

BRANDaktuell

BESTIMMUNG
Modellprojekt für
Qualitätsstandards
in Bildungsfirmen
Seite 7

ZUSTIMMUNG
Begleitforschung
befürwortet Vermitt-
lungsgutscheine
Seite 16

ABSTIMMUNG
Halbzeitbewertung der
INNOPUNKT-
Kampagnen
Seite 22

VERSTIMMUNG
Wege aus der hohen
Kinderlosigkeit in
Deutschland
Seite 26



IMMER IN BEWEGUNG BLEIBEN -
Kompetenzentwicklung ein Leben lang!

Titelthema

4-12

Lebenslanges Lernen für mehr Beschäftigung

PRÄV-1-Förderung des MASGF

eLearning made in Brandenburg

Qualitätsstandards für Bildungsfirmen

Der Weiterbildungsmarkt in Brandenburg im Spiegel der LASA-Datenbank

Stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt

Lernen für das (Erwerbs-)Leben

Lernen, ein Leben lang zu lernen

Der Ausbildungskonsens greift

Lesezeichen

13

Berufsbildungsreform in Deutschland und der Schweiz

Förderinformationen

14-19

Die neuen Instrumente ‚EUROPASS‘ und ‚ProfilPASS‘

Begleitforschung für Beibehaltung des Vermittlungsgutscheines

Vermittlungsgutschein in der Praxis

Museumsdorf in Brandenburg an der Havel

Fördernachrichten

EU-Bulletin

20-25

Gesellschaft ohne Ausgrenzung

INNOPUNKT-Halbzeitbewertung

KOKON – Wege ins Handwerk

Verordnungspaket: EU-Strukturfonds 2007 bis 2013

Was tun gegen die hohe Kinderlosigkeit in Deutschland?

Internationale Erfolgsmodelle in der Beschäftigungspolitik

Rechteck

27

Die neue Sozialleistung – das Arbeitslosengeld II

Prisma

28-29

Technologietransfer hat einen Namen

Augen zu und durch! Die demografische Zeitbombe tickt



**E
D
I
T
O
R
I
A
L**

Liebe Leserinnen und Leser, mit dem Titelthema ‚Lebenslanges Lernen‘ widmet sich der Hauptteil dieses Heftes einer Problematik, bei der wohl sehr oft die berühmten Eulen nach Athen getragen werden. Denn an der Notwendigkeit des Lernens an sich und das regelmäßig und bis ins hohe Alter hinein – daran zweifelt bestimmt keiner mehr. Schon gar nicht in Ostdeutschland, wo fast jeder, bedingt durch den Transformationsprozess, eine mehr oder weniger erfolgreiche Lernphase durchlebte, um in den neuen gesellschaftlichen Strukturen wieder seinen oder zumindest einen Platz zu finden. Die Bereitschaft, für diesen Platz auch offen für Neues oder Anderes zu sein, muss jetzt allmählich zur Gewohnheit werden – das verlangt nicht nur der Arbeitsmarkt, sondern auch die Marktwirtschaft. Insofern sind auch Unternehmerinnen und Unternehmer gefordert, denn durch strategisch formulierte Unternehmensziele lassen sich Bildungsangebote von Qualifizierungsfirmen genau anpassen. Die Vereinbarkeit zwischen Bildungsbereitschaft der Menschen und Passgenauigkeit der Qualifikation sowie den Bedürfnissen des Marktes zu erleichtern, das ist Aufgabe der Politik. Was hierzu in Brandenburg zurzeit passiert, lesen Sie auf den Seiten 4 bis 12.

Im EU-Bulletin wird u. a. Halbzeitbilanz zur INNOPUNKT-Richtlinie gezogen und Sie erhalten außerdem schon die ersten Informationen zur neuen EU-Strukturfondsperiode.

Unter ‚Prisma‘ finden Sie u. a. einen Bericht zu einer Tagung, die sich nicht nur mit der demografischen Entwicklung in Deutschland beschäftigte, sondern bei der auch Unternehmer praktikable Hinweise erhielten, auf die kommenden Veränderungen zu reagieren.

Wir hoffen, mit diesem Heft in bewährter Weise ins neue Jahr zu starten und Ihnen wieder viele Anregungen und Informationen zu liefern.

die Redaktion

UNO-Aufruf

Bildungsdekade

Die Vereinten Nationen haben für den Zeitraum 2005 bis 2014 die Dekade ‚Bildung für nachhaltige Entwicklung‘ ausgerufen. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung reagierte daraufhin mit einem nationalen Aktionsplan, der die Idee der nachhaltigen Entwicklung in allen Bildungsbereichen in Deutschland verankern soll. Die Akteure müssten mehr vernetzt und die internationale Kooperation weiter ausgebaut werden. „Vor allem die öffentliche Wahrnehmung der Bildung als Motor für eine nachhaltige Entwicklung muss verbessert werden“, sagte Kasparick, Staatssekretär im Bundesministerium. In diese Zielstellung ordnen sich Initiativen mit den Ländern in der Bund-Länder-Kommission ein.

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2005.htm

**Bundesagentur & Handwerk
Eingliederung**

Die Bundesagentur für Arbeit, der Deutsche Städtetag, der Deutsche Städte- und Gemeindebund, der Deutsche Landkreistag und der Zentralverband des Deutschen Handwerks einigten sich im Dezember 2004 auf Umsetzungsempfehlungen zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen. In der Gemeinsamen Erklärung wird der Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt Vorrang eingeräumt. Öffentlich geförderte Beschäftigung soll nur für Hilfebedürftige sein, die absehbar nicht in reguläre Beschäftigung vermittelt werden können, heißt es in der Erklärung. Außerdem dürfe geförderte Beschäftigung nicht zu Wettbewerbsverzerrungen führen und reguläre Beschäftigung gefährden.

Infos

Die Erklärung finden Sie unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2005.htm.



Qualitätsentwicklung

Schule & Hochschule

Die Qualitätsentwicklung in Schule und Hochschule wird auch 2005 im Mittelpunkt der Arbeit der Kultusministerkonferenz stehen, so die neue Präsidentin, Johanna Wanka, Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur, aus Brandenburg. Sie kündigte an, die Reform der Kultusministerkonferenz zügig umzusetzen. So soll u. a. die beschlossene Reduzierung der Gremien um mehr als die Hälfte zu mehr Transparenz, Effizienz und schnelleren Entscheidungsabläufen führen. Die Ministerin kündigte an, dass die Kultusministerkonferenz im Laufe des Jahres 2005 ein Gesamtkonzept zur Qualitätssicherung im Hochschulbereich und für die Forschung vorlegen werde.

In den kommenden Jahren wird mit einer großen Anzahl von Anträgen für die Akkreditierung von neuen Studiengängen gerechnet, sodass das deutsche Akkreditierungssystem angemessen und flexibel auf die steigenden Anforderungen reagieren muss, wofür auch die Kultusministerkonferenz Verantwortung trägt.



Lausitzer Unternehmerinnen

‚LUST‘

LUST steht für Lausitzer Unternehmerinnen-Stammtisch. Der Stammtisch ist eine Art offenes Netzwerk von Unternehmerinnen und Existenzgründerinnen. In dieser Organisationsform wollen die Frauen selbst gesteckte Ziele verfolgen, Erfahrungen und Informationen austauschen, miteinander kooperieren und sich in vielen Dingen unterstützen, z. B. bei der Präsentation des eigenen Unternehmens oder beim Ausloten des neuen Karriereweges. Dies geschieht unter dem Motto: ‚Selbstständigkeit macht Spaß und auch Lust!‘ Das Netzwerk bzw. der Stammtisch steht für jede Unternehmerfrau offen.

Infos

Internet: www.lausitzer-unternehmerinnen-stammtisch.de

Keine Chance in Deutschland

Beruf, Familie, Kinder

Als ‚Schande für unsere Gesellschaft‘ bezeichnete Bischof Huber in seiner Neujahrsrede die Kinderlosigkeit in Deutschland. Die Bundesfamilienministerin stellt die Einmaligkeit dieser Entwicklung in der ganzen Welt in einem Interview in der FAZ heraus.

„Die Kinderlosigkeit nimmt zu, je qualifizierter und länger die Ausbildung ist. Jeder möchte zuerst Fuß fassen im Beruf ...“ Im Jahr 2003 gab es mit 715.290 Neugeborenen so wenig Geburten wie noch nie in Deutschland seit 1945. Die Geburtenrate liegt bei 1,29 Kindern pro Frau. Ein Drittel der heute 30-Jährigen ist kinderlos. Die Schaffung einer familienfreundlichen Gesellschaft ist inzwischen eine Aufgabe mit nationalem Ausmaß geworden. Das Bundeskabinett plant, den Kinderzuschlag im Betreuungsgesetz weiter zu entwickeln. Außerdem wird geprüft, ob ein Elterngeld als Lohnersatzleistung eingeführt werden sollte (s. a. S. 25 i. d. H.).

Infos

Internet: www.bundesregierung.de/artikel_413.708006/Familienfoerderung-setzt-auf-V.htm



„Mit der zunehmenden Diversifizierung der Studienangebote der Hochschulen und der Einführung der neuen Studienstruktur mit Bachelor- und Masterstudiengängen kommt der Qualitätssicherung und -entwicklung im Bereich der Hochschul-ausbildung eine steigende Bedeutung zu.“
J. Wanka

Lebenslanges Lernen für mehr Beschäftigung

Interview mit Staatssekretär Winfrid Alber

Seit Oktober 2004 ist Winfrid Alber Staatssekretär im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg. BRANDaktuell fragte ihn, was lebenslanges Lernen für Brandenburg bedeutet.

• Herr Alber, welche Chancen bietet lebenslanges Lernen für den Einzelnen? Die beruflichen und persönlichen Entwicklungschancen des Einzelnen sind eng mit den Möglichkeiten der Weiterqualifizierung verbunden. An die Fähigkeiten der Menschen werden immer neue Anforderungen gestellt. Deshalb müssen sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, seien sie beschäftigt oder arbeitslos, kontinuierlich fortbilden. Aber auch die Leistungsfähigkeit der Unternehmen und damit die Sicherheit der Arbeitsplätze hängt davon ab, wie qualifiziert die Fachkräfte im Betrieb sind. Praktisch befinden wir uns in einem Prozess des lebenslangen Lernens. Dies geht einher mit neuen Lernformen. Neben das traditionelle Lernen in Kursen, Seminaren und Lehrgängen treten das Lernen am Arbeitsplatz, das informelle Lernen und die neuen medialen Bildungsformen.

Lebenslanges Lernen vermittelt, dass Lernprozesse auf keine Lebensphase begrenzt und in keiner Phase des Lebens verzichtbar sind, angefangen in der Kindertagesstätte über die Ausbildung bis zum Seniorenkurs. Arbeitslose können mithilfe beruflicher Bildung häufig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Bei Beschäftigten ist Bildung eine zentrale Voraussetzung für den betrieblichen und beruflichen Aufstieg. Deshalb sind verbesserte Zugangsmöglichkeiten insbesondere für Frauen und ältere Beschäftigte, für gering Qualifizierte und Lernunbewohnte erforderlich.

• Welche Rolle spielt das lebenslange Lernen in der Brandenburger Politik? Es ist wichtig, dass lebenslanges Lernen fester Bestandteil der europäischen Politik ist; diese Politik manifestiert sich in Förderprogrammen, die für Brandenburg relevant sind: Der Europäische Sozialfonds ist auf die Entwicklung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung gerichtet. Mit den Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, Strategien für lebenslanges Lernen zu entwickeln, damit die Menschen mit den wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen Schritt halten können. Diese Schwerpunkte sind in das Operationelle Programm des Landes Brandenburg und

das Landesprogramm ‚Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg‘, das LAPRO, eingeflossen.

Lebenslanges Lernen für alle ist eine Querschnittsaufgabe beim Übergang in die Wissensgesellschaft. Beim lebenslangen Lernen arbeiten in Brandenburg die Ressorts Bildung, Arbeit, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur eng zusammen.



Ein Beispiel dafür ist das abgestimmte Vorgehen bei der Umsetzung des Bundesprogramms ‚Lernende Regionen‘. Aktuell wird ein neues Internet-Portal ‚Lebenslanges Lernen im Land Brandenburg‘ erarbeitet. Wir wollen darin für alle Lerninteressierten und Lehrenden Informationen und Fördermöglichkeiten des Landes bündeln. Das Portal wird demnächst freigeschaltet werden.

• Worauf sollten Bildungsanbieter in Brandenburg achten? Erstens, Anbieter von Bildungsdienstleistungen müssen sich am Markt orientieren. Dazu müssen sie die Anforderungen ihrer Kunden genau kennen. Bildungsangebote von der Stange werden immer weniger nachgefragt. Gerade die Qualifizierung in kleinen und mittleren Betrieben setzt eine Bedarfsanalyse voraus, die sich an den Unternehmenszielen und den Potenzialen der Beschäftigten orientiert.

Zweitens, die Anbieter müssen neue

Lernformen einsetzen. In einem Flächenland wie Brandenburg gewinnt das eLearning an Bedeutung. Dabei geht es immer um die Kombination von computergestütztem mit personenvermitteltem Lernen. Wir brauchen dafür aber eine Lerninfrastruktur im Internet. Daher hilft das MASGF, eine virtuelle Akademie für Arbeit, Wirtschaft und Verwaltung in Brandenburg zu entwickeln.

Drittens ist natürlich die Qualität der Angebote wichtig. Deshalb hat das MASGF geholfen, dass in Brandenburg ein Qualitätsmanagement-Stufenmodell für wirtschaftsorientierte Bildungsdienstleistungen entwickelt wurde. Wir arbeiten hier eng mit dem Land Berlin zusammen und haben frühzeitig auf die Anforderungen bei der Förderung beruflicher Weiterbildung nach dem SGB III reagiert.

• Die Koalition will zusammen mit der Wirtschaft, den Gewerkschaften und der Wissenschaft Strategien entwickeln, dem drohenden Fachkräftemangel zu begegnen. Welchen Beitrag kann Ihr Ministerium leisten?

Das MASGF will die Aktivitäten zur Fachkräftesicherung im Land Brandenburg noch in dieser Legislaturperiode bündeln und die Partner einbinden. Was wir brauchen ist ein Aktionsplan zur Bekämpfung des Fachkräftemangels. Dazu müssen die Landesressorts mit den bildungspolitischen Akteuren des Landes Strategien entwickeln. Deren Umsetzung kann jedoch nur in den Betrieben selbst erfolgen, aber die Koalition wird die Umsetzung aktiv unterstützen.

Das Thema drängt: Das MASGF hat eine Studie zur Fachkräfteentwicklung in Brandenburg in Auftrag gegeben. Die Forscher weisen darauf hin, dass viele Betriebe in den nächsten zwei bis fünf Jahren noch handeln können. Wenn bis dahin nichts passiert, können die Betriebe nicht mehr viel tun. Mehr betriebliche Ausbildung und passgenaue Qualifizierungen sind die entscheidenden Mittel, damit es in fünf Jahren noch genügend Fachkräfte gibt.

• Die Richtlinie PRÄV 1 des ‚Landesprogramms Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg‘ fördert die Kompe-

PRÄV-1-Förderung des MASGF

unterstützt KMU-Netzwerk ‚Barrierefreies Bauen und Wohnen‘

tenz in kleinen und mittleren Betrieben. Was wurde bisher erreicht?

Wir wollen die hierzulande dominierenden kleinen und mittleren Betriebe davon überzeugen, wie wichtig Strategien zur Unternehmensentwicklung, zum Personaleinsatz und zur Berufsbildung für ihre Wettbewerbsfähigkeit sind.

Mit der PRÄV-1-Richtlinie haben wir gerade in den letzten beiden Jahren den Bedarf der Wirtschaft getroffen. Dabei überstieg die Nachfrage die zur Verfügung stehenden Mittel. Im Jahr 2003 wurden rund 200 und im Jahr 2004 annähernd 500 Anträge bewilligt. Insgesamt wurden über 5.500 Personen gefördert.

Das MASGF will die Richtlinie mit einigen Änderungen in diesem und dem nächsten Jahr fortführen. Seit diesem Jahr müssen die Betriebe beispielsweise sich mit einem Eigenanteil von mindestens 30 Prozent, statt bisher 20 Prozent, beteiligen. Diese Erhöhung soll das Eigeninteresse stärken und zur Qualität der Maßnahmen beitragen.

- Welche Prioritäten werden Sie in der nächsten Zeit setzen?

Wichtige Themen für uns sind Ausbildung – wir werden uns weiterhin dafür einsetzen, dass jedem ausbildungsfähigen und -willigen Jugendlichen eine berufliche Ausbildung oder Qualifizierung angeboten werden kann –, Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Betrieben und Fachkräftesicherung. Denn wer Wirtschaft entwickeln will, sollte nicht nur in Technik und Infrastruktur, sondern auch in die Köpfe der Menschen investieren. Die Wirtschaftsförderung legt einen Schwerpunkt auf Investitionen in Sachkapital. Die Entwicklung der Humanressourcen steht im Mittelpunkt der Landesarbeitsmarktpolitik.

Die Umsetzung des SGB II hat am 1. Januar begonnen. Hier sind uns das Fördern und die Vermittlung in Arbeit besonders wichtig. Die vollständige Umsetzung des als Hartz IV bekannten Gesetzes ist für uns vorrangig, weil es unser Hauptanliegen ist, Menschen wieder in Arbeit zu bringen.

- Herr Alber, vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

Infos

Internet-Portal ‚Lebenslanges Lernen im Land Brandenburg‘:
www.masgf.brandenburg.de (Rubrik ‚Arbeit‘)

Im Dezember 2002 war es soweit: Steffen Meininger konnte mit seiner Familie in das neue Haus einziehen. Was für viele andere die Erfüllung eines großen Wunsches ist, hatte für ihn noch eine weitere Bedeutung. Endlich konnte Steffen Meininger wieder mit seiner Frau und seinen Kindern zusammenleben.

Nach einem Arbeitsunfall ist Steffen Meininger querschnittsgelähmt. Um ein normales Leben zu führen, braucht er eine Wohnung, die mit einem Rollstuhl befahrbar ist. „Wir konnten in Fürstenwalde und Umgebung nichts Passendes finden“, erzählt Meininger. Die Konsequenz: Ohne behindertengerechten Wohnraum konnte er die Rehaklinik nicht verlassen. Meininger entschied sich dazu, selbst zu bauen. Auch das war

TÜV Süddeutschland, der die Baupläne abnimmt und die fertigen Häuser zertifiziert, sowie die Behindertenbeauftragte des Landkreises Oder-Spree im Netzwerk mit dabei.

Nachhaltig: PRÄV-1-Förderung hat das Netzwerk stabilisiert

Von Juli bis November 2003 bekam das Netzwerk eine Förderung über die Richtlinie des MASGF zur Förderung der Kompetenzentwicklung in kleinen und mittleren Unternehmen, kurz PRÄV-1-Richtlinie. Gefördert wurden Netzwerkmanagement und Qualifizierungen für die GeschäftsführerInnen und VorarbeiterInnen der Firmen, etwa in der Kommunikation. „Kommunikationstraining ist wichtig, damit die Mitarbeiter auf die Wünsche der Kunden eingehen können“, sagt Franke. Damit die Zusammenarbeit auf dem Bau

optimal klappt, stand Baustellenlogistik ebenfalls auf dem Schulungsprogramm.

Mehr als ein Jahr nach dem Auslaufen der Förderung existiert das Netzwerk noch. Für die Zukunft planen Hasenheyer und Franke weitere Partner zu gewinnen. Etwa die Wohnungsbaugesellschaften. „Der Bedarf an barrierefreien Wohnraum ist da, denken Sie an die vielen Senioren“, sagt Hasenheyer. Auch die Berufsgenossenschaften möchte Hasenheyer von seiner Arbeit überzeugen. Die Berufsgenossenschaften fördern, wie bei Steffen Meininger, bei Arbeitsunfällen den barrierefreien Um- oder Neubau.

Elke Neumann, von der I&B-Beratungsstelle in Fürstenwalde, verweist auf den Modellcharakter des Netzwerkes. „Das, was wir hier im Landkreis Oder-Spree machen, ist auf andere Regionen übertragbar.“ Denn wie Steffen Meininger geht es auch anderen Menschen. Ein Netzwerk zu barrierefreien Bauen kann ihnen helfen, die Wohnung oder das Haus ihren Bedürfnissen anzupassen und es kann Unternehmen unterstützen, neue Märkte zu erschließen. □ (jac)



Die Kommunikation muss stimmen: Mario Hasenheyer, Bauunternehmer, Uwe Franke, Kommunikationstrainer und Steffen Meininger, Kunde (von links nach rechts)

nicht leicht. „Die wenigsten Baufirmen kennen sich mit behindertengerechtem Bauen aus und sie wagen sich nicht daran“, erzählt er. Glück hatte er erst bei der Firma Hasenheyer - 50 Plus, einer Bau- und Servicegesellschaft für barrierefreies Bauen in Fürstenwalde. Die Firma mit sieben MitarbeiterInnen macht rund 80 Prozent ihres Umsatzes damit, Häuser und Wohnungen behindertengerecht zu bauen oder umzubauen.

Für gute Qualität: Netzwerk mit Experten und Unternehmen

„Wir haben inzwischen ein großes Know-how“, sagt Mario Hasenheyer. Damit er sich bei der Qualität auf die Firmen verlassen kann, mit denen er zusammenarbeitet, hat Hasenheyer zusammen mit dem Kommunikationstrainer Uwe Franke und der Informations- und Beratungsstelle für berufliche Weiterbildung der LASA in Fürstenwalde (I&B) ein Netzwerk barrierefreies Bauen und Wohnen ins Leben gerufen. Neben zehn Handwerksbetrieben aus Fürstenwalde und Umgebung sind unter anderem der

Kompetenz für KMU – geänderte Richtlinie des MASGF

2005 gilt eine geänderte ‚Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg‘ – kurz **PRÄV 1. Die Richtlinie ist am 15. Februar 2005 in Kraft getreten.**

Bei den förderbaren Qualifizierungsinhalten sind zwei Schwerpunkte hinzugekommen:

- > Einführung und Verbreitung flexibler Arbeitszeitsysteme,
- > Einführung und Verbreitung von Systemen zur Stärkung der Gesundheitskompetenz.

Ausdrücklich gefördert werden neue Lehr- und Lernformen. Der Eigenanteil der kleinen und mittleren Unternehmen bei Qualifizierungen wurde von mindestens 20 Prozent auf mindestens 30 Prozent angehoben.

Gegenstand der Förderung

Gefördert werden weiterhin

- > Qualifizierungen zur Kompetenzentwicklung in den Unternehmen,
- > Beratung zur Ermittlung von Qualifikationsbedarfen,
- > Projektmanagement bei Weiterbildungsverbänden von Unternehmen oder Beschäftigtenvertretungen.

Zuwendungsempfänger

Kleine und mittlere Unternehmen mit einer Betriebsstätte im Land Brandenburg. Die Betriebe können einen Organisationssträger, etwa Kammern, Innungen, Kreishandwerkerschaften, Bildungsträger, mit der Beantragung und Organisation der Maßnahme beauftragen.

Achtung neu: Antragsschluss

Anträge sind vor Maßnahmebeginn zu stellen. Antragsschluss ist jeweils:

- > der 1. Februar, wenn der beantragte Beginn zwischen 1. April und 31. Juli des laufenden Jahres liegt;
- > der 1. Juni, wenn der beantragte Beginn zwischen 1. August und 30. November des laufenden Jahres liegt;
- > der 1. Oktober, wenn der beantragte Beginn zwischen 1. Dezember des laufenden und 31. März des folgenden Jahres liegt. □ (jac)

Infos/Antragstellung

- LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Programmmzentrale, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00
- Die Richtlinie im Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=80

eLearning made in Brandenburg

Die eLearning-Plattform im Probebetrieb

Bis Ende 2006 soll sie marktreif sein. Die eLearning-Plattform der Virtuellen Akademie für Verwaltung, Arbeit und Wirtschaft in Brandenburg. Entwickelt wurde die eLearning-Plattform von einer Arbeitsgruppe der Sieger der INNOPUNKT-Kampagne ‚Neues Lernen made in Brandenburg‘.

