

BRANDaktuell

Blick-Wechsel:
EU-Projekt organisiert
den ländlichen Raum
Seite 3

Zweite Schwelle:
Initiativen zur
Überwindung
Seite 7

'Dritte': bringen für
Arbeitslosenhilfe-
empfänger nur wenig
Seite 10

WEBLASA:
mehr Service für die
Antragsteller
Seite 11

Nachhaltigkeit:
Deutschland entwirft
nationale Strategie
Seite 14 - 15



Verantwortung heißt Qualität sichern -
auch in der IT-Weiterbildung für Frauen!

INHALT

Projektprofile

3

Blick-Wechsel: In der Nähe und in die Ferne - EU-Projekt will die Arbeitsorganisation in den ländlichen Gebieten modernisieren

Akzente

4 - 5

Qualitätskriterien für die Weiterbildung von Frauen im Bereich der IuK-Technologien

Forum

6

... Menschen in Arbeit zu bringen!
Die Beschlüsse des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit

Potsdam im Visier

7

Zweite Schwelle wird immer mehr zur größeren Hürde
INNOPUNKT 5 erprobt Überwindungsstrategien

Projektpraxis

8, 18

Gemeinsam tut gut
Welchen Nutzen haben Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen?

Arbeitsmarktgespräche 2002

Rechteck

9

Rechtsgrundlagen des E-Business (Folge 2)

Fördertopf

10

Vermittlung durch Dritte: Kaum Erfolg bei Arbeitslosenhilfepfängern - Chancen für Zielgruppe durch Job-AQTIV

Neues aus der PZ

11

WEBLASA - Ein Beitrag zur E-Government-Initiative der Bundes- und Landesregierung

EU-Schwerpunkt

12 - 13

Luckenwalde wird URBANer
GI URBAN im Land Brandenburg im Einsatz

EU-Aktuell

14 - 15

Nachhaltigkeit als Modernisierungsstrategie
Deutscher Entwurf für eine nationale Nachhaltigkeitsstrategie

EU-Spezial

16

Übersicht zu aktuellen EU-Förderprogrammen

Arbeitsmarkt in Kürze

17

Jeder Zweite sucht intensiv einen Job - Ergebnisse der IAB-Befragung



Berti Wahl

LASA
Brandenburg

Nebenbei bemerkt ...

... gibt es ein verändertes SGB III. Es hat zwar immer noch den Namen 'Sozialgesetzbuch III', wurde aber in seiner Grundausrichtung und in vielen Paragraphen überarbeitet. Das Gesetz zur Änderung des SGB III ist das Job-AQTIV-Gesetz.

Richtungswechsel der Arbeitsmarktpolitik wird überschattet

Dieser für die Arbeitsmarktpolitik wichtige Wechsel geht nun in den aktuellen Schlagzeilen zur Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit unter. Natürlich ist es richtig, nach der Effektivität einer so umfangreichen Behörde zu fragen. Aber wer von uns weiß, wie genau Vermittlungen bei den Arbeitsämtern erfasst werden, wer von uns hat sich die Mühe gemacht, die Vermittler nach ihrer Arbeit zu fragen, wer hat die notwendigen Hintergrundinformationen? In der Presse habe ich diese Informationen nicht gelesen und auch in keinen Verlautbarungen.

Arbeitsämter wichtigster Partner in der Arbeitsmarktpolitik

Die Gefahr in der aktuellen Diskussion liegt weniger darin, dass die Bundesanstalt für Arbeit auf den Prüfstein kommt, sondern die Arbeitsämter pauschal verurteilt werden. Sie sind mit den Änderungen des neuen SGB III ein noch wichtiger Partner nicht nur der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch bei der Strukturentwicklung in jeder Region. Sie jetzt als Partner zu verlieren oder gering zu schätzen, hieße Chancen zu verpassen und neue, Erfolg versprechende Wege aufzugeben bevor sie erprobt wurden. Das können wir uns vor allem hier in den neuen Bundesländern nebenbei bemerkt nicht leisten.

Blick-Wechsel: In die Nähe und in die Ferne

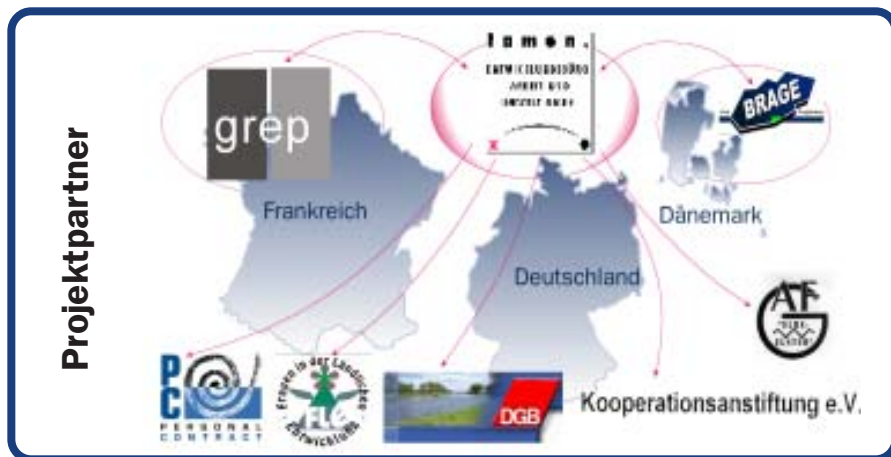
EU-Projekt will die Arbeitsorganisation in den ländlichen Gebieten modernisieren

Unternehmen wollen flexible, mobile, kompetente und selbstständig handelnde MitarbeiterInnen mit Eigeninitiative. Die ArbeitnehmerInnen fordern ihrerseits einen sicheren Arbeitsplatz, angemessene Arbeitsbedingungen und ein gutes Arbeitsklima. Können diese widersprüchlichen Erwartungen auf lokaler bzw. regionaler Ebene miteinander in Einklang und welche Art von sozialem Dialog muss dafür mit auf den Weg gebracht werden? Diesen Fragen wollen die drei europäischen Partnerorganisationen aus Deutschland, Dänemark und Frankreich von Blick-Wechsel nachgehen. Ziel der Initiative, die nach ESF-Artikel 6 gefördert wird, ist es, die in den drei Ländern entstandenen neuen Formen der Arbeitsorganisation einer vergleichenden Analyse zu unterziehen.

Bei der Analyse soll es aber nicht bleiben, wie Sigrid Wölfing von tamen, der deutschen Partnerorganisation, berichtet: „Wir wollen bestehende Praktiken weiterentwickeln und in einigen Fällen auch übernehmen“ - 'Wir' steht in diesem Falle nicht nur für die drei europäischen Partner, sondern es gibt auch noch weitere nationale Beteiligungen. In Deutschland sind es neben tamen, die das Projekt koordiniert, noch fünf Organisationen (siehe Infokasten).

griff 'Management des regionalen Arbeitsvermögens' werden im Rahmen des Projekts Modelle der Flexibilisierung der Arbeitszeit, wie Teilzeitplus, vorgestellt und diskutiert.

BRAGE, die dänische Partnerorganisation, befasst sich mit der Mobilisierung und Ausbildung älterer ArbeitnehmerInnen. Der Beitrag von grep (Frankreich) bezieht sich auf die in der französischen Praxis bereits bewährten Arbeitgeberzusammenschlüsse. Hier schließen sich Un-



Der Erfahrungsaustausch erfolgt auf sieben Konferenzen, die nacheinander in den drei Ländern durchgeführt werden. Der Konferenzzyklus wird von einer länderübergreifenden Gruppe begleitet, die die Kontinuität gewährleisten soll. Diese Gruppe ist auch für die Auswertung und Verbreitung der Ergebnisse verantwortlich, worauf im Rahmen der Artikel-6-Förderung besonderer Wert gelegt wird. „Das liegt daran, dass die erfolgreichen Instrumente später in die Regelförderung einfließen sollen“, erläutert Sigrid Wölfing die für sie neue Praxis.

Und um welche Inhalte geht es nun konkret? tamen verfolgt den Ansatz, das insgesamt in einer Region vorhandene Arbeitspotenzial zu betrachten und flexibler zu gestalten. Unter dem Überber-

ternehmen, z. B. Landwirtschafts- oder Handwerksbetriebe, als Verein zusammen, der dann als gemeinsamer Arbeitgeber fungiert und mit den ArbeitnehmerInnen tariflich abgesicherte Beschäftigungsverhältnisse eingeht. Dieser Beitrag von grep war auch Gegenstand der ersten Konferenz Anfang Februar.

Die deutschen Partner waren von diesem Modell begeistert und „nun wird überlegt, so was Ähnliches in Brandenburg einzuführen. Doch nicht nur aufgrund anderer gesetzlicher Regelungen, sondern auch um z. B. herauszufinden, wie eine intelligente Verknüpfung mit der Arbeitsförderung aussehen könnte, ist es wichtig, im Vorfeld eine Machbarkeitsstudie durchzuführen“, so Thomas Hartmann, Mitarbeiter von tamen. (em)

Projektpartner

- BRAGE (Dänemark)
BRAGE ist eine Gesellschaft, die sich auf Arbeits- und Produktionsorganisation für ländliche Kleinbetriebe spezialisiert hat.
- grep (Frankreich)
grep führt Maßnahmen zur Entwicklung neuartiger Beschäftigungsformen durch. In diesem Zusammenhang bietet sie Beratungsleistungen, Ausbildungsmöglichkeiten und praxisgestützte Analysen an.
- tamen
Die Organisation ist auf dem Gebiet der Weiterbildung tätig und befasst sich mit neuen Formen des Lernens und der Arbeitsorganisation im ländlichen Raum.
- AFG Elbe-Elster
Die Gesellschaft fungiert als Träger von Arbeitsförderungsmaßnahmen vor allem in den Bereichen Sanierung, Landwirtschaft, Rad- und Wanderwegebau.
- Die Kooperationsanstiftung
Der Verein ist auf dem Gebiet der Lernbegleitung und -beratung bis hin zur systematischen Organisationsberatung tätig.
- DGB, Region Südbrandenburg
Die Regionalstelle übernimmt in dem Projekt Tätigkeiten, die aus ihren Aufgaben in der Sozialpartnerschaft resultieren.
- Landwirtschaftlich-gärtnerische Fakultät der HU Berlin - Schwerpunkt: Frauen in der ländlichen Entwicklung
Die Universitätseinrichtung soll zum einen das Projekt wissenschaftlich begleiten und zum anderen den Aspekt des Geschlechterverhältnisses mit einbringen.
- PERSONALCONTRACT
Die Gesellschaft berät und unterstützt Betriebe und Verwaltungen, die sich im Umstrukturierungsprozess befinden, und entwickelte das Instrument 'Teilzeitplus'.

Projektinfo

- Kurzbeschreibung
Das Projekt will überprüfen, ob die in Deutschland, Frankreich und Dänemark entstandenen neuen Formen der Arbeitsorganisation in den Partnerländern als 'best-practice' eingeführt werden können.
- Finanzierung
Das Projekt wird über Artikel 6 ESF mit 1/3 Personalstelle und Sachkosten sowie Eigenmitteln der Partnerorganisationen finanziert.
- Ansprechpartner
tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH, Leberstr. 63, 10829 Berlin; Sigrid Wölfing, Tel.: (0 30) 78 79 42-0, Fax: -44, E-Mail: mailbox@tamen.de



Dr. Christel Balli,
wissenschaftliche
Direktorin im
Bundesinstitut
für Berufsbildung
(BIBB)

Frau Dr. Balli, in Ihrem Artikel werden Qualitätskriterien für Frauen-Weiterbildungen aus dem Erfahrungsschatz diesbezüglicher Veranstaltungen in Österreich dargestellt. Sie begründen die Notwendigkeit der Anwendung auf deutsche Verhältnisse mit dem 'gender gap'.

- Gibt es noch andere Gründe für Sie, die es notwendig machen, die Geschlechtsspezifika innerhalb der IT-Weiterbildung so explizit zu betreiben?

„Frauen wollen anderes anders lernen“, so steht es im Kriterienkatalog. D. h. in diesem Zusammenhang, sie möchten ohne Bevormundung anwendungsorientiert lernen. Der eigene Technikzugang von Frauen gehört zur weiblichen Lernkultur und wird in gemischtgeschlechtlichen Gruppen nicht oder zu wenig berücksichtigt. Deshalb sollten Frauen zumindest zeitweise beim Lernen unter sich bleiben können.

- Gibt es Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland, die bereits Erfahrungen mit diesen Qualitätskriterien gesammelt haben?

Frauen-Computer- und Frauen-Technikzentren praktizieren den Ansatz des Instruments 'Weiterbildung von Frauen für Frauen' aus ihrem Selbstverständnis heraus schon seit Jahren - mit positiven Ergebnissen. Auch Ergebnisse entsprechender Modellversuche, die das BIBB begleitet hat, sprechen für frauenorientierte Bildungsangebote.

- Wie wollen Sie im Institut dieses Instrument weiter nutzen?

Das Instrument habe ich z. B. im Workshop 'Lernen und arbeiten mit der IuK-Technologie - Frauensache?' anlässlich der BIBB-Fachtagung 2001 'IuK-Technologie - Portal zur Wissensgesellschaft' vorgestellt. Überdies weisen wir im Rahmen unserer Beratung von Weiterbildungsveranstaltungen darauf hin.

- Vielen Dank für das Interview! (kr)

Qualitätskriterien für die Weiterbildung von Informationen zu einem Kriterienkatalog

Zur Förderung der Weiterbildung von Frauen und Mädchen in der Informations- und Kommunikationstechnologie ist in Österreich ein Qualitätssicherungsinstrument entwickelt worden. Der Beitrag von Dr. Christel Balli stellt die wesentlichen Aussagen vor und will Anregungen für andere Frauen-Bildungsangebote geben.

