk am strategischen Verkehrsweg Berlin - Warschau - Moskau liegt. Außerdem muss in Betracht gezogen werden, dass in Weißrussland der gesellschaftliche und wirtschaftliche Reformprozess fast vollständig zum Erliegen kam. Anhand der Beziehungen zwischen Litauen und Belarus wird besichtigt, wie sich die Lage entwickelt hat. Die Reise beginnt und endet in Berlin. □

Infos

Termin: 7. Mai bis 15. Mai 2004
Zielgruppe: Journalistinnen und Journalisten mit Osteuropaorientierung und allgemeine Multiplikatoren der politischen Bildung
Veranstalter: Bundeszentrale für politische Bildung in Kooperation mit der IBB Minsk
Teilnahmebeitrag: 500 bis 600 Euro
Anmeldeformular: www.bpb.de



Sylvia Schöne,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss gefragt ...

Möchten Sie wissen, wie es mit 'Hartz IV' weitergeht, Ergebnisse beschäftigungspolitischer Reformbestrebungen in Europa verfolgen und an der Debatte um Chancen und Grenzen des Niedriglohnssektors teilnehmen?

Wollen Sie mehr darüber erfahren, mit welchen Kooperationsmodellen dem zu erwartenden Fachkräftemangel begegnet werden kann, wie alternative lokale Beschäftigungsinitiativen etabliert werden oder sich darüber austauschen, wie junge Leute für den Weg in die Selbstständigkeit ermutigt werden können?

... und geantwortet!

Dann informieren Sie sich über unser diesjähriges Tagungs- und Workshopangebot auf der Website der LASA!

Auch 2004 werden wir wieder zentrale Fragen der Europäischen Beschäftigungsstrategie aufgreifen; bewährte und neue Ideen, Projekte und 'best practice' aus Brandenburg und anderen europäischen Ländern vorstellen und mit Ihnen darüber diskutieren. Ihre GesprächspartnerInnen sind AkteurInnen aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und der arbeitsmarktpolitischen Praxis des In- und Auslands, mit denen uns oft langjährige Arbeitskontakte verbinden.

Unsere nächste Seminarreise z. B. führt Sie vielleicht nach Finnland, wo Sie erfahren können, wie Clusterbildung und integrierte Konzepte für Wirtschafts- und Beschäftigungsentwicklung von Regionen erfolgreich wirken.

Eine Fachtagung und Workshops sollen dazu beitragen, dass sich die Arbeitsbeziehungen mit den polnischen PartnerInnen aus der Wojewodschaft Lubuskie noch mehr vertiefen.

Sie sind herzlich eingeladen! Sie haben keine Zeit? Dann nutzen Sie doch den LASA-Referate-Dienst im Internet. Von einigen Veranstaltungen werden auch Dokumentationen angefertigt. □

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/angebote/veranst/termine/content.htm

Im nächsten Heft

Titelthema:

Mobilität - Abwanderungen - Gegenstrategien. Die Situation in Brandenburg

Förderinformationen:

LASA-Arbeitsmarktgespräche - ein Bericht über die Veranstaltung in Potsdam; Agentur für Arbeit Eberswalde - der Stand der Umgestaltungsarbeiten

EU-Bulletin:

Erfahrungsaustausch zwischen Brandenburg und der Wojewodschaft Lubuskie zur Implementierung des ESF nach dem EU-Beitritt

Prisma:

22. April 2004 - 3. Zukunftstag für Mädchen und Jungen in Brandenburg - Ausblick

Newsletter und PDF:

Wollen Sie noch mehr und schneller informiert werden? Dann bestellen Sie den kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und außerdem die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format.

Bestellung

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

LASA-Dokumentation

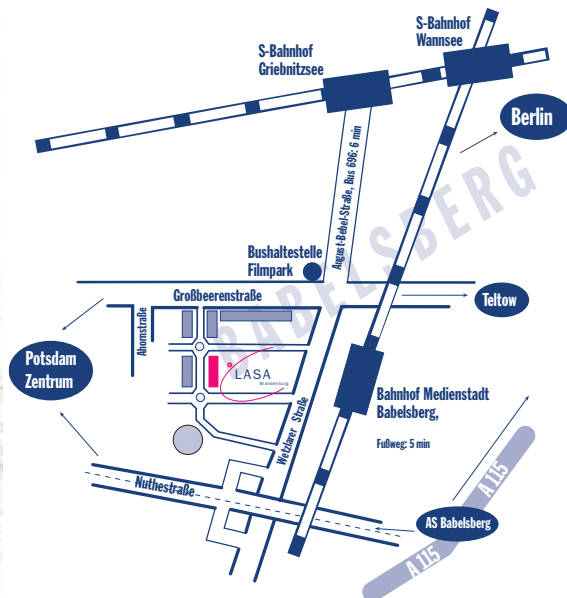
Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming - so klar die mit diesem Begriff verbundenen Anforderungen für Politik, Gesellschaft, aber auch für jede(n) von uns persönlich zu sein scheinen, so groß ist bei näherer Betrachtung noch immer der Bedarf an Information, good practice und oft genug sogar auch nach einem richtigen Verständnis dieses Begriffs. Die Tatsache, dass im Jahr 2003 hierzu eine Veranstaltung der LASA große Resonanz erzeugte, zeigt, wie dringend erforderlich die weitere Umsetzung der Gleichstellung auf traditionellen, aber auch auf neuen Feldern in Angriff genommen werden kann und muss. □ (kr)



Bestellung

LASA-Dokumentation Nr. 18, ISBN 3-929756-50-1, Schutzgebühr: 8 Euro zzgl. Versandkosten; Tel.: (03 31) 60 02-2 00, E-Mail: office@lasa-brandenburg.de



Für alle Fragen zum Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

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

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 1/2004, 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 Grotsch

Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)

Gestaltung: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;

Ewald Schürmann; Arbeitsagentur Eberswalde

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 20-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 2/2004: 19. März 2004



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!