„Die virtuelle Akademie stellt qualitativ hochwertige Qualifizierungsangebote für Betriebe und Verwaltungen bereit“, sagt Projektleiter Konrad Berger vom Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik (IPK) in Berlin. Seit Juni 2004 läuft der Probebetrieb. Wenn der Probebetrieb erfolgreich abgeschlossen ist, sollen MitarbeiterInnen von Betrieben und Verwaltungen ihre passenden eLearning-Kurse im Katalog der Akademie finden.

eLearning: unabhängig von Ort und Zeit

Das Lerntempo den Erfordernissen des Betriebes anzupassen und Zeiten mit weniger Arbeitsanfall für Lernen zu nutzen, das sind für Projektleiter Berger die großen Vorteile des eLearning. Betreut werden die Lernenden dabei von LernberaterInnen. Demnächst sollen die ersten LernberaterInnen für diese Aufgabe qualifiziert werden. „Wir bilden dafür MitarbeiterInnen von Brandenburger Bildungsanbietern weiter“, erzählt Konrad Berger.

LernberaterInnen: animieren, beraten, moderieren, ergänzen
Die Aufgabe der LernberaterInnen erschöpft sich nicht darin, die Kurse zu moderieren. Sie sollen Betriebe und MitarbeiterInnen animieren, eLearning zu nutzen, denn eLearning werde sich nicht im Selbstlauf durchsetzen, sagt Berger. Sie sollen beraten, welche Angebote die richtigen sind. Und sie sollen die eLearning-Angebote den spezifischen Bedarfen der Betriebe und Verwaltungen anpassen und ergänzen. Bis 2006 soll ein Netzwerk aus LernberaterInnen aufgebaut werden. „Ein solches Netzwerk entscheidet über die Qualität der Weiterbildung und den Erfolg der virtuellen Akademie“, sagt Konrad Berger.

Doch woher kommen die eLearning-Kurse für die Akademie? Diese holen sich Berger und seine KollegInnen von Bildungsunternehmen, die eLearning-

Kurse entwickeln und vermarkten. Rund 350 Firmen aus ganz Deutschland und aus anderen europäischen Ländern bieten derzeit ihre eLearning-Angebote in der Datenbank der Akademie an. Die Themenbereiche reichen von Banken über Elektronik und IT bis hin zu Verkehr. Die Datenbank zu nutzen, ist und bleibt für Anbieter und Leute, die Kurse suchen, kostenfrei. Gefördert werden die Datenbank und die Virtuelle Akademie für Verwaltung, Arbeit und Wirtschaft Brandenburg vom Europäischen Sozialfonds und vom Land Brandenburg.

Auch der Probebetrieb der virtuellen Akademie kostet den Test-Lernenden derzeit noch kein Geld. Das wird sich



ändern, wenn der normale Betrieb beginnt. Dann werden für die virtuellen Seminare Kursgebühren anfallen. „Es wird aber für unsere kleinen und mittleren Unternehmen in Brandenburg erschwinglich bleiben“, so Berger. □ (jac)

Infos

- Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik (IPK), Pascalstr. 8-8, 10587 Berlin; Tel.: (0 30) 39 00-62 67, Fax: -63 06, E-Mail: konrad.berger@ipk.fraunhofer.de
- Virtuelle Akademie für Verwaltung, Arbeit und Wirtschaft Brandenburg im Internet: www.tqua.de/ekom/html/start.html
- Datenbank im Internet: www.tqua.de/ekom/eLearning_Anbieter_Datenbank/anbieterdatenbank.html
- 4. INNOPUNKT-Kampagne im Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=115

Qualitätsstandards für Bildungsfirmen

MASGF-Modellprojekt unterstützt die Entwicklung von Qualitätskriterien für Bildungsprodukte

„Bildungsangebote müssen sich klar und unmittelbar auf den Bedarf der Wirtschaftsunternehmen als Kunden ausrichten“, so Walter Brückner vom Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft (RKW) Berlin-Brandenburg. „Das ist die inhaltliche Richtung des Paradigmenwechsels in der beruflichen Bildung, der oft mit der Hartz-Reform verbunden wird. Dieser Bezug allein greift aber zu kurz, denn der Zusammenhang von Kompetenzentwicklung in Wirtschaftsunternehmen und Wettbewerbsfähigkeit geht weit über das Thema geförderte Weiterbildung hinaus.“ Wenn diese Voraussetzungen erfüllt sind, kann sich der Standort Deutschland im globalen Wettbewerb auch nur mit Kompetenz und Innovationen behaupten. Für die Bildungsträger bedeutet dies eine Herausforderung.

Doch wie erkennen Bildungsträger den aktuellen und vor allem künftigen Bedarf an Qualifizierung? Welche Kriterien an Inhalt und Qualität müssen ihre Weiterbildungsprodukte erfüllen? Diesen Fragen stellen sich gegenwärtig 30 brandenburgische Bildungsfirmen im Modellprojekt ‚Qualitätskriterien für Bildungsprodukte/Content‘. Das MASGF fördert das Projekt, mit dessen Ausführung das RKW Brandenburg beauftragt wurde. Damit wird die bereits vor zwei Jahren

Modellprojekt betritt Neuland. Mit dem gegenwärtig laufenden Modellprojekt betreten die Akteure Neuland: Es gibt bisher keine zentralen oder rechtlichen Vorgaben für Qualitätsparameter, anhand deren ‚offene‘ Bildungsprodukte bewertet und gestaltet werden könnten. Dass solche Parameter und Arbeitshilfen zu ihrer praktischen Anwendung dringend nötig sind, haben die Beteiligten erkannt und gehen im Projekt nun selbst daran, sie zu entwickeln. Das RKW un-

Virtuelles Kompetenz-Center

Innovativ ist auch die Arbeitsweise: Informationen rund ums Qualitätsthema und die QM-Werkzeuge sind auf der gemeinsamen Internet-Plattform zugänglich. Diese Plattform, das QM ONLINE-FORUM, dient den Projektbeteiligten als modernes virtuelles Arbeitsinstrument. Mit der Veröffentlichung der Projektergebnisse im ONLINE-FORUM hat sich dieses zum Kompetenz-Center entwickelt, das auch Interessenten aus anderen Bundesländern für ihre Problemlösung nutzen.

Neben den regelmäßigen Workshops ist das ONLINE-FORUM eine entscheidende Voraussetzung für die Netzwerkarbeit im Modellprojekt. An ihr beteiligen sich die Brandenburger Bildungsunternehmen und andere Akteure und Experten. Hier erfolgt die Entwicklung von Qualitätskriterien für Bildungsprodukte, die im Juli 2005 der Öffentlichkeit vorgestellt werden.

Damit knüpft das laufende Modellprojekt an die Ergebnisse der Arbeit am QM STUFEN-MODELL an, das ebenfalls in Modellprojekten von Brandenburger und Berliner Bildungsträgern entwickelt und ausgestaltet wurde. Als PAS 1037:2004 ist dieses Modell heute ein anerkannter bundesweiter Standard – eine Innovation in der Qualitätsbewegung aus Brandenburg und Berlin. □

Daniela Chudoba, RKW

Infos/Publikationen

- RKW Brandenburg GmbH, Zeppelinstraße 136, 14471 Potsdam; Walter Brückner, Daniela Chudoba, Tel.: (03 31) 9 67 45-0, Fax: 90 02 80, Internet: www.qm-online-forum.de
- PAS 1037 auf CD-ROM: Das QM STUFEN-MODELL wird eingängig und ausführlich erklärt. Es gibt Hintergrundinformationen und Verweise auf weitere Arbeitshilfen. Gegen eine Schutzgebühr von 10 Euro kann die CD-ROM beim RKW Brandenburg bestellt werden.
- Kompendium zur PAS 1037: Das Kompendium des QM STUFEN-MODELLS enthält Erläuterungen zum Qualitätsmodell, Vergleiche mit anderen Modellen, typische Problemstellungen bei der Einführung sowie einen Leitfaden und Umsetzungshilfen. Das Kompendium kann für 18 Euro beim RKW Brandenburg bestellt werden.



Intensive Gruppenarbeit beim 3. Netzwerktreffen in Fürstenwalde

begonnene intensive Arbeit am Thema Qualitätsentwicklung der beruflichen Bildung im Wirtschaftsraum Berlin-Brandenburg fortgesetzt.

„Wir haben dieses Thema bereits angepackt, bevor die Veränderungen in der SGB-III-geförderten Weiterbildung auf die Tagesordnung kamen“, erklärt Walter Brückner. „Ziel war und ist, auch in der beruflichen Bildung die Anwendung international anerkannter Qualitätssysteme zu unterstützen, die seit Jahren in der Wirtschaft mit Erfolg praktiziert werden. Hier muss die Bildung nachziehen, um ein echter Partner für Unternehmen zu werden.“

terstützt sie dabei durch ausgewiesene Experten auf dem Gebiet der Qualitätsmanagementsysteme als Berater.

Die Projektergebnisse – das zeichnet sich bereits ab – werden nicht nur den beteiligten Bildungsunternehmen zugute kommen, sondern bedeuten gleichzeitig einen wichtigen Beitrag zur Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung der Bundesrepublik.

Die 30 Bildungsunternehmen erhalten im Modellprojekt eine spezielle Managementberatung zum Aufbau von unternehmensspezifischen Qualitätsmanagement-Systemen, in Anlehnung an das QM STUFEN-MODELL (PAS 1037).

Viel Bewegung und ein vielfältiges Angebot

Der Weiterbildungsmarkt in Brandenburg im Spiegel der LASA-Datenbank

Bei der beruflichen Weiterbildung ist eine deutliche Wandlung zu beobachten. Die Nachfrage durch die Bundesagentur für Arbeit (BA) ist stark rückläufig, gleichzeitig gibt es einen klaren Trend zu kürzeren Lehrgängen.

Ausgelöst wurde die Entwicklung durch die Reform der Arbeitsförderung. Die Neuausrichtung der BA unter dem Titel ‚Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ verschob den Schwerpunkt zur schnellen Vermittlung und kurzfristigen Anpassungsqualifizierung. Das Gesetzespaket, bekannt als Hartz 1+2, trat in den meisten Teilen Anfang 2003 in Kraft. Die zentralen Änderungen bei der Weiterbildung waren die Bildungsgutscheine und die von der Bundesagentur für Arbeit festgelegte Verbleibsquote von mindestens 70 Prozent der TeilnehmerInnen einer Bildungsmaßnahme.

Abnahme geförderter Weiterbildung
Im Frühjahr 2004 sind zwei Studien, von der Friedrich-Ebert Stiftung und dem Bundesverband der Träger der beruflichen Bildung e. V., erschienen, die eine Beschreibung der Marktsituation versuchen. Beide Studien weisen auf eine Reduzierung der bundesweit durch die

Bundesagentur eingesetzten Mittel und der Zahl der Eintritte in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung hin. Beide heben hervor, dass die ostdeutschen Regionen von den Kürzungen überdurchschnittlich betroffen sind und der Rückgang der Ausgaben für die berufliche Weiterbildung in Berlin und Brandenburg gegenüber 2002 im Vergleich der Bundesländer mit jeweils ca. 35 Prozent relativ am stärksten ausgefallen ist. Allerdings waren in Berlin und Brandenburg die Teilnehmerzahlen und die durchschnittlichen Ausgaben pro Arbeitslosen in den Jahren 1999–2002 besonders hoch.

Datenbank als Analyseinstrument
Die Wirkung eines derart starken Ausgabenschnitts beim mit Abstand stärksten Nachfrager auf dem Weiterbildungsmarkt ist für Anbieter dramatisch. Weniger eindeutige Antworten sind bisher verfügbar über die Auswirkungen auf die Endkunden, also die Arbeitslosen und andere Weiterbildungsinteressierte. Hat sich die Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots verbessert, wie vom Gesetzgeber intendiert oder ist das Angebot ausgedünnt? Eine Möglichkeit, dies zu beantworten, ist eine Zeitreihenanalyse der Weiterbildungsdatenbanken, in denen die Bildungsangebote einer Region erfasst werden. Ein Vergleich des Angebots in Brandenburg zwischen den Jahren 2002 und 2004 ist die Grundlage für diesen Beitrag.

Es ist nachvollziehbar, dass die Weiterbildungsanbieter auf die neue Situation reagieren. Sie tun dies als strategisch handelnde Marktakteure, weswegen der direkte Rückschluss von einem reduzierten Mitteleinsatz der BA auf ein schlechteres Angebot zu kurz greift. Von Bedeutung sind folgende Fragen:

- > Findet das prognostizierte Sterben der Bildungsträger statt?
- > Wie verändert sich das regionale Angebot an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung?
- > Gibt es eine Verschiebung bei den Inhalten der angebotenen Weiterbildungsmaßnahmen?

Seit 1992 hat sich die von der LASA geführte Weiterbildungsdatenbank als neutrale Informationsquelle etabliert. Grundlage für die Einträge sind Meldungen der Bildungsanbieter und Recherchen der MitarbeiterInnen der Datenbank sowie der Informations- und Beratungsstellen der LASA Brandenburg GmbH (I&B). Wegen des Eigeninteresses der Anbieter an einem Eintrag und der Kontrolle durch die I&B ist von einer annähernd vollständigen Abdeckung des Weiterbildungsangebots auszugehen.

Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Aus einer vorläufigen Auswertung der Weiterbildungsdatenbank durch die LASA im Auftrag des MASGF können folgende Thesen entwickelt werden:

- > Bildungsträger bleiben bisher am

Weiterbildungsdatenbank Brandenburg Gutes Zeugnis der Stiftung Warentest

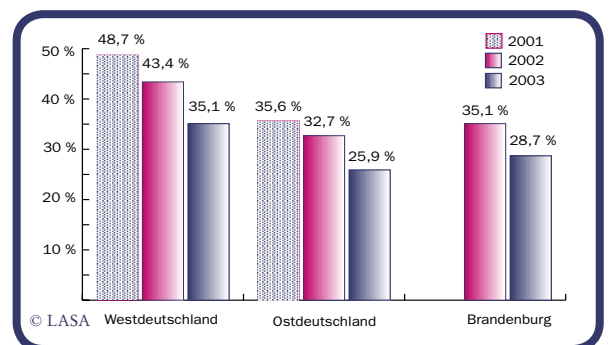
Eine nahezu vollständige Abbildung des regionalen Angebots plus ausführlicher Angebotsinformationen und Komfortfunktionen steigern den Nutzen der Weiterbildungsdatenbank Brandenburg. Das sagt die Stiftung Warentest in ihrem Test Spezial 'Weiterbildung'.

Wie funktioniert die Datenbank?

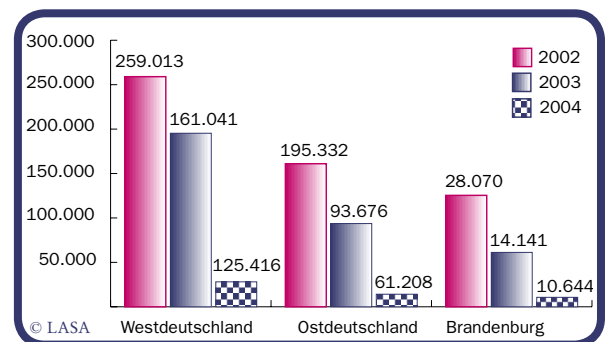
Die Datenbank bildet die Vielfalt beruflicher Weiterbildung in Brandenburg ab. Um eine Übersicht zu bekommen und Leistungen zu vergleichen, ist eine Suchanfrage der richtige Einstieg. Regionale Eingrenzungsmöglichkeiten machen die Website besonders wertvoll.

Infos/Bestellung

- > Datenbank im Internet: www.wdb-brandenburg.de/scripts/cwisapi.dll?Service=Lasa&CWDURLParms=KURS,1
- > test Spezial 'Weiterbildung' (Dez. 2004), Stiftung Warentest Vertrieb, Postfach 81 06 60, 70532 Stuttgart; Tel.: (0 18 05) 00 24 67 (12 Cent pro Minute), Internet: www.stiftung-warentest.de/shop/alle/alles/shop/test-spfittuerdenjob_s050100.html



Eingliederungsquoten in sozialversicherungspflichtige Arbeit der von der BA geförderten Maßnahmen für berufliche Weiterbildung (nicht gleichzusetzen mit der Verbleibsquote, die besagt, dass mind. 70 % der Teilnehmer nicht mehr arbeitslos gemeldet sein sollen. Dazu gehören bspw. auch ICh-AGler).



Eintritte in von der Bundesagentur für Arbeit geförderte Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung

Markt: Die Zahl der erfassten Bildungseinrichtungen hat sich vom September 2002 mit 474 auf 444 Ende 2004 nur leicht verringert.

- > Kürzer aber quantitativ stabil: Die Zahl der Angebote hat sich im o. g. Zeitraum von 13.438 auf 13.779 Einträge leicht erhöht. Der überraschende Trend ist darauf zurückzuführen, dass Bildungsanbieter längere Lehrgänge teilweise durch kürzere Module in kleinere Einheiten zerteilen.
- > Regionale Entwicklung: Während in den Städten Brandenburg, Cottbus, Frankfurt (Oder) das Bildungsangebot von September 2003 bis Dezember 2004 mindestens um 10 Prozent ausgedehnt wurde, gibt es in Potsdam eine leichte Abnahme auf hohem Niveau. Regional gleicht der Landkreis Potsdam-Mittelmark dies durch eine Angebotsausweitung von fast 50 Prozent aus. Grundsätzlich steht der positiven Entwicklung in den Verdichtungszentren eine Abnahme der Angebotsvielfalt in den dünner besiedelten Landkreisen gegenüber. Ausnahmen sind die Kreise Prignitz, Oder-Spree, Märkisch-Oderland und Ostprignitz-Ruppin mit leicht gestiegenem Angebot.

Die für die Weiterbildungsanbieter schwierige Marktsituation hat bisher also zu keinen gravierenden Angebotseinschränkungen geführt. Aus der Perspektive der Bildungskunden wurde die Angebotsstruktur flexibler und es herrschen Bedingungen, wie sie für einen Käufermarkt kennzeichnend sind.

Ist also aus Sicht der Bildungsnachfrager alles in Ordnung? Die Antwort lautet: jein! Denn eine Vielzahl von Bildungsanbietern ist mittlerweile kaum noch in der Lage, ein Anfangsdatum für einen Lehrgang zu nennen. Sie behelfen sich mit der Eintragung „auf Anfrage“. Dahinter verbirgt sich eine Entwicklung, die im positiven Fall eine erhöhte Flexibilität signalisiert. Der negative Aspekt dabei: Es können sich immer weniger Bildungsanbieter leisten, pädagogische Kompetenz ständig vorzuhalten. Sie operieren mit externen Honorarkräften, die nicht selten ehemalige Angestellte sind.

Dies macht ein Dilemma des Weiterbildungsmarktes deutlich: Gestützt durch die Kompetenzen der - ehemaligen - Beschäftigten ist gegenwärtig ein vielfältiges Angebot an beruflicher Weiterbildung in Brandenburg verfügbar. Einige Parameter weisen jedoch darauf hin, dass diese rela-

tive Stabilität nur durch Verzehr der ökonomischen und pädagogischen Substanz erreicht werden kann. In der Biologie würde man von einer Angstblüte sprechen, die eine Pflanze hervorbringt, wenn sich die Umweltbedingungen negativ verändern und vor dem Absterben noch rasch Samen für die nächste Generation produziert werden. □ Carsten Johnson, LASA Brandenburg GmbH

Infos/Studien

- Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), 2004: Systemqualität in der beruflichen Weiterbildung. Fragestellungen, Konsequenzen und Alternativen nach Hartz, Bonn
- Bundesverband der Träger beruflicher Bildung e.V. (Hg.) 2004: Förderung der beruflichen Weiterbildung – quo vadis? Evaluierungsergebnisse, Entwicklungstendenzen und Perspektiven, Hamburg

Stärkere Orientierung am Arbeitsmarkt

Interview mit Alfred Pracht, Leiter der I&B-Stelle in Cottbus

Alfred Pracht leitet die Informations- und Beratungsstelle der LASA für berufliche Weiterbildung Cottbus. Im Gespräch mit BRANDaktuell erzählt er, wie sich die Weiterbildungslandschaft seit der Reform Anfang 2003 verändert hat.

- Herr Pracht, ist es in Ihrer Region zu einem Trägersterben gekommen? Ein Trägersterben im großen Stil ist ausgeblieben. Von gut 100 Bildungsträgern Ende 2002 sind heute noch gut 90 am Markt, obwohl sich die drastische Talfahrt der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildungen im Jahr 2004 fortgesetzt hat. Befanden sich Ende 2002 noch 6.083 TeilnehmerInnen in geförderten Bildungsmaßnahmen, waren es im Dezember 2004 nur noch 2.598. Aber die Träger haben massiv Personal abgebaut und Geschäftsstellen geschlossen.



- Wie hat sich das Angebot an Weiterbildungen entwickelt? Die Träger halten viele Angebote aufrecht, obwohl nicht alle durchgeführt werden. Kommt ein Kurs zustande, greifen sie auf freie Dozenten zurück. Gleichzeitig ist es aber zu einer Verengung des Angebots geförderter Weiterbildungen gekommen. Die Angebote konzentrieren sich auf den gewerblich-technischen Bereich, etwa auf Qualifizierungen für Elektrofachkräfte oder für Metallverarbeitende Berufe. Die Kosten für kaufmännische und verwaltende Qualifizierungen übernehmen die Arbeitsagenturen nur in Einzelfällen bei Nachweis eines Arbeitsplatzes. Gute Chancen gab es 2004 für Qualifizierungen in sozialen Berufen und im Gesundheitsbereich, da

bundesweit der Arbeitsmarkt noch aufnahmefähig war. Die Bildungszielplanungen der Arbeitsagenturen für 2005 setzen Schwerpunkte wiederum in den Metallverarbeitenden Berufen, der Fertigungstechnik sowie im Verkehrsbereich. Auffällig ist die weitere Verkürzung der Maßnahmedauer auf einen bis maximal acht Monate. Insgesamt orientiert sich die geförderte Weiterbildung viel stärker als früher am Bedarf des Arbeitsmarktes. Kurzfristig betrachtet ist das positiv, vernachlässigt aber künftige Bedarfe und den erforderlichen Bildungsvorlauf.

- Finden Arbeitslose mit Bildungsgutschein die passende Qualifizierung? Da die Ausgabe von Bildungsgutscheinen stets eine Einzelfallentscheidung der Arbeitsagentur ist, die eine gute Chance des Arbeitslosen auf einen Arbeitsplatz oder den Nachweis eines Arbeitsplatzes voraussetzt, gibt es nur wenige Arbeitslose, die diese Bedingungen erfüllen. Sie finden im Gültigkeitszeitraum des Gutscheines oft nicht die geforderte Qualifizierung, weil wirtschaftlich tragfähige Lehrgänge bei einem Bildungsanbieter nicht zustande kommen. Hier könnte eine verstärkte Kooperation der Bildungsträger und damit eine Bündelung von TeilnehmerInnen mit Bildungsgutschein die Situation verbessern.
- Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

Lernen für das (Erwerbs-)Leben

Schüler des Marie-Curie-Gymnasiums machen Projektarbeit im Betrieb statt Unterricht

„Wir hatten letztes Jahr eine glatte ‚1‘ im Leistungskurs Informatik, das wird dieses Jahr wohl nichts mehr“, unken Benjamin Stollin und Roberto Wegener im überfüllten Computerraum der Lunetwork GmbH.