In Deutschland entscheiden sich deutlich weniger weibliche Jugendliche für eine Ausbildung in den neuen IT-Berufen als männliche - ca. 14 Prozent. Folglich ist es ein Gebot der Zeit, diesem 'gender gap' (geschlechtlicher Abstand, d. Red.) zu begegnen. So wurde für die Weiterbildung ein Instrument mit dem Titel 'Qualitätsrichtlinien für frauenadäquate EDV-Ausbildung' entwickelt.

Der Titel benennt zwar die Ausbildung als Anwendungsbereich, der Text bezieht sich aber auf die Weiterbildung von Frauen. Das Instrument soll Frauen einen Einstieg in die IT-Branche ermöglichen und interessierte Frauen sollen damit selbst Qualitätsansprüche an ihre Weiterbildung gegenüber dem Anbieter und seinem Personal formulieren. Deshalb handelt es sich um ein Qualitätssicherungsinstrument, das dem 'Verbraucherschutz in Eigenaktivität' zuzuordnen ist. Der Kriterienkatalog kann aber auch von Bildungsträgern bzw. Veranstaltern zur Selbstevaluation genutzt werden, und Lehrkräfte erhalten vielfältige Anregungen für eine frauenadäquate Vermittlung der Inhalte.

Das Instrument, ursprünglich für Bäuerinnen in Österreich im Rahmen eines EU-Projekts entwickelt, enthält auch kleine 'Erfahrungsaussagen' von Kurs-Teilnehmerinnen wie:

- > „Schade um die Zeit, die Frauen in Kursen von Männern absitzen.“ oder
- > „Erst als es geheißen hat, dass 99-Jährige nicht mehr genommen werden, war mir klar, dass der Kurs auch für mich richtig ist.“

Diese Statements sprechen das unausgewogene Geschlechter- und das Generationenverhältnis in Weiterbildungsveranstaltungen an; beide wirken sich besonders negativ in Bildungsmaßnahmen auf dem Gebiet der Datenverarbeitung (DV) oder Informationstechnologie (IT) aus. Entsprechende Erfahrungen waren Anlass für die Entwicklung frauenorientierter Qualitätskriterien für die Weiterbildung allgemein und nun auch speziell für die DV-Weiterbildung.

Sieben Bereiche zur Sicherung der Qualität

Im Folgenden werden Grundaussagen

des Katalogs vorgestellt - Merkmale, die in der inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Konzeption von Weiterbildungsangeboten für Frauen berücksichtigt werden sollten.

1. Frauenadäquatheit

- > Kurse von Frauen für Frauen: Angst- und Konfliktfreiheit, mehr Selbstvertrauen, spezifischer Umgang von Frauen mit Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT); Vorbildwirkung der Trainerinnen (Tätigkeit in technischen Berufen als Programmierinnen/Entwicklerinnen von neuen Technologien)
- > Frauenförderung als Anliegen
- > bei Mangel an Dozentinnen: nur Dozenten mit Bereitschaft, sich mit der IKT-Geschlechtsspezifika auseinander zu setzen
- > Geschlechtergerechter Sprachgebrauch
- > Berücksichtigung des Lebenszusammenhangs von Frauen bei der Planung (Kinderbetreuung, eingeschränkte Mobilität)

2. Ganzheitliches Ausbildungskonzept

- > Verbindung von privater/persönlicher und politischer Bildung, kognitivem, sozialem und emotionalem Lernen
- > Auseinandersetzung mit dem Thema: 'Frauen und Technik/Technologie': Relevanz der IKT-Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt, Auswirkungen der Kommunikation über Computer (z. B. soziale Isolation)
- > Auseinandersetzung mit der eigenen Technik-Biografie - Technik-Nähe bzw. -Distanz
- > Stärkung von Team- und Konfliktfähigkeit durch Begleitung des gruppendynamischen Prozesses
- > Vermittlung persönlichkeitsstärkender Inhalte (Rhetorik, Selbstvermarktung, Bewerbungstraining)

3. Grundlagen und Infrastruktur

- > Sozialkompetenz für die jeweilige Zielgruppe (z. B. bezogen auf das Alter und die Sprache der Frauen)
- > Teamteaching ab neun Teilnehmerinnen; Kursbegleiterinnen/Tutorinnen bei längerfristigen Maßnahmen
- > je Teilnehmerin ein Computerarbeitsplatz; Ausstattung aller Computer mit den gleichen Programmen und Konfigurationen

Frauen im Bereich der IuK-Technologien

- > Verständliche Software (Verwendung der Muttersprache)
- > Angenehmes Lernumfeld außerhalb des Computerraums - Erholungsräume, Café, Getränke-Automaten, Raucherinnen- und Nichtraucherinnenbereiche
- > Betreuung und Hilfestellung nach Kursabschluss

4. Zielgruppenorientierung

- > Orientierung der Weiterbildungskonzeption und der Vermittlungsmethoden (Erklärungen, Übungen) an der Lebens- (Zeitbudget, Betreuungspflichten) und Arbeitssituation, den Vorkenntnissen der Teilnehmerinnen
- > Beachten der Unterschiede zwischen den Frauen (Alter, Interessen, Sprache)
- > Standort des Weiterbildungsträgers möglichst nah bei der Zielgruppe, Erreichbarkeit mit öffentlichen Nahverkehrsmitteln

5. Inhalte, Ziele und Methoden der Ausbildung

- > Transparentes Informationsmaterial: Vorabinformation über Ziele, Inhalte, Zertifizierung, Arbeitsmarktchancen, Teilnahmebedingungen, Auswahlverfahren, Vorkenntnisse, Altersgruppe
- > Nutzung unterschiedlicher Software - keine Fixierung auf ein bestimmtes Softwareprodukt
- > Offenlegen der Methoden
- > Motivierung der Teilnehmerinnen zum Stellen von Fragen

6. Teilnehmerinnen-Auswahl

- > Bei Offenheit einer Maßnahme für alle Altersgruppen: Motivierung auch älterer Frauen zur Teilnahme
- > Vermeiden von schriftlichen und/oder digitalisierten Testverfahren bei der Auswahl von Teilnehmerinnen (Belastung), sonst Ergänzung durch zusätzliches mündliches Aufnahmegespräch
- > Insbesondere bei geförderten Maßnahmen: Hinweise auf den finanziellen Wert der Weiterbildung, ggf. finanzielle Eigenleistung fordern
- > Informationen über die Erwartungen an die Teilnehmerinnen: Anwesenheit, Übungsphase zu Hause, Gruppenarbeiten, Voraussetzungen für das Zertifikat

7. Evaluierung

- > Evaluierung längerfristiger Maßnahmen auf mehreren Ebenen (Durchhaltequote, Lernerfolg, Prüfungsteilnahme und -erfolg)
- > Einbeziehung der Teilnehmerinnen in die Evaluation, Aufgreifen ihrer Anre-

gungen und Kritik

- > Selbstevaluation der Teilnehmerinnen (Lerntagebücher): Betrachten des eigenen Lernfortschritts

Für die Bereiche Lernerfolgskontrolle und Praxisphase/Praktikum von Teilnehmerinnen ließen sich keine Kriterien finden. Hier sind folgende Ergänzungen denkbar:

- > Die Lernerfolgskontrolle sollte selbst lernförderlich sein und den Frauen Gelegenheit geben, über die in einer Prüfung geforderten Qualifikationen hinaus, ihre Kompetenzen etwa durch die Anfertigung eines Produkts (z. B. Fotodokumentation unter Nutzung einer Digitalkamera, kurzes Computerprogramm) zu belegen.
- > Während des Praktikums/der Praxisphase ist die Betreuung durch die Kursbegleiterinnen aus der Maßnahme eine Gelegenheit, die Eignung des Angebots für die Anforderungen im Betrieb zu überprüfen und ggf. ergänzende Qualifizierung zu veranlassen.

Fazit

Dieses Qualitätssicherungsinstrument macht deutlich, dass zwar Fragen der Hard- und Software nicht zu vernachlässigen sind, dass aber die Erfüllung geeigneter Rahmenbedingungen und die genaue Zielgruppenorientierung mindestens ebenso wichtige Voraussetzungen für den Lernerfolg von Frauen insbesondere in arbeitsmarktrelevanten DV-/IT-Maßnahmen sind.

(gekürzte Fassung)

Infos

- Der Originaltext ist vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) als genehmigter Nachdruck aus Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BuP) 30 (2001) 6, S. 34-36 im Internet diesem Artikel auf der Seite: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/akzente_3_2002.htm angehängt.
- BIBB, Dr. Christel Balli, H.-Ehlers-Str. 10, 53113 Bonn; Tel.: (02 28) 1 07-15 06
- Herausgeber der kostenlosen Broschüre zu den Qualitätskriterien ist das 'Büro für Frauenfragen und Gleichbehandlung des Landes Salzburg' und der Techno-Z FH Forschung & Entwicklung GmbH, Hellbrunner Str. 7, A-5020 Salzburg. Download unter: www.newmedia.at/projects/hiatz/qu-richtlinien.pdf



Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH

- Herr Kubiczek, als Geschäftsführer der LASA sind Sie auch verantwortlich für die Weiterbildungsberatungsstellen und die Weiterbildungsdatenbank des Landes Brandenburg. Wie stellt sich die Situation für Mädchen und Frauen in der Aus- und Weiterbildung bei IT-Berufen im Land dar?

... leider in der Regel schlechter als im Bundesdurchschnitt. Liegt der Frauenanteil bei der IT-relevanten Berufsausbildung bundesweit nur bei 14 Prozent, so beträgt die Zahl für Brandenburg magere 8,8 Prozent. Zwar arbeiten zwei Drittel der Frauen mit computergestützten Arbeitsmitteln, aber nicht in solchen Bereichen wie Systembetreuung, Programmentwicklung, Schulung etc.

- Glauben Sie, dass es notwendig ist, mehr IT-Weiterbildungsangebote speziell für Frauen in Brandenburg zu initiieren?

Ja, in jedem Fall. Das Problem beginnt bereits mit dem weitgehenden Fehlen einer für die Frauenspezifisch sensiblen Trägerinfrastruktur in der beruflichen Weiterbildung. Frauenspezifische Weiterbildungsprogramme und Lehr- und Lernmethoden sind kaum zu finden.

- Was unternimmt das Land zur Verbesserung dieser Situation?

Das Arbeitsministerium hat dazu beispielsweise im vergangenen Jahr im Rahmen der INNOPUNKT-Förderung einen Ideenwettbewerb 'Frauen - IT-Kompetenz für Brandenburg' ausgeschrieben. In sechs Modellprojekten wird bis Mitte 2003 auf die nachhaltige Erhöhung des Frauenanteils in IT-Berufen hingearbeitet. Noch in diesem Jahr soll auf den Seiten dieser Zeitschrift über Zwischenergebnisse berichtet werden.

- Vielen Dank für das Interview! (kr)

Der Zweistufenplan der Bundesregierung zur Reform der Arbeitsverwaltung

Das Bundesministerium für Arbeit gab am 22. Februar via Pressemitteilung den Zweistufenplan zur Reform der Arbeitsverwaltung bekannt. Danach fordert die Bundesregierung ein intensives Eingehen auf die Potenziale und Probleme der Arbeit Suchenden und die konkreten Bedürfnisse der Unternehmen, so wie das Job-AQTIV-Gesetz bereits auf eine Neuausrichtung der Arbeitsvermittlung zielte.

Leitbild der Reform

Die Reform muss sich an folgenden Grundsätzen orientieren:

- > Dienstleistung im Wettbewerb
- > Konzentration auf Kernaufgaben mit der Arbeitsvermittlung im Zentrum
- > modernes kundenorientiertes Unternehmensmanagement mit hoher Leistungsfähigkeit

Die 1. Stufe:

Wirksame Sofortmaßnahmen

- > modernisierte Leitungsstrukturen
- > mehr Wettbewerb
- > mehr Kooperation mit Dritten
- > mehr Qualität und Kundenorientierung

2. Stufe: Zügige Strukturreformen

- > Zur Vorbereitung der notwendigen gesetzgeberischen Schritte wird eine Kommission 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' berufen. Die Kommission wird aus Persönlichkeiten aus Wirtschaft und Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Politik, Wissenschaft, Unternehmensberatung, Ländern und Kommunen und den Arbeitsämtern bestehen. Den Vorsitz übernimmt Dr. Peter Hartz.

Die Kommission orientiert sich am Leitbild der Bundesregierung für eine Arbeitsförderung, dessen vier Kernelemente sind:

- > Aufgabenkonzentration auf Kernbereiche
- > im Zentrum: Vermittlung und Beratung
- > organisatorischer Umbau
- > Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe

Die Kommission wird ihre Konzepte bis Mitte August dieses Jahres vorlegen. Der Prozess der Umgestaltung soll bis Ende 2004 abgeschlossen sein.

Infos

Der ausführliche Text der Pressemitteilung des Bundesministeriums ist unter folgender Adresse abrufbar:
www.bma.bund.de/index.cfm?F4BFABD001C94438B4A492F2739AF886

... Menschen in Arbeit zu bringen!

Die Beschlüsse des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit

Die Feststellung des Bundesrechnungshofes, die Vermittlungsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit sei geschönt, rief gleich einer Initialzündung sofort mehrere 'Geister' wach und das Thema 'Reform der Arbeitsämter' wurde öffentlich diskutiert. Doch was bleibt nach dem Aufschrei? Welche Missstände werden sofort beseitigt? Welche Konsequenzen werden gezogen? BRANDaktuell sprach mit Klaus Pohl, dem Pressesprecher des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg.

- Herr Pohl, zu den Vorwürfen des Bundesrechnungshofes nahm der Vorstand der Bundesanstalt für Arbeit am 14. Februar 2002 Stellung.

Was beinhaltet die Stellungnahme?

Die Bundesanstalt (BA) stimmt mit dem Bundesrechnungshof ungeachtet von nach wie vor bestehenden Bewertungsunterschieden darin überein, dass ein erheblicher Anteil der Vermittlungen wirklich nicht nachvollziehbar sind. Im Beschluss wird jedoch festgestellt, dass diese Abweichungen nicht gleichzusetzen sind mit mangelnden Aktivitäten der mit der Vermittlung beauftragten Angestellten.

