

BRANDaktuell



ANGEBRACHT
Arbeitsmarktreform
gegen Langzeit-
arbeitslosigkeit
Seiten 4 - 13

ANGEFANGEN
Jobrotation fasst
Fuß im Land
Brandenburg
Seite 14

ANGEMESSEN
Für junge Frauen -
die 13. INNOPUNKT-
Kampagne startet
Seite 16

ANGEDACHT
Neues EU-Programm
für Beschäftigung -
PROGRESS
Seite 22

ANGESPROCHEN
Für eine moderne
Kommunikation im
Land Brandenburg
Seiten 26 - 27

Ins Rollen gebracht - Modernisierung der
Arbeitsvermittlung für Langzeitarbeitslose

Titelthema

4 - 13

- Interview mit Dagmar Ziegler, Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Familie
- Interview mit Rolf Seutemann, Direktor der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg
- Zwei Verwaltungen - eine ARGE
- Der Landkreis Oberhavel hat optiert
- Die BAS betreut in der Stadt Brandenburg 114 Ein-Euro-Jobber
- Ein klares 'Ja' für Ein-Euro-Jobs
- Ein neues Förderinstrument für Beschäftigung
- Alte Aufgaben in neuen Strukturen
- Hartz IV in Brandenburg
- ALG II: Das Know-how der VC-Teams nutzen

Förderinformationen

14 - 17

- Jobrotation: Lernen durch Vertretung
- „Das Gute ist vor allem, dass ich nicht arbeitslos bin“
- Gestartet: 13. INNOPUNKT-Kampagne
- Fördernachrichten

EU-Bulletin

18 - 25

- Deutsch-polnische Zusammenarbeit in den Grenzregionen
- Hartz und Europa
- PROGRESS - Neues Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität
- Enterprise - Eine Idee setzt sich durch
- Akteurinnen der Euroregionen
- Interview mit Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, Geschäftsführer der LASA

Prisma

26, 29

- Für eine moderne Kommunikationspolitik in Brandenburg
- Ergebnisse Ideenwettbewerb 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit'

Lesezeichen

28

- Qualifiziertes Fallmanagement

Rechteck

29

- Novellierung der EU-Arbeitszeitrichtlinie



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, der Inhalt des letzten Heftes von BRANDaktuell in diesem Jahr ähnelt dem arbeitsmarktpolitischen Tenor des Jahres 2004. Das Thema Hartz zieht sich wie ein roter Faden durch diese Ausgabe.

Dazwischen? Na klar, dazwischen gibt es auch noch etwas, denn schließlich war 2004 auch nicht alles nur 'Hartz'. Aber bleiben wir erst beim Titelthema. In dieser Rubrik geht es vor allem um die Hartz-Gesetze, die zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit beitragen sollen. So informiert Sie z. B. ein Artikel über den Stand beim Aufbau der so genannten ARGE und den neu zu schaffenden Strukturen in den 'optierenden Kommunen' des Landes. Ein Interview mit der neuen Arbeitsministerin Dagmar Ziegler vermittelt Ihnen die Sichtweise des Landes zur Problematik. Und selbstverständlich gibt es auch wieder viele praktische Hinweise zum, wie es eigentlich richtig heißt, 4. Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt.

Das 'Dazwischen' machen diesmal vor allem Beiträge über die deutsch-polnische Zusammenarbeit in den Grenzregionen aus. Sie finden dazu einen analysierenden Artikel auf den Seiten 18-19 zur institutionellen Entwicklung beiderseits der Grenze, ein Interview mit dem Geschäftsführer der LASA, Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, über die bisher gemachten Kooperationserfahrungen mit polnischen Partnerorganisationen und einen Projektbericht über die Euroregion Spree-Neiße, in dem Frauen die Hauptrolle spielen.

Einer ganz anderen Problematik widmet sich diesmal die Rubrik 'Prisma'. Sehr engagiert plädiert der Autor Gerhard Mahnken für eine moderne und ehrliche Kommunikationspolitik im Land und deren Notwendigkeit im Sinn einer nachhaltigen Regionalentwicklung.

Also, lesen Sie und reden Sie drüber - und nicht nur über Hartz!

die Redaktion

Arbeitsmarkt

Studieren lohnt

Hoch qualifizierte Fach- und Führungskräfte hatten im Jahr 2003 trotz der allgemeinen Beschäftigungsmisere gute Chancen auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Die Zahl der erwerbstätigen Universitäts- und Fachhochschulabsolventen stieg gegenüber 2002 um 144.000 auf 5,3 Millionen.