Die beiden 19-Jährigen besuchen die 13. Klasse des Marie-Curie-Gymnasiums in Ludwigsfelde. Einen Teil des Informatikunterrichts absolvieren sie bei der Lunetwork GmbH, einer Firma, die unter anderem Datenbanken und Internetauftritte erstellt. Ihre Aufgabe: Sie programmieren einen Urlaubsplan für kleine Unternehmen, der auch in einen größeren Projektmanagementplan integriert werden kann. Dabei betreut sie Diplom-Ingenieur Ronny Rohland, ein ehemaliger Schüler des Marie-Curie-Gymnasiums und Mitbegründer der Lunetwork GmbH.

Ein lockeres Du und hohe Ansprüche

Mit einem lockerem Du und hohen Ansprüchen bereitet Ronny Rohland seine Schüler auf das Erwerbsleben – vor allem in der Informatikbranche – vor: „Ich erwarte Engagement und selbstständiges Einarbeiten in die Aufgabe“, sagt er. Am Ende muss das Programm stehen, sonst ist das Ziel nicht erreicht. „Am besten finde ich es, wenn die Schüler schon in den Sommerferien zu mir kommen“, erzählt Rohland. Das haben die beiden verpasst. „Wir hatten etwas anderes zu tun“, versucht es einer der beiden mit einer Erklärung. Die Zeit müssen sie jetzt aufholen und die drei Schulstunden pro Woche, die für das Projekt eingeplant sind, werden kaum reichen. „Ihr müsst euch einen Projektplan aufstellen“, sagt Rohland.

Anspruchsvolles Projekt im Betrieb – Chance für gute Schüler

Seit Ende 1999 gibt es die Lunetwork GmbH, im Jahr 2000 kam die erste Schülergruppe für das Modellprojekt Schule und Wirtschaft in die Firma. Damals war es noch eine Gruppe mit leistungsstarken und leistungsschwächeren Schülern. „Das erste Jahr ging voll gegen den Baum“, erinnert sich Rohland. Nach einem halben Jahr hatten die leistungsstarken Schüler die schwächeren abgehängt. „Für die schwächeren Schüler sind die Programmierungen bei uns zu komplex.“ Nach dieser Erfahrung bekommen nur noch die besseren Schüler ein Projekt in der Firma. Henry Freye, Informatiklehrer am



Ein gutes Team: Ronny Rohland von der Lunetwork GmbH (hinten) mit Roberto Wegener (links) und Benjamin Stollin

Marie-Curie-Gymnasium, findet, dass es für sie eine hervorragende Gelegenheit ist, Erfahrungen zu sammeln und reale betriebliche Gegebenheiten, wie Termindruck und Kundenwünsche, kennen zu lernen.

Man kennt sich aus Schule und Freizeit

Doch wie ist die Kooperation zwischen dem Gymnasium und der Lunetwork GmbH überhaupt zustande gekommen? Und was hat der Betrieb davon?

„Mir hat früher im Informatikunterricht immer etwas gefehlt“, sagt Ronny Rohland. Deswegen sei er gleich nach der Firmengründung auf die Schule zugegangen. Dass die Zusammenarbeit so gut klappt, liegt auch daran, dass Rohland alle Lehrer noch aus seiner Schulzeit kennt und die Schule nur drei Minuten zu Fuß von der Lunetwork GmbH entfernt ist. Seit verganginem Jahr betreut eine zweite Ludwigsfelder Informatikfirma Schüler aus dem Leistungskurs. „Ich spiele mit dem Inhaber der T&T Datentechnik Tennis“, erläutert der Ludwigsfelder Ronny Rohland. So ist die zweite Kooperation für das Marie-Curie-Gymnasium zustande gekommen.

Von der Zusammenarbeit profitieren nicht nur die Schüler. Rohland möchte so langfristig gute Mitarbeiter gewinnen. Sein Betrieb bietet guten Schulabgängern eine Ausbildung zum Fachinformatiker für Anwendungsentwicklung an. Bisher hat noch keiner den Ausbildungsplatz

genommen. „Die Leute die wir betreut haben, studieren alle“, erzählt er. Aber zwei seiner ehemaligen Schüler arbeiten neben ihrem Studium in seiner Firma.

Im Anzug und Krawatte zur Präsentation

Auch Roberto Wegener und Benjamin Stollin möchten studieren, Wegener Informatik, Stollin Mathematik und im Nebenfach Informatik. Beide sind sich einig. Sie haben die Projektarbeit bei der Lunetwork GmbH nicht für eine gute Note gewählt, sondern um etwas zu lernen, das sie in der Schule nicht lernen würden. Zum Abschluss müssen sie ihr Projekt in einer öffentlichen Präsentation vorstellen. „Marketing ist Teil des Projektes, dazu gehört auch eine gute Präsentation“, findet Rohland. An diesem Tag erscheinen die Vortragenden im Anzug und müssen nach der Präsentation Fragen beantworten, „wie es in der Wirtschaft üblich ist“, erzählt Rohland. Da stellt er dann auch Fragen, die nicht direkt etwas mit dem Projekt zu tun haben, wie es bei Kundengesprächen vorkäme. Etwas nervös geworden bemerkt Roberto Wegener, er erwarte, dass Kunden ja wohl nur am Projekt interessiert seien. Und auch das Lachen von Benjamin Stollin wirkt nicht mehr ganz sicher. Aber um gefördert und gefordert zu werden, haben sie das Firmenprojekt gewählt. Und wie die Note am Ende tatsächlich aussehen wird, steht noch lange nicht fest. □ (jac)

Lernen, ein Leben lang zu lernen

MBJS: Brücken für den Austausch von Schule und Wirtschaft

Für das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) ist die Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft ein vorrangiges Ziel. Als Bildungsministerium müssen wir unsere SchülerInnen stärker als bisher in die Lage versetzen, aus eigenem Antrieb ein Leben lang lernen zu wollen und lernen zu können.

Mein Ministerium will verstärkt Brücken für den Austausch von Schule und Wirtschaft bauen. Um dies gemeinsam mit Partnern insbesondere aus der Wirtschaft zu gestalten, hat das MBJS im Jahr 2001 eine Kooperationsvereinbarung zur Gründung eines ‚Netzwerk Zukunft. Schule + Wirtschaft für Brandenburg‘ geschlossen (siehe Kasten).

Parallel dazu hat das MBJS in den vergangenen Jahren die Voraussetzungen für Kooperationen zwischen Schule und Hochschule verbessert. Im Jahr 2001 wurde der ‚Übergreifende Themenkomplex Wirtschaft‘ ins Brandenburgische Schulgesetz aufgenommen. Mit Beginn des Schuljahres 2002/2003 wurden in einzelne Rahmenlehrpläne Lerninhalte, die auf eine Zusammenarbeit von Schule und Wirtschaft orientieren, aufgenommen. Das Fach Arbeitslehre beispielsweise wurde zum Fach Wirtschaft-Arbeit-Technik (W-A-T) weiterentwickelt. W-A-T zielt auf die Einbindung der Schulen in die regionale Wirtschaftsentwicklung und auf eine realitätsbezogene Vorbereitung der Jugendlichen auf die Arbeitswelt.

Im vergangenen Schuljahr haben wir mit der neuen Sekundarstufe-I-Verordnung das Praxislernen, eine tätigkeitsori-

enterte Allgemeinbildung, eingeführt. Praxislernen gilt für alle Fächer und für den fächerübergreifenden Unterricht. Praxislernen ermöglicht eine realitätsnahe Kooperation zwischen Schule und außerschulischem Lernort im Rahmen des Unterrichts. Erprobten im Jahr 2000 rund 60 SchülerInnen in Brandenburg das Praxislernen, so sind es heute ca. 1.500. Seit Ende 2002 haben sich im Land viele Kooperationen zwischen Schulen, Betrieben sowie Hochschulen entwickelt. Derzeit gibt es mehr als 60 Kooperationen zwischen Schulen und Wirtschaftspartnern und mehr als 30 Kooperationen zwischen Schulen und Hochschulen.

Schülerfirmen sind ein weiteres Beispiel für praxisnahes Lernen. SchülerInnen erleben hier ein

hohes Maß an Selbstständigkeit, Verantwortungsberücksichtigung, Kreativität, Team- und Kommunikationsfähigkeit. Diese Fähigkeiten zählen zu den Schlüsselkompetenzen im Arbeitsleben und können ohne Praxiserfahrungen im Unterricht oft nur theoretisch abstrakt vermittelt werden. Vor 5 Jahren gab es 5 Schülerfirmen in Brandenburg, heute sind es ca. 60.

Wir müssen die guten Ansätze verstetigen. Dazu zählen die Entwicklung eines modernen Konzeptes zur Fort- und Ausbildung unserer Lehrkräfte sowie die Weiterentwicklung der Curricula. Es muss Standard werden, dass sich in den Regionen regelmäßige Gesprächskreise mit VertreterInnen aus Schule und Wirtschaft zusammenfinden, um über Qualität und Praxisbezug von Unterricht zu diskutieren. Für Schulen, zu deren Konzept eine lebendige Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft oder den Hochschulen gehört, können wir feststellen, dass die SchülerInnen deutlich motivierter lernen, in den Schulen ein angenehmeres Unterrichten möglich ist und diese Jugendlichen verbesserte Chancen auf dem Ausbildungsmarkt haben. □ *Holger Rupprecht, Minister für Bildung, Jugend, Sport des Landes Brandenburg*



Holger Rupprecht

Partner im ‚Netzwerk Zukunft. Schule + Wirtschaft für Brandenburg‘

- > Industrie- und Handelskammern Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam
- > Handwerkskammern Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam
- > Vereinigung der Unternehmensverbände in Berlin und Brandenburg e. V.
- > Brandenburgische Landesrektorenkonferenz
- > Deutscher Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Berlin-Brandenburg
- > Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Lernende Regionen - Struktur für lebenslanges Lernen

In Brandenburg gibt es fünf ‚lernende Regionen‘, die über das gleichnamige Bundesprogramm gefördert werden. Eva-Maria Bosch vom Ministerium für Bildung, Jugend und Sport (MBJS) vertritt das Land Brandenburg im Lenkungsausschuss des Programms.

- Welche Ziele verfolgt das Land Brandenburg mit den lernenden Regionen? Zusammen mit dem Bund möchten wir eine Infrastruktur für das lebenslange Lernen aufbauen. Darunter verstehen wir Netzwerke, in denen Bildungsträger bereichsübergreifend zusammenarbeiten, in denen Bildungsnachfrager und Akteure aus verschiedenen Politikfeldern mit dabei sind. Ziel ist ein Bildungsangebot, das Nachfrage und Bedarf bedient.

- Die ersten beiden lernenden Regionen haben 2001 begonnen. Was wurde bisher erreicht?

Es gibt konkrete regionale Niederschläge. Im Kreis Elbe-Elster machen die Verantwortlichen in Politik und Verwaltung das lebenslange Lernen zu ihrem eigenen Thema und wollen die Strukturen, die mit der lernenden Region angeschoben werden, institutionalisieren.

- Sind Entwicklungen beim Bildungsangebot zu erkennen?

Auf jeden Fall. In einigen Regionen sind gezielt Angebote für Sozialhilfeempfänger bzw. jetzt Arbeitslosengeld-II-Empfänger entwickelt worden oder für Jugendliche, die die Schule abgebrochen haben. Solche Angebote sind zustande gekommen, weil in den Netzwerken Vertreter aus den Sozial- und Jugendverwaltungen mit den Bildungsanbietern zusammenarbeiten. Die lernenden Regionen richten sich an alle Zielgruppen, in Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit fokussieren sie ihre Arbeit vor allem auf arbeitsmarktpolitische Zielgruppen und zunehmend auf kleine und mittlere Unternehmen. Der Schul- und Kulturbereich ist etwas unterrepräsentiert.

- Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

Infos

- Lernende Regionen im Internet: www.lernende-regionen.info/dlr/index.php
- Broschüre ‚Lernende Regionen Berlin-Brandenburg‘. Zu bestellen beim Bildungsnetzwerk Lernende Lausitz, Humanökologisches Zentrum, BTU Cottbus, Postfach 10 13 44, 03013 Cottbus; Jörg Brückner, Tel.: (03 55) 69-41 70

Der Ausbildungskonsens greift

Ausbildung - wichtiger Baustein beim lebenslangen Lernen

Der Brandenburgische Ausbildungskonsens war erfolgreich. Jedem Jugendlichen, der es will, kann eine Ausbildung oder Qualifizierung zur Ausbildungsreife angeboten werden. Durch verstärkte betriebliche Ausbildung, aber auch öffentliche Ausbildungsprogramme, wird in Brandenburg die Ausbildungsplatzlücke geschlossen.

Besonders erfreulich ist, dass 845 IHK-Mitgliedsbetriebe in diesem Jahr zum ersten Mal ausbilden. Insgesamt wurden 2004 12.124 betriebliche Ausbildungsverträge neu abgeschlossenen, das sind circa sieben Prozent mehr als im Vorjahr.

Bereits Anfang 2003 haben in Brandenburg Wirtschaft, Gewerkschaften, die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit und die Landesregierung den Ausbildungskonsens vereinbart. Seitdem werben die Partner gemeinsam für mehr Qualität und Quantität bei der Ausbildung. Bis Ende 2003 konnte so der seit 1996 ununterbrochene Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze gestoppt werden.

Die Unternehmen haben verstanden, dass wir Fachkräftenachwuchs brauchen. Die Wirtschaft muss aber ihre Bemühungen fortsetzen, denn noch immer fehlen betriebliche Ausbildungsplätze. Von den 70.000 Betrieben Brandenburgs sind nur 35.000 ausbildungsberechtigt. Von ihnen bilden bislang nur 18.000 Betriebe aus. Diese geringe Zahl liegt an der Wirtschaftsstruktur des Landes: 80 Prozent der Betriebe haben nur bis zu 9 Beschäftigte. Wir müssen deshalb die erfolgreichen Ansätze der Verbundausbildung und der Dienstleistungen für Betriebe ausbauen, um mehr von ihnen für die Ausbildung junger Fachkräfte zu gewinnen. Weil es noch nicht genug betriebliche Ausbildungsplätze gibt, stellt das Land für das Ausbildungsjahr 2004/2005 bis zu 5.000 öffentlich finanzierte Plätze über das Ausbildungsplatzprogramm Ost (APRO) zur Verfügung. Gefördert werden betriebsnahe Plätze und Plätze im kooperativen Modell. Dafür bringen EU, Bund und Land rund 65 Mio. EUR auf.

Neue Möglichkeiten für Ausbildung
Zunehmende Bedeutung hat die Berufsorientierung in den Schulen. Hieran arbeitet die Landesregierung mit abgestimmten Initiativen. Das Bildungsministerium hat das Praxislernen für die Schulen (s. auch S. 11) verbindlich vorgeschrieben. Das Arbeitsministerium hat eine Kampagne für ein bedarfsorientiert aufeinander abgestimmtes System der Berufsorientierung und -ausbildung auch für Jugendliche mit schlechten Startchancen gestartet (s. Kasten).

Das System der dualen Berufsausbildung hat sich bewährt. Um gut zu bleiben, sind jedoch Reformen nötig. Das Bundesministerium für Bildung hat deshalb das Berufsbildungsgesetz (BBiG) erneuert. Die neue Fassung soll zum 1. April in Kraft treten. Sie sieht vor, dass SchülerInnen einen erleichterten Zugang zur Kammerprüfung erhalten. Neu ist auch, dass der Abschluss von Berufsbildungsgängen mit weiterführenden Schulabschlüssen verknüpft werden kann. In Zukunft können vielfältige neue Formen bei der Kooperation betrieblicher und schulischer Ausbildung vereinbart werden. Auch Ausbildungsverbünde von Schulen und Betrieben mit den Schulen als Träger werden möglich. Möglich wird dies, weil das neue Berufsbildungsgesetz den Ländern die Möglichkeit eröffnet, sicherzustellen, dass schulische Berufsausbildungszeiten in Ausbildungsberufen genauso zählen wie betriebliche Ausbildungszeiten. Das Land Brandenburg hat bereits seit 1996/1997 bundesweit als Vorreiter das Kooperative Modell eingesetzt. Die Verantwortung dieser berufsfachschulischen Ausbildung liegt bei den Oberstufenzentren, die fachpraktische Ausbildung erfolgt bei Bildungsträgern. Die Absolventen dieses Berufsfachschulungsganges können als Externe an den Kammerabschlussprüfungen teilnehmen.

Fachkräftesicherung für die Zukunft
Mittelfristig ist ab den Jahren 2008 und 2009 eine Nachwuchskräftelecke zu erwarten. Das Land Brandenburg steht vor der Herausforderung, sämtliche Begabungsreserven zu erschließen und ein Umdenken in den Betrieben zu unterstützen. Bereits jetzt fördert das MASGF Ausbildungsprojekte für junge Mütter und für Altbewerber. Für kleine Betriebe ist bedarfsgerechte Unterstützung wichtig, um mehr Betriebe für Ausbildung zu gewinnen. Das ist auch eine Frage intelligenter Kooperationen. Die Partner des Brandenburgischen Ausbildungskonsenses und die Landesregierung sehen hier ihre künftige Hauptaufgabe. □

Michael Zasko, MASGF

Infos

Internet: www.ausbildungskonsens-brandenburg.de

INNOPUNKT - neue Wege für Jugendliche mit schlechten Startchancen

Das Brandenburger Arbeitsministerium unterstützt Jugendliche mit schlechten Startchancen beim Einstieg in die Berufsausbildung mit der INNOPUNKT-Kampagne 'Neue Wege zur Ausbildung'.

Derzeit scheitern etwa 14 Prozent eines Jahrgangs am Übergang von der Schule zum Beruf. Das kann und darf sich Brandenburg nicht mehr leisten. Im September 2004 haben die sechs Siegerprojekte des INNOPUNKT-Wettbewerbs 'Neue Wege zur Ausbildung' begonnen. Sie sollen Ausbildungsmöglichkeiten und Ausbildungsfähigkeit von benachteiligten Jugendlichen verbessern. 2 Mio. Euro aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und vom Arbeitsministerium stehen dafür zur Verfügung. Für mindestens 240 Jugendliche werden so betriebliche Ausbildungsplätze organisiert – ein Beispiel, das nachgeahmt werden soll.

Sozialen Abstieg vermeiden

Denn Jugendliche mit schlechten Schulnoten oder geringer sozialer Kompetenz haben keine guten Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Über eine Berufsausbildung können sie in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dem Teufelskreis in den sozialen Abstieg kann so gegengesteuert werden.

Die Projekte sollen die Jugendlichen möglichst früh, am besten in der Abschlussklasse oder kurz nach dem Schulabgang erreichen.

Talente fördern

Bei der Unterstützung der ausbildungswilligen Jugendlichen geht es darum, ihre Talente zu fördern und ihre sozialen Kompetenzen zu stärken. Auch eine Begleitung in den ersten Ausbildungsmonaten kann helfen, die Abbrecherquote zu verringern. Die Betriebe sollen lernen, dass es sich lohnt, auch Jugendlichen mit schlechten Startchancen Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.

Ziel der Kampagne: Nachhaltigkeit

Ziel dieser INNOPUNKT-Kampagne ist es, regionale Kooperationen aufzubauen, die die Eingliederung von Jugendlichen mit schlechten Startchancen in betriebliche Ausbildung auch über die Laufzeit der Kampagne hinaus fördern. □

Michael Zasko, MASGF

Infos

Internet: www.innopunkt.de

Mehr Staat und weniger Markt

Berufsbildungsreform in Deutschland und der Schweiz



Im Juni 2004 fand an der Technischen Universität Berlin die Fachtagung ‚Mehr Staat im Dualen System der Berufsausbildung in Deutschland?‘ statt, die sich mit dem aktuellen Gesetzesentwurf des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) zur Reform des Berufsbildungsgesetzes aus dem Jahre 1969 auseinandersetzte. Die nun vorliegende Tagungsdokumentation enthält neben exemplarischen Referaten ergänzende und weiterführende Aufsätze, die das neue Gesetz kritisch hinterfragen.

Bei der Diskussion um den aktuellen Gesetzesentwurf des BMBF wurde auf der Tagung dem deutschen Entwurf als gelungenes Beispiel eines echten Reformversuchs das neue Berufsbildungsgesetz der Schweiz, das am 1. Januar 2004 in Kraft getreten ist, gegenübergestellt. Die Schweiz hätte, so die Herausgeber, mit einem flexiblen, alle Lernorte der beruflichen Bildung umfassenden Rahmengesetz für die Ausbildung in den nicht-akademischen Berufen den Aufbruch für alle berufstätigen Jugendlichen in die Wissensgesellschaft zielstrebig unterstützt. Mit der Herstellung der Durchlässigkeit aller Stufen der beruflichen Ausbildung sei auch die Integration der beruflichen Bildung in das allgemeine Bildungssystem vollzogen worden.

Deutschland hält an überkommenen Strukturen fest

Im Gesetzesentwurf der Bundesregierung sei dagegen, so der Tenor der Beiträge des Tagungsbandes, an den überkommenen Strukturen für die berufliche Bildung, wie sie sich im Industriezeitalter herausgebildet haben, festgehalten worden. Dazu gehöre vor allem, dass die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmerschichten in Deutschland von der Politik weiterhin als gesellschaftspolitisches Problem und kaum als ein Bildungsproblem behandelt werde.

Nur so ließe sich auch erklären, dass die Ausgliederung eines ständig breiter werdenden Kreises an Jugendlichen, die die Voraussetzungen für eine betriebliche Ausbildung nicht erfüllen, in die Sozialgesetzgebung ebenso beibehalten würde, wie die Ausklammerung und Ungleichbehandlung der Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen, die für junge Frauen besonders attraktiv seien.

Zwar sollen die notwendigen Rechtsverordnungen für die Anrechnung beruflicher Vorbildungen an berufsbildenden Schulen auf die betriebliche Ausbildungszeit auf die Länder übertragen werden.

Zugleich würden aber diese Anrechnungsverfahren durch Bundesregelungen für die betriebliche Ausbildung erheblich erschwert und verbürokratisiert.

„Die zentrale Forderung der Länder nach einer gleichberechtigten Beteiligung an den Neuordnungsverfahren für die anerkannten Ausbildungsberufe im Dualen System bleibt bei dem Gesetzesentwurf ebenfalls unberücksichtigt. Damit relativiert sich auch das Zugeständnis in dem Gesetzesentwurf, wonach künftig das Anerkennungsverfahren für schulische Berufsausbildungsgänge weitgehend auf die Länder verlagert wird“, so die Herausgeber.

Mit dem geplanten Gesetz sei zu befürchten, so die Herausgeber, dass nicht nur die notwendige Modernisierung des beruflichen Bildungswesens verfehlt, sondern auch die Chance einer innovativen Korrektur des Gesamt-Bildungssystems verschenkt werde. Dabei würde das Beispiel Schweiz zeigen, wie eine moderne Berufsbildung gestaltet werden könne: „Die Berufsbildung ist eine gemeinsame Aufgabe von Bund, Kantonen und Organisationen der Arbeitswelt (Sozialpartner, Berufsverbände, andere zuständige Organisationen und andere Anbieter der Berufsbildung)“, so die Präambel des Schweizer Rahmengesetzes.