Drei Ursachen wurden für die Abweichungen gefunden: Steuerungsdefizite, technische Defizite und auch fachliche Defizite des Personals. Der Bundesrechnungshof unterstrich, dass nie von bewusster Manipulation die Rede war, wenn es um den Begriff 'Fehlbuchung' ging. Ich stelle Ihnen gern diesen Beschluss des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit in seinem vollen Wortlaut zur Verfügung.

Uns geht es jetzt - weiterhin - darum, Menschen in Arbeit zu bringen, wobei es von dieser Arbeit leider zu wenig gibt. Das Job-AQTIV-Gesetz wird entsprechend seinem Wortlaut umgesetzt. Der Vorstandsbeschluss zu den Konsequenzen aus dieser Situation zur Vermittlungsstatistik hat sicherlich Auswirkungen auf die Umsetzung dieses Gesetzes, insbesondere auf die Vermittlungsoffensive. Das ist auch gut so. Denn die Diskussion um die Vermittlungsstatistik beinhaltet für die Arbeitsämter ja auch eine Chance zur Weiterentwicklung in Richtung besserer Dienstleister.

- Herr Pohl, könnten Sie unseren LeserInnen einige Details aus dem Beschluss des Vorstandes zu den Konsequenzen bekannt geben?

Ich kann Ihnen auch diesen Beschluss in seinem vollen Wortlaut mitgeben. Konkret gab es z. B. folgende Festlegungen:

- > Die BA konzentriert sich noch intensiver auf das Kerngeschäft der Arbeitsvermittlung. Der Aufgabenkatalog des Arbeitsvermittlers wird entrümpelt. Es

werden kurzfristig personelle und technische Kapazitäten mobilisiert, um die Arbeitsvermittlung in den Arbeitsämtern zu stärken.

- > Jedes Arbeitsamt richtet ein betriebs-/ arbeitgeberorientiertes Call-Center im Sinne einer Stellenagentur ein. Durch organisatorische Regelungen wird sichergestellt, dass allen Arbeitgebern Anliegen unverzüglich nachgekommen wird.
- > Die mit dem Job-AQTIV-Gesetz erweiterten Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit privaten Vermittlern sowie mit kommunalen und regionalen Einrichtungen sollen genutzt und ausgeweitet werden. Ziel ist es, die jeweiligen Stärken von öffentlich-rechtlicher und privater Vermittlung im Interesse der Arbeitslosen sinnvoll miteinander zu verbinden.
- > Die Bundesanstalt für Arbeit führt ein Beschwerdemanagement für Kunden und Mitarbeiter ein. Dies wird ergänzt durch Befragungen von Kunden und Vermittlern mithilfe von Externen.
- > Der Vorstand fordert die Verwaltung auf: alle Erfolgsstatistiken der BA einer Überprüfung zu unterziehen, Vorschläge zu unterbreiten und Wege zu finden, wie die Validität der Erfolgsstatistiken zukünftig sichergestellt werden kann. Diese Vorschläge werden durch externe Sachverständige überprüft. Noch kann ich Ihnen aber über die Beschlüsse des Vorstandes hinaus nicht sagen, welche Konsequenzen das im Detail sind. Die Bundesanstalt und deren Gremien sowie die Politik arbeiten an einer Reform auf Hochtouren. Wir tun das unsere im Rahmen der schon angestoßenen Vermittlungsoffensive.

- Herr Pohl, vielen Dank für das Interview!

Infos

Die beiden Beschlüsse des Vorstandes der Bundesanstalt für Arbeit sind als pdf-Datei diesem Artikel der Internet-Ausgabe von BRANDaktuell beigelegt und unter der Adresse www.lasa-brandenburg.de/brandakt/forum_3_2002.htm zu finden.

Zweite Schwelle wird immer mehr zur größeren Hürde

INNOPUNKT 5 erprobt Überwindungsstrategien

Zurzeit sind 29.100 junge Menschen in Brandenburg arbeitslos. Das sind 15 Prozent aller Brandenburger Arbeitslosen. Um diese dramatische Entwicklung einzudämmen und den sich abzeichnenden negativen Folgen, wie z. B. die Abwanderung junger Leute aus Brandenburg, entgegenzuwirken, hat und wird die Landesregierung Angebote initiieren, die die Probleme Jugendlicher an der 2. Schwelle zum Arbeitsmarkt, also nach ihrer Ausbildung, lösen helfen.

Im November vergangenen Jahres initiierte die Landesregierung den Ideenwettbewerb 'Aktionen für Jugend und Arbeit'. Innerhalb dieses Wettbewerbs werden fünf Projekte gefördert, mit denen eine nachhaltige Eingliederung von arbeitslosen bzw. von Arbeitslosigkeit bedrohten Jugendlichen in den Arbeitsmarkt durch individuelle Hilfe und längerfristige Begleitung erreicht werden soll.

INNOPUNKT - 5. Kampagne

Um modellhaft die nachhaltige Eingliederung Jugendlicher an der 2. Schwelle in Unternehmen zu unterstützen, startet jetzt die 5. Kampagne von INNOPUNKT. „Nicht zu verhehlen ist“, so antwortete die Landesregierung auf eine Anfrage der PDS, „dass das hohe finanzielle Engagement des Landes mithilfe des ESF für die Erstausbildung der Jugendlichen die Förderspielräume an der 2. Schwelle stark begrenzt. Allerdings ist eine gute Ausbildung immer noch der

Das Duale System in Brandenburg

- betriebliche Ausbildung mit einem Unternehmen als Partner
- Verbundausbildung mit einem Betrieb als Partner und mehreren Ausbildungsorten
- außerbetriebliche Ausbildung mit einem Ausbildungsträger, nach SGB III finanziert, ohne Arbeitnehmerstatus
- 'Kooperatives Modell', Azubi im Schülerstatus

entscheidende Schlüssel für die Zukunft unserer Jugendlichen.“

Bislang konzentrierte sich die Förderung des Landes vor allem auf die Erstausbildung. Unternehmen, betriebsnahe und außerbetriebliche Ausbildungseinrichtungen wurden finanziell unterstützt, sodass der Regierungsgrundsatz, jedem Jugendlichen, der es wünscht, eine Ausbildung zu vermitteln, nahezu erfüllt wurde.

Jetzt spitzen sich die Probleme jedoch an der 2.

Schwelle zu. Dafür gibt es hauptsächlich zwei Gründe. Nicht nur, dass die Eingliederung der Ausgebildeten aus außerbetrieblichen Einrichtungen in den scheinbar 'gesättigten Arbeitsmarkt' immer schwieriger wird, nein, auch die Übernahme der betrieblich Ausgebildeten bereitet vor allem in Brandenburg immer größere Schwierigkeiten. Erste Ergebnisse einer vom BIBB und MASGF in Auftrag gegebenen Evaluation des 'Kooperativen Modells' besagen, dass unmittelbar nach der Ausbildung im Jahr 2000 32,4 Prozent der Auszubildenden des Dualen Systems gegenüber 19,8 Prozent des 'Kooperativen Modells' eine Anstellung vorzuweisen hatten. Nur ein halbes Jahr später waren es 41,8 Prozent bzw. 41,2 Prozent.

„Vielfach“, so unterstreicht Dr. Andrea Martin vom MASGF, „wird das Fachkräfteproblem heute von den Unternehmen in seiner Tragweite nicht erkannt, da es derzeit noch (!) ein Fachkräfteüberangebot gibt. Um sie dafür zu sensibilisieren und gleichzeitig verschiedene Wege und Methoden praktisch zu erproben und so Jugendliche als Fachkräfte im Land zu halten, wird die 5. INNOPUNKT-Kampagne gestartet.“ (kr)

Infos

Ansprechpartner für die 5. INNOPUNKT-Kampagne bei der LASA ist Achim Hartisch, Tel.: (03 31) 60 02-3 94

DGB: Brandenburger Betriebe wurden schleichend von ihrer Ausbildungsverantwortung entwöhnt

BRANDaktuell fragte den DGB zur Situation Brandenburger Jugendlicher an der zweiten Schwelle.

Gegenüber dem Vorjahr ist die Zahl der betrieblichen Ausbildungsplätze um 992, das sind 7,3 Prozent, zurückgegangen.

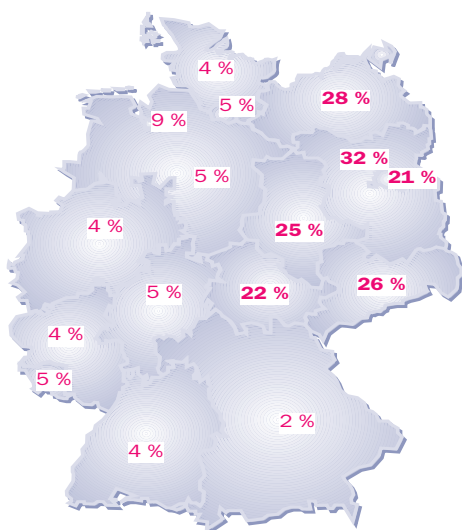
„Wenn sogar in Wachstumsbranchen wie in den IT-Berufen erstmals ein Rückgang statt eine Verbesserung festzustellen ist, dann schrillen die Alarmglocken“, umschreibt der stellv. Vorsitzende des DGB, Bezirk Berlin-Brandenburg, Bernd Rissmann, die Situation.

Schon jetzt steht Brandenburg im Vergleich zu den anderen Bundesländern bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen mit 47 Prozent an letzter Stelle (Durchschnitt 65,2 Prozent). Entsprechend hoch sind die Abwanderungszahlen mit 5.197 BewerberInnen. Eine Vergreisung der Region schreitet immer weiter voran.

Durch das in Brandenburg seit einigen Jahren unter kritischer Begleitung der Gewerkschaften bestehende System der Ausbildung im 'Kooperativem Modell' verfügt das Land über ein weiteres Instrument der nichtbetrieblichen Ausbildung, welches nachrangig zur außerbetrieblichen Ausbildung bei Trägern gefördert wird. Alle Arbeitsmarktakteure in Brandenburg sind der Meinung, dass bei Einsetzen der demographischen Senke Stellen im 'Kooperativem Modell' abgebaut werden müssen, um mehr Jugendliche im Betrieb auszubilden, weil hier größere Übernahmechancen sind.

Die Gewerkschaften stellen eine schleichende Entwöhnung der Brandenburger Betriebe von der eigenfinanzierten Ausbildung fest. Sie nutzen die staatlichen Programme und erzielen auch noch Mitnahmeeffekte. Gleichwohl besteht die größte Hürde für junge Menschen im Land nicht in der Suche nach einem Ausbildungsplatz, sondern in der Suche nach einem Arbeitsplatz, der 2. Schwelle zum Arbeitsmarkt. Hier spielt die konjunkturelle Situation ebenso eine Rolle wie die schmerzliche Anpassung der Beschäftigungszahlen an die Auftragslage.

Aus Sicht der Gewerkschaften bedarf es kurzfristig abgestimmter Programme für die 2. Schwelle, um den Brandenburger Jugendlichen eine Beschäftigungsperspektive im Land zu bieten und sie nicht zur Abwanderung zu zwingen.



Anteil außerbetrieblich Auszubildender im Dezember 2000 (Quelle: BIBB)

Ticker + + +

+ + + Förderung elektronischer Geschäftsprozesse in Brandenburgs KMU

Das Wirtschaftsministerium Brandenburg legt ein Programm zur Förderung elektronischer Geschäftsprozesse für den Zeitraum 2002 bis 2003 auf. Für diese Fördermaßnahme werden kleine und mittlere Unternehmen Brandenburgs gesucht, die ihre Potenziale im E-Business prüfen und modellhafte E-Business-Projekte installieren wollen. Das Programm soll netzbasierte Kooperationen und Verbundprojekte entwickeln helfen und zur Qualifizierung von Fach- und Führungskräften beitragen.

Infos

Ministerium für Wirtschaft des Landes Brandenburg, Referat Förderung I&K-Technologien, Projekt BIS 2006, Heinrich-Mann-Allee 107, 14473 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-16 53, Fax: -16 49, Ansprechpartner: Matthias Koller, E-Mail: matthias.koller@mw.brandenburg.de

+ + + Zahl der Studienabbrecher bei den Informationstechnologien ist groß

Fast 70 Prozent aller StudentInnen der Informationstechnologie, so meldet der Fachverband Bitkom (Berlin), brechen ihr Studium ab. Als Gründe nennen sie mangelhafte Betreuung, falsche Erwartungen, fehlende Praxisbezüge des Studiums. Im vergangenen Jahr absolvierten 5.700 StudentInnen ihr Studium in dieser Fachrichtung erfolgreich.

+ + + NEXXT - Förderprogramm für die Unternehmensnachfolge

Mit diesem Förderprogramm soll die Unternehmensnachfolge sorgfältig geplant werden. Unter dem Namen NEXXT organisieren Kammern, Verbände, Banken und auch Unternehmen Veranstaltungen zum Generationswechsel in der Unternehmensnachfolge. Termine und Literaturhinweise gibt es im Internet.

Infos

www.nexxt.org

+ + + Jobbörsen im Internet - neben SIS auch ein Weg zum neuen Job

Neben dem Stellen-Informationen-Service (SIS) und dem Arbeitgeber-Informationen-Service (AIS) des Arbeitsamtes können auch Adressen im Internet zum neuen Job führen. Die bekanntesten Adressen sind:

- > www.jobcoco.de
- > www.jobversum.de
- > www.monster.de
- > www.jobpilot.de
- > www.jobs.zeit.de
- > www.computerjobs24.de
- > www.unicum.de (Hochschulabsolventen)

Gemeinsam tut gut

Welchen Nutzen haben Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen?