Den Arbeitsagenturen wurden zwar mit 109.700 gut 13 Prozent weniger freie Stellen für Akademiker gemeldet als 2002. Doch immer weniger Unternehmen wenden sich an die Arbeitsagenturen, um ihre Stellen für Hochqualifizierte zu besetzen. Sie greifen stattdessen verstärkt auf so genannte Karriereportale im Internet zurück.

Die schätzungsweise 250 Online-Jobbörsen offerieren zurzeit etwa 600.000 Stellenangebote. Die Arbeitslosenquote der Akademiker lag mit etwa 4,6 Prozent deutlich unter der allgemeinen Arbeitslosenquote von 10,5 Prozent.

Weiterbildung

Qualitätszertifikat

Bundesbildungsministerin Edelgard Bulmahn gab den Startschuss für ein bundesweites Qualitätszertifikat auf dem Weiterbildungsmarkt. Mit dem Zertifikat 'LQW 2' (Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung, Version 2) gibt es eine bundesweite Orientierung bei der Suche nach Bildungsangeboten. Die rund 30.000 Weiterbildungsanbieter in Deutschland müssen seit diesem Sommer anerkannte Qualitätsmanagementverfahren nachweisen, wenn sie eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit erhalten möchten. Die bundesweite Koordination liegt beim Wirtschaftsministerium Schleswig-Holstein.

Infos

ArtSet Forschung, Bildung, Beratung GmbH, Ferdinand-Wallbrecht-Straße 17, 30163 Hannover; Tel.: (05 11) 90 96 98 30, Internet: www.artset.de, E-Mail: kontakt@artset.de



Ziele und Bedingungen

Ein-Euro-Jobs

Die drei kommunalen Spitzenverbände (Deutscher Städtetag, Deutscher Städte- und Gemeindebund und Deutscher Landkreistag), die Bundesarbeitsgemeinschaft Freie Wohlfahrtspflege und die Bundesagentur für Arbeit (BA) einigten sich in einer gemeinsamen Erklärung auf Ziele und Rahmenbedingungen für öffentlich geförderte Beschäftigungsgelegenheiten nach dem Sozialgesetzbuch II (SGB II). Die Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt bleibt vorrangiges Ziel. Außerdem können zusätzliche Qualifikationen erworben werden. Dadurch erhalten arbeitslose Menschen die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen.

Infos

Die Gemeinsame Erklärung finden Sie unter diesem Link: www.arbeitsagentur.de/content/de_DE/hauptstelle/a-01/importierter_inhalt/pdf/89_04_anhang.pdf

"Zusatzjobs dürfen keine regulären Beschäftigungsverhältnisse verdrängen oder die Neueinrichtung verhindern (Zusätzlichkeit). Sie müssen im öffentlichen Interesse liegen. Die Ausfüllung der Begriffe Zusätzlichkeit und öffentliches Interesse erfolgt durch die lokale Ebene und im Konsens der beteiligten Akteure." (aus der Gemeinsamen Erklärung)



EU-Vergleich

Arbeitsmarktpolitik

Die Kommission hat eine Untersuchung über 'Sozialsysteme und ihre Interaktion mit den aktiven Arbeitsmarktpolitiken' in den EU-15-Mitgliedstaaten veröffentlicht. Der Bericht analysiert zwei Übergänge auf dem Arbeitsmarkt: den von der Nichtbeschäftigung in Beschäftigung und den aus Arbeit in Rente. Er enthält Informationen über neueste Sozialreformen und Strategien.

Infos

Eine Zusammenfassung finden Sie unter diesem Link: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/oct/benefit_systems_report_summary_de.pdf

Dänemark

Vereinheitlichung

Die Regierung und die dänische Volkspartei einigten sich im Juni 2004 über die Änderung des institutionellen Rahmens für die Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik. Die ab 2007 geplante Neuorganisation sieht, ähnlich wie Hatz IV in Deutschland, die Einrichtung gemeinsamer 'Arbeitszentren' vor, die die Aktivitäten der Gemeinden und der Arbeitsverwaltung zusammenführen sollen. Bis dato waren die Gemeinden für nicht arbeitslosenversicherte Arbeitslose, die Arbeitsverwaltung dagegen für versicherte Arbeitslose zuständig. Die 14 regionalen Arbeitsbehörden werden auf 4 reduziert.