Diese Ausführungen deuten es bereits an, die Herausgeber und Autoren der Tagungsdokumentation verbinden mit der Publikation die Absicht, politische Entscheidungsträger für die bevorstehende parlamentarische Beratung des geplanten neuen Berufsbildungsgesetzes zu erreichen, damit diese Akteure für eine Sichtweise sensibilisiert werden, die von der bisher veröffentlichten und politisch offiziellen Sicht abweicht. □ (em)

Bibliografische Angaben

Greinert, Wolf-Dieter/Schur, Ilse (Hrsg.): Zwischen Markt und Staat - Berufsbildungsreform in Deutschland und in der Schweiz. Berlin 2004, 120 Seiten, 9,80 Euro, ISBN: 3-925961-37-2

Visionen und innovative Konzepte



Angesichts der Umwälzungen auf dem Arbeitsmarkt sind Visionen und innovative Konzepte gefragt. Für die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (GIB) ein Anlass, in der Publikation ‚Absturz oder Neubeginn‘ einmal Menschen zu Wort kommen zu lassen, die sich eher mittelbar mit den Themen Arbeit und Arbeitslosigkeit beschäftigen. In der Broschüre wurden acht Interviews mit Persönlichkeiten, wie Peter Sloterdijk, Alexander Kluge oder Rolf Hochhuth, geführt, die ihre Vision von der Zukunft der Arbeit darlegen. □

Bestellungen

Internet: www.gib.nrw.de

Demografie - Handlungsansätze für Kommunen



In der Broschüre ‚Demographie konkret‘ will die Bertelsmann Stiftung die kommunale Ebene für die Problematik sensibilisieren. Die Publikation stellt ‚Best Practice‘ von deutschen Kommunen vor. Die ausgewählten Praxisbeispiele dokumentieren, wie Städte und Regionen sich schon heute den demografischen Herausforderungen stellen können. Das Spektrum reicht dabei von der wachsenden Großstadt München bis zur schrumpfenden Kleinstadt Hoyerswerda. □

Infos/Bestellungen

Internet: www.aktion2050.de

Kompetenzen sichtbar machen

Die neuen Instrumente ‚EUROPASS‘ und ‚ProfilPASS‘

Im Maastricht-Kommunique vom 14. Dezember 2004 haben sich die europäischen Bildungsminister, Sozialpartner und die Europäische Kommission auf Schwerpunkte und Strategien zum Thema berufliche Bildung verständigt. So geht es u. a. um den Einsatz gemeinsamer Instrumente, Bezugspunkte und Grundsätze, die die Reform der Berufsbildungssysteme und der Berufsbildungspraxis unterstützen, z. B. im Hinblick auf Transparenz, lebenslange Beratung, Qualitätssicherung sowie Feststellung und Validierung informellen Lernens. Die vereinbarten Prioritäten und Umsetzungshilfen sind auf EU-Ebene Bestandteile des Arbeitsprogramms ‚Allgemeine und berufliche Bildung 2010‘ – eine erste Evaluierung findet im Rahmen eines Ministertreffens in zwei Jahren statt.



Bisher stand der Name ‚EUROPASS‘ für den ‚EUROPASS Berufsbildung‘ (engl.: EUROPASS Training). Der Pass, seit dem 1. Januar 2002 als europaweit einheitliches Dokument ca. 80.000 Mal ausgegeben, diente zur Beschreibung, Zertifizierung und Anerkennung von alternierenden Berufsausbildungsabschnitten im europäischen Ausland. In Deutschland wurde der EUROPASS von zehn Institutionen des Bildungssektors ausgegeben; bis Ende 2004 wurden hier ca. 45.000 Nachfrager mit dem Pass ausgestattet. Der Schwerpunkt lag auf der berufspraktischen Ausbildung innerhalb der Erstausbildung sowie der Bescheinigung von Praktika im Hochschulbereich. Innerhalb der Teilbereiche der beruflichen Bildung verteilte sich die Ausgabe auf 58 Prozent in der Erstausbildung, 22 Prozent in der Hochschulbildung, 16 Prozent in der beruflichen Weiterbildung sowie vier Prozent Sonstiges.

Der EUROPASS enthielt neben den persönlichen Daten des Inhabers bzw. der Inhaberin die Art und Dauer der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Diese wurden von der Aufnahmeeinrich-

tung im Ausland und von der entsendenden Einrichtung im Herkunftsland eingetragen. Jeder Eintrag erfolgte sowohl in der Sprache des Herkunfts- als auch in der des Gastlandes. Eine Beantragung des Passes war nur über Einrichtungen der beruflichen Bildung und nicht von Einzelpersonen möglich.

Das neue Rahmenkonzept EUROPASS

Seit Beginn des Jahres 2003 haben auf EU-Ebene drei Arbeitsgruppen zu den Themen Transparenz, Qualitätssicherung und Leistungspunktesystem ihre Arbeit aufgenommen. Das Mandat der Arbeitsgruppe Transparenz umfasst die Modernisierung und Zusammenführung von existierenden Einzelinstrumenten in einen einheitlichen europäischen Transparenzrahmen für Qualifikationen und Kompetenzen. Das nunmehr vorliegende Konzept trägt den Namen ‚EUROPASS‘; der Name wurde vom derzeitigen ‚EUROPASS-Berufsbildung‘ übernommen. Der neue EUROPASS umfasst fünf bestehende Dokumente, die die folgenden für das lebenslange Lernen relevanten Qualifikationen und Kompetenzen betreffen:

- > persönliche und berufliche Fähigkeiten (Lebenslauf) sowie Sprachkenntnisse (Sprachenportfolio),
- > Mobilitätserfahrungen (Mobilitätsnachweis, der die Inhalte des alten EUROPASS-Berufsbildung ersetzt),
- > berufliche Qualifikationen (Zeugniserläuterung) sowie Hochschulabschlüsse (Diplomzusatz).

Der EUROPASS versteht sich als ein offenes Konzept, in das zukünftige Dokumente integriert werden können, insbesondere um spezifische Bereiche oder Kompetenzen gezielt zu berücksichtigen. Da das neue Konzept stärker den akademischen Bildungsbereich einbezieht und ebenso allgemein und informell erworbene Bildung berücksichtigt, wird deutlich, dass der neue Pass weitaus vielseitiger

und umfassender einsetzbar ist.

Jedem europäischen Bürger wird es zukünftig möglich sein, seine persönlichen Qualifikationen und Kompetenzen in elektronischer wie in Papierform zu dokumentieren und gezielt am Arbeitsmarkt einzusetzen. Das Konzept wurde im Herbst 2004 vom Europäischen Rat und dem EU-Parlament angenommen und ist seit dem 1. Januar 2005 formal gültig.

Die fünf Transparenz-Dokumente

1. EUROPASS Lebenslauf

(EUROPASS CV/Curriculum Vitae)
Im ersten Abschnitt (Angaben zur Person) sind grundlegende persönliche Daten einzutragen; der zweite Abschnitt (Berufliches Profil) gliedert sich in ‚Arbeitserfahrung‘ und ‚Schul- und Berufsbildung‘. Im letzten Abschnitt (Persönliche Fähigkeiten und Kompetenzen) geht es um einen Überblick zu Fähigkeiten und Kompetenzen im sprachlichen, sozialen, organisatorischen, EDV-bezogenen, technischen und künstlerischen Bereich.

2. EUROPASS Sprachenportfolio

(EUROPASS Language Portfolio)
Der erste Abschnitt enthält ein Kurzprofil der Sprachkenntnisse, die über ein Selbstbewertungsraster dargestellt werden. Danach folgt ein Abschnitt zur persönlichen Geschichte des Sprachenlernens sowie zu interkulturellen Erfahrungen. Im dritten Abschnitt können entsprechende Sprachaufenthalte im Ausland dokumentiert werden, und der Schlussabschnitt dient der Angabe von Leistungsnachweisen/Diplomen.

3. EUROPASS Mobilitätsnachweis

(EUROPASS Mobility)
Im Vordergrund steht die Beschreibung eines im Ausland durchgeführten ‚Europäischen Lernabschnitts‘ – u. a. mit Angaben zum fachlichen Bezugsrahmen (z. B. Hinführung zu Abschlüssen), zur Dauer, zum Arbeitsinhalt, zur Bewertungsmethode sowie zu Auswirkungen auf einzelne Kompetenzen des Passinhabers bzw. der Passinhaberin.

4. EUROPASS Zeugniserläuterung

(EUROPASS Certificate Supplement)
Das Dokument enthält die Bezeichnung von Abschlusszeugnissen sowie eine entsprechende Übersetzung, ein Profil der Fähigkeiten und Kompetenzen und potenzielle Tätigkeitsfelder, die über das

Zeugnis zugänglich sind. Anschließend folgen die beiden Hauptabschnitte mit Angaben zur amtlichen Grundlage des Zeugnisses sowie zu offiziell anerkannten Wegen der Zeugniserlangung.

5. EUROPASS Diplomzusatz

(EUROPASS Diploma Supplement) Das Dokument wird einem Hochschulabschluss beigelegt und enthält formale Angaben zur Qualifikation, Angaben zum Qualifikationsniveau, zum Inhalt und den erzielten Ergebnissen sowie zum Zweck der Qualifikation. Abschließend sind Angaben zur Beurkundung des Zusatzes und zum nationalen Hochschulsystem dokumentiert.

Die CEDEFOP (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) ist für die technische Plattform zuständig und wird für die o. g. Dokumente entsprechend entwickelte Materialien über das Internet verfügbar machen. Für die Papierform des Passes wird ein spezieller Einband erhältlich sein.

EUROPASS-Verbreitung

Der neue EUROPASS wird nach Verabschiedung der bisher nur in der Entwurfsfassung vorliegenden Dokumente im Laufe des Jahres 2005 eingeführt. Auf nationaler Ebene wird jeweils ein ‚Nationales EUROPASS Center‘ (NEC) eingerichtet – in Deutschland ist hiermit das Unternehmen InWEnt (Internationale Weiterbildung und Entwicklung gGmbH) beauftragt. Als Ausgabestellen des EUROPASSES bleiben die zehn nationalen Einrichtungen bestehen, die bisher für den alten EUROPASS Berufsbildung zuständig waren.

Bildungspass-Entwicklungen in Deutschland

Unter verschiedenen Bezeichnungen wurden in der Bundesrepublik, insbesondere seit Mitte der 90er Jahre, zahlreiche Passkonzepte entwickelt. Die meisten beziehen sich auf eine bestimmte Zielgruppe oder ein Segment des Bildungsbereichs. Die Mehrzahl der Pässe zielt auf den beruflichen Bereich, mit geringem Abstand folgen Passkonzepte zum Ehrenamt und zur Schule.

Zurzeit sind ca. 50 Passvarianten in der Anwendung – in der Regel allerdings räumlich/regional begrenzt. Im Rahmen des Programms ‚Lebenslanges Lernen‘ der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung

(BLK) förderte das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) ab April 2002 einen Forschungs- und Entwicklungsauftrag ‚Weiterbildungspass mit Zertifizierung informellen Lernens‘.

Die beauftragten Institute (Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung – DIPF Frankfurt, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung – DIE Bonn und Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung – ies Hannover) legten als Ergebnis Vorschläge zur Förderung der Sichtbarmachung, vor allem informeller Kompetenzen, im Rahmen einer Machbarkeitsstudie vor.

Die Vorschläge der Studie mündeten in ein Referenzmodell für einen bundesweit einsetzbaren Weiterbildungspass, den ProfilPASS. Dieser wird seit September 2004 in einer Versuchsaufgabe praktisch erprobt. Nach Abschluss der Erprobungen bis Mitte 2005 wird das optimierte Referenzmodell II entwickelt und dann bundesweit zur Verfügung stehen.

Das ProfilPASS-Konzept

Der ProfilPASS ist ein System zur strukturierten Dokumentation der auf unterschiedlichsten Wegen erworbenen Kompetenzen und unterstützt zusätzlich individuelle Planungs- und Umsetzungsschritte. Er versteht sich als Selbstbilanzierungsinstrument von Kompetenzen und Fähigkeiten, die während der Erwerbstätigkeit oder Arbeitslosigkeit, in der Berufsausbildung, im Ehrenamt, in der Freizeit oder in der Familientätigkeit erlangt wurden.

Der ProfilPASS kann selbstständig oder mit Unterstützung einer Beraterin/eines Beraters bearbeitet werden.

Er ist in folgende Abschnitte gegliedert:

- > Abschnitt 1
Mein Leben – ein Überblick
 - > Abschnitt 2
Meine Tätigkeitsfelder – Dokumentation von Tätigkeiten, Lernprozessen und Lernergebnissen
 - > Abschnitt 3
Meine Kompetenzen – eine Bilanz
 - > Abschnitt 4
Meine Ziele und die nächsten Schritte
 - > Abschnitt 5
Sammlung von Zeugnissen, Bescheinigungen und anderen Dokumenten
- Der Pass wird als persönliche Arbeitsmappe nur in gedruckter Form vorliegen und umfasst ca. 120 Seiten. Ein Muster des aktuellen Referenzentwurfs kann über das Internet eingesehen werden.



Fazit

Zur Erschließung aller individuellen Potenziale wird es immer wichtiger, Qualifikationen und Kompetenzen zu erfassen, die nicht in Form eines formalen Abschlusses erworben und dokumentiert wurden. Der ProfilPASS ist in diesem Zusammenhang ein sehr umfangreiches persönliches Bilanzierungs- und Planungsinstrument, das vor allem die Selbstreflexion von Lernerfahrungen unterstützt. Ergebnisse aus der ProfilPASS-Bearbeitung können in Dokumente des EUROPASS-Konzeptes eingehen, der im Sinne einer europaweiten Verwertbarkeit die Vergleichbarkeit und Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen ermöglichen soll.

In diesem Jahr werden somit zwei sich ergänzende Konzepte vorliegen, die auf freiwilliger Basis als Instrumente zur Begleitung lebenslangen Lernens einsetzbar sind. □

*Dieter Ramcke-Lämmert,
BBJ Consult AG, Niederlassung
Potsdam*

Infos

BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam,
Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam;
Tel.: (03 31) 7 47 71-35,
E-Mail: ramcke@bbj.de
Internet:
zum EUROPASS:
<http://europass.cedefop.eu.int>
zum ProfilPASS: www.profilpass.de und
www.dipf.de/wbp/Profilpass_Muster.pdf
zu InWEnt:
www.inwent.org

**Vermittlungsgutschein:
Daten und Fakten aus Brandenburg**

Im Jahr 2004 haben die Arbeitsagenturen im Land Brandenburg an insgesamt 75.296 Personen einen Vermittlungsgutschein (VGS) ausgegeben. Von diesen wurden jedoch nur 7.595 VGS in Anspruch genommen.

Wie das Verhältnis zwischen Ausgabe und Auszahlung nach bestimmten Merkmalen differenziert, zeigt die Grafik auf dieser Seite. Besonders auffällig ist vor allem der geschlechtsspezifische Unterschied: Von den Arbeitssuchenden, an die 2004 ein Vermittlungsgutschein ausgegeben wurde, waren 60 Prozent Männer und nur 40 Prozent Frauen. Diese Differenz wird bei den in Anspruch genommenen, d. h. den ausgezahlten VGS, noch größer: Hier gibt es einen Anteil von 73 Prozent Männern gegenüber 37 Prozent Frauen. Diskrepanzen weist auch die Altersgruppe der unter 25-Jährigen auf. Sie erreicht bei den Gesamt-VGS-Ausgaben nur einen Prozentsatz von 13 Prozent, der Anteil bei den Auszahlungen beträgt aber fast 22 Prozent.

Während die Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg, für die Auszahlungen keine weiteren Differenzierungen vornimmt, lässt sich der Personenkreis, an den 2004 ein VGS ausgegeben wurde, noch weiter ausdifferenzieren:

- > der Anteil der Angestelltenberufe betrug 35, der der übrigen Berufe (Arbeiter) 65 Prozent;
- > eine abgeschlossene Berufsausbildung hatten 66.407 Personen, dies entspricht einem Anteil von 88 Prozent;
- > die Langzeitarbeitslosen waren mit einem Anteil von 40 Prozent vertreten.

Regionale Unterschiede

Die Arbeitssuchenden, an die ein Vermittlungsgutschein vergeben wurde, lassen sich auch nach den fünf Brandenburger Agenturbezirken differenzieren. Werden diese Daten verglichen, so sind vor allem die Unterschiede bei den Anteilen der Langzeitarbeitslosen auffällig: Während im Bezirk Cottbus 46 Prozent der Langzeitarbeitslosen die VGS erhielten, waren es im Bezirk Eberswalde nur 36 Prozent. Unterschiede gibt es auch beim Frauenanteil. Er variiert zwischen 35 (Bezirk Frankfurt/Oder) und 42 Prozent (Bezirk Cottbus). Ausgeglichen sind dagegen die Anteile nach Altersgruppen. Sie unterscheiden sich bzw. weichen vom Landesdurchschnitt höchstens jeweils um einen Prozentpunkt ab. □ (em)

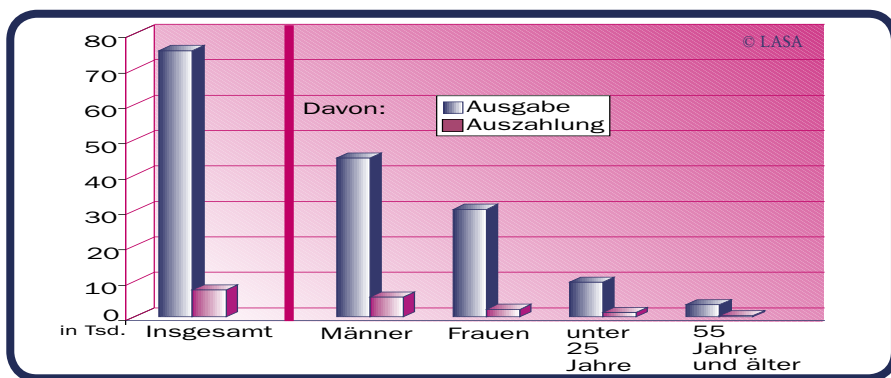
Verlängert bis 31. Dezember 2006

Begleitforschung für Beibehaltung des Vermittlungsgutscheins

Im Rahmen des ‚Zweistufenplans für kunden- und wettbewerbsorientierte Dienstleistungen am Arbeitsmarkt‘ wurde u. a. die Einführung von Vermittlungsgutscheinen (VGS) zum 1. April 2002 beschlossen. VGS werden an Arbeitslose ausgegeben und können von privaten Arbeitsvermittlern unter bestimmten Bedingungen eingelöst werden. Ziel des Instrumentes ist die Wiedereingliederung von Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt. Der Gesetzgeber hat die Vermittlungsgutscheine nach § 421g SGB III probeweise und befristet bis zum Ende des Jahres 2004 eingeführt. Nun ist eine Verlängerung bis zum 31. Dezember 2006 vorgesehen.

Da der VGS lange Zeit wegen möglicher Mitnahmeeffekte kritisch bewertet wurde, gab das Institut für Arbeit und Berufsforschung (IAB) eine wissenschaftliche Begleitforschung an ‚sinus München‘ und ‚ZEW Mannheim‘ in Auftrag. Es sollte geprüft werden, ob eine Verlängerung zu rechtfertigen sei. Die folgenden Ergebnisse basieren auf den Ende 2004 erstellten und noch nicht veröffentlichten zweiten Evaluierungs-Zwischenbericht:

11.500 verschiedene private Vermittler von den Agenturen Vermittlungshonore erhalten, davon sind fast zwei Drittel Kleinvermittler, die maximal drei Vermittlungen durchgeführt haben. Diese ‚Gelegenheitsvermittler‘ decken nur 16 Prozent aller Vermittlungen ab, während eine kleine Gruppe von Großvermittlern (50 Vermittlungen und mehr) 25 Prozent aller Vermittlungen durchführen.



Anzahl der ausgegebenen und ausgezahlten Vermittlungsgutscheine im Land Brandenburg 2004 (Quelle: BA, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg)

- > Vermittlungsgutscheine scheinen in der Summe eine direkte positive Beschäftigungswirkung unter den Teilnehmern zu entfalten. Der Effekt ist jedoch quantitativ eher bescheiden. Rechnet man die Prozentpunkte auf die Zahl der Teilnehmer um, so ergeben sich folgende Werte: Bei insgesamt 62.385 ausgegebenen Vermittlungsgutscheinen im Mai und Juni 2003 sind in Ostdeutschland zusätzlich 1.430 Arbeitslose und in Westdeutschland 1.206 Arbeitslose aufgrund der Vermittlungsgutscheine sechs Monate nach der Ausgabe in Beschäftigung gekommen.
- > Von den ausgegebenen Gutscheinen wurden im Osten 3.646 innerhalb der 6 Monate nach Ausgabe eingelöst, im Westen 2.199, wobei das Verhältnis von Beschäftigungseffekten zu Einlösungen in Ostdeutschland ungünstiger zu sein scheint als in Westdeutschland.
- > Seit Einführung des VGS haben rund

- > Die Wirkung der Vermittlungsgutscheine für den Arbeitslosen unterscheidet sich nach bestimmten Kriterien: Bei Jüngeren konnte ein höherer Vermittlungseffekt festgestellt werden als bei Älteren. Je höher die Vermittlungsprämie ist, desto geringer war der Maßnahmeneffekt, was auf die damit verbundene höhere Arbeitslosigkeitsdauer zurückzuführen sein dürfte. Der höhere Anreiz für den privaten Vermittler durch die bessere Prämie konnte dies offenbar nicht kompensieren. In Ostdeutschland wurde für Männer eine bessere Vermittlung per VGS festgestellt als bei Frauen. Eine solche geschlechtsspezifische unterschiedliche Wirkung konnte im Westen nicht ermittelt werden. □ (em)

Infos/Quellen

Der zweite Zwischenbericht wird in Kürze als IAB-Kurzbericht und IAB-Forschungsbericht veröffentlicht werden.

Vermittlungsgutschein in der Praxis

„Das Instrument wird von allen Seiten akzeptiert“



Analysen, Daten und Fakten zum Vermittlungsgutschein haben wir auf der vorhergehenden Seite vorgestellt. Doch wie wird das Instrument von Praktikern bewertet? Hat es sich in der Praxis bewährt? BRANDaktuell hat dazu ein Interview mit Matthias Simmerer geführt.

Er ist Vorsitzender des Verbandes der Arbeits- und Personalvermittler Norddeutschlands, der u. a. die privaten Personalvermittler und Bildungsträger aus dem Norden Brandenburgs vertritt.

• **Wie hilfreich ist der Vermittlungsgutschein (VGS) für Ihre tägliche Arbeit?**
Sehr hilfreich, denn das Instrument Vermittlungsgutschein hat sich zu einem äußerst brauchbaren und effizienten Mittel zur Wiedereingliederung von Arbeitssuchenden entwickelt. Nach der Einführung im April 2002 taten sich alle Beteiligten noch etwas schwer im Umgang mit dieser Form der Refinanzierung von Vermittlungsleistungen. Mittlerweile hat sich dieses Instrument aber weitestgehend durchgesetzt und wird von allen Seiten akzeptiert. Mit dem VGS ist es möglich geworden, die Dienstleistung der privaten Personalvermittlung zu finanzieren und Arbeitgeber und Arbeitssuchende gleichermaßen zu entlasten. Im Besonderen werden durch dieses Instrument die Arbeitgeber entlastet, denn mithilfe der privaten Personalvermittlung werden dem Arbeitgeber Bewerber vorgestellt, die konkret den fachlichen Anforderungen entsprechen, die zum Unternehmen passen und äußerst motiviert sind.

Im Gegenzug dafür brauchen die Arbeitgeber keine teuren Anzeigen zu schalten, müssen nicht eine Vielzahl von Bewerbungsunterlagen sichten und keine Zeit für Vorstellungsgespräche investieren, die nicht den passenden Bewerber herauskristallisieren. Der Arbeitgeber kann sich also auf seine eigentlichen Aufgaben konzentrieren und seinen Personalbedarf mit max. 2 bis 3 Vorstellungsgesprächen decken, bei denen jeder Bewerber den Anforderungen entspricht.