Können Einrichtungen, die von den BürgerInnen gemeinsam genutzt werden, eine nachhaltige Entwicklung in ländlichen Gebieten Brandenburgs fördern? Haben gemeinschaftliche Nutzungen von infrastrukturellen, handwerklichen, sozialen und kulturellen Einrichtungen ökologische Effekte? Oder versprechen sie gar Beschäftigungsmöglichkeiten? Wie sieht die Akzeptanz bei den BürgerInnen aus?

Diese Fragen untersucht der Forschungsverbund 'Gemeinschaftsnutzungsstrategien als Faktor für Stabilisierung und nachhaltige Entwicklung in ländlichen Räumen Brandenburgs'. Die Partner im Verbund sind die LASA Brandenburg GmbH, die Technische Universität Berlin (TU), das Technologie-Netzwerk Berlin e. V. (TechNet) und nexus - Institut für Kooperationsmanagement und interdisziplinäre Forschung.

Situation

Die ländlichen Gebiete Brandenburgs sind durch geringe wirtschaftliche Impulse, dünne Besiedlung, hohe Arbeitslosigkeit und soziale Segregation durch Abwanderung gekennzeichnet. Der Forschungsverbund untersucht, ob Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen (GNE) dazu beitragen können, in diesen Regionen eine nachhaltige, lokale Ökonomie zu befördern.

Zuerst erfassen die MitarbeiterInnen des Forschungsverbundes die GNE in Brandenburg. Anschließend werden ca. zehn Referenzeinrichtungen genauer untersucht und in ihrer Entwicklung begleitet. Ausgewählte GNE können eine Impulsförderung von 2.500 Euro bekommen. Am Ende wollen die MitarbeiterInnen des Verbundes politische, rechtliche und praktische Handlungsempfehlungen erarbeiten, die helfen, dass GNE dauerhaft bestehen können.

Forschungsverbund

Der Verbund wird über das Programm 'Nachhaltiges Wirtschaften: Möglichkeiten und Grenzen von neuen Nutzungsstrategien' des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert.

Die Partner untersuchen die GNE auf folgen-

de Fragen:

- > Beschäftigungspotenziale (LASA)
- > Bildungsbedarfe (TechNet)
- > soziokulturelle Rahmenbedingungen und Akzeptanz (TU Berlin)
- > ökologische Effekte (TU Berlin)
- > Kommunikations- und Kooperationsprozesse (nexus)

Marion Piek, LASA; jac

Infos

- LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Beratung; Marion Piek, Reinhard Berger, Tel.: (03 31) 60 02-2 08, Fax: -4 00, E-Mail: gne@lasa-brandenburg.de
- Ende April ist ein Auftaktworkshop geplant. Hier können sich GNE vorstellen und kennen lernen. Weitere Infos gibt es in der nächsten BRANDaktuell.
- Wichtig: Die Verbundpartner bitten, dass sich Brandenburger GNE bei der LASA melden.

Was sind Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen? Fragen an Marion Piek, LASA Brandenburg GmbH

- Was sind Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen? GNE sind öffentlich bekannte, zugängliche und aufnahmebereite Einrichtungen,
 - > die von einer Gruppe getragen werden, welche gemeinsame Ziele oder Interessen verbindet,
 - > in denen Produkte und Dienstleistungen von mehreren Menschen genutzt werden können,
 - > deren finanzielle Überschüsse dem Erhalt der GNE dienen bzw. gemeinwohlorientiert verwendet werden,
 - > die lokal verankert sind und
 - > die Betätigung für Menschen vor Ort bieten.
 Sie sollten ökologisch, ökonomisch, sozial und kulturell zukunftsfähig sein. GNE können Maschinenringe, Tauschbörsen oder Dorfgemeinschaftshäuser sein, aber auch jeder Verein, jede Genossenschaft, auch nicht eingetragene Organisationen, die diese Kriterien erfüllen.

• Womit befasst sich das Teilprojekt der LASA, die Beschäftigungsforschung?

Die Beschäftigungspotenziale von GNE sind nicht systematisch erfasst. Wir wollen alle in diesen Einrichtungen auftretenden Arbeitsformen - unbezahlte Eigenarbeit, Erwerbsarbeit, ehrenamtliches Engagement, Teilzeitmodelle usw. - ermitteln und untersuchen. Ziel ist es, übertragbare Arbeits-, Finanzierungs- und Rechtsmodelle zu entwickeln.

Rechtsgrundlagen des E-Business

Vertragsrecht - 1. Teil (Vertragsabschluss im Internet)



Folge 2

Durch die Kommerzialisierung des Internets finden zunehmend Geschäftsabschlüsse über dieses Medium statt. Anders als beim Versandhandel können einzelne Waren nicht nur online bestellt, sondern teilweise auch online geliefert werden. Des Weiteren werden auch Dienstleistungen, wie z. B. Datenbanken, Recherche und Beratung, online angeboten. Wer diese Waren- und Dienstleistungen online anbietet oder nutzt, ist gut beraten, auch die rechtlichen Anforderungen und Risiken zu berücksichtigen.

Im ersten Teil werden zunächst das Zustandekommen eines Vertrages sowie die Fehler bei der Datenübermittlung rechtlich erläutert. Im zweiten Teil werden schließlich die Regelungen des Verbraucherrechtsschutzes sowie der digitalen Signatur aufgezeigt.

Angebot und Annahme im Internet

Grundsätzlich kommt ein Vertrag nach den allgemeinen Vorschriften des BGBs durch Angebot und Annahme zustande. Ein Vertragspartner bietet einem anderen den Abschluss eines verbindlichen Vertrags an (§ 145 BGB), dieser nimmt das Angebot an (§ 147 BGB). Sowohl dem Angebot als auch der Annahme liegt eine hinreichend bestimmte 'Willenserklärung' zugrunde, die dem jeweils anderen Teil wirksam zugehen muss.

Ist die Website eines Anbieters ein Angebot?

Im Internet kommt der erste Kontakt zwischen Anbieter und Verbraucher regelmäßig durch den Aufruf der Website zustande. Die Präsentation von Waren und Dienstleistungen im Internet mittels Website stellt noch kein verbindliches Vertragsangebot, sondern lediglich eine 'Aufforderung zur Abgabe eines Angebotes' (invitatio ad offerendum) dar. In diesem Fall würde erst die eigentliche Bestellung der Ware bzw. Dienstleistung durch den Verbraucher ein Angebot darstellen, welches der Anbieter dann annehmen kann. Ein Vertragsabschluss käme dann erst durch die Annahme des Anbieters zustande, indem er die Ware liefert oder die Dienstleistung erbringt.

Die vielfach verwendeten Empfangsbestätigungen über den Eingang der Bestellung können dabei im Allgemeinen noch nicht als Annahme gewertet werden, da diese meist automatisch - durch einen Computer gesteuert - erfolgen.

In Ausnahmefällen kann eine Website dann ein verbindliches Angebot darstellen, wenn der Verbraucher ohne weiteres von der sofortigen Lieferbereitschaft ausgehen oder die Ware bzw. Dienstleistung direkt über das Internet erbracht werden kann, wie dies z. B. online erbrachten Dienstleistungen der Fall ist.

Hier kommt der Vertrag bereits durch die Bestellung zustande.

Zugang des Angebots und der Annahme

Das Zustandekommen des Vertrages erfordert den wirksamen Zugang von Angebot und Annahme bei dem jeweils anderen Vertragspartner. Bei der elektronischen Bestellung einer Ware oder Dienstleistung per E-Mail oder über die 'Antwortseite des Anbieters' liegt nach der herrschenden Meinung eine Willenserklärung unter Abwesenden gemäß § 147 Abs. 2 BGB vor. Die Erklärung gilt danach als zugegangen, sobald mit dem 'Abruf der E-Mail gerechnet werden kann'. Wann mit dem Abruf der E-Mail vom Mailserver des Empfänger-Providers in der Regel gerechnet werden kann, hängt davon ab, ob es sich bei dem Empfänger um eine Privatperson oder um einen Gewerbetreibenden oder Dienstleister handelt. Bei Privatpersonen ist davon auszugehen, dass diese nur sehr sporadisch ihren E-Mail-Eingang prüfen, währenddessen bei einem Gewerbetreibenden bzw. Dienstleister von einem regelmäßigen E-Mail-Abruf auszugehen ist.

Fehler bei der Datenübertragung

Bei der Übertragung von Daten im Internet können Fehler auftreten. Es können z. B. Daten (E-Mails) vollständig verloren gehen oder inhaltlich verfälscht ankommen. In diesen Fällen stellt sich die Frage nach den rechtlichen Folgen: Relativ einfach ist der Fall zu beurteilen, wenn ein Angebot oder eine Annahme per E-Mail den Empfänger gar nicht erreicht. In diesem Fall ist das Angebot oder die Annahme dem anderen Teil nicht wirksam zugegangen mit der Folge, dass kein Vertragsabschluss zustande gekommen ist.

Anders liegt der Fall, wenn das Angebot oder die Annahme den anderen Teil in veränderter Form erreicht, das elektronische Bestellformular z. B. eine andere Bestellnummer oder eine andere Stückzahl als ursprünglich ausweist. In diesen Fällen gelten die allgemeinen Regeln der §§ 119 f. BGB über die 'Anfechtung bei Inhalts- und Erklärungsirrtümern': Die

Erklärung bleibt zum Schutz des Empfängers wirksam, da dieser regelmäßig die Fehlerhaftigkeit nicht erkennen konnte; der Absender selbst kann seine verfälschte Erklärung anfechten, was zur Nichtigkeit der Erklärung führt, sodass ein Vertrag nicht zustande gekommen ist. Der Absender bleibt dem Empfänger gleichwohl nach § 122 BGB zum Schadensersatz verpflichtet. Die praktische Bedeutung dieser Irrtumsanfechtungs-Tatbestände dürfte bei Verbraucherverträgen, die unter den Anwendungsbereich des Fernabsatzgesetzes fallen, allerdings gering sein, da dem Verbraucher dort ein Widerrufs- und Rückgaberecht zusteht (hierzu Näheres im 2. Teil).

Beweislast

Grundsätzlich muss derjenige die tatbestandlichen Voraussetzungen darlegen und beweisen, der sich auf sie zur Begründung seiner Rechtsposition stützt. Dieser Grundsatz gilt auch für im Internet abgegebene Erklärungen. Macht z. B. der Besteller geltend, er habe das Abonnement einer Zeitschrift per E-Mail fristgemäß gekündigt, was vom Verlag bestritten wird, so muss der Besteller den rechtzeitigen Zugang der Kündigung beim Verlag beweisen. Aufgrund der technischen Manipulierbarkeit von nicht verschlüsselten und mit einer digitalen Signatur versehenen E-Mails können diese im Streitfall jedoch nur sehr schwer, z. B. durch Inaugenscheinnahme des E-Mail-Ausdruckes oder durch Zeugenvernehmung, bewiesen werden. Im Prozess unterliegt der Richter dem Grundsatz der 'freien Beweiswürdigung'; d. h. ihm allein obliegt es, die Höhe des Beweiswertes der einzelnen Beweismittel festzulegen. Der Gegner hat in diesen Fällen ein leichtes Spiel, den Beweis zu erschüttern. Daher empfiehlt es sich, bei wirtschaftlich riskanten oder wichtigen Geschäften auf die übliche Schriftform zurückzugreifen oder den Inhalt der E-Mail zu verschlüsseln und digital zu signieren.

*Andrea Brandenburg,
Rechtsanwältin für Multimedia-Recht*

Infos

E-Mail: andrea.brandenburg@dr-erbe.de

Vermittlung durch Dritte:

Kaum Erfolg bei Arbeitslosenhilfeempfängern - Chancen für Zielgruppe durch Job-AQTIV

„Es war eine Fehleinschätzung zu glauben, wir können damit Geld verdienen“, meint Gerhard Weiß von der Berlin-Brandenburgischen Auslandsgesellschaft e. V. Die Gesellschaft versucht seit drei Jahren, im Auftrag des Potsdamer Arbeitsamtes, ArbeitslosenhilfeempfängerInnen zu vermitteln. Ohne Erfolg. Weiß und seine KollegInnen konnten bisher keinen der ihnen anvertrauten Arbeitslosenhilfeempfänger in Arbeit bringen.

Zwar gibt Weiß zu, dass seine Gesellschaft die Vermittlung nur nebenbei betrieben hat. Doch auch die landesweiten Zahlen vermelden kaum Erfolge. Gerade mal 159 ArbeitslosenhilfeempfängerInnen haben mithilfe der rund 60 Träger, die im Land Brandenburg im Auftrag der Arbeitsämter tätig sind, im vergangenen Jahr eine Arbeit gefunden. Dabei standen Ende Dezember rund 1.500 Bewerber auf den Vermittlungslisten dieser Träger. Auch wäre das Programm bei Erfolg für die Träger lukrativ. Bis zu 2.000 Euro gibt es für eine Vermittlung.

„Arbeitslosenhilfebezieher haben in der Regel erhebliche Vermittlungshemmnisse - Alter, Langzeitarbeitslosigkeit, Qualifikationsverluste“, sagt Manfred Kaltenbach vom Arbeitsamt Potsdam. Erschwert wird die Vermittlung noch durch den relativ kleinen Bewerberpool der Träger. „Auch wenn sie freie Stellen akquirieren, fehlt häufig der passende Bewerber“, erklärt er.

Im Arbeitsamtsbezirk Cottbus haben 17 private Vermittler in vier Jahren nur 30 ArbeitslosenhilfebezieherInnen in Arbeit gebracht. Die besten Ergebnisse hatten hier noch die Bildungsträger. „Sie haben Erfahrungen mit der Vermittlung und bringen auch mal einen schwer vermittelbaren Arbeitslosen unter“, sagt Albert Henne vom Arbeitsamt Cottbus.