Kultusministerkonferenz und Bundesagentur für Arbeit

Verstärkte Zusammenarbeit

In Zukunft soll beim Übergang von der Schule in Ausbildung, Studium und Beruf noch zielgenauer beraten und unterstützt werden. Das ist der Inhalt einer Vereinbarung über die Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung vom 15.

Oktober 2004 zwischen Kultusministerkonferenz und Bundesagentur für Arbeit. Diese löst die bislang gültige von 1971 ab. Der Wortlaut der Vereinbarung kann unter diesem Link nachgelesen werden.

Infos

www.kmk.org/aktuell/RV_Schule_Berufsberatung.pdf

„Wir werden stärker mit regionalen Programmen arbeiten“

Interview mit Arbeitsministerin Dagmar Ziegler

Seit dem 13. Oktober dieses Jahres ist Dagmar Ziegler neue Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie im Land Brandenburg. Zuvor war die studierte Finanzwirtschafterin Ministerin der Finanzen im Land Brandenburg.

- Frau Ziegler, herzlichen Glückwunsch zu Ihrer neuen Funktion als Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie. Sie waren politisch bisher eher in den Bereichen Finanzen und Haushalt zu Hause. Was verbinden Sie mit Ihrem neuen Amt?

Allein durch meine vielen Gespräche, die ich mit den Menschen in Brandenburg in den letzten Jahren als Abgeordnete im



brandenburgischen Landtag und als Ministerin der Finanzen führen konnte, sind mir die Herausforderungen, vor denen wir in den Bereichen Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie stehen, sehr wohl bewusst. Gerade der Geschäftsbereich meines Ministeriums war in den letzten Jahren durch vielfältige und tief greifende Reformen geprägt, die zum Teil die Menschen verunsichert haben. Mit meinem neuen Tätigkeitsbereich noch dichter an den Menschen dran zu sein, Politik zu gestalten und zu vermitteln, sind für mich die wichtigsten Punkte.

- Im Wahlkampf haben die Arbeitsmarktreformen eine zentrale Rolle gespielt. Insbesondere über die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe hat es heftige Diskussionen gegeben. Als Arbeitsministerin können Sie diesen Bereich selbst mitgestalten. Was ist Ihnen besonders wichtig? Die neue Landesregierung hat sich ausdrücklich zu dieser Arbeitsmarktreform bekannt. Die Notwendigkeit dieser Re-

form den Brandenburgerinnen und Brandenburgern noch besser zu erklären und ihre Umsetzung in Brandenburg weiter zu begleiten, ist für mich derzeit eine der wichtigsten Aufgaben. Nicht zuletzt wird es aber auch darum gehen, eventuelle Ungerechtigkeiten zu erkennen und mit dem Bund und den anderen Ländern Lösungen zu finden. Ich werde mich dafür einsetzen, eine Angleichung der Bedarfssätze des Arbeitslosengeldes II in Ost und West zu erreichen. Besonders wichtig ist mir auch, eine noch engere Verzahnung zwischen den Politikfeldern Wirtschaft und Arbeit zu erreichen.

- In Brandenburg werden neun Landkreise und vier kreisfreie Städte eine Arbeitsgemeinschaft zusammen mit den Agenturen für Arbeit eingehen. Fünf Landkreise übernehmen die Trägerschaft in alleiniger Verantwortung. Bevorzugen Sie eine bestimmte Form der Trägerschaft?

Nein. Für mich stehen die Interessen der Brandenburgerinnen und Brandenburger im Vordergrund. Ich lege besonderen Wert darauf, dass die Leistungen aus einer Hand und unter einem Dach angeboten werden. Selbstverständlich werde ich sowohl die Arbeitsgemeinschaften als auch die optierenden Kommunen Arbeit unterstützen. Wichtig ist mir, dass ein fairer Wettbewerb zwischen den beiden Formen der Trägerschaft ermöglicht wird, um herauszufinden, welches letztlich die effektivste Variante im Sinne einer besseren Integration Arbeitssuchender in reguläre Beschäftigung ist.