• **Und welche Vorteile bietet der VGS den Arbeitssuchenden?**

Er bietet viele Vorteile, die vorher nicht realisiert werden konnten. So ist es beispielsweise möglich, in intensiven Gesprächen den Bewerber genauer kennen zu lernen, mit allen Stärken und Schwächen, Hobbys und familiärem Umfeld. Nur durch diese Gespräche ist es möglich, dem Arbeitssuchenden genau die Arbeitsstelle zu vermitteln, die zu ihm

passt und in der er sich voll einbringen kann, und zwar ohne dass ihm dadurch zusätzliche Kosten entstehen. Mit diesem qualifizierten Abgleich zwischen Anforderungsprofil und Bewerberprofil können die freien Arbeitsplätze optimal besetzt werden. Die Gefahr einer Fehlbesetzung wird weitestgehend vermieden, sodass die Arbeitssuchenden längerfristig im neuen Arbeitsverhältnis bleiben.

• **Können Sie aus Ihrer Erfahrung einschätzen, ob es bei der Handhabung der Vermittlungsgutscheine regionale oder Unterschiede bei verschiedenen Berufsgruppen gibt?**

Regionale Unterschiede bestehen nicht, da alle beteiligten Akteure, gleich in welcher Region sie arbeiten, von dem Instrument profitieren. Es ist auch nicht festzustellen, dass einzelne Berufsgruppen mehr oder weniger im Vorteil sind. Wird die Vermittlungsarbeit qualifiziert und auf einem hohen Niveau durchgeführt, ist sie für alle Arbeitssuchenden von Vorteil, egal ob Hilfsarbeiter, Facharbeiter oder Akademiker.

• **Wie bewerten Sie die neuen Regelungen beim Vermittlungsgutschein?**

Die neuen Regelungen zum Vermittlungsgutschein, die seit dem 1. Januar 2005 gültig sind, wirken sich für alle ordentlich arbeitenden Personalvermittler eher kontraproduktiv aus. Wir befürworten zwar uneingeschränkt, dass ein Missbrauch der Vermittlungsgutscheine verhindert werden muss. Mit der Neuregelung, dass die Honorierung einer abgeschlossenen Vermittlungsleistung erst nach sechs Wochen erfolgt, werden alle Vermittler abgestraft, die bisher einen nicht geringen Beitrag zur Senkung der Arbeitslosigkeit geleistet haben. Die verschiedenen Verbände haben andere Möglichkeiten aufgezeigt, um ‚schwarze Schafe‘ auszugrenzen.

• **Danke für das Gespräch.** □ (em)

MASGF fördert Qualifizierung von Fallmanagern

Mit dem Inkrafttreten der ‚Grundsicherung für Arbeitslose‘ (SGB II) ab Januar 2004 wird eine neue Betreuungsart für den erwerbsfähigen Hilfebedürftigen eingeführt: Ihm steht nun ein Vermittler direkt zur Seite.

Dieser so genannte Fallmanager soll als persönlicher Ansprechpartner fungieren, der alles Wichtige bündelt: die Förderung des Hilfebedürftigen, das Fordern, die Bewilligung von Arbeitslosengeld. Damit soll gewährleistet werden, dass eine ‚Behördenodyssee‘ beendet wird und der ALG-II-Empfänger ‚Hilfe aus einer Hand‘ erhält. Zur Wahrnehmung dieser Aufgaben werden im Land Brandenburg insgesamt etwa 1.300 Fallmanager benötigt; davon ca. 270 speziell für Jugendliche. Sie sollen vor allem ALG-II-Empfänger mit schwierigen Vermittlungsproblemen unterstützen; aber auch in Landkreisen und kreisfreien Städten besteht erheblicher Bedarf. Arbeitsministerin Dagmar Ziegler begründet die Förderung in einer MASGF-Pressemitteilung damit: „Fallmanager müssen hoch motiviert und gut qualifiziert sein. Damit dies gerade auch vor Ort in den Kommunen gewährleistet ist, wird das Land die Qualifizierung von bis zu 300 Fallmanagern im kommunalen Bereich fördern. Dafür stellen wir aus ESF-Mitteln rund 750.000 Euro bereit. Das trägt zur Qualitätssicherung des Fallmanagements bei und hilft den Kommunen, den Reformprozess wirksamer umzusetzen.“

Fördergrundsätze, Antragstellung und Qualitätsstandards

Die Förderung erfolgt auf Basis von Fördergrundsätzen, die sich an anerkannten Qualitätsstandards orientieren. So soll die Ausbildung zum Fallmanager – um die Qualität zu sichern – 280 Stunden umfassen. Das Land übernimmt pro Förderfall 70 Prozent der Kosten – maximal 2.500 Euro. Die anderen 30 Prozent muss die Kommune selbst beisteuern. Jeder Landkreis, jede kreisfreie Stadt kann Fördermittel für 13 Teilnehmer erhalten. Die sechs optierenden Kommunen können bei Bedarf die doppelte Anzahl beantragen. Dabei bleibt die Auswahl der Teilnehmer und Bildungsträger – im Rahmen der Fördergrundsätze und Qualitätsstandards – den Kommunen selbst überlassen. □ (em)

Infos und Antragstellung

www.lasa-brandenburg.de (siehe unter: Förderprogramme-Integration-INT12)

Brennaburg, Heveldun und Dragomira

Museumsdorf in Brandenburg an der Havel soll slawische Tradition wiederbeleben

Die Geschichte der Stadt Brandenburg an der Havel ist mit der frühmittelalterlichen slawischen Kultur eng verbunden. Sie beginnt mit der slawischen Besiedlung und der Errichtung einer Burg (Brennaburg) im 8. Jahrhundert. Diese wurde bald zum Sitz des Fürstes im Siedlungsgebiet Heveldun. Um diese Historie wiederzubeleben, soll in der Stadt bis 2007 ein Slawendorf direkt am Havelufer auf dem Gelände des ehemaligen Schulgartens entstehen. Hier soll gezeigt werden, wie die Vorfahren vor rund eintausend Jahren gelebt haben. Das Modellprojekt, das Arbeits-, Wirtschafts- Struktur- und Tourismusförderung bündelt, wird durch die kommunale Arbeitsfördergesellschaft, die ‚Brandenburg an der Havel Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft (BAS) gGmbH‘, realisiert.

„Angefangen hat alles mit dem Nachbau eines Slawenschiffes, der ‚Dragomira‘. Das rund neun Meter lange, drei Meter breite und mit Mast etwa acht Meter hohe Plankenboot wurde von uns im Rahmen einer Jugendqualifizierungs-ABM in den Jahren 2000 und 2001 angefertigt“, berichtet Frank Brekow, der BAS-Projektleiter. Der Name Dragomira soll übrigens an die Tochter des Brandenburger Heveller Fürsten erinnern, die als Mutter des ‚Heiligen Wenzel‘, ein noch heute in Tschechien verehrter Nationalheiliger, berühmt wurde.

Slawendorfes besucht, verschiedene Handwerke in Projekten selbst ausprobiert und Fahrten mit der Dragomira unternommen werden. Es wird angestrebt, das Vorhaben bis 2007 zu beenden.

„Bis wir mit dem konkreten Bauvorhaben anfangen konnten, sind uns schon einige graue Haare gewachsen, denn beim Slawendorf fungierte die BAS nicht nur zum erstenmal als Bauherr, sondern auch die finanzielle Dimension des Vorhabens war für uns Neuland“, erinnert sich Margitta Scholz, BAS-Geschäftsführerin. Für sie ist es besonders wichtig, dass mit dem



Bogenschießen im historischen Ambiente



Modell des Slawendorfes. Deutlich sichtbar ist die direkte Anbindung an die Havel.

Verbunden mit dem Schiffsnachbau war die Idee, eine Slawenwerft an der Havel aufzubauen. „Doch diese Idee weitete sich schnell aus. Geplant ist nun eine 11.000 Quadratmeter große slawische Siedlung mit großem Burgwall, Fürstenhaus, etwa ein Dutzend Slawenhütten, Bootshaus sowie Ackerbau- und Aktionsflächen“, erläutert Frank Brekow. Mittlerweile sind die Planungsarbeiten abgeschlossen. Mithilfe von Arbeitsförderungsprojekten hat seit 2004 die Umsetzungsphase begonnen (s. Infokasten).

Mittlerweile können erste Teile des

Projekt, das Bestandteil des Tourismusleitbildes der Stadt ist, ein überregional attraktives Touristenziel entstehen wird, von dem die Stadt auch später profitiert.

Dafür sorgt auch das interaktive Nutzungskonzept: Für Interessierte sind zum Kennenlernen und Mitmachen zahlreiche Kurse geplant, die verschiedene historische Handwerke vermitteln, wobei als Zielgruppen besonders Ältere, Schüler und Behinderte angesprochen werden sollen. Eine weitere Attraktion sind die Übernachtungsmöglichkeiten im historischen slawischen Ambiente. □ (em)

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Bis 2007 soll in Brandenburg an der Havel die Nachbildung einer slawischen Siedlung aus dem 10. Jahrhundert entstehen. Als Nutzungskonzept ist vorgesehen, dass die Besucher das Museumsdorf nicht nur besichtigen, sondern den Alltag vor rund eintausend Jahren auch aktiv erleben können, zum Beispiel beim Übernachten oder dem Erlernen alter Handwerkstechniken.

Entwicklungsphasen des Projektes

- > 2000 bis 2003: Planungs- und Vorbereitungsphase
- > 2003 bis 2006: Realisierungsphase
- > ab 2007: Arbeitsphase

Bisher eingebundene Arbeitsförderung

- > Jugend-Qualifizierungs-ABM mit 16 TeilnehmerInnen (01.09.00 bis 31.08.02)
- > ABM/SAM mit durchschnittlich 15 TeilnehmerInnen (07.03.01 bis 31.12.04)
- > Sonderprogramm Jump Plus mit durchschnittlich 5 TeilnehmerInnen (01.04.04 bis 31.12.04)
- > Für das Jahr 2005 ist geplant, 32 Beschäftigte im Rahmen von Mehraufwandsentschädigung einzusetzen

Infos

BAS, Jacobstr. 13, 14776 Brandenburg an der Havel; René Günther, Tel.: (0 33 81) 25 06-80, Fax: -85, E-Mail: info@bas-brandenburg.de, Internet: bas-brandenburg.de

Neues im SGB III

Gültig seit 1. Januar 2005



Seit dem 1. Januar 2005 sind auch im SGB III einige Paragrafen geändert worden. Hier eine Auswahl:

> § 57 SGB III: Das Überbrückungsgeld für die Zeit während einer Existenzgründung aus der Arbeitslosigkeit wird nur bei Aufnahme

einer hauptberuflichen selbstständigen Tätigkeit gezahlt.

> § 229 SGB III: Wie beim Eingliederungszuschuss und beim Einstellungszuschuss ist jetzt auch bei Job-Rotation die Förderung ausgeschlossen, wenn die Einstellung bei einem früheren Arbeitgeber erfolgt.

> § 421g SGB III: Die Ausgabe des Vermittlungsgutscheines wird bis zum 31. Dezember 2006 verlängert. Der Anspruch auf diesen Gutschein entsteht jetzt bereits nach sechs Wochen Arbeitslosigkeit. Der Wert beträgt 2.000 Euro. Die Auszahlungsregelungen wurden ebenfalls verändert.

> § 421l SGB III: Der Existenzgründungszuschuss wird nur bei Aufnahme einer selbstständigen hauptberuflichen Tätigkeit gezahlt. Außerdem muss für die Existenzgründung eine Stellungnahme zur Tragfähigkeit der Existenz von einer fachkundigen Stelle eingeholt werden.

IMPULS

Stärkung von Branchenkompetenzen

Ziel der Mitte Februar 2005 veröffentlichten Richtlinie ‚Impulsprogramm zur Stärkung von Branchenkompetenzen in den Regionen Brandenburg‘ vom 25. November 2004 ist die Stabilisierung der Unternehmen im Land zu unterstützen. Dies soll mit der Hilfe von Kooperationen brandenburgischer Unternehmen und regionaler Akteure in Form von Netzwerken, von Verbesserungen des Standortumfeldes oder der Erzielung von Wettbewerbsvorteilen erreicht werden. Wer, was und wie gefördert wird und wer die Förderung nicht in Anspruch nehmen kann, ist auf den Internetseiten der Investitionsbank des Landes Brandenburg ausführlich beschrieben.

Infos

www.ilb.de/rd/foerderung/impuls_foerderung_wirtschaft_technologie_medien_foerderprogramm.html



Neues GA-Förderangebot

Kooperationsnetzwerke und Clustermanagement



Die ab 1. Januar 2005 geltenden GA-Förderregeln enthalten ein neues Förderangebot: ‚Kooperationsnetzwerke und Clustermanagement‘. Förderfähig sind die bei einem Netzwerk-Management anfallenden Kosten mit bis zu 300.000 Euro (bzw. bis zu 500.000 Euro bei größeren Vorhaben). Die Partner müssen finanzielle Beiträge (mindestens 30 Prozent der Projektkosten) leisten.

Außerdem wurden Anpassungen der GA-Förderregeln infolge der neuen Definition von kleinen und mittleren Unternehmen sowie des Beihilferechts der EU-Kommission vorgenommen.

Infos

Investitionsbank des Landes Brandenburg, Steinstraße 104-106, 14480 Potsdam; Tel.: (03 31) 6 60-0, E-Mail: postbox@ilb.de, Internet: www.ilb.de

Job-Börse mit neuen Funktionen

Bundesagentur für Arbeit verbessert Suchangebot



Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat ihre Job-Börse um neue Funktionen erweitert. Außerdem wurden die Suchmöglichkeiten überarbeitet. Als neue Funktion steht registrierten Nutzern nun ein umfassendes Bewerber- und Bewerbungsmanagement zur Verfügung. Dabei gibt es jetzt die Möglichkeit, Fotos, Arbeitszeugnisse und andere Unterlagen als Anlage für Bewerbungen zu speichern. Ein Link bietet Beispiele für Bewerbungsschreiben an. Im Bewerbermanagement können Arbeitgeber die Online-Bewerbungen elektronisch verwalten und abwickeln. Auch Bewerbungen aus anderen Quellen werden erfasst.

Bei der Suche nach schulischen Ausbildungsplätzen kann ein Link auf die Datenbank KURS genutzt werden. Arbeitgeber können über die Job-Börse den Agenturen für Arbeit Stellenangebote melden.

Infos

Internet: www.arbeitsagentur.de

180 Gründungen

Förderung bis 2006

Das Land Brandenburg unterstützt in Cottbus, Potsdam und Frankfurt (O.) je eine Gründungswerkstatt, mit deren Hilfe vor allem junge Menschen bis zu einem Alter von 27 Jahren in die berufliche Selbstständigkeit begleitet werden sollen. 180 Existenzgründungen werden angestrebt. Bis Ende 2004 konnten 112 erfolgreiche Gründungen begleitet werden. Das Programm ‚Junge Leute machen sich selbstständig‘ gehört zu der Initiative ‚Jugend 2005‘, in der die Landesregierung verschiedene Programme bündelt, um Jugendlichen den Start ins Berufsleben zu erleichtern.

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/index.php?id=159

Gesellschaft ohne Ausgrenzung

Regionale Handlungsoptionen der Arbeitsmarktpolitik

Das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) hatte am 25. November 2004 zur ESF-Jahrestagung in das Seminar SeeHotel in Potsdam eingeladen. Rund 130 Akteurinnen und Akteure der Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg diskutierten mögliche Handlungsansätze für eine regionale Beschäftigungsförderung und Handlungsoptionen zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung.

In ihrer Eröffnungsrede betonte Dagmar Ziegler, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg, dass die Bekämpfung sozialer Ausgrenzung einen prominenten



Ministerin Dagmar Ziegler eröffnet die ESF-Jahrestagung 2004 in Potsdam

Stellenwert im programmatischen Ansatz der Arbeitsmarktpolitik des Landes Brandenburg habe. Die strukturellen Arbeitsmarktprobleme des Landes stellten sich regional so unterschiedlich dar, dass es keinen ‚Königsweg‘ für die Lösung der Probleme gebe, sondern regionale Lösungsansätze entwickelt werden müssen.

Gegenwart und Zukunft der Regionalisierung in Brandenburg
Ministerin Ziegler wies darauf hin, dass das MASGF schon aktuell mit dem Europäischen Sozialfonds (ESF) regionale Beratungs- und Koordinierungsstrukturen, wie beispielsweise die Förderung ‚Verzahnung und Chancengleichheit‘, die ‚Initiativbüros zur Unterstützung lokaler Initiativen für neue Beschäftigung‘ oder die ‚Lotsendienste für Existenzgründungen‘, unterstütze. Ein weiteres gutes Beispiel, wie das Land auf die Dezentralisierungsimpulse der Arbeitsmarktreflexionen reagiert, stellt das ‚Projekt für intensives Fördern und Fordern‘ dar, in dem Land, Arbeitsagentur und Kreis sowie Krankenkassen intensiv zusammenarbeiten.

Ministerin Ziegler kündigte an, dass

die Regionalisierung der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg aus Mitteln des ESF für die arbeitsmarktpolitischen Zielgruppen weiter ausgebaut werden wird.

Modellhaft sollen in voraussichtlich zunächst drei Landkreisen und kreisfreien Städten auf der Grundlage eines Ideenwettbewerbs Mittel zur Umsetzung regionaler arbeitsmarktpolitischer Ansätze zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung zur Verfügung gestellt werden. Über Zielvereinbarungen zwischen Land und den Kreisen bzw. Kommunen können mit den EU-Verordnungen Spielräume für regionalspezifische Konzepte und deren Umsetzung eingeräumt werden.

Regionalisierung als Voraussetzung für soziale Integration

Hélène Clark, Abteilungsleiterin in der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, stellte das Motto der Tagung in den Zusammenhang mit den drei Zielen der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Soziale Disparitäten könnten nur wirksam bekämpft werden, wenn Regionalisierung als ernsthaftes Anliegen begriffen werde. Allerdings setzten Regionalisierungsstrategien einen gemeinsamen Rahmen der Beschäftigungspolitik voraus: Aus den Europäischen Beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten die nationalen, regionalen und lokalen Beschäftigungsstrategien entwickelt werden.

Auf der Umsetzungsebene wäre es aus der Sicht der Europäischen Kommission sinnvoll, wenn die regionalen und lokalen Handlungsspielräume in regionalen Aktionsplänen festgelegt würden. Der ESF biete genügend Raum für regionalisierte Förderungen. Dies zeige sich auch in Brandenburg, wo viel versprechende Ansätze einer regionalisierten Förderung zu verzeichnen seien. Als Beispiel einer weitgehenden Regionalisierung führte

Frau Clark die lokalen Arbeitskreise in Baden-Württemberg auf, die unter der Federführung von Stadt oder Landkreis ein jährliches indikatives ESF-Mittelkontingent als Grundlage für ihre Planung erhalten. Orientiert am lokalen Bedarf legen die Arbeitskreise eigene beschäftigungspolitische Vorschläge für die Förderschwerpunkte fest und bewerten die vorgelegten Projekte. Auf diese Weise wurden fast 90 Prozent der ESF-Förderung regionalisiert.

Für die künftige Förderperiode 2007–2013 stellte Frau Clark in Aussicht, dass Brandenburg in jedem Fall die höchste Förderpriorität unter dem Ziel ‚Konvergenz‘ behalten werde. Auch die vom so genannten statistischen Effekt betroffenen Gebiete in Brandenburg werden zunächst nahezu gleichgestellt sein und dann schrittweise geringere Fördersätze erhalten.

Integrierte lokale Beschäftigungsstrategien

In der ersten Diskussionsrunde wurde unter der Moderation von Prof. Dr. Bernd Reissert, Fachhochschule für Technik und Wirtschaft Berlin, die Frage erörtert, inwieweit die Vorgaben der Bundesarbeitsmarktpolitik in Form der Hartz-Reformen neue Chancen und Spielräume für die Landkreise und kreisfreien Städte für die Realisierung lokaler Entwicklungsstrategien bieten und welche Rolle dabei der ESF spielen könnte.

Wie eine lokale Entwicklungsstrategie in der Praxis aussehen kann, stellte Prof. Dr. Frank Berg, Projektkoordinator bei der Regionalen Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, anhand des von der EU geförderten Projektes ‚Arbeit in der Region Elbe-Elster (AREE)‘ vor. AREE hat das Ziel, eine ganzheitliche regionale Beschäftigungsstrategie für den Landkreis Elbe-Elster zu entwickeln, die in eine regionale Entwicklungsstrategie eingebettet ist. Das Projekt hat eine Reihe von zukunftsfähigen Wirtschafts- und Beschäftigungsfeldern in der Region identifiziert. Auf dem Wege des Aufbaus kooperativer Handlungsstrukturen, der Initiierung regionaler Partnerschaften



und innovativer Projektbeispiele sollen diese Wirtschafts- und Beschäftigungsfelder entwickelt werden. Professor Berg wies eindringlich auf die Erfolgsvoraussetzungen einer lokalen Entwicklungsstrategie hin: Der Aufbau zukunftsfähiger kooperativer Handlungsstrukturen erfordere eine systematische und integrierte regionale Entwicklungsarbeit, die vor allem als Lernprozess für die regionalen Akteure zu organisieren sei.

Ursula Klingmüller, MASGF, kündigte an, dass das Land Brandenburg die vom SGB II geforderte Regionalisierung unterstützen werde. Hierbei sei darauf zu achten, dass regionale Erfordernisse und landespolitische Schwerpunktsetzungen in Einklang gebracht werden müssten. Elona Müller, Stadtverwaltung Potsdam, begrüßte die Regionalisierungsabsichten der Landesregierung und regte eine sorgfältige Vorbereitung und Auswahl der Partner an. Auch aus der Perspektive der Bildungsträger ist die personelle Kontinuität der kommunalen Akteure eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Regionalisierung, so Bernd Schlägel vom Arbeits- und Ausbildungsförderverein Potsdam-Mittelmark e. V.

Nutzung von Beschäftigungspotenzialen in Unternehmen

Die zweite Diskussionsrunde leitete Dr. Michael Behr vom Institut für praxisorientierte Sozialforschung & Beratung IPRAS e. V. mit seinem Impulsreferat ein. Er prognostizierte eine radikale Veränderung der Rahmenbedingungen auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt in den nächsten 10 bis 15 Jahren: Die Belegschaften weisen ein hohes ostdeutschen Unternehmen ein hohes Durchschnittsalter auf, in vielen Betrieben besteht eine klaffende ‚Jugendlücke‘. Der zukünftig infolge Verrentung steigende Fachkräftebedarf wird auf ein geringeres Angebot an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt treffen, da die geburtenschwachen Jahrgänge nach der Wende das Angebot verknappen.

Von wissenschaftlicher Seite wird ein Mangel an qualifizierten Fachkräften spätestens ab dem Jahr 2010 prognostiziert, was die ostdeutschen Unternehmen vor ein personalwirtschaftliches Problem stellen wird. Dr. Behr warnte eindringlich vor der paradoxen Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt, dass sich bei hoher (Sockel-)Arbeitslosigkeit ein Fachkräfte-

mangel einstellt, der die gesamte wirtschaftliche Entwicklung in Ostdeutschland gefährden könnte.

Die Diskussion unter Leitung von Dr. Ulrich Hoffmann, RKW Brandenburg GmbH, setzte sich mit der Frage auseinander, wie diese paradoxe Entwicklung vermieden werden kann. Wie können insbesondere für Zielgruppen zusätzliche Arbeitsplätze in Unternehmen entstehen? Ute Tenkhof, MASGF, verdeutlichte, dass das Arbeitsministerium sich seit Jahren dem Thema des drohenden Fachkräftemangels annimmt. Dies zeigten etwa die umfangreichen Programme des Landes zur beruflichen Erstausbildung, das Programm ‚Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen‘ sowie verschiedene INNOPUNKT-Kampagnen.