Job-AQTIV: bessere Bedingungen
Mehr Chancen räumt Henne der Vermittlungsoffensive nach dem Job-AQTIV-Gesetz ein. Hier strebt das Arbeitsamt Cottbus Vermittlungsquoten durch Dritte von bis zu 50 Prozent an. Damit die privaten Vermittler die BewerberInnen qualifiziert betreuen können, führen sie im Arbeitsamtsbezirk Cottbus

vierwöchige Profiling-Maßnahmen mit jeweils 20 TeilnehmerInnen durch. „Die Privaten sollten mindestens 10 der Teilnehmer vermitteln“, fordert Henne.

Anderes Bewerberprofil

Das Teilnehmerprofil verspricht auch bessere Vermittlungsquoten als bei ArbeitslosenhilfeempfängerInnen. „Wir weisen meist Fachkräfte zu“, so Albert Henne. Zusätzlich führen die Vermittler Trainingsmaßnahmen für Nichtfachkräfte durch. Henne räumt auch diesen Bewerbern Vermittlungschancen ein. „Die Träger haben einen größeren Bewerberpool. Das erleichtert die Vermittlung“, erklärt er.

Vermittler sind meist große Träger

Als Vermittler im Sinne des Job-AQTIV-Gesetzes hat das Arbeitsamt Cottbus vor allem Unternehmensberatungen und Bildungsträger verpflichtet. Das Arbeitsamt Potsdam verpflichtet hauptsächlich große Bildungs- und ABM-Träger. Auf Nachfrage sagt Kaltenbach, dass nur ein gewerblicher Träger sich bislang interessiert zeigte, der aber letztlich die Konditionen nicht akzeptieren konnte. Insgesamt werden die Dritten im Arbeitsamtsbezirk Potsdam zukünftig 900 Plätze für Bewerber bereitstellen. Zum Vergleich: Das Arbeitsamt Potsdam mit seinen Nebenstellen hat im Jahr 2001 fast 39.000 Bewerber in Beschäftigung gebracht (nach altem Statistikverfahren, d. R.).

Doch was können private Vermittler angesichts fehlender Stellen in Brandenburg erreichen? Reinhard Müller, Kundenbereichsleiter im Arbeitsamt Potsdam, glaubt, dass freie Stellen schneller besetzt werden können und Arbeitslose schneller in Arbeit kommen. (jac)

Interview mit Manfred Kaltenbach, Arbeitsamt Potsdam

- Seit Januar 1998 versuchen Dritte im Auftrag der Arbeitsämter ArbeitslosenhilfebezieherInnen zu vermitteln. Diese Dritten sind jedoch keine professionellen Vermittler. Warum nicht? Größere, professionelle Träger haben sich für dieses Programm nicht interessiert, obwohl die Vermittlungsprämien attraktiv sind. So tummeln sich hier kleinere ABM- und Bildungsträger, die die Probleme, die es bei der Vermittlung von ArbeitslosenhilfebezieherInnen gibt, nicht ausreichend realistisch eingeschätzt haben.
- Hatten Sie sich hier mehr von der Vermittlung durch Dritte versprochen? Wir hatten große Hoffnungen. Leider ist die Bewerberstruktur der Dritten relativ ungünstig. Mit seiner ausgewogenen Bewerberstruktur kann das Arbeitsamt stärkere und schwächere Bewerber vermitteln, das heißt, habe ich zwei gute Vermittlungen in ein Unternehmen getätigt, kann ich mit dem Arbeitgeber darüber sprechen, einen schwer vermittelbaren Arbeitnehmer einzustellen. Das können unsere Dritten nicht.
- Welche Unterschiede gibt es zur Vermittlungsoffensive im Job-AQTIV-Gesetz? Der Personenkreis ist deutlich erweitert. Wir beziehen die Dritten schon bei Bewerbern mit ein, die einer zusätzlichen, verstärkten Vermittlung bedürfen. Dies kann gleich nach dem ersten Gespräch mit dem Arbeitsamtsberater geschehen.
- Was könnten Dritte besser machen als das Arbeitsamt?

Ich verspreche mir von den Privaten, dass sie ihre guten Kontakte in die Wirtschaft nutzen, unter anderem arbeiten wir mit dem Bildungsträger des Unternehmensverbandes Berlin-Brandenburg zusammen. Zudem glaube ich, dass ein Dritter zumindest in Teilbereichen zielorientierter vorgehen kann, weil seine Aktivitäten weniger von Verwaltungsproblemen behaftet sind. (jac)

Job-AQTIV-Gesetz: Vermittlung durch Dritte

Die regionalen Arbeitsämter handeln die Verträge mit den Dritten frei aus. So können die Vertragskonditionen von Arbeitsamtsbezirk zu Arbeitsamtsbezirk variieren.

Die Profiling-Maßnahmen, die das Ar-

beitsamt Cottbus durchführen lässt, sind unabhängig vom Vermittlungsvertrag mit den Dritten. Das Arbeitsamt Cottbus koppelt lediglich beides, das heißt Profiling-Maßnahme und Vermittlungsauftrag gehen an ein und denselben Träger.

WEBLASA

Ein Beitrag zur E-Government-Initiative der Bundes- und Landesregierung

Als eine der ersten Landesgesellschaften hat die LASA Brandenburg GmbH ein interaktives internetbasiertes Online-Fördermanagementprogramm inklusive der gesetzeskonformen elektronischen Signatur realisiert. Dieses innovative Programm ermöglicht sowohl die papierlose Antragstellung als auch den elektronischen Transport der Bescheide, des Berichtswesens und aller Finanzprozesse.

Darüber hinaus ermöglicht eine Datenbankschnittstelle, dass das LASA Call-Center jederzeit eine aktuelle Information über den Bearbeitungsstand geben kann.

Nach dem erfolgreichen Feldtest im IV. Quartal 2001 wird WEBLASA in Kürze für den allgemeinen Markt freigegeben. Als flankierende Maßnahmen bietet die LASA so genannte Coaching-Tage in Potsdam an, um das sehr benutzerfreundliche Handling in der Praxis kennen zu lernen.

Highway statt Schneckenpost

Da die technischen Voraussetzungen für die Nutzung von WEBLASA in der Regel vorhanden sind (Windows 95 und Internet Explorer 5.0), dürfen wir davon ausgehen, dass bis Ende 2002 80 Prozent der 'Vielfachantragsteller' den interaktiven elektronischen 'Highway' anstelle der 'Schneckenpost' nutzen werden. Neu anzuschaffen ist jedoch die so genannte Smart-Card und das entsprechende Lesegerät, um die elektronische Signatur und die vom Gesetzgeber vorgeschriebene Verschlüsselung von Dateien zu ermöglichen. Zurzeit bieten zwei Unternehmen in Deutschland die zertifizierte qualifizierte E-Signatur an:

- > Telesec (Tochtergesellschaft der Deutschen Telekom AG)
- > Signtrust (Tochtergesellschaft der Deutschen Post AG)

Orientiert auf Dienstleistung

Mit WEBLASA wollen wir zeigen, dass die LASA eine konsequente Bürgerdienstleistungsorientierung vollzogen hat. Denn zukünftig ist vor allem exzellente Beratungsqualität, Informationsoffenheit, Abwicklungsfreundlichkeit und last not least Wirtschaftlichkeit gefragt.

*Kurt Beckers,
Geschäftsführer der
LASA Brandenburg GmbH*

Infos

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

Im Einzelnen beinhaltet WEBLASA folgende Leistungsmodule:

Formulardesign-Modul

- Gestaltung von E-Formularen
- Verknüpfung von Datenfeldern (E-Formulare Verarbeitungsprogramm)

Benutzer-Modul

- Laden der E-Formulare
- Hilfen zum Ausfüllen
- Rechenfunktion für Finanzdaten
- Automatische E-Mail-Adressierung
- Vollständigkeitsprüfung

Signatur-Modul

- Eingabe der elektronischen Signatur
- Verschlüsselung der Dateien
- Kompatibilität zu allen zugelassenen Signaturkarten

Benutzer-Modul

- Trustcenterverbindung zur Überprüfung der Authentizität
- Entschlüsselung
- E-Postfächerzuordnung
- Automatischer Datentransfer von E-Formular zum Verarbeitungsmodul
- Einscannen von Papierdokumenten
- E-Aktenanlage
- E-Registrierung

Verarbeitungs-Modul

- Prüfvorgänge
- Erstellen von Bescheiden und Korrespondenz



E-Postausgangs-Modul

- Automatische Posteingangsbestätigung inkl. Registriernummer per E-Mail
- Übertragung aller E-Bescheide inkl. elektronischer Signatur
- Elektronische Mitzeichnung

Finanz-Modul

- E-Mittelanforderung
- E-Banking
- E-Rückzahlungen
- E-Mittelbindung

Statistik-Modul

- EU-Berichterstattung
- Landesspezifische Auswertungen

Controlling-Modul

- Prüfungsvorgänge
- Erstellen von Bescheiden
- Auswertung von Vor-Ort-Prüfungen

Call-Center-Modul

- Elektronisches Sachstandsblatt für aktuelle Kundeninformationen



Luckenwalde wird URBANer

GI URBAN im Land Brandenburg im Einsatz

Urban Luckenwalde

War URBAN I Großstädten vorbehalten, konnten sich für die neue Förderperiode 2000-2006 Städte mit bis zu 20.000 Einwohnern oder im Ausnahmefall sogar 10.000 Einwohnern bewerben. Luckenwalde ist die einzige Programmstadt in Brandenburg und die einzige Kleinstadt unter den deutschen 'URBAN-Städten'.

Die Bevölkerungsentwicklung zeigt das Problem der Stadt an. Für brandenburgische Kleinstädte außerhalb des engeren Verflechtungsraumes nicht untypisch, ging die Bevölkerung seit der Wende mit anhaltendem Trend von 26.500 auf 22.500 Einwohner zurück. Hauptursache war die nachwendische Deindustrialisierung der einst blühenden Industriestadt, der noch im ersten Viertel des 20. Jahrhunderts eine schnelle Entwicklung zur Großstadt vorausgesagt wurde.

Die Probleme lassen sich in drei Schwerpunkten umreißen:

> Schwache Wirtschaftstätigkeit

Die wirtschaftliche Situation ist durch einen überproportional ausgedünnten Besitz an wertschöpfenden, innovativen Unternehmen, einen instabilen Dienstleistungs- und schrumpfenden Einzelhandelssektor und insgesamt durch eine niedrige Produktivität gekennzeichnet. Dies hat zu einem gravierenden Mangel an Arbeits- und Ausbildungsplätzen und als dessen Folge zu einer hohen Abwanderungsrate junger Kreativkräfte geführt.

> Verstetigung sozialer Konfliktbereiche

Von der zunehmenden Arbeitslosigkeit und der sich strukturell verfestigenden Langzeitarbeitslosigkeit sind besonders Frauen und Jugendliche betroffen. Der starke Bevölkerungsrückgang weist auch auf eine gesunkene Identifikation der Bevölkerung mit ihrer Stadt hin.

> Schwindende städtische Funktionalität und Attraktivität

Die große Zahl von Industriebrachen im Stadtkern, eingebettet in Wohnge-

biete, und der Mangel an nutzerspezifischer wirtschaftsnaher Infrastruktur im Stadtkern haben zu wachsendem Funktions- und Bedeutungsverlust städtischer Kernbereiche geführt. Verfallende stadt- und industriegeschichtlich wertvolle Bausubstanz und mangelhaft gestalteter öffentlicher Raum wirken investitions- und initiativhemmend auf Geldgeber und Bevölkerung. Es fehlt in der Innenstadt an Einkaufs- und Freizeitatmosphäre und Umweltqualität.

Worauf baut URBAN auf?

Wie in ganz Ostdeutschland haben sich in Luckenwalde seit der Wende viele positive Entwicklungen vollzogen. Die Kreisgebietsreform bescherte Luckenwalde ein neues Kreishaus, das unmittelbar im Stadtzentrum auf der Brache einer Hutfabrik errichtet wurde. Viele Investitionen in öffentliche und wirtschaftliche Infrastruktur haben die Lebensqualität der Luckenwalderinnen und Luckenwalder erhöht und bieten Ansatzpunkte für positive Veränderungen.

> Wirtschaft

Wirtschaftliche Neuansätze in traditionellen Branchen können ebenso wie der neu geschaffene Biotechnologiapark von wirtschaftlichen Impulsen aus dem engeren Verflechtungsraum Berlin profitieren. Dafür stehen Humanressourcen mit einem überdurchschnittlichen fachlichen Qualifizierungsniveau zur Verfügung.

> Sozialer und kultureller Bereich

Die Tradition einer fortschrittlichen Industrie- und Gewerbestadt kann als Basis der Wiedergewinnung der städtischen Identität, die Baudenkmale der Moderne und Produktionsgeschichte können als Anziehungspunkt für einen zielgruppenorientierten Tourismus genutzt werden. Überdurchschnittlich viele Kultur- und Bildungseinrichtun-

gen sind ein wichtiger Standortfaktor.

> Stadtentwicklung und Umwelt

Die innerstädtischen Brachflächen, Leerstand und Verdichtungspotenziale sind Ressourcen und Ansatzpunkte für die Entwicklung einer Stadt der kurzen Wege. Die Entwicklungs- und Gestaltungsmöglichkeiten im Nuthe-Grünzug und im Bereich des Stadtparks/Tierparks und ihre Anbindung an die umgebende Natur können die Umwelt- und Aufenthaltsqualität in Luckenwalde nachhaltig verbessern.

Die URBAN-Strategie

Die Entwicklung einer Strategie basiert auf den genannten Stärken und Chancen und bezieht die bisherigen Entwicklungsansätze ein, die die Stadt bereits vorangetrieben hat. Zur Strategie gehören vor allem die Entwicklung eines neuen kommunalen Leitbilds, die Einleitung einer mittelstandsorientierten Wirtschaftsentwicklung, der Ausbau des Biotechnologieparks, die Modernisierung der technischen Infrastruktur, die Stärkung der Innenstadt und der Wohnquartiere und die Verbesserung der Chancengleichheit und des sozialen Zusammenlebens.

Das Programm folgt einem integrierten Ansatz, in dem eine Vielzahl von Akteuren und Betroffenen im Sinne eines vernetzten Handelns mitwirken.

Strategische Ziele des URBAN II-Programms sind:

- > Erhöhung des wirtschaftlichen Wohlstands und Durchbrechen der Abwärtsspirale aus Arbeitslosigkeit und Abwanderung,
- > Wiederherstellung der Identität zwischen Bürgern und Stadt, soziale Eingliederung und Verbesserung der Chancengleichheit,
- > gestalterische Aufwertung und funktionelle Wiederbelebung der historischen Innenstadt sowie Erhalt der historischen Bausubstanz,



Haag, die ehemalige Formdrehteilfabrik verschandelt die Ortsdurchfahrt der B101



Ensemble der Moderne: Friedrich-Ebert-Grundschule mit Stadttheater

- > nachhaltige Verbesserung der Umweltsituation,
- > Aktivierung der Humanressourcen.

Entwicklungsschwerpunkte

1. Schwerpunkt - Wirtschaft stärken
Einleitung neuer wirtschaftlicher und beschäftigungsfördernder Maßnahmen sowie Verbesserung der wirtschaftsnahen Infrastruktur durch:

- > Anpassung der wirtschaftsnahen Infrastruktur: Kernpunkt sind die Revitalisierung der Branchen, die Entwicklung maßgeschneiderter Flächenangebote für lokale KMU und Existenzgründungen zur Komplettierung des Branchenmixes.
- > Stärkung der KMU und Forcieren von Unternehmensgründungen: Ziel ist die Stärkung des ortsansässigen Gewerbes und die Verbesserung der Ausgangsbedingungen für Existenzgründer durch Investitionshilfen, gezielte Beratung und eine Gründungsoffensive sowie die Vernetzung der Unternehmen in den Bereichen Informations- und Umweltmanagement.
- > Konsequente Fortsetzung des Umstrukturierungsprozesses: durch Stärkung zukunftsorientierter Technologien und Unternehmensstrukturen, Schaffung neuer Ausbildungsmöglichkeiten vor allem im Bereich Biotechnologie und aktives Standortmarketing.

2. Schwerpunkt - Wir-Gefühl entwickeln
Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung sowie zur Identitätsbildung und sozialen Integration durch:

- > Aktivierung des historischen Erbes - Verstärkung der Identität: Die Aufarbeitung und Präsentation des historischen Erbes soll gleichermaßen Ausgangspunkt für eine Stärkung des bürgerschaftlichen Selbstbewusstseins und der Identifikation mit der Stadt und für

eine Erhöhung der touristischen Attraktivität der Stadt sein.

- > Förderung des kulturellen Lebens: Ziel ist die Stärkung des sozialen und kulturellen Zusammenhalts durch räumliche Angebote und verstärkte Vernetzung der Aktivitäten der Vereine und Initiativen.
 - > Wiedereingliederung ausgegrenzter Berufsgruppen: Bildungsangebote und Wiedereingliederungshilfen sollen vor allem Frauen, die aus dem Produktionsprozess herausgefallen sind, und Jugendliche ohne Ausbildung Chancen eröffnen, aktiv am produktiven und sozialen Leben der Stadt teilzunehmen.
3. Schwerpunkt - Stadt l(i)ebenswerter machen

Maßnahmen zur Sanierung veralteter Infrastruktur (Stärkung der Stadtstruktur - Verbesserung der Umweltqualität) durch:

- > Branchenentwicklung: Ziel ist es, die Branchen als schweres Entwicklungshemmnis der Stadt abzubauen und durch Entwicklung von Nutzungsvarianten und gezieltes Marketing neuen Nutzungen zuzuführen.
- > Aufwertung der Innenstadt: Grundlage einer Revitalisierung der Luckenwalder Innenstadt ist der Aufbau eines Netzwerks der örtlichen Akteure in Verbindung mit einem Innenstadtmanagement und einer Stärkung der kulturellen und sozialen Angebote vor Ort.
- > Gestaltung des öffentlichen Raums und Verbesserung der Umweltqualität: Im Mittelpunkt dieser Maßnahme stehen die gestalterische, umweltgerechte und nachhaltige Verbesserung der Aufenthaltsqualität.

4. Schwerpunkt sind Maßnahmen zur Information und Bürgerbeteiligung, zum nationalen und internationalen Erfahrungsaustausch und zur Programmumsetzung.

Hoffnungsvolle Entwicklungen neben URBAN

Neben dem URBAN-Programm zeigen sich erste Erfolge aus acht Jahren Stadterneuerung in zwei bahnnahen Sanierungsgebieten. Das Bahnhofsumfeld wird funktionell gestärkt, indem an der Rückseite des Bahnhofs P+R-Anlagen gebaut werden, die Brache des ehemaligen Gaswerkes als Feuerwehrstandort entwickelt wird und der Bahndamm für Fußgänger und Radfahrer durchlässiger gestaltet wird.

Bahnnaher gründerzeitliche Wohnquartiere werden nach und nach verbessert. Außerdem werden wichtige Verbindungsstraßen zwischen Bahn und Stadtzentrum in und außerhalb der Sanierungsgebiete ausgebaut und gestaltet.

Der Netzschluss der Regionalbahnverbindung nach Berlin im Rahmen des Zielnetz-2000-Projekts der Deutschen Bahn ist trotz mehrfacher Verzögerungen im Programmzeitraum zu erwarten, und der Ausbau der Bundesstraße 101, der wichtigsten Verkehrsader Luckenwaldes zum Berliner Ring, ist finanziert, begonnen und die Fertigstellung für 2003 angekündigt.

Das URBAN-Programm und die bereits eingeleiteten infrastrukturellen Entwicklungen berechtigen zu der Hoffnung auf eine Trendwende bzw. Stabilisierung und Konsolidierung der Stadt Luckenwalde als attraktive Kleinstadt vor den Toren Berlins.

*Christian von Faber,
Leiter der Stabsstelle URBAN*

Infos

Stadt Luckenwalde, Stabsstelle URBAN,
Markt 10, 19943 Luckenwalde;
Christian von Faber,
Tel.: (0 33 71) 6 72-2 76, Fax: -3 59,
E-Mail: Urban@Luckenwalde.de

Nachhaltigkeit als Modernisierungsstrategie

Deutscher Entwurf für eine nationale Nachhaltigkeitsstrategie

Auf der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Jahre 1992 in Rio de Janeiro bekannte sich die internationale Staatengemeinschaft zum Leitbild einer nachhaltigen Entwicklung. Spätestens mit dem Vertrag von Amsterdam ist Nachhaltigkeit als ein grundlegendes Prinzip der Gemeinschaftspolitik festgeschrieben. In diesem Kontext legte der 'Staatssekretärsausschuss für Nachhaltige Entwicklung in Deutschland' ('Green Cabinet') Ende Dezember 2001 den Entwurf für eine nationale Nachhaltigkeitsstrategie unter dem Titel 'Perspektiven für Deutschland' vor. Das umfangreiche Papier zeigt Ziele und entsprechende Indikatoren einer nachhaltigen Entwicklung für ein zukunftsfähiges Deutschland im 21. Jahrhundert auf, an denen sich das politische Handeln der Bundesregierung messen lassen will.

Das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung

Grundlage des vorgelegten Konzeptes bildet ein Verständnis von Nachhaltigkeit, das sich nicht, wie vereinzelt noch anzutreffen, auf den ökologischen Aspekt reduziert. Nachhaltiges Handeln müsse darauf gerichtet sein, den nachfolgenden Generationen in Deutschland und in der Welt ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge zu hinterlassen und dabei Umweltsichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen, so die strategische Grundthese.

Hier wird ein Handlungsansatz deutlich, der Fragen der ökologischen Tragfähigkeit nicht losgelöst von Problemen des ökonomischen Wandels und der sozialen Gerechtigkeit betrachtet. Eingeschlossen ist die Position, dass neben den ökologischen Kriterien nach der Belastbarkeit der ökonomischen und sozialen Säulen zu fragen ist.

Auch in diesem Fall kann eine Überschreitung der Grenzen zu hohen Kosten für die Gesellschaft und im Extremfall sogar zum Kollaps führen. Neben der Werteorientierung, also dem normativen Gehalt, besitzt dieser Ansatz demnach auch eine methodische Dimension.

Im Konzept wird beschrieben, von welchen grundlegenden Koordinaten sich nachhaltiges Handeln in Deutschland leiten lassen sollte.

Vier Pfeiler markieren das Grundgerüst und stellen den Anspruch der Nachhaltigkeit in ein herausforderndes Verhältnis zur Realpolitik.

Sparsamer Umgang mit natürlichen Ressourcen

Bezüglich der Generationengerechtigkeit gehört der sparsame Umgang mit den natürlichen Ressourcen zu den wichtigsten Handlungsmaximen. Hier sei ein Quantensprung bei der Energie- und Ressourceneffizienz notwendig. Der angesprochene Interessenausgleich zwischen den Generationen tangiere neben dem Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen z. B. die Probleme der Staatsverschuldung, der Rentenreform oder auch der Kosten des Gesundheitswesens.

Prioritäre Handlungsfelder

1. Energie effizient nutzen - Klima wirksam schützen (Drehbuch für eine zukünftige Energiepolitik)
2. Mobilität sichern - Umwelt schonen (Fahrplan für neue Wege)
3. Gesund produzieren - gesund ernähren (Verbraucher als Motor für Strukturwandel)
4. Demografischen Wandel gestalten (Neuer Übergang in den dritten Lebensabschnitt)
5. Alte Strukturen verändern - neue Ideen entwickeln (Bildungsoffensive und Hochschulreform)
6. Innovative Unternehmen - erfolgreiche Wirtschaft (Innovation als Motor der Nachhaltigkeit)
7. Flächeninanspruchnahme vermindern (Nachhaltige Siedlungsentwicklung fördern)
8. Global Verantwortung übernehmen (Armutsbekämpfung und fairer Handel)

Lebensqualität beinhalte eine intakte Umwelt ebenso wie gute Schulen, eine lebenswerte, sichere Stadt mit vielfältigen kulturellen Angeboten, Möglichkeiten zur Erwerbsarbeit und Chancen für unternehmerische Initiative. Bestandteil sei auch eine neue Agrarpolitik, die den Verbraucherschutz ernst nehme.

Sozialer Zusammenhalt orientiert darauf, den wirtschaftlichen Strukturwandel so zu gestalten, dass die soziale Teilhabe an dessen Chancen gewährleistet wird.

Bewusst sei der Spaltung der Gesellschaft in Gewinner und Verlierer entgegenzuwirken. Angesprochen sind der Kampf gegen Arbeitslosigkeit und Maßnahmen zur Förderung lebenslangen Lernens. Sozialer Zusammenhalt gestalte sich aber nicht nur mittels funktionierender sozialer Sicherungssysteme, auch Maßnahmen gegen die Ausgrenzung bestimmter Bevölkerungsgruppen finden hier ihren Platz.

Internationale Verantwortung richtet politisches Handeln auf die Verstärkung der humanitären Hilfe, die Intensivierung der Entwicklungszusammenarbeit und den globalen Umweltschutz, einschließlich der internationalen Sicherheit. Das Konzept geht davon aus, dass wirtschaftliche Entwicklung und Armutsbekämpfung nur gelingen können, wenn die Industrieländer den Entwicklungsländern ihre Märkte öffnen und ihnen faire Handelschancen einräumen.

Prioritäre Handlungsfelder

Die Bundesregierung hebt acht prioritäre Handlungsfelder heraus, über die wesentliche Orientierungen für eine nachhaltige Entwicklung des Landes erfolgen sollen, und die die entwickelten Nachhaltigkeitsgrundsätze konkret und handlungsrelevant machen (siehe Infokasten).

Im Arbeitsprogramm zur Gestaltung dieser Handlungsfelder wird deutlich, dass auch diese Konzeption als Prozess zu begreifen ist. Zunächst sind lediglich für die ersten drei Schwerpunkte Ziele und konkrete Maßnahmen erarbeitet worden. Auf diese Bereiche legt die Bundesregierung auch die Prioritäten bei der Umsetzung der Nachhaltigkeitsstrategie in der gegenwärtigen Legislaturperiode. Für die anderen Handlungsfelder wird im vorliegenden Entwurf ein allgemeines Programm für die nächsten Jahre konturiert, ohne konkret die erforderlichen Schritte zur Realisierung aufzuzeigen.



In der Orientierung der deutschen Wirtschaft am Leitbild der Nachhaltigkeit wird eine zentrale Chance für den langfristigen Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit gesehen. So sichern z. B. innovative Lösungen im Bereich Energie- und Ressourceneffizienz eine hohe Wertschöpfung, stärken die Wettbewerbsposition und damit die Beschäftigung.

Als ein Mittel zur Durchsetzung der angestrebten Resultate schlagen die Autoren ein Managementkonzept vor, das Managementregeln, Ziele und Indikatoren sowie das kontinuierliche Monitoring zur Erfolgskontrolle beinhaltet. So zeigt der Entwurf 21 Indikatoren auf, die Kriterien nachhaltigen Handelns sein sollen. Diese Indikatoren sind äußerst differenziert. Neben der Energie- und Rohstoffintensität, der Zunahme der Siedlungs- und Verkehrsflächen werden z. B. die privaten und öffentlichen Ausgaben für Forschung und Entwicklung, die Ausbildungsabschlüsse der 25-Jährigen, die Zahl der Studienanfänger, Ganztagsbetreuungangebote für Kinder oder nicht zuletzt die Erwerbslosenquote Aufschluss über den Entwicklungsstand nachhaltigen Handelns geben.

Innovationspotenziale erschließen
Die Bundesregierung ist sich darüber im Klaren, dass sich die Nachhaltigkeitskonzeption gleichzeitig als Modernisierungsstrategie beweisen und Innovationspotenziale erschließen helfen muss. Die gesetzten Ziele sind nur durch technische und gesellschaftliche Innovationen zu realisieren. Dabei geht es vorrangig um Projekte, die ökonomische, ökologische und soziale Belange optimieren.