Das von Dr. Behr vorgestellte Ergebnis von Unternehmensbefragungen, nach dem viele in Ostdeutschland Vorurteile gegenüber arbeitslosen Personen aufweisen, konnte Anne-Katrin Bohle von der Agentur für Arbeit Eberswalde bestätigen. Dennoch seien aus der Sicht der Agentur für Arbeit Lohnkostenzuschüsse nicht das richtige Instrument, um Zielgruppen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Nur wenn das Unternehmen einen wirklichen Bedarf an Arbeitskräften habe, sollte die Integration von Arbeitslosen von zeitlich begrenzten Trainingsmaßnahmen begleitet werden.

Der Beitrag von Hartmut Heilmann, Ministerium für Wirtschaft, widmete sich dem Problem des Zugangs zu Bildung und Arbeit für Jugendliche. Potenziale für weitere Ausbildungsplätze in den Unternehmen seien vorhanden, sie müssten nur erschlossen werden. Bei der Umsetzung der Gemeinschaftsaufgabe ‚Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur‘ knüpfte das Ministerium für Wirtschaft die Höhe der Förderung an die Zahl der Ausbildungsplätze im Unternehmen und stärke so das duale System der beruflichen Erstausbildung. □

*Matthias Veigel,
BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Infos

Die Dokumentation der Tagung wird Ende März erscheinen und ist unter dieser Adresse zu beziehen: ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; E-Mail: veigel@bbj.de

LERNPARTNERSCHAFTEN

Einstieg in internationale Projekte

Ein Instrument, um europäische Zusammenarbeit zu entwickeln, sind die von der EU innerhalb des SOKRATES/Grundtvig-Programms geförderten ‚LERNPARTNERSCHAFTEN‘.

Grundtvig unterstützt die europäische Zusammenarbeit für die allgemeine Erwachsenenbildung. Lernpartnerschaften bilden eine Plattform für kleinere Kooperationsaktivitäten, die die europäische Komponente in die Projektarbeit einbinden wollen. Die teilnehmenden Organisationen sollen neben der inhaltlichen Profilierung ihrer Bildungstätigkeit auch lernen, ihre transnationale Arbeit zu planen, zu überwachen und zu evaluieren. Ob Weiterbildungseinrichtung, Kommunalverband, Krankenhaus, Museum, Bibliothek oder Justizvollzugsanstalt, antragsberechtigt sind Einrichtungen, die im formalen und informellen Sektor Bildungsangebote für Erwachsene bereitstellen. Förderfähige Maßnahmen innerhalb der gemeinsamen Projektarbeit können u. a. sein:

- > Projekttreffen,
- > Erstellung von technischen Gegenständen oder Kunstobjekten,
- > künstlerische Vorführungen und Ausstellungen.

Die Höhe der Finanzhilfen der EU liegt bei ca. 10.000 Euro. Damit können Ausgaben für Sachmittel und Reisen zu den Partnereinrichtungen finanziert werden. Ein Kofinanzierungsanteil muss nicht nachgewiesen werden. Eine Lernpartnerschaft besteht jeweils aus mindestens einer Einrichtung aus drei an SOKRATES beteiligten Staaten. Eine Besonderheit ist, dass jeder Partner einen eigenen Antrag bei seiner nationalen Koordinierungsstelle einreichen muss. Förderzeitraum ist in der Regel ein Jahr und kann mit erneutem Antrag wieder um ein Jahr verlängert werden. Der nächste Antragstermin ist der 1. März 2005. Aber auch im nächsten Jahr können Anträge gestellt werden. Wenn die transnationale Arbeit längerfristig vorbereitet werden soll, sind so genannte ‚Vorbereitende Besuche‘ sinnvoll. Die Antragstellung für diese Besuche ist ganzjährig möglich. □

*Dr. Karin Rau
BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Infos

One Stop Shop, Tel.: (03 31) 7 47 71-30, E-Mail: rau@bbj.de, Internet: www.na-bibb.de/sokrates/grundtvig.php?site=Sokrates&subsite=Grundtvig

INNOPUNKT-Halbzeitbewertung

Workshop zur partnerschaftlichen Abstimmung der INNOPUNKT-Themen 2005

Um die bisherigen Erfahrungen mit dem Programm ‚Innovative arbeitsmarktpolitische Schwerpunktförderung – INNOPUNKT‘ auszuwerten, beauftragte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg (MASGF) das Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH (isoplan) mit der externen Evaluierung des Programmes. Die Ergebnisse und Empfehlungen aus dieser Halbzeitbilanz standen im Mittelpunkt des am 9. Dezember 2004 mit über 70 TeilnehmerInnen durchgeführten Workshops zur partnerschaftlichen Abstimmung.

Ohne den Evaluationsergebnissen vorzugreifen, hob Dr. Volker Offermann einleitend hervor, dass INNOPUNKT aus der Sicht des MASGF ein Erfolgsmodell darstelle. INNOPUNKT biete sich nicht nur in die arbeitsmarktpolitische Strategie des Landes, sondern auch in die EU-Politik im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie ein. In den bisher 12



Dr. Volker Offermann eröffnete den Workshop

ausgelobten Kampagnen konnten über 6.000 Unternehmen sensibilisiert, ca. 2.000 Unternehmen über die Projektanliegen beraten und rund 1.000 Unternehmen vertraglich in die Projekte eingebunden werden. Etwa 4.000 Arbeitsplätze wurden gesichert bzw. neu geschaffen. INNOPUNKT trägt jedoch auch weiter zu entwickelnde Herausforderungen in sich. Nachhaltigkeit aus den Kampagnen zu sichern, gelingt noch immer nicht im gewünschten Umfang. Gleichwohl gibt es Beispiele für erfolgreiches Mainstreaming, wie die Kampagnen ‚Moderne Arbeitszeiten für Brandenburg‘ und ‚Neues Lernen für Brandenburg‘, aus denen sich weiterführende Impulse für das Projekt ‚Einstiegszeit für Jugendliche‘ und die Initiierung einer virtuellen Akademie für Brandenburg ergaben.

Ergebnisse und Vorschläge zur INNOPUNKT-Halbzeitbewertung
Ausgehend von den Zielen und Elementen von INNOPUNKT stellte Martin Zwick von isoplan die Ergebnisse und Empfehlungen der Evaluatoren zur Halbzeitbewertung des INNOPUNKT-Programms vor: Die innovativen Ele-

mente des Programms – Angebotsorientierung und Themenbündelung, partnerschaftliche Abstimmung und Wettbewerbsverfahren – haben sich bewährt. Vor dem Hintergrund der strategischen Ziele – Sicherung des Fachkräftebedarfes und Kompetenzsteigerung in KMU – wurden relevante Themen generiert, die zum Teil akute Probleme der Betriebsorganisation und des Arbeitsmarktes betreffen und weiterhin mittel- und langfristige Herausforderungen des Arbeitsmarktes darstellen.

Die strikte Fokussierung des Programms auf KMU als Hauptzielgruppe wird als zielkonform anerkannt. Zusammen mit dem Prinzip der wirtschaftsnahen und passgenauen Qualifizierung ist diese Schwerpunktbildung ein geeigneter Ansatz, die Kompetenz und Leistungsfähigkeit der teilnehmenden Betriebe durch eine qualitative Verbesserung des Humankapitals zu erhöhen.

Die Grundelemente des Programms sollten nicht verändert, sondern beibehalten, weiterentwickelt und soweit notwendig ergänzt werden. Die Vorschläge zur Weiterentwicklung des Programms beziehen sich auf Hinweise zur Themenauswahl und Themenfindung mit einer stärkeren Eingrenzung auf sektorale und branchenbezogene Fragestellungen; zur Umsetzung der Gender-Mainstreaming-Strategie; zur Projekt- und Programmbegeleitung, um einer Zielüberfrachtung im Planungs- und Begleitprozess entgegenzuwirken, und zur Verbesserung des Ergebnistransfers.

Länderübergreifender Erfahrungsaustausch

In der anschließenden Paneldiskussion stellten die Vertreterinnen anderer Bundesländer ihre Praxis der Modellprojektförderung vor. Zwischen dem von Sigrid Prokop, Ministerium für Arbeit, Bau und Landesentwicklung Mecklenburg-Vorpommern, vorgestellten Aktionspro-

gramm und dem INNOPUNKT-Programm zeichnete sich ein hoher Verwandtschaftsgrad ab. In dem von Dr. Gudrun Aulerich, ABWF e. V. (Projekt QUEM), dargestellten Bundesprojekt ‚Lernkultur und Kompetenzentwicklung‘ sind große Interaktionsräume zwischen den Projektphasen charakteristisch, die in Form einer wissenschaftlichen Begleitung zur systematischen thematischen Weiterentwicklung der Teilprojekte genutzt werden können.

Im Gegensatz zum INNOPUNKT begleitenden ZyPP-Verfahren besitzt der QUEM-Ansatz hohe Freiheitsgrade zur Zielerreichung des Projektes. Die Diskussion bestätigte im Wesentlichen die Evaluationsergebnisse.

Fazit und Ausblick auf die Kampagnen des Jahres 2005

Michael Zaske, MASGF, hob in der Zusammenfassung der Paneldiskussion hervor, dass INNOPUNKT selbst ein lernendes Programm sei, das aus den Wechselbeziehungen von Programmanforderung, -umsetzung und -bewertung einer stetigen Entwicklung seit der ersten Kampagne unterliege. Die im Jahr 2005 geplanten INNOPUNKT-Kampagnen stellte abschließend Dr. Barbara Nussbaum, MASGF, vor: ‚Kultur und Wirtschaft‘, ‚Geschlechterdemokratie im Betrieb‘, ‚Mehr Ausbildungsplätze durch mehr Ausbildungsbetriebe‘ und ‚Stärkung der Kompetenzentwicklung in KMU der Zukunftsindustrien‘. Die Ergebnisse und Schlussfolgerungen der Halbzeitbewertung in Verbindung mit den Anregungen der Workshop-Diskussionen werden als eine wichtige Grundlage in die weitere Gestaltung des INNOPUNKT-Programms eingehen. □

Bernd Wolf

BBJ Consult AG, NL Potsdam

Infos

Die Dokumentation des Workshops wird im März 2005 veröffentlicht. Interessenten können die Dokumentation und die INNOPUNKT-Evaluation hier bestellen: BBJ Consult AG, NL Potsdam, Tel. (03 31) 7 47 71-16, E-Mail: bernd.wolf@bbj.de

KOKON – Wege ins Handwerk

Handwerkskammer Potsdam zur Zukunft der beruflichen Bildung

Die aktuelle Debatte zur Zukunft der beruflichen Bildung wird sehr ambitioniert geführt. Die Handwerkskammer Potsdam ist nah dran am Ausbildungsgeschehen. Sie nutzt dieses Wissen für neue Wege – auch im Feld der beruflichen Bildung. Warum? Absehbar sind die Entwicklungen von morgen: Circa 38 Prozent weniger Schulabgänger im Jahr 2010, überalterte Belegschaften, beständig steigende Qualifikationsnachfrage, sinkende Chancen für Geringqualifizierte. Die im Handwerk dominierenden kleinteiligen Wirtschaftsstrukturen müssen sich heute personell stärken, um morgen gut aufgestellt zu sein.



KOKON führt Handwerk und Jugendliche zusammen

Handwerksbetriebe sind heute ein nachgefragter Lernort bei Jugendlichen. Sie erfüllen eine wichtige Brückenfunktion an der Schnittstelle Schule und Arbeit. Ihre kontinuierliche Ausbildungsbereitschaft ist anerkennenswert. Sie bieten vielen Praktikanten wertvolle Einblicke in wirtschaftliche Prozesse, können aber ohne Unterstützung von außen die Schwächen von Schulabgängern nicht ausgleichen.

Die Handwerkskammer Potsdam entwickelt innerhalb des Bundesprogramms ‚BQF – Kompetenzen fördern‘ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung innovative Ideen, um Jugendliche mit besonderem Förderbedarf und regionale Handwerksunternehmen besser zusammenzuführen. Das Bundesprogramm wird zu 50 Prozent aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert.

Heute für morgen qualifizieren

Im zweijährigen Modellvorhaben KOKON geht es darum, Betriebe jetzt für die neue Situation zu sensibilisieren und gemeinsam mit ihnen individualisierte und passgenaue Förderangebote zu entwickeln, damit es morgen ausreichend qualifizierte junge Mitarbeiter im Handwerk gibt. Motivierte benachteiligte Jugendliche, die sich für eine Tätigkeit im Handwerk interessieren, werden auf ihrem Weg in einen anerkannten Beruf temporär unterstützt. So wie aus der Hülle einiger Insekten Seide gewonnen wird, möchte KOKON die verborgenen Schätze in Jugendlichen entdecken, ihre Stärken entwickeln und ihnen eine Zukunft im Handwerk ermöglichen. Denn ‚Ausbildung für alle‘ heißt, auch benachteiligten Jugendlichen eine qualitativ hochwertige Teilhabe an beruflicher Bildung zu ermöglichen.

Handwerkliche Berufsvorbereitung
Der Anspruch des Projektes ist es, die Möglichkeiten des Lernortes ‚Handwerksbetrieb‘ mit den Vorteilen des attraktiven Lernortes ‚Zentrum für Gewerbeförderung Götz‘ zu verbinden und passgenaue Dienstleistungen für die Kammerbetriebe zu erbringen.

In einem berufsvorbereitenden Angebot durchlaufen Jugendliche mehrere Bildungsphasen:

- > die Orientierungsphase mit Potenzialanalyse, Berufsfindung in Werkstätten und Handwerksbetrieben;
 - > die Qualifizierungsphase in Werkstätten und Betrieben mit zertifizierten Qualifizierungsbausteinen des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks;
 - > die Vermittlungsphase in eine betriebliche Ausbildung im Handwerk.
- Selbstverständlich sind Trainings zu neuen Informationstechnologien, Kommunikations- und Bewerbungsbausteine und Übungen zur verbesserten betrieblichen Konfliktfähigkeit. Im Modellvorhaben wird der Übergang aus der Berufsvorbereitung in eine betriebliche Erstausbildung in den ersten zwölf Monaten extern begleitet, um eine Grundstabilität im Ausbildungsverhältnis zu erzeugen. Das externe Ausbildungscoaching impliziert sowohl Verwaltungssupport für den Betrieb als auch Lernunterstützung für Jugendliche und Konfliktmediation im Einzelfall. Die pädagogische Begleitung überwindet erstmals Strukturschranken und geht über die bislang praktizierte Nachbetreuung hinaus. Sie umfasst den Gesamtprozess der Berufsvorbereitung und der handwerklichen Erstausbildung – ohne personelle Diskontinuitäten – und bietet so Verlässlichkeit und Sicherheit für die Vertragspartner.

KOKON – Berater als zuverlässige Dienstleister

Das KOKON-Team sichert eine ergänzende kontinuierliche (sozial)pädagogische Begleitung und ist ständiger Ansprechpartner für Jugendliche, Ausbilder



und Lehrer. KOKON möchte in allen Projektphasen mit motivierten Partnerbetrieben kooperieren. In der Praxis geschieht dies vor allem in enger Abstimmung mit den Innungen.

KOKON erstellt mit den Unternehmen gemeinsam präzise Anforderungsprofile für einen zukünftigen Azubi. Über die Bewerberprofile können sich die Unternehmen in den e-tool-Services des Projektes passwortgeschützt informieren. Die so genannte 1:1-Vermittlung soll eine hohe Passgenauigkeit und Zufriedenheit auf allen Seiten garantieren. Nach dem mediengestützten Startmatching lernt der Unternehmer ‚seinen‘ zukünftigen Azubi in der praktischen Arbeit kennen und schätzen.

Spezielle Qualifizierungsanforderungen einzelner Partnerbetriebe werden bereits in der Berufsvorbereitung berücksichtigt und durch Individualangebote aufgegriffen.

Schüler erleben Handwerk life

Bestandteil des Gesamtvorhabens ist es ebenfalls, handwerklich ausgerichtete frühberufliche Orientierungssequenzen für Schulen zu entwickeln. Die Grundidee für diese spezielle Frühförderung benachteiligter Jugendlicher findet großes Interesse bei regionalen Gesamtschulen. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Potsdamer Rosa-Luxemburg-Schule und der Handwerkskammer Potsdam ist Grundlage für Erprobungen im Frühjahr 2005. Unter welchen Bedingungen sich aus den drei Säulen von KOKON eine ‚Förderung aus einem Guss‘ entwickeln lässt, wird eine wichtige Evaluationsfrage von KOKON sein. □

Rita Müller, HWK Potsdam

Infos

Handwerkskammer Potsdam,
Modellvorhaben KOKON,
Am Mühlenberg 15
14550 Groß Kreutz (Havel);
Tel.: (03 32 07) 3 43 36,
E-Mail: rita.mueller@hwkpotsdam.de,
Internet: www.kokon-info.net

Verordnungspaket: EU-Strukturfonds 2007 bis 2013

Aktueller Diskussionsstand zur Allgemeinen Verordnung und ESF-Verordnung



Die Besprechung der entsprechenden Vorschläge in der so genannten Ratsarbeitsgruppe Strukturelle Maßnahmen lässt bereits erste Diskussionschwerpunkte erkennen. Die Ratsarbeitsgruppe Strukturelle Maßnahmen verhandelt die Verordnungsentwürfe und bereitet eine für die erste Jahreshälfte 2005 vorgesehene Einigung im Rat über die grundlegenden Prinzipien und Leitlinien der Verordnungen vor. Die politische Einigung ist frühestens für den Europäischen Rat im Juni 2005, die Verabschiedung der Verordnungen keinesfalls vor Ende 2005 zu erwarten. Das Jahr 2006 dagegen wird im Zeichen der Erarbeitung der regionalen Operationellen Programme stehen.

Brandenburg lässt seine Positionen zu den Strukturfondsverordnungen insbesondere über den Bundesrat (und durch diesen vermittelt über den Bund) in die Arbeit der Ratsarbeitsgruppe einfließen. Wichtige Beschlüsse, an deren Erarbeitung Brandenburg maßgeblich beteiligt war, sind ein Bundesratsbeschluss zur Allgemeinen Verordnung vom 15. Oktober 2004 (BR Drucks 571/04) sowie ein Beschluss der Arbeits- und Sozialministerkonferenz (ASMK) zur Allgemeinen Verordnung vom November 2004.

Schwerpunkte/Diskussionslinien
Mittlerweile liegen der Ratsarbeitsgruppe zu Teilen der Allgemeinen Verordnung und vollständig zur ESF-Verordnung Präsidenschaftsvorschläge vor, die empfehlen, die verschiedenen Kritikpunkte der Mitgliedstaaten in die Kommissionsentwürfe einzuarbeiten. Diese Kompromisspapiere werden derzeit verhandelt.

Obwohl die Diskussionen zu den Verordnungen um zahlreiche Einzelprobleme kreisen, die an dieser Stelle nicht nä-

her erläutert werden können, kristallisieren sich doch einzelne Diskussionschwerpunkte heraus, welche die Zielrichtungen der Kritik gut zusammenfassen:

- > Es wird bezweifelt, dass die vorgelegten Vorschläge eine ausreichende Vereinfachung für die Durchführung der Strukturförderung darstellen: Insbesondere im Zusammenhang mit dem strategischen Kohäsionskonzept müsse verhindert werden, dass der ursprüngliche Vereinfachungserfolg durch die Schaffung neuer Planungsdokumente minimiert würde. Wichtig sei auch, den geplanten Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten bei der Ausgestaltung des strategischen Zielrahmens zu erhalten und abzusichern. Die Prinzipien von Verhältnismäßigkeit und Partnerschaft müssten noch stärker zur Geltung kommen und in den Verfahren zu Programmumsetzung und -änderung sei größere Flexibilität wünschenswert.
- > Kritisch gesehen wird auch die horizontale, d. h. vom regionalen Wohlstand unabhängige Ausrichtung des neuen Ziels 2 ‚Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung‘. Hier werde das ureigene Anliegen der Strukturförderung, nämlich die Konzentration auf am stärksten benachteiligte Gebiete, vernachlässigt. Gleiche Argumentation gilt für eine besondere Behandlung territorialer Besonderheiten (Insel-, Berglage etc.) in der Förderfähigkeit unabhängig von damit einhergehender Strukturschwäche.
- > Teilweise wird kritisiert, dass übergangsweise auch die Regionen, die unter den so genannten statistischen Effekt fallen, weiterhin als Ziel-1-Regionen gefördert werden sollen.

Am 16. Juli 2004 hat die Europäische Kommission ihre Verordnungsvorschläge für die Kohäsionspolitik in der Strukturfonds-Förderperiode 2007–2013 vorgelegt. Die Grundzüge der Verordnungsentwürfe wurden bereits in dem Artikel ‚Die EU-Strukturfondsförderung ab 2007‘ in BRANDaktuell Nr. 5/2004 vorgestellt. Der folgende Beitrag baut auf diesem Artikel auf. Die Vorschläge betreffen Verordnungen, die für die ESF-Fondsverwaltung der Länder besonders relevant sind: **Erstens die Verordnung des Rates mit den allgemeinen Bestimmungen über den Europäischen Fonds für regionale Entwicklung, den Europäischen Sozialfonds und den Europäischen Kohäsionsfonds (Allgemeine Verordnung) und zweitens die Verordnung des Europäischen Parlamentes und des Rates über den Europäischen Sozialfonds (ESF-Verordnung).**

- > Einer der auch für Brandenburg grundsätzlichen Diskussionspunkte ist die Absicht der Kommission, zukünftig die Heranziehung privater Mittel zur nationalen Kofinanzierung der Strukturfördermittel auszuschließen. Dieser Ansatz stehe im Widerspruch zum Ziel der Kommission, verstärkt privatwirtschaftliche Mittel, insbesondere im Rahmen von öffentlich-privaten Partnerschaften (PPP), zu mobilisieren. Gerade Bereiche mit einem besonders hohen Innovationsgrad, so z. B. weite Teile der präventiven Arbeitsmarktpolitik, basierten aber typischerweise auf solchen PPP.
- > Strittig ist der angemessene Höchstsatz der Mittel für Technische Hilfe ebenso wie die Notwendigkeit einer Technischen Hilfe auf Initiative der Kommission (nicht nur der Mitgliedstaaten).
- > Speziell für die ESF-Verordnung wird inhaltlich ein noch stärkerer Fokus auf Humanressourcen gefordert: Insbesondere müsse sichergestellt werden, dass weiterhin alle wirtschaftsnahen Maßnahmen (z. B. Förderung des Unternehmertums, Existenzgründerförderung, Förderung der Informationsgesellschaft) möglich sind.

Zwar erscheint es durchaus möglich, dass erst im Jahr 2006 eine endgültige Einigung über die Europäische Strukturpolitik zustande kommt. Es besteht jedoch Anlass zu der Hoffnung, dass bereits im laufenden ersten Halbjahr 2005 unter der Präsidentschaft Luxemburgs wichtige Grundlagen für die spätere Kompromissfindung geschaffen werden können. □ *Katrin Müller, MASGF Brandenburg, Referat ‚Europäischer Sozialfonds‘*

Infos

Die Verordnungsentwürfe sind im Internet zu finden unter: www.europa.eu.int/comm/regional_policy/sources/docoffic/official/regulation/newregl0713_de.htm

Cabrio statt Kombi

Was tun gegen die hohe Kinderlosigkeit in Deutschland?

„Seit fruchtbar und mehret euch“, die biblische Weisung gilt in Deutschland nur noch bedingt, denn zukünftig, so aktuelle Hochrechnungen, soll fast jede dritte Frau kinderlos bleiben. Um politische Gegenstrategien entwickeln zu können, hat die Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BFSFJ), Renate Schmidt, zur EU-Familienministerkonferenz ‚Zukunft Familie - Gemeinsamer familienpolitischer Aufbruch in der EU‘ am 2. Dezember 2004 nach Berlin eingeladen. Hintergrund war, dass „jedes europäische Land unterschiedliche Ansätze entwickelt hat, um der Situation von Familien gerecht zu werden und sie zu verbessern.“ Diese Vielfalt müssen wir nutzen, denn sie bringt uns weiter“, so Schmidt.