Moderne Arbeitsbeziehungen werden unterstützt

Neben der Förderung der 'technikorientierten' Innovationen soll gleichzeitig die Erforschung und Durchsetzung von modernen Arbeitsbeziehungen unterstützt werden. Ziel ist es, die Ressource Arbeit sowohl aus der Sicht des Unternehmens als auch der Mitarbeiter möglichst optimal zu nutzen.

Nachhaltigkeit als gestalterische Aufgabe zu verstehen, impliziert, nicht nur auf den Staat in seiner impulsgebenden und Rahmenbedingungen setzenden Funktion zu bauen. Die Möglichkeiten nachhaltiger Entwicklung eröffnen sich nur durch das Handeln der verschiedenen Akteure. Sie sind eng verbunden mit Lebensstilen, kulturellen Leitbildern, Konsumverhalten und Arbeitsweisen.

Die Bundesregierung wird ihre Nachhaltigkeitsstrategie auf dem 'Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung' im September 2002 in Johannesburg der internationalen Gemeinschaft vorlegen.

Dr. Karin Rau

Infos

Der Gesamtentwurf der 'Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie' steht im Internet unter: www.bundesregierung.de/Anlage14290/Entwurf_-_komplett.pdf

Menschen mit Behinderungen - europäisches Jahr

Mit dem Beschluss 2001/903/EG, veröffentlicht im Allgemeinen Amtsblatt L 335 vom 19. Dezember 2001, hat der Rat der Europäischen Union das Jahr 2003 zum europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen erklärt. Es soll insbesondere zur Sensibilisierung für das Recht der Behinderten auf Schutz vor Diskriminierung sowie auf umfassende und gleichberechtigte Ausübung ihrer Rechte beitragen.

Weitere Ziele sind:

- > den Erfahrungsaustausch über beispielhafte Verfahren und wirksame Strategien zu intensivieren,
- > die Zusammenarbeit aller Beteiligten (vor allem der Behinderten und ihrer Angehörigen, der Entscheidungsträger in den Verwaltungen, der Sozialpartner, Nichtregierungsorganisationen, Sozialdienste und gemeinnützigen Organisationen) zu stärken,
- > die Kommunikation über Behinderungen zu verbessern,
- > eine positive Darstellung der Menschen mit Behinderungen zu fördern
- > und besondere Aufmerksamkeit auf das Recht behinderter Kinder und Jugendlicher auf Gleichbehandlung im Bildungsbereich zu lenken.

Folgenden Aktivitäten sollen dazu u. a. unternommen werden: Treffen und Veranstaltungen, Informations- und Förderkampagnen in allen EU-Staaten, Verleihung von Preisen und Durchführung von Wettbewerben, Erhebungen und Studien.

Insgesamt stellt die Europäische Union dafür 12 Mio. Euro zur Verfügung. Einen Großteil erhalten die Mitgliedstaaten in Form von Globalzuschüssen, aus denen sie dann Aktivitäten auf transnationaler, nationaler, regionaler oder lokaler Ebene fördern können. Außerdem wird in jedem Mitgliedstaat eine nationale Koordinierungsstelle eingerichtet.

Klaus Annus-Simons

Infos

- Ansprechpartner in Brüssel: EU-Kommission, GD Beschäftigung u. soziale Angelegenheiten, Referat 'Integration von Menschen mit Behinderungen', Brendan Sinnott (Referatsleiter), Tel.: (00 32-2) 2 95 50 39, E-Mail: empl-pwd-info@cec.eu.int
- Ansprechpartner in Deutschland: Dr. Hartmut Haines, Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Referat Va 1, Tel.: (0 30) 20 07-27 52, E-Mail: ha.haines@bma.bund.de

Übersicht zu aktuellen EU-Förderprogrammen:

Konditionen - Antragsverfahren - Ansprechpartner - Fristen

Die derzeitige EU-Förderperiode begann zwar im Jahr 2000, doch bis die verschiedenen Programme auf nationaler Ebene umgesetzt wurden, ist einige Zeit ins Land gegangen. Endlich stehen nun auch für die letzten Programme die Förderbedingungen fest. In der nachfolgenden Übersicht wollen wir die wichtigsten EU-Programme vorstellen und über ihre Förderkonditionen, das Antragsverfahren, die Kontaktstellen und Fristen informieren. (em)

Programm	Zielgruppe/ Förderbereich	Antragsverfahren/ Auflagen	Kontakt/ Informationen
EQUAL Beschäftigungspolitik	Juristische Personen/ Entwicklung von europäischen Partnerschaften zur Erarbeitung neuer Methoden, um Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt entgegenzuwirken	EQUAL wird in drei Aktionsphasen umgesetzt: 1. Vereinbarung der transnationalen Zusammenarbeit, 2. Realisierung der Arbeitsprogramme, 3. Verbreitung beispielhafter Lösungen	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Tel.: (0 18 88) 5 27 25 82 Weitere Infos: www.bma.bund.de/esf/initiativen.asp
LIFE III Umwelt und Natur	KMU, Hochschulen, Vereine, Verbände/ Naturschutzvorhaben, Demonstrationsvorhaben für die nachhaltige Entwicklung und Bewirtschaftung von Flächen und Gewässern	Zur Antragseinreichung in den Bereichen Umwelt/Natur sind jährliche Aufrufe vorgesehen (in der Regel August/September).	MLUR, Bereich Umwelt, Tel.: (03 31) 8 66-73 17; Bereich Natur, Tel.: -70 93 Weitere Infos: http://europa.eu.int/comm/life/life3.htm
SOKRATES Bildungspolitik	Akteure im Bildungsbereich/ SOKRATES enthält 8 Aktionsbereiche: u. a. Comenius (Schulbildung), Grundtvig (Erwachsenenbildung und andere Bildungswege), Minerva (IuK-Technologien im Bildungswesen)	Für die unterschiedlichen Aktionsbereiche sind in Deutschland unterschiedliche nationale Unterstützungstellen zuständig.	Weitere Infos: www.socrates-leonardo.de ; http://europa.eu.int/comm/education/socrates_de.html
LEONARDO DA VINCI Berufsbildungspolitik	Akteure im Berufsbildungsbereich/ LEONARDO DA VINCI enthält 5 Aktionsprogramme: u. a. Mobilität, Pilotprojekte, Sprachkompetenz, Transnationale Netze	Zur Antragseinreichung sind Aufrufe in den Jahren 2000 - 2002, 2003 - 2004 und 2005 - 2006 vorgesehen.	Nationale Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB), Tel.: (02 28) 1 07-16 08 Weitere Infos: www.socrates-leonardo.de ; http://europa.eu.int/comm/education/leonardo_de.html
INTERREG III Transeuropäische Zusammenarbeit	Grenzübergreifende bzw. transnationale tätige Akteure Es gibt für INTERREG III drei Ausrichtungen: Förderung der integrierten Regionalentwicklung, Beitrag zur EU-Integration, Verbesserung der interregionalen Zusammenarbeit	Es sind nur solche Maßnahmen förderfähig, die in zwei oder mehreren Mitgliedstaaten bzw. Drittländern durchgeführt werden. Die Projektanträge müssen über die Euroregionen eingereicht werden.	Ministerium für Wirtschaft, Tel.: (03 31) 8 66-15 75 Weitere Infos: Euroregion POMERANIA, Tel.: (03 97 54) 20 58-0; Euroregion VIADRINA, Tel.: (03 35) 6 65 94-0; Euroregion SPREE-NEISSE-BOBER, Tel.: (0 35 61) 31 33
Innovative Maßnahmen nach Artikel 6 ESF	Akteure im Beschäftigungssektor/ Maßnahmen, die neue Ansätze in der Arbeitsmarktpolitik fördern und Beispiele vorbildlicher Praktiken aufzeigen	Die thematischen Schwerpunkte und konkreten Förderkonditionen werden von der Kommission in (mehrjährigen) Aufrufen neu bestimmt. Die Antragstellung erfolgt anhand der 'Aufforderungen zur Einreichung von Projektvorschlägen', zu denen die Kommission selbst aufruft. Hier werden auch die speziellen Förderbedingungen und Termine festgelegt.	Antragsformulare, Leitfaden, aktuelle Aufrufe und weitere Infos: www.europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/tender_de.htm

Jeder Zweite sucht intensiv einen Job

Ergebnisse der IAB-Befragung von 20.000 Erwerbslosen

Etwa 60 Prozent der Arbeitslosen sind für einen neuen Job „unmittelbar verfügbar“. Ein Fünftel kann wohl „als nur noch schwer aktivierbar bezeichnet“ werden - dazu gehören vor allem ältere Menschen. Ein weiteres Fünftel hat nach längerer Erwerbslosigkeit bei seiner Suche bereits resigniert. Besonders „für diese Gruppe besteht Beratungs- und Aktivierungsbedarf“ durch die Arbeitsämter. Zu diesem Ergebnis gelangt das Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auf Grund einer Befragung von 20.000 Erwerbslosen, die die ‘Drückeberger-Debatte’ versachlichen soll.

Um die Nähe von Arbeitslosen zum Arbeitsmarkt einzuschätzen, wurden in der Befragung zwei Dimensionen untersucht: Eine davon ist die Motivation für eine Arbeitslosenmeldung. Demnach sind von den Befragten

- > 35 Prozent als ‘vermittlungsorientiert’ einzustufen - diese Gruppe hofft stark auf die Vermittlung durch die Behörde;
- > 21 Prozent als ‘überbrückungsorientiert’ zu bezeichnen - für sie ist die Jobsuche nur eine vorübergehende Phase, deren Ende abzusehen ist;
- > 15 Prozent, die sich am Übergang vom Erwerbsleben in die Rente befinden;
- > 18 Prozent, die vor allem sozialrechtliche Motive für ihre Meldung nennen - dazu gehören viele Empfänger von Sozialhilfe, deren Leistung ohne Arbeitsanmeldung sonst gestrichen würde.

sen Zahlen sei nicht auf einen erheblichen Anteil von Drückebergern unter den Arbeitslosen zu schließen, denn es dürfe bei der Intensität der Jobsuche nicht übersehen werden, dass neben den eigenen Aktivitäten noch weitere Faktoren die Arbeitssuche beeinflussen.

Chancenverteilung in Ost- und Westdeutschland unterschiedlich

So seien die Chancen von Arbeitslosen auf einen Arbeitsplatz im Osten viel schlechter als im Westen. Während im Westen fast zwei Drittel der Erwerbslosen eine Beschäftigung am ersten Arbeitsmarkt aufnehmen, sind dies im Osten nur etwas mehr als die Hälfte (vgl. Grafik). Dafür ist der Anteil derjenigen, die eine geförderte Beschäftigung aufnehmen, im Osten um das 5,5-fache höher als im Westen.

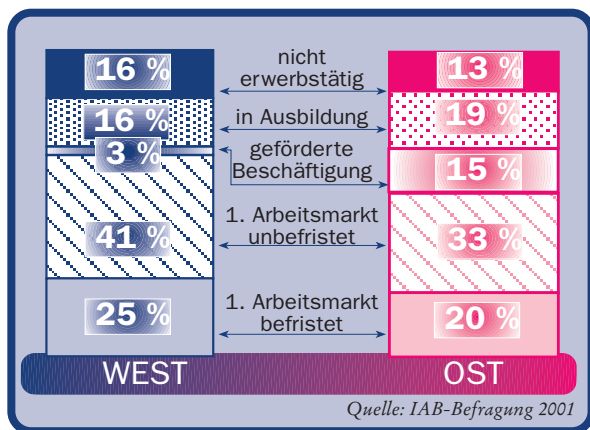
Neben der örtlichen Arbeitsmarktlage haben noch weitere Faktoren erheblichen Einfluss auf die Übergangschancen der Arbeitslosen. Dazu gehören die Dauer der Arbeitslosigkeit, das Alter, das Geschlecht, die Staatsangehörigkeit, Ausbildung und Gesundheit.

Das Zusammentreffen mehrerer Negativfaktoren führt schnell zu Konstellationen, die eine Eingliederung schwierig machen. Auch ein hohes Engagement der Arbeitslosen bei der Stellensuche kann dies oft nicht kompensieren.

In Ostdeutschland, wo die Situation auf dem Arbeitsmarkt besonders angespannt ist, führt dies dazu, dass vor allem Frauen und Ausländer oder auch Arbeitslose mit gesundheitlichen Einschränkungen noch schlechtere Chancen haben als in Westdeutschland. (em)

Quelle

IAB-Kurzberichte Nr. 1, Nr. 2 vom 21. Januar 2002. (Die Untersuchung ist im Internet einzusehen: www.iab.de)



Erwerbsstatus nach der Arbeitslosigkeit im West/Ost-Vergleich

Die zweite Dimension betraf das Engagement bei der Jobsuche. Die Hälfte der Befragten sucht danach mit ‘hoher Aktivität’, 20 Prozent mit mittlerer und zwei Prozent mit geringer Intensität. Fünf Prozent haben bereits eine Stelle gefunden und warten nur auf den Start. 15 Prozent suchen nicht mehr, weil sie vor der Rente stehen, und der Rest nennt andere Gründe (z. B. Erziehungsurlaub und Krankheit) für die Passivität.

Das IAB warnt in seiner Untersuchung vor voreiligen Schlüssen: Aus die-

Leseticker + + +

+ + + Statistisches Jahrbuch 2001 für das Land Brandenburg

Bereits in der 11. Auflage gibt der Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (LDS) das Statistische Jahrbuch heraus. Mit seinem breit gefächerten Datenmaterial bietet auch diese Ausgabe wieder eine informative Übersicht über die Verhältnisse, Strukturen und Entwicklungen für nahezu sämtliche Lebensbereiche im Land Brandenburg.

Bestellungen

LDS, Dortustr. 46, 14467 Potsdam;
 Fax: (03 31) 3 94 18,
 E-Mail: info@lds.brandenburg.de
 (Das Jahrbuch kostet als Buch oder CD einzeln jeweils 20 Euro, zusammen 30 Euro.)

+ + + Handbuch über Eingliederungsstrategien von Arbeitslosen

Die Eingliederung von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt ist eine Aufgabe, die zunehmend anspruchsvoller und komplexer wird: Die traditionellen Instrumente und Maßnahmen reichen oft nicht mehr aus. Aussichtsreichere Wiedereingliederungsperspektiven eröffnen passgenaue, aufeinander abgestimmte Beratungs- und Integrationshilfen. In dem ‘Handbuch Beratung und Integration’ werden hierzu erfolgreiche Konzepte erläutert und ausgewählte Beispiele aus der Praxis vorgestellt.

Bibliographische Angaben

Bertelsmann-Stiftung, Bundesanstalt für Arbeit, Deutscher Landkreistag u. a. (Hrsg.): Handbuch Beratung und Integration. Gütersloh 2002, ISBN 3-89204-592-5, Preis: 13 Euro

+ + + Überblick zur geschlechtsspezifischen Erwerbssituation in Europa

Die deutliche Anhebung des Bildungsniveaus und der Erwerbsarbeit von Frauen sowie gesetzliche Regelungen zur Gleichstellung von Männern und Frauen haben die Arbeitswelt in den letzten dreißig Jahren grundlegend verändert. Doch wie die Publikation ‘Frauenarbeit - Männerarbeit. Neue Muster der Ungleichheit auf dem europäischen Arbeitsmarkt’ aufzeigt, ist eine wirkliche Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt noch nicht erreicht. Nach wie vor sind die Berufs- und Lebenschancen von Frauen und Männern ungleich - so das Ergebnis des vergleichenden Überblicks über die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsituation in Europa.

Bibliographische Angaben

Beate Kraus/Margaret Maruani (Hrsg.): Frauenarbeit - Männerarbeit. Frankfurt/Main 2001, ISBN 3-593-36391-7, Preis: 39,90 Euro

Arbeitsmarktgespräche 2002

Kontinuität der Landesförderung - verstärkte Vermittlung auch durch Träger

Die Marschrichtung ist bekannt: Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt ist Schwerpunkt des neuen Job-AQTIV-Gesetzes und war auch Thema auf den diesjährigen Brandenburger Arbeitsmarktgesprächen. Während die ArbeitsamtsvertreterInnen in den Gesprächen auf die neue Richtung einstimmten, unterstrich Thomas Wentz vom Brandenburger Arbeitsministerium, dass in der Landesförderung die Kontinuität überwiegt.

So hätten die Förderschwerpunkte im 'Landesprogramm Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) sich nicht geändert und es stünde im Jahr 2002 etwa genauso viel Geld für die Programme des LAPROs zur Verfügung wie im vergangenen Jahr, so Wentz. Änderungen gab es indes bei einzelnen Richtlinien (siehe Kasten rechts). Wentz hob hervor, dass die LASA Brandenburg GmbH im vergangenen Jahr ganzjährig bewilligungsfähig gewesen ist und „an der einen oder anderen Stelle noch etwas Spielraum gewesen wäre“, so Wentz. Er forderte die Träger auf, in diesem Jahr die Fördermittel auszuschöpfen und gute Projekte durchzuführen, die Werbung für die Arbeitsmarktpolitik machen können.

Vermittlung auch durch Träger

Das Job-AQTIV-Gesetz nimmt bei der Vermittlung auch Träger arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen stärker in die Pflicht. So sind Bildungsträger laut Job-AQTIV-Gesetz verpflichtet, sich um die Vermittlung ihrer TeilnehmerInnen zu bemühen. Sie bekommen bei einer erfolgreichen Vermittlung keine Prämie, es ist aber mit dem Arbeitsamt ein Nachteilsausgleich bei Vermittlung aus einer Maßnahme heraus verhandelbar. Träger von Beschäftigungsmaßnahmen können vom Arbeitsamt zur Vermittlungstätigkeit für die TeilnehmerInnen beauftragt werden. Hier gibt es Vermittlungsprämien.

Auch die Eingliederungsvereinbarungen zwischen Arbeitsämtern und Arbeitslosen werden Auswirkungen auf die Anerkennung von Maßnahmen haben, so Müller. Die BeraterInnen der Arbeitsämter beurteilen die Maßnahmen danach, was in den Eingliederungsvereinbarungen als sinnvoll angesehen wird.

Für das Arbeitsamt Eberswalde erklärte Uwe Minta, dass bei klassischen Beschäftigungsmaßnahmen Vergabe-Maßnahmen absoluten Vorrang hätten, bei denen Kommunen Trägerverantwortung übernehmen.

Konrad Tack, Arbeitsamt Frankfurt (Oder), betonte, dass passgenauere Vermittlungskonzepte sowie betriebsnähere Weiterbildungsangebote Prämissen für

die Beratungsleistungen des Arbeitsamtes und die Zusammenarbeit mit beauftragten Partnern, den 'Dritten', seien. In seinem Bereich wird demnächst ein Modell zur vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung erprobt.

LASA: Antragstellung per Internet

Vor einem Jahr hatte Kurt Beckers, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, es angekündigt: Bald werde es möglich sein, bei der LASA die Anträge per Internet zu stellen. Jetzt, nach dem Probelauf von WEBLASA, bei dem die 'Kinderkrankheiten' der neuen Software beseitigt wurden, wird es demnächst für alle KundInnen möglich sein, ihre Anträge papierlos in die LASA zu schicken. Das neue Verfahren werde die Antragstellung für alle Beteiligten einfacher und schneller machen, versprach Beckers.

Gender Mainstreaming

Neu in diesem Jahr bei den Arbeitsmarktgesprächen war, dass neben dem klassischen Einstimmen auf kommende Förderschwerpunkte ein weiteres Thema - Gender Mainstreaming - diskutiert wurde. Für das MASGF wies Petra Stiehl auf die Bedeutung dieses Ansatzes als beschäftigungspolitische Querschnittsaufgabe hin. Gender Mainstreaming als Doppelstrategie zielt auf die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie auf die Förderung von Frauen und den Abbau von benachteiligenden Faktoren. Für die Umsetzung bedeute dies, mit Beginn der Konzipierung von Fördermaßnahmen zu hinterfragen, inwieweit Frauen und Männer an der Maßnahme partizipieren und wie ihre Bedarfe im Sinne der Chancengleichheit positiv berücksichtigt werden können. „Es wird ein langer Prozess sein, Gender Mainstreaming in der Landespolitik zu verankern“, sagte sie. Stiehl betonte, dass es für Beschäftigungs- und Bildungsträger unumgänglich sei, Gender-Aspekte in ihren Maßnahmen zu verankern. Das MASGF selbst wird pro Abteilung ein Gender-Modell-Projekt durchführen, um weitere Erfahrungen mit der Umsetzung zu sammeln. (jac)

Kontinuität in der Landesförderung - mit kleinen Änderungen:

- Die Richtlinie BAB 1, 'Förderung betrieblicher Ausbildungsplätze im Land Brandenburg' endet am 30. Juni 2002. Die 'Pro-Kopf-Prämien-Förderung' betrieblicher Ausbildungsplätze hat im Gesamtergebnis nicht zu einer Erhöhung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebotes geführt. Deshalb haben sich die neuen Bundesländer gemeinsam mit den zuständigen Stellen in Übereinstimmung mit den Ergebnissen des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit verständigt, mit dem Jahr 2002 diese Förderungen einzustellen.

- INT 7 'Gemeinsame Richtlinie':
 - > Jugendhilfe: Nachdem geklärt ist, welche kommunalen Stellen jeweils die nationale Kofinanzierung erbringen, sind im Jahr 2002 wieder Maßnahmezeiträume zu erwarten, die das Kalenderjahr überschreiten.
 - > Breitensport: Zum Jahreswechsel ist ein neues Verfahren in Kraft getreten. Danach erfolgt die Mittelbereitstellung ausschließlich durch die LASA.
 - > Zukunft im Stadtteil (ZiS 2000): Die Richtlinie wird geöffnet, es können auch Maßnahmen gefördert werden, die nicht in ZiS-Gebieten laufen.
 - > Sonderkontingent: Auch in diesem Jahr wird das MASGF ein Sonderkontingent für strukturwirksame SAM bereitstellen. Da entsprechende Projekte längstens bis zum 28. Februar 2003 gefördert werden können, sollten Anträge frühzeitig vorbereitet werden.

- INT 8 'ABM - fachliche Anleitung': Bei der fachlichen Anleitung werden keine Beträge mehr gefördert, die unter der Bagatellgrenze von 1.500 Euro liegen.

- INT 2 'Förderung der Arbeitsaufnahme von allein Erziehenden': Die Richtlinie ist ausgelaufen und wird nicht mehr verlängert.

Das LAPRO im Internet

Das LAPRO finden Sie im Internet unter:

- www.brandenburg.de, anklicken: 'Leben und Arbeiten', 'Arbeit', 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg'
- www.lasa-brandenburg.de, 'Förderprogramme' bzw. 'Antragsformulare' anklicken.

18. März, Potsdam

2. Arbeitsmarktpolitischer Tag - Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung; die Teilnahme ist kostenfrei; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30-31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, Fax: 2 80 33 56, E-Mail: potsdam@fes.de

18. - 19. März, Köln

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

20. - 21. März, Berlin

Finanzcontrolling als aktuelle Aufgabe - Instrumente des operativen und strategischen Controllings; Gebühr: 260 Euro; Paritätische Bundesakademie (Paritätische Akademie Berlin gGmbH), Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 04 95-0, Fax: -29, E-Mail: paritaetische@akademie.org

20. - 21. März, Berlin

Moderationstraining - Grundlagen; Gebühr: 240 Euro; Paritätische Bundesakademie (Paritätische Akademie Berlin gGmbH), Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 04 95-0, Fax: -29, E-Mail: paritaetische@akademie.org

25. - 29. März, Berlin

Qualitätsmanagement - Verantwortung der Leitung; Gebühr: 850 Euro; Paritätische Bundesakademie (Paritätische Akademie Berlin gGmbH), Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 04 95-0, Fax: -29, E-Mail: paritaetische@akademie.org

8. April, Potsdam

Umsatzsteuer trotz Steuerbegünstigung durch die Gemeinnützigkeit; Anmeldung bis 11. März; Gebühr: 100 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7

8. - 10. April, Berlin

Tourismusförderung der Landkreise; *Anmeldung bis 18. März*; Gebühr: 130 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin, Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

9. April, Köln

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

15. - 17. April, Berlin

Change Management - Veränderungsmanagement professionell handhaben; *Anmeldung bis 15. März*; Gebühr: 340 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

17. - 19. April, Berlin

Praxisorientierte Einführung in die doppelte kaufmännische Buchführung für kleine Vereine der sozialen Arbeit; *Anmeldung bis 17. März*; Gebühr: 330 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

22. - 24. April, Luckenwalde

Nachhaltige Infrastrukturmaßnahmen im Fahrrad- und Skatetourismus; *Anmeldung bis 28. März*; Gebühr: 130 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin, Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

22. - 24. April, Berlin

Der Jahresabschluss bei gemeinnützigen Einrichtungen und Vereinen sowie gGmbHs; *Anmeldung bis 22. März*; Gebühr: 390 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

24. April, Berlin

Schöpfen aus Brüsseler Töpfen - Projektmittel der EU; *Anmeldung bis 8. April*; Gebühr: 80 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

25. April, Berlin

Management transnationaler Projekte; Seminar für ProjektleiterInnen; *Anmeldung bis 8. April*; Gebühr: 80 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

Förderprogrammübersicht

Förderprogramme für ExistenzgründerInnen, kleine & mittlere Unternehmen sowie EU-Projekte finden Sie in der LASA-Förderprogrammübersicht. Hier erhalten Sie in aktueller Fassung Informationen zu

- > Eigenkapital
- > Fremdkapital
- > Bürgschaften
- > Lohnkostenzuschüssen
- > Frauenförderung
- > Qualifizierung
- > Projektförderung
- > Investitionsförderung
- > Starthilfen und Beratung
- > Technologieförderung
- > Umweltschutz
- > Sonderprogrammen
- > EU-Programmen

Die rund 80 Förderprogramme in der Übersicht werden monatlich aktualisiert. Auf einen Blick können Sie Förderkonditionen, Zielgruppen, Antragsverfahren und Kontakte der einzelnen Programme ersehen. Die LASA-Förderprogrammübersicht kann bei der LASA als Einzelheft oder im Abonnement bestellt werden. Das Abonnement kostet 29 Euro im Jahr, das Einzelheft 3,25 Euro.

Bestellung

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Gabi Röhr, Tel.: (03 31) 60 02-3 57, Fax: -4 00, E-Mail: gabi.roehr@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de/html/foerdpro.htm

325-Euro-Regelung

Die Broschüre des Bundesarbeitsministeriums informiert über die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung. Zur Illustration sind Beispiele und eine Tabelle über die Auswirkungen der Neuregelung hinzugefügt.

Speziell für 325-Euro-Jobs gibt es jetzt eine Vermittlungsbörse bei der Bundesanstalt für Arbeit. Über das Menü 'Markt' kommen Suchende und Anbieter auf die neue 'Jobvermittlungsbörse - Ihr Angebot für Nebenbeschäftigungen'. Stellenangebote können selbstständig platziert und verwaltet werden.

Infos/Bestellung

Broschüre:

- www.bma.bund.de
Anklicken: Publikationen - Broschüren/Berichte - Arbeitsmarkt
- Vermittlungsbörse Arbeitsamt:
www.arbeitsamt.de/hst/markt/index.html

Impressum

BRANDaktuell



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
Brandenburg GmbH, Nummer 3/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,

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

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds
Redaktionsschluss für Nr. 4/2002: 22. März 2002

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

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