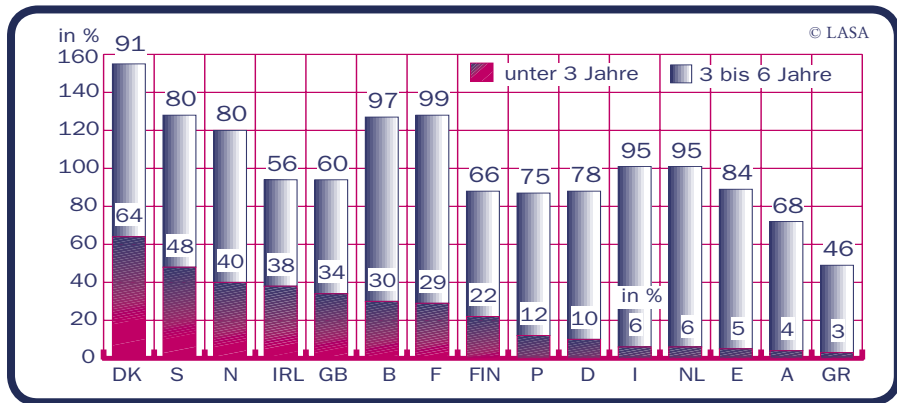
Im Mittelpunkt der Konferenz stand die Situation der Familien in Europa, die demografische Entwicklung und die unterschiedlichen Erfahrungen einzelner Länder mit Allianzen und strategischen Bündnissen für Familien.

Situation in Deutschland

„Weniger Kinder und eine geringe Erwerbsbeteiligung von Frauen vergrößern die volkswirtschaftlichen Probleme, die das Älterwerden unserer Gesellschaft mit sich bringt, und alternde Gesellschaften

ben zu können, will die Bundesregierung vor allem die Kinderbetreuung und die Balance von Familie und Arbeitswelt verbessern. Mit dem Ausbau der Ganztagschulen und der Betreuungseinrichtungen für Kinder unter drei Jahren wurden bereits Schritte eingeleitet, mit denen bis 2010 der Anschluss an das Niveau anderer vergleichbarer OECD-Staaten erreicht werden soll.

Zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf favorisiert das BFSFJ ein Modell, das – ganz im Sinne der Konfe-



Kinderbetreuung im internationalen Vergleich (Quelle: OECD/Stand: 2001)

sind aller Erfahrung nach wenig dynamisch und damit wachstumsschwach“, so die Warnung von Professor Bert Rürup, der im Auftrag des BFSFJ ein Gutachten zur Zukunft der Familie erstellt hat.

Dass in Deutschland die Lage kritisch ist, zeigt der internationale Vergleich: In anderen europäischen Ländern gibt es nicht nur deutlich mehr Kinder, sondern auch bessere Bildungsergebnisse und eine höhere Frauenerwerbsquote. Dabei sind die öffentlichen Ausgaben für Familien im OECD-Vergleich relativ hoch. Anders als in familienpolitisch erfolgreichen Ländern fließt der Großteil der Mittel aber direkt zu den Familien, sodass die deutschen Aufwendungen für Bildung, Betreuung und Erziehung international zu den niedrigsten zählen.

Um die Defizite in Deutschland behe-

renz ‚von den Erfahrungen europäischer Ländern lernen‘ – sich an das schwedische Elternzeitmodell anlehnt. Dieses bietet eine verkürzte, aber dafür finanziell besser ausgestattete Elternzeit.

Europäische Familienpolitik

Neben dem Erfahrungsaustausch verfolgte die Konferenz noch ein weiteres Anliegen: die Bedeutung und die Bedürfnisse von Familien künftig mehr in den Blickwinkel europäischer Politik zu stellen, obwohl nicht die EU, sondern die nationalen Mitgliedstaaten für Familienpolitik zuständig sind. Die KonferenzteilnehmerInnen – darunter FamilienpolitikerInnen aus anderen EU-Ländern – verständigten sich deshalb darauf, den Erfahrungsaustausch fortzusetzen und zu intensivieren. □ (em)

Gestartet:

2. EQUAL-Förderrunde

Die Gemeinschaftsinitiative (GI) EQUAL ist ein europäisches arbeitsmarktpolitisches Förderprogramm, das durch den Europäischen Sozialfonds finanziert wird. Die Umsetzung von EQUAL erfolgt in allen Mitgliedstaaten parallel in zwei Förderrunden.

Für die zwei Förderrunden gilt folgender Zeitrahmen:

- > Die 1. Förderrunde hat Anfang 2002 begonnen und endet am 30. Juni 2005.
- > Die 2. Förderrunde hat EU-weit am 1. Januar 2005 begonnen und soll bis zum 31. Dezember 2007 abgeschlossen werden.

Zielsetzung der GI EQUAL ist es, neue Konzepte, Methoden und Wege bei der Bekämpfung von Diskriminierungen und Ungleichheiten am Arbeitsmarkt zu erproben. EQUAL ist somit Modelllabor und Innovationswerkstatt. Erfolgreiche Strategien sollen in die Förderpraxis transferiert werden.

Für die 2. EQUAL-Förderrunde wurden auch sieben Entwicklungs-Partnerschaften (EP) aus Brandenburg ausgewählt, die wir hier kurz vorstellen möchten (in den nächsten Ausgaben von BRANDaktuell informieren wir ausführlich über die einzelnen EPs):

- > GALA – Gestaltung altersübergreifender Lern- und Arbeitsprozesse in KMU, Träger: Handwerkskammer Potsdam
- > Zukunft Grenzregion Oderland – Neumark (Polen), Träger: Deutsch-Polnische Regionalentwicklung (EWIV)
- > Benchlearning grenzenlos – beteiligungsorientierte Lernstätten in KMU, Träger: IHK-Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder)
- > FAIRWAY – neue Wege zu selbstbestimmtem Erwerbsleben durch mehr Barrierefreiheit, Träger: Technologie- und Gründerzentrum Ostprignitz-Ruppin GmbH
- > MEMBER – Medien, Module und Qualifizierungsbausteine in der Berufsvorbereitung, Träger: IBI-Institut für Bildung in der Informationsgesellschaft e. V.
- > ZEBRA – Zukunftsweisende Entwicklungen in Brandenburg mit Reha-Assessment, Berufsbildungswerk im Oberlinhaus gGmbH
- > INCLUSION II – Integrationsnetzwerk für MigrantInnen im Land Brandenburg, Berlin-Brandenburgische Auslandsgesellschaft e. V. □ (em)

Europäischer Beschäftigungsbericht 2004

Die EU-Kommission analysiert seit 1989 die Situation am Arbeitsmarkt und gibt Empfehlungen ab, wie die politischen Weichen für mehr Beschäftigung zu stellen sind. Nun liegt der aktuelle Beschäftigungsbericht vor, der die Daten des Jahres 2003 berücksichtigt.

Die Situation in den EU-Mitgliedstaaten war 2003 sehr unterschiedlich. Schlusslicht war Polen mit einer Arbeitslosenquote von 19,4 Prozent (bei einem gleichzeitigen Anteil von 44,1 Prozent arbeitslosen Jugendlichen). Am niedrigsten war die Arbeitslosenquote nach wie vor in Luxemburg, obwohl es zwischen 2002 und 2003 einen Zuwachs von 2,8 auf 3,7 Prozent gegeben hat. Im Durchschnitt sind in der EU mit den Beitrittsländern (EU25) 9,1 Prozent der Bewohner ohne Arbeit und in der ‚alten‘ EU (EU15) 8,1 Prozent. Für den deutschen Arbeitsmarkt brachte das Jahr 2003 keine Entspannung am Arbeitsmarkt. Entgegen dem EU-Trend ist in Deutschland die Zahl der Beschäftigten um 1,2 Prozent weiter zurückgegangen. Im Durchschnitt der EU25 nahm sie gegenüber 2002 leicht um 0,2 Prozent zu.

Langzeitarbeitslosigkeit steigt weiter

Die EU-Kommission appelliert an die Mitgliedstaaten, die Beschäftigungsaussichten insbesondere für Frauen, Ältere und gering Qualifizierte zu verbessern. Außerdem muss mehr unternommen werden, um der Jugend- und der Langzeitarbeitslosigkeit zu begegnen. Deutschland lag zwar bei der Jugendarbeitslosigkeit 2003 mit 11,1 Prozent unter dem Durchschnitt der EU15 (15,8 Prozent). Der Sockel der deutschen Langzeitarbeitslosigkeit stieg jedoch weiter und machte 2003 einen Anteil von 4,6 Prozent aus (EU15: 3,3 Prozent).

Die EU-Kommission betont, dass das Beschäftigungspotenzial des Dienstleistungsbereiches bei weitem nicht ausgeschöpft sei. Es gelte, öffentliche Ausgaben auf Gesundheits- und Sozialdienste und den Bildungsbereich zu verlagern. Für die folgenden Jahre geht die EU-Beschäftigungskommission davon aus, dass die Wachstumsaussichten am Arbeitsmarkt eher trüb seien. □ (em)

Quelle

Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2004, Luxemburg 2004.
Kostenlose Bestellungen:
E-Mail: empl-info@ced.eu.inty

Erfolg auf unterschiedlichen Wegen

Internationale Erfolgsmodelle in der Beschäftigungspolitik

Ältere Arbeitnehmer, Frauen, allein Erziehende und gering Qualifizierte gelten als Zielgruppen der Arbeitsmarktpolitik. Welche Beschäftigungsstrategien haben andere Länder gewählt, um diese Gruppen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren? Diese Fragen thematisierte eine von der Organisation für Economic Cooperation and Development (OECD) und der Friedrich-Ebert-Stiftung durchgeführte Veranstaltung am 29. November 2004 in Berlin.

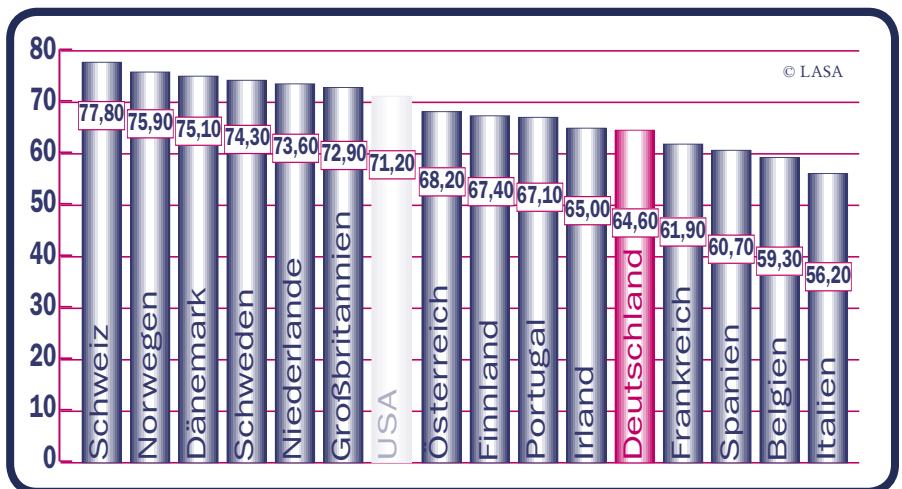
Die Veranstaltung mit dem Titel ‚Erfolgreiche Beschäftigungspolitik. Internationale Erfahrungen und Lehren für Deutschland‘ hatte zwei Ziele: Erstens darüber zu informieren, wie es anderen Ländern gelungen ist, die Arbeitslosigkeit zu verringern und die Beschäftigungsquote der arbeitsmarktpolitischen Problemgruppen zu erhöhen. Zweitens sollte überprüft werden, inwieweit die beschäftigungspolitischen Erfolgspfade auf Deutschland übertragbar sind.

Unterschiedliche Erfolgspfade

Es gibt zwei sehr unterschiedliche Modellansätze, die zu mehr Beschäftigung führen. Da ist auf der einen Seite das an-

lung von Maßnahmen auf verschiedensten Politikfeldern erreicht hat, dass vor allem Frauen und ältere Arbeitnehmer in den Arbeitsmarkt integriert wurden, und zwar ohne dass die sozialen Ziele des Wohlfahrtsstaates aufgegeben wurden.

Welches der beiden Erfolgsmodelle sich für Deutschland eignet, kann nicht pauschal beantwortet werden. Allerdings sei, damit langfristige und nachhaltige Beschäftigungsimpulse erzielt werden könnten, eine Strategie zu favorisieren, die für mehr und vor allem qualifiziertere Jobs stehe, so Martina Durand, OECD, die die Ergebnisse aus dem diesjährigen ‚employment outlook‘ ihrer Organisation vortrug.



Beschäftigungsquote 2003 in ausgewählten OECD-Ländern (Quelle: IAB)

gelsächsische Modell. Dies zeichnet sich vor allem dadurch aus, dass es von den Beschäftigten verlangt, sich in einem hohen Maß den Bedingungen des Arbeitsmarktes anzupassen, wodurch nicht zuletzt ein großer Niedriglohnsektor entsteht. Allerdings hat diese Strategie dazu geführt, dass aufgrund ‚der ‚strengen‘ Aktivierung auch Personengruppen in den Arbeitsmarkt integriert werden, die in Kontinentaleuropa ein unterdurchschnittliches Beschäftigungsniveau aufweisen“, so Werner Eichhorst vom Institut für Arbeitsmarktforschung.

Auf der anderen Seite steht das skandinavische Modell, das durch eine Bünde-

Lehren für Deutschland

Unabhängig ob angelsächsisches oder skandinavisches Modell, es gibt für Deutschland keinen Königsweg, denn beide Modelle hatten Erfolg, weil sie Reformen auf verschiedensten Politikfeldern eingeleitet haben, die wiederum zu Synergieeffekten führten. Doch ein Teil dieser Reformen ist in der heutigen wirtschaftlichen Krisensituation nicht mehr realisierbar. Der einzig gangbare Weg für Deutschland sei deshalb das Festhalten an der Strategie der graduellen Reformen, so Werner Sesselmeier, Universität Koblenz-Landau, der die Ergebnisse der Tagung zusammenfasste. □ (em)

Die neue Sozialleistung – das Arbeitslosengeld II

Einführung des Arbeitslosengeldes II

Das Arbeitslosengeld II (ALG II) löste zum 1. Januar 2005 die Arbeitslosen- und die Sozialhilfe bei erwerbsfähigen Personen ab. Nach dem Grundsatz ‚Fördern und Fordern‘ soll der Hilfeempfänger bei der Arbeitssuche stärker unterstützt werden.

Das bisherige Arbeitslosengeld wird als Arbeitslosengeld I mit einer verkürzten Bezugsdauer von mindestens acht (ab 16 Monaten Beitragszahlung) und maximal 18 Monaten (ab 36 Monaten Beitragszahlung) fortbestehen.

Leistungshöhe

Anders als bisher beim Arbeitslosengeld wird das ALG II nicht nach dem letzten Nettolohn, sondern nach Bedarfssätzen bemessen. Die Höhe entspricht in etwa der bisherigen Sozialhilfe. Zusätzlich werden angemessene Wohnungs- und Heizkosten erstattet.

Der monatliche Regelsatz zur Sicherung des Lebensunterhaltes umfasst Ernährung, Kleidung, Körperpflege, Hausrat und beträgt für Alleinstehende 345 Euro (West) und 331 Euro (Ost). Ehepartner erhalten jeweils 90 Prozent dieser Regelleistung (311 Euro West/298 Euro Ost). Für Kinder werden pauschalierte Zuschläge gezahlt. Diese betragen 207 Euro West/199 Euro Ost für Kinder bis 14 Jahre, 276 Euro West/265 Euro Ost für Kinder bis 18 Jahre. Alleinerziehende erhalten zusätzlich einen Mehrbedarfszuschlag von 138 Euro West/132 Euro Ost.

Wer ALG II innerhalb von zwei Jahren nach Ende des ALG I bezieht, erhält in diesem Zeitraum einen Zuschlag, um finanzielle Härten abfedern zu können; dieser beträgt im ersten Jahr maximal 160 Euro monatlich für Singles (mit Partner höchstens 320 Euro). Im zweiten Jahr sind noch bis zu 80 Euro monatlich möglich. Je Kind erhält der Antragsteller höchstens 60 Euro pro Jahr. Dieser wird für max. zwei Jahre gezahlt. Im zweiten Jahr wird der Zuschlag halbiert.

Vermögen und Einkommen

Bei der Prüfung der Eigenleistungsfähigkeit sind alle verwertbaren Vermögensgegenstände zu berücksichtigen. Dazu gehören Autos, Immobilien, Bankguthaben, Bargeld, Schecks, Wertpapiere, Aktien, Fonds-Anteile, Sparbriefe, Bausparverträge und Schenkungen der vergangenen 10 Jahre.

Zu dem nicht anrechnungsfähigen Vermögen gehört Hausrat, ein angemessenes Auto, angemessener Wohnraum im eigenen Haus oder der eigenen Wohnung. Die angemessene Grundfläche einer

Wohnung orientiert sich an den Kriterien des sozialen Wohnungsbaus. So kann im Schnitt für einen 1-Personen-Haushalt eine Wohnfläche von ca. 45-50 qm als angemessen angesehen werden, für zwei Personen ca. 60 qm, für drei ca. 75 qm, für vier Personen ca. 85-90 qm und für jede weitere Person ca. 10 qm mehr. Außerdem sind persönliche und berufliche Bedürfnisse zu berücksichtigen. Über die Angemessenheit von Wohnraum entscheiden die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende. Die Kosten für Strom und Warmwasser muss der ALG II-Empfänger selbst tragen.

Die Prüfung der Angemessenheit eines selbst bewohnten Hauses erfolgt im Regelfall nur bei Überschreitung einer Wohnfläche von 130 m². In diesen Fällen kann eine Verwertung von eigentumsrechtlich abtrennbaren Gebäude- oder Grundstücksbestandteilen durch Verkauf oder Beleihung verlangt werden.

Auch Datschen werden als Vermögen angerechnet. Es wird geprüft, ob ein möglicher Verkauf wirtschaftlich sinnvoll sein würde. Sonstiges Vermögen über einen Grundfreibetrag von 200 Euro je vollendetem Lebensjahr hinaus muss erst verbraucht werden, bevor ALG II gezahlt wird. Für Hilfebezieher, die vor dem 1. Januar 1948 geboren sind, gilt ein höherer Freibetrag von 520 Euro je vollendetem Lebensjahr. Bei Vermögen, das nachweislich der Altersvorsorge dient, gilt ein anrechnungsfreier Betrag von 200 Euro je vollendetem Lebensjahr des erwerbsfähigen Hilfebedürftigen und seines Partners. Bei Befreiung von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht wird das für die Alterssicherung bestimmte Vermögen nicht berücksichtigt.

Einkommen und Vermögen in einer Partnerschaft bzw. Ehe werden zusammengerechnet. Für minderjährige Kinder gilt ein eigenständiger Freibetrag für deren Vermögen in Höhe von 4.100 Euro. Zusammen mit dem Anschaffungsfreibetrag besteht Anrechnungsfreiheit von ‚Kindersparbüchern‘ und Ausbildungsver sicherungen bis 4.850 Euro. Vermögen oberhalb dieser Grenze wird nur auf Leistungen für das Kind angerechnet.

Grundsätzlich zählen alle Einnahmen in Geld oder geldwerten Vorteilen zum Einkommen, z. B. Arbeitseinkünfte, Un-

terhaltsleistungen, Arbeitslosengeld oder Krankengeld, Kapital- und Zinserträge, Einnahmen aus Vermietung und Verpachtung, Kindergeld.

Beiträge für gesetzlich vorgeschriebene Versicherungen werden in nachgewiesener Höhe vom Einkommen abgesetzt (z. B. Kfz-Haftpflicht), für weitere angemessene Versicherungen in Höhe von pauschal 30 Euro erfolgt ebenfalls ein Abzug vom Einkommen. Einkommen aus Erwerbstätigkeit wird stufenweise nach pauschalen Sätzen angerechnet und ist abhängig vom Bruttoeinkommen.

Sanktionen

Das Sanktionssystem wurde insgesamt verschärft. So kann das ALG II gesenkt werden, wenn sich der Hilfebedürftige weigert, eine Eingliederungsvereinbarung abzuschließen oder eine zumutbare Arbeit anzunehmen. Es fällt dann der Zuschlag nach Bezug von ALG I weg und die Regelleistung wird um 30 Prozent für drei Monate gekürzt (§§ 31, 32 SGB II).

Jede weitere Ablehnung zieht die gleiche Rechtsfolge nach sich. Das kann dazu führen, dass sich Minderungszeiträume überschneiden. Überschreitet die Gesamtminderung die Regelleistung, werden die Kosten der Unterkunft und Heizung ebenfalls gemindert. Lehnen Jugendliche unter 25 Jahren eine zumutbare Arbeit ab, erhalten sie für drei Monate überhaupt kein Geld.

Anspruchsberechtigter

Nach § 7 SGB II ist jede erwerbsfähige, hilfebedürftige Person zwischen 15 und unter 65 Jahren nach Ablauf der Bezugsdauer für das ALG I anspruchsberechtigt für das ALG II. Als erwerbsfähig gilt, wer nicht wegen Krankheit oder Behinderung außerstande ist, mindestens drei Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Als hilfebedürftig gilt, wer seinen Bedarf selbst nicht finanzieren kann. Künftig ist jede Arbeit zumutbar, zu der der Betroffene geistig, seelisch und körperlich in der Lage ist, sowie keine gesetzlichen Ausnahmen, z. B. Erziehung eines Kleinkindes oder Pflege eines Angehörigen, vorliegen. Auch Mini-Jobs müssen angenommen werden. Auf die Qualifikation wird keine Rücksicht genommen. □

*Astrid Klaus,
Fachanwältin für Arbeitsrecht*

Infos

Tel.: (03 31) 2 01 67 84

Technologietransfer hat einen Namen

INNOVATION mit QUALITÄT - IQ in Brandenburg



Technologietransfer nimmt in der aktuellen Legislaturperiode der brandenburgischen Regierung zu Recht einen besonderen Stellenwert ein. Das Land Brandenburg

bietet mit drei Universitäten, fünf Fachhochschulen, der Filmhochschule sowie rund 20 weiteren wissenschaftlichen Einrichtungen herausragende Transferpotenziale. Diese für die brandenburgischen Unternehmen zu mobilisieren, ist eines der Hauptziele von IQ Brandenburg.

Was heißt Technologietransfer eigentlich? Mit diesem Begriff werden die Übertragung von Forschungsergebnissen, Technologien, Know-how und die daraus entstandenen Produkte, Verfahren und Dienstleistungen aus den Hochschulen in die Unternehmen beschrieben. Dieser Transfer verfolgt das Ziel, wissenschaftliche Ergebnisse in wirtschaftliche Wert-

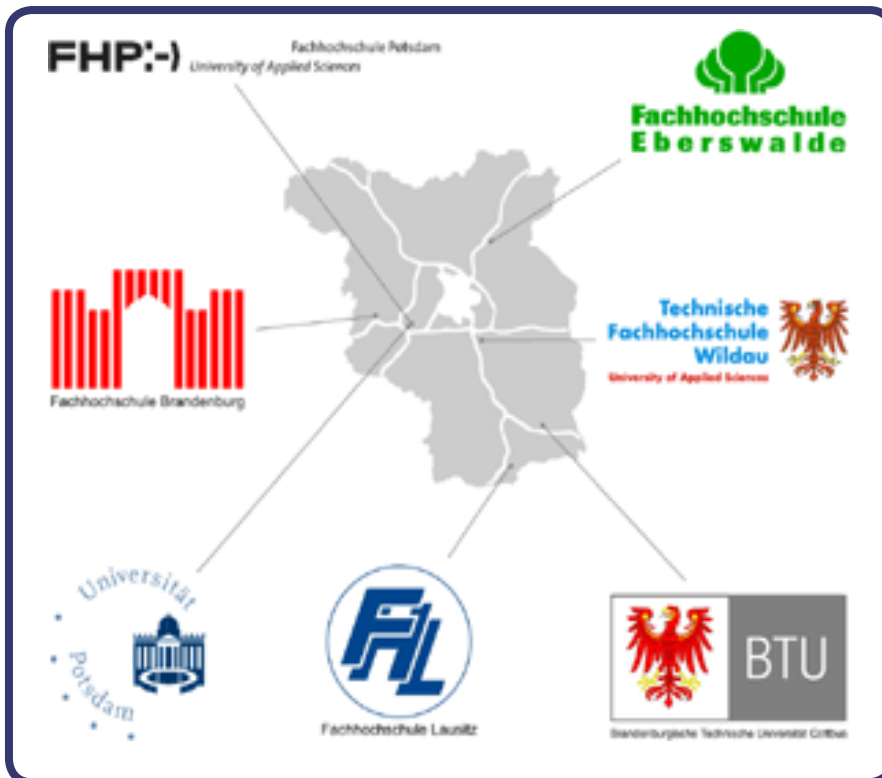
mittleren Unternehmen im Land Brandenburg, um durch Kooperationen die Innovationskraft der KMU zu stärken und somit die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhöhen.

Vorteile des Netzwerkes

Durch die Zusammenarbeit mit den Hochschulen erhalten die Unternehmen

gen, d. h. die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler werden im Unternehmen zur Vorbereitung gemeinsamer Technologie- und Innovationsprojekte bis zu drei Tagen unentgeltlich beratend tätig;

- > Akquisition und Betreuung von Beratungs-, Forschungs- und Entwicklungsprojekten mit Wirtschaftspartnern;
- > Informationen über Fördermöglichkeiten bei Kooperationen zwischen Hochschule und Wirtschaft;
- > Unterstützung von technologieorientierten Ausgründungen aus der Hochschule;
- > Präsentation von Kooperationsprojekten und Forschungsangeboten auf nationalen und internationalen Messen;
- > Organisation von Schwerpunktveranstaltungen zum Wissens- und Technologietransfer (Tagungen, Ausstellungen, Workshops etc.);
- > Vermittlung von Praktika, Diplomarbeiten und AbsolventInnen.



schöpfung umzusetzen. Einer der zentralen Akteure in Brandenburg ist IQ Brandenburg, das Netzwerk der Transferstellen der Brandenburger Hochschulen.

Das Netzwerk

IQ steht hierbei für Innovation mit Qualität. Im Netzwerk engagieren sich seit mehr als fünf Jahren die Hochschultransferstellen des Landes Brandenburg, um den Austausch zu fördern. Das Engagement gilt insbesondere den kleinen und

schnell und kostengünstig Zugang zu aktuellen Forschungsergebnissen, zu Markt- und Wettbewerbsfragen, zu Informationen über den Stand von Wissenschaft und Technik sowie zu gewerblichen Schutzrechten. Das Wichtigste: Die Beratungen zur Durchführung des Innovationsvorhabens finden im Unternehmen vor Ort statt und könnten z. B. folgendes beinhalten:

Die Dienstleistungen

> Vermittlung von Aufschlussberatun-

Der Technologietransfer-Tag ...

... ist der jährliche Höhepunkt der Arbeit des Netzwerkes. Dieses Treffen wird gemeinsam mit der Technologie Stiftung Brandenburg immer im Juni durchgeführt. Im Mittelpunkt des Treffens steht die Verleihung eines Preises durch den Minister für Wirtschaft des Landes Brandenburg. UnternehmerInnen und WissenschaftlerInnen werden mit dem Preis für ihre erfolgreichen Projekte auf diesem Gebiet mit bis zu 15.000 Euro belohnt.

Darüber hinaus arbeiten die Transferstellen der Brandenburger Hochschulen mit dem Transferzentrum für Existenzgründung und Innovation der Zukunfts-Agentur Brandenburg GmbH zusammen. Diese Stellen werden mit der ‚Richtlinie des Ministeriums für Wirtschaft zur Förderung des wirtschaftsbezogenen Technologietransfers und technologieorientierter Existenzgründungen vom 8. Juli 2004‘ gefördert und aus Mitteln des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung kofinanziert. □

Liane Hryca

Infos

Dr. Christian Zehner und Dr. Wilfried Lamm,
Tel.: (0 33 81) 3 55-3 05 oder
(0 33 28) 33 46 12,
E-Mail: zehner@fh-brandenburg.de oder
lamm@rz.uni-potsdam.de,
Internet: www.iq-brandenburg.de

Augen zu und durch!

Die demografische Zeitbombe tickt - Unternehmerinnen und Unternehmer sind gefordert

Mit dieser von der Hoffnung begleiteten Haltung „Es wird schon nicht so schlimm!“ sehen im Moment die meisten Unternehmen dem demografischen Wandel entgegen, so der Grundtenor der wissenschaftlichen Vorträge auf der gemeinsamen Tagung des Fraunhofer Instituts Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB). Doch die im Anschluss gebrachten Vorträge aus Unternehmen aller Größenordnungen zeigten, dass dies durchaus nicht so ist. Dementsprechend stand die Frage im Titel der Tagung ‚Die demografische Zeitbombe tickt. Wie können alternde Belegschaften in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg in Unternehmen sichern?‘ auch im Mittelpunkt der Diskussionen.

Der EU-Rat beschloss in seiner so genannten Lissabonstrategie 2001, die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitnehmern (55–64 Jahre) bis zum Jahr 2010 auf 50 Prozent zu erhöhen. Deutschland ist hiervon mit 39,3 Prozent 2003 noch weit entfernt. Die skandinavischen Mitgliedstaaten liegen mit Beschäftigungsquoten von teilweise bereits über 60 Prozent bei älteren Arbeitnehmern weit über dieser Zielmarke. Diese europäische Standortbestimmung fehlte bei der gut besuchten Tagung Ende Dezember im Berliner Rathaus Schöneberg. Die durchweg sehr aufmerksamen TeilnehmerInnen hätten angesichts der schon erfolgreichen Strategien der skandinavischen Länder von deren Erfahrungen profitieren können.

Immer weniger, immer älter!

So leitete Dr. Johann Fuchs vom IAB seinen Situationsbericht zum Arbeitskräfteangebot in Deutschland ein. Mit angenommenen 200.000–300.000 Zuwanderungen jährlich würde die Bevölkerungszahl, so Fuchs, bis zum Jahr 2040 um 4–7 Mio. sinken. Die Situation des Ar-

die Beschäftigten immer schneller, sodass Bildung und Qualifikationen flexibler gestaltet werden müssten, und zwar in lebenslanger Hinsicht.

Fachkräftemangel?

Ja, den wird es nach Johann Fuchs geben. „Aufgrund der Stärke des demografischen Trends können weder die einheimischen Personalreserven noch Zuwanderung aus dem Ausland die anstehenden Probleme lösen.“ Aber ein Mix aus Familien- und Bildungspolitik, Personalentwicklung, Arbeitszeitreserven könnte die Probleme alternder Unternehmensbelegschaften zumindest mindern.

Was ist zu tun?

Diese Frage beantwortete Hartmut Buck vom IAO. Er behauptete, dass vor allem große Unternehmen inzwischen für das Problem der alternden Gesellschaft sensibilisiert sind und inzwischen schon an Strategien arbeiten, die die Risiken kalkulierbar machen. Das bewiesen dann auch Referenten aus den Unternehmen DaimlerChrysler AG (DC) und Rowenta, die ihre Strategien dem Publikum später präsentierten. Die mittelständischen Unternehmen verhalten sich jedoch nach dem in der Überschrift genannten Motto: „Unsere Erfahrung zeigt, dass hier die Konzentration auf das Tagesgeschäft oft keinen Raum lässt, sich mit strategischen Personalfragen zu beschäftigen ...“, so Buck. Doch weil gerade kleinere Unternehmen den Wettbewerbsdruck unmittelbar zu spüren bekommen, wären solche zukunftssichernden Komponenten wie z. B. die Personalentwicklung umso notwendiger. Folgende Maßnahmen zum Umgang mit

Ziele des Unternehmens	Anforderungen an die Personalpolitik
Produktivität	Gesundheit, Leistungsfähigkeit z. B. langfristige einseitige körperliche Belastung vermeiden
Flexibilität	Motivation, Leistungsbereitschaft z. B. neue Ziele und Entwicklungsmöglichkeiten an 40+
Wissen	Qualifikation z. B. lebensbegleitende Kompetenzentwicklung fördern
Innovation	Wissens- und Erfahrungstransfer z. B. altersgemischte Teams, Know-how-Lücken vermeiden
	Attraktivität des Unternehmens z. B. angepasste Rekrutierungsstrategien (z. B. Frauen)

Anforderung: Personal und Organisationsentwicklungs-Konzepte für alternde Belegschaften überdenken
Quelle: IAO

älteren ArbeitnehmerInnen hält er für kurzfristig umsetzbar:

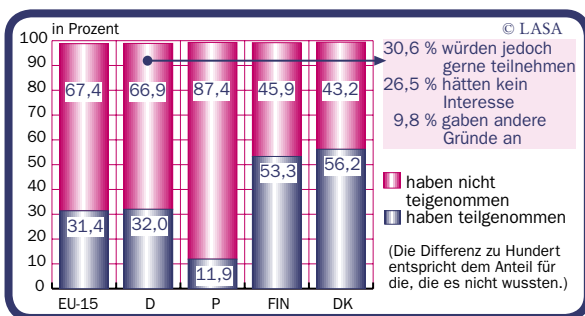
- > Führungskräfte-Training zur Sensibilisierung und Befähigung,
 - > regelmäßige Mitarbeitergespräche,
 - > Arbeitsplatz- bzw. Belastungswechsel,
 - > Qualifikationsmanagement für alle.
- Zur Orientierung des Personalmanagements schlägt Buck drei Phasen vor:

- > 1. Phase – Finden
z. B. Rekrutierung, Integrationsmanagement, generieren von Netzwerken;
- > 2. Phase – Binden und Entwickeln
z. B. attraktive Arbeit, Arbeitszeit, Vergütung, Beteiligung und individuelle Kompetenzentwicklung;
- > 3. Phase – Repositionieren
z. B. Ausstieg begleiten, Tätigkeitswechsel ermöglichen und Netzwerke mit Ehemaligen pflegen.

Diese Vorschläge fanden sich variiert auch bei DC und Rowenta wieder. In beiden Unternehmen wurde mit verschiedenen Partnern, wie z. B. Krankenkasse oder Zulieferbetrieben, je eine Arbeitsgruppe gebildet – ‚Aging Workforce‘ bei DC und ‚GERO‘ bei Rowenta. Für den kurzen Draht zur Belegschaft wird in beiden Betrieben das Intranet genutzt, denn eine offene Kommunikation zwischen allen ‚Etagen‘ verhindere größere Konflikte. Oder, wie Jürgen Weber von DC formulierte: „Die Zeitbombe lässt sich nicht mehr entschärfen. Wir müssen lernen, damit umzugehen.“ □ (kr)

Infos

Bundesinitiativen: www.bmwa.bund.de/Navigation/arbeit,did=39336.html



Teilnahme an irgendeiner Form der allgemeinen oder beruflichen Bildung in den vergangenen 12 Monaten
Quelle: IAO

beitskräfteangebotes werde noch zusätzlich verschärft, weil sich der Anteil der heute 50-jährigen Arbeitskräfte von 23 Prozent auf deutlich über 30 Prozent erhöhen würde. Die Anzahl der jüngeren Arbeitskräfte gehe jedoch dramatisch zurück. Jetzt gäbe es 10,3 Mio. bis 30-jährige Arbeitskräfte und 2040 würde die Anzahl bei 6,2 Mio. liegen. Außerdem verändere sich das Anforderungsprofil an

Die mittelständischen Unternehmen verhalten sich jedoch nach dem in der Überschrift genannten Motto: „Unsere Erfahrung zeigt, dass hier die Konzentration auf das Tagesgeschäft oft keinen Raum lässt, sich mit strategischen Personalfragen zu beschäftigen ...“, so Buck. Doch weil gerade kleinere Unternehmen den Wettbewerbsdruck unmittelbar zu spüren bekommen, wären solche zukunftssichernden Komponenten wie z. B. die Personalentwicklung umso notwendiger. Folgende Maßnahmen zum Umgang mit

Nach Bedarf, Ludwigsfelde

Kurse zum Thema: ‚Qualitätsmanagement im Bereich der sozialen Arbeit‘ werden für 2005 wieder angeboten. Absprachen mit Dr. Martin Hoffmann, Sozialpädagogisches Fortbildungswerk des Landes Brandenburg, Struveshof, 14974 Ludwigsfelde; Tel.: (0 33 78) 2 09-4 00, E-Mail: poststelle@spfw.brandenburg.de, Internet: www.brandenburg.spfw.de

4. März, Potsdam

Die Auswirkungen der Arbeitsmarktreformen auf Frauen in einem dünner besiedelten Brandenburg – Tagung; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

7. - 11. März, Berlin

Schuldnerberatung, Grundlagenseminar; Gebühr: 400 Euro; InFobis, Zossener Str. 65, 10961 Berlin; Tel.: (0 30) 69 59 80 80, E-Mail: info@infobis.de, Internet: www.infobis.de

10. März, Bonn

Unternehmen kaufen und verkaufen – Bewertungsmethoden und Verhandlungsstrategien, KfW-Finanzierungen für Unternehmenstransaktionen; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Dr. Renate Mann, Charlottenstraße 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-58 64, Fax: -51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

15. März, Berlin

Krisendiagnose und Strategien zur Krisenbewältigung; Haftung des Sanierungsberaters, Kreditmanagement im Krisenfall – Möglichkeiten der KfW Mittelstandsbank; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64 58 64, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

4. April, Berlin

Verbraucherinsolvenz, Kurzeinführung; Gebühr: 100 Euro; InFobis, Zossener Str. 65, 10961 Berlin; Tel.: (0 30) 69 59 80 80, E-Mail: info@infobis.de, Internet: www.infobis.de

6. April, Berlin

Eigenkapitalbasis stärken – Stille Beteiligungen und Genussrechte, Instrumente der KfW zur Eigenkapitalfinanzierung; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Charlottenstraße 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64 58 64, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

11. April, Berlin

Fundraising-I: Vom Modetrend zur Überlebensstrategie; Seminar zur Einführung bei Sozial- und Gesundheitsberufen; Gebühr: 75 Euro; Diakonisches Werk, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin; Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 8 20 97-1 17, E-Mail: feldmann.a@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

11. - 13. April, Ludwigsfelde

Auftanken im Beruf, Seminar in Zusammenarbeit mit der Buddhistischen Akademie Berlin/Brandenburg; Sozialpädagogisches Fortbildungswerk des Landes Brandenburg, Struveshof, 14974 Ludwigsfelde; Tel.: (0 33 78) 2 09-4 00, E-Mail: poststelle@spfw.brandenburg.de, Internet: www.brandenburg.spfw.de

14. April, Bonn

Sanierung durch Insolvenzplanverfahren, Ablauf der Sanierung, das Insolvenzplanverfahren aus Sicht des betroffenen Unternehmens; Gebühr: 150 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Charlottenstraße 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-58 64, Fax: -51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de oder renete.mann@kfw.de

15. - 16. April, Lehnin

Die transatlantische Wertegemeinschaft – trägt das europäische Wirtschafts- und Sozialmodell? Seminar; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

21. April, Berlin

Der Nachfolger im Unternehmen: Wie der Nachfolger aus seinem Unternehmen sein eigenes Unternehmen macht? Seminar zur Bewertung des Unternehmens und erfolgreiche Beschaffung des Kapitals, KfW-Finanzierungen für den Nachfolger; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Maike Götting, Charlottenstraße 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-53 17, Fax: -51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de oder renete.mann@kfw.de

21. April, Potsdam

Die Föderalismusreform in Deutschland, Tagung; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

22. - 24. April, Birkenwerder

Wie funktioniert Europa? Ausgewählte Politikfelder der Europäischen Union; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

25. - 26. April, Ludwigsfelde

Chancengleichheit – wie gerecht sind die Strukturen und Konzepte in der Jugendhilfe; Zielgruppe: Fachkräfte aus der Jugendhilfepolitik; Sozialpädagogisches Fortbildungswerk Struveshof, 14974 Ludwigsfelde; Tel.: (0 33 78) 2 09-4 00, E-Mail: poststelle@spfw.brandenburg.de, Internet: www.brandenburg.spfw.de

Hauptsache Arbeit!

Wettbewerbsaufruf der Körber-Stiftung

Der Wettbewerb widmet sich jeweils über drei Jahre einem Rahmenthema, das jährlich zu unterschiedlichen Aspekten wieder neu ausgeschrieben wird. 2005 handelt es sich um das Thema ‚Ausweg Wachstum? Arbeit, Technik, Nachhaltigkeit‘. Die Teilnahmebedingungen sind im Internet ausführlich beschrieben.

Infos

Körber-Stiftung, Deutscher Studienpreis, 21027 Hamburg; Internet: www.studienpreis.de

15. - 17. April, Luckenwalde

Jetzt rede ich! – Kommunikationstraining in Konfliktsituationen, Rhetorikseminar; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, H.-Elflein-Str. 30/31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de, Internet: www.fes.de/potsdam

27. - 28. April, Berlin

Authentisch und wirkungsvoll am Arbeitsplatz kommunizieren – Gesprächsführung, Seminar; Gebühr: 110 Euro; Diakonisches Werk, Paulsenstr. 55-56, 12163 Berlin; Ansprechpartner: Andreas Feldmann, Tel.: (0 30) 8 20 97-1 17, E-Mail: feldmann.a@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

Relaunch der LASA-Website

Einfacher und barrierefrei

Die LASA präsentiert sich unter www.lasa-brandenburg.de mit einem neu strukturierten und barrierefreien Internetauftritt. Auf der neuen Homepage sind die Informationsangebote zu fünf Hauptmenüs zusammengefasst.

Unter ‚Leistungen‘ finden Sie unsere Dienstleistungen zu den Fördermitteln, die Angebote rund um das Thema Wege in den Job, die Beratungsleistungen zur Förderung der Beschäftigung für Regionen, die Informationen zur Umsetzung von INNO-PUNKT und die Angebote zu Qualifizierung & Kompetenz in KMU.

Unter ‚Aktuelles‘ werden Sie regelmäßig über die News aus unseren Leistungsangeboten informiert.



Die fünf Hauptmenüs sind auf jeder Seite zugänglich, sodass ein komfortabler Menüwechsel jederzeit möglich ist.

Benutzerfreundlichkeit und eine einfache Handhabung sind unsere Anliegen. Gerade in der Anfangsphase der relaunchten Website freuen wir uns über Anregungen und konstruktive Kritik!

Erika Grotsch, LASA Brandenburg GmbH

Infos

E-Mail: erika.grotsch@lasa-brandenburg.de

Im nächsten Heft

Titelthema:

*Kulturwirtschaft - ein unterschätzter Sektor?
Die Beschäftigungspotenziale dieser Branche*

Förderinformationen:

*Einstiegszeit - Erfahrungen der IHK
Frankfurt (Oder)*

EU-Bulletin:

Die neuen EQUAL-Projekte in Brandenburg

Prisma:

*Stiftungen und ihre Möglichkeiten
Was schaffen sie und wofür stehen sie?*

Newsletter und PDF:

*Wollen Sie noch umfangreicher und schneller informiert werden? Bestellen Sie den 14-tägigen kostenlosen **BRANDaktuell-Newsletter** und die **BRANDaktuell** im kostenlosen **PDF-Format**, die für Sie stets vor der Druckversion zur Verfügung steht.*

Bestellung

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

Das Menü ‚Service‘ bietet für Sie sowohl Informationen zu Veröffentlichungen und Veranstaltungen der LASA und zum Finanzmanagement für EQUAL-Entwicklungspartnerschaften als auch zu Kooperationsnetzen in Brandenburg.

Die ‚Ansprechpartner‘ werden für Sie nach fachspezifischer und regionaler Zuständigkeit auf der Website benannt.

Unter ‚Wir über uns‘ erhalten Sie Informationen zum Unternehmen.

WissWB-portal.de

Weiterbildung auf einen Klick

Eine neue Website sorgt für Übersicht in der ‚wissenschaftlichen Weiterbildung‘. Sechs norddeutsche Hochschulen versammeln ihre Angebote für Hochschulabsolventen und Wissenschaftler auf dieser Website. Insgesamt stehen mehr als 450 Termine und Veranstaltungen zu fast allen Themengebieten Interessierten zur Verfügung. Ob als mehrsemestriges Studium, Präsenzveranstaltung oder als E-Learning-Modul – die Vielfalt der Möglichkeiten sind beeindruckend, so die ersten Probenutzer.

Die neue Website ist ein Projekt der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung zur Förderung der wissenschaftlichen Weiterbildung und wird vom Bundesforschungsministerium und den beteiligten Ländern Hamburg, Bremen, Niedersachsen und Schleswig-Holstein finanziert.

Infos

Internet: www.wisswb-portal.de,
www.aww.uni-hamburg.de/projekte,
www.blk-bonn.de



*Kurt Beckers,
Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH*

Zum Schluss bemerkt ...

... auch im Jahr 2004 kann sich die Leistungsbilanz der LASA Brandenburg GmbH sehen lassen. Durch die moderne, effiziente Organisation und die Verwirklichung der E-Government-Strategie konnten die Entscheidungswege verkürzt und die Berichterstellung papierlos realisiert werden.

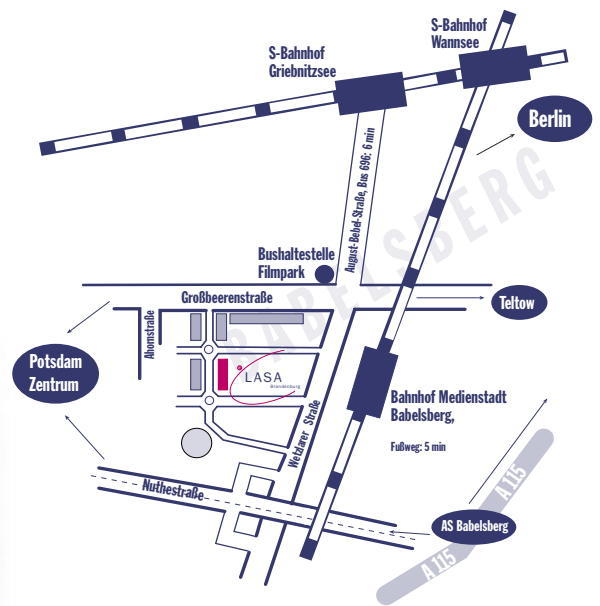
Darüber hinaus – und ich hoffe, Sie haben es bemerkt – konnte auch die Kundenfreundlichkeit und Erreichbarkeit deutlich angehoben werden.

Im Einzelnen haben wir 2004 folgende Leistungen erbracht:

- > Eingegangene Anträge: 4.395
- > Bewilligungen: 3.001
- > Geförderte Personen: 27.700
- > Bewilligungsvolumen: 63.604.551,33 Euro
- > Ein-/Auszahlungen: 23.255
- > Eingereichte Stammbblätter zur EU-Berichterstattung: 62.795
- > Call-Center-Gespräche: 34.922
- > Geprüfte Verwendungsnachweise: 3.925
- > Bearbeitete Widersprüche: 457

Wir werden uns auch im Jahr 2005 mächtig anstrengen, Ihre Erwartungen zu erfüllen.

Für die gute Zusammenarbeit im Jahr 2004 bedanke ich mich.



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 1/2005, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek

Projektleitung: Erika Grottsch

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

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

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

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 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, Günter Wölfer

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 2/2005: 18. März 2005



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!