- Auch in diesem Jahr suchen viele Jugendliche noch eine Lehrstelle. Bleibt es dabei, dass jeder und jedem Jugendlichen in Brandenburg, die oder der dies wünscht, ein Ausbildungsplatz zugesichert werden kann?

Ja. Die neue Landesregierung hat sich ausdrücklich zu diesem Ziel bekannt. Allerdings kann es nur durch ein breites Bündnis erreicht werden. Dem dient der brandenburgische Ausbildungskonsens zwischen dem Land, den Kammern, den Arbeitsagenturen und dem DGB. Durch diese Aktion soll auch erreicht werden, dass staatliche Eingriffe nicht notwendig werden. Überhaupt liegt mir die Situati-

on der Jugendlichen sehr am Herzen. Ich hoffe, dass es uns gelingt, die starke Abwanderung junger Erwachsener aus Brandenburg zurückzuführen. Wir brauchen für die Jugendlichen Angebote, die einen Verbleib in Brandenburg attraktiv machen. Das heißt in erster Linie, zusätzliche Beschäftigung zu schaffen.

- Welche Änderungen im Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg', dem LAPRO, sind im Zusammenhang mit den Arbeitsmarktreformen zu erwarten?

Das LAPRO wird es weiterhin geben. Es wird aber nicht überraschen, wenn ich Veränderungen nicht ausschließen kann. Dies ist ein normaler Prozess, der einhergeht mit der Evaluierung der Richtlinien. Schon als Finanzministerin war es mir wichtig, dass Förderprogramme transparent und effizient sind. Dies wird in meiner neuen Funktion nicht anders sein. Dabei kann ich mir vorstellen, zukünftig noch stärker mit regionalen Programmen und dezentralen Förderungen zu arbeiten. Gerade im Zusammenhang mit der Zusammenführung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe und der wachsenden Bedeutung der kommunalen Beschäftigungspolitik, die die Entwicklung kommunaler Infrastruktur mit individuellen Beschäftigungsperspektiven verknüpft, sehe ich interessante Ansatzpunkte.

- Das Land will Wirtschaftsförderung stärker auf Cluster konzentrieren. Wie kann Arbeitsmarktpolitik die Förderung von Clustern unterstützen?

Die Förderung von Clustern ist gerade vom Arbeitsministerium früh erkannt und vorangetrieben worden. Der arbeitsmarktpolitische Zugang ergibt sich primär durch Qualifizierung der Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen. Dies werden wir weiterentwickeln. Investitionen in Köpfe bedeutet, die Betriebe bei der Sicherung von Fachkräften zu unterstützen. Arbeitsplätze werden vorrangig in leistungsfähigen Unternehmen geschaffen. Notwendig ist es, Angebote zielgenau zu gestalten, um möglichst vielen Erwerbspersonen die Weiterentwicklung ihrer Kompetenzen zu ermöglichen. Mit der Clusterförderung können wir die Synergien von Arbeits- und Wirtschaftspolitik weiterentwickeln.

- Frau Ziegler, vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

„Hartz IV ist ein ehrgeiziges Reformvorhaben“

Interview mit Rolf Seutemann, Direktor der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg



„Ziel ist es, in den einzelnen Regionen arbeitsmarktpolitisch sinnvolle und wirksame Ideen und Strategien für beschäftigungsfördernde Maßnahmen zu entwickeln. Deshalb ist es wichtig, dass örtliche Akteure, die auch bisher arbeitsmarktpolitisch aktiv waren, ihre Erfahrungen in den neuen Prozess einbringen“, so Rolf Seutemann über den regionalen Ansatz der Bundesagentur bei der Hartz-Reform. BRANDaktuell befragte ihn nach den Vorbereitungen, die die Arbeitsagenturen bisher eingeleitet haben, um Hartz IV in Brandenburg starten und erfolgreich umsetzen zu können.

Servicebüros eingerichtet und auch Dritte beauftragt, durch Beratung Unterstützung zu leisten.

- Es läuft ja im Land Brandenburg auf die zwei Modelle Arbeitsgemeinschaft und Optionsmodell hinaus. Wie gestaltet sich in dem jeweiligen Fall die Zusammenarbeit?

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat bundesweit 69 Landkreise zugelassen, die anstelle der Arbeitsagenturen die Aufgaben nach dem SGB II übernehmen und damit ab 2005 allein für die Umsetzung von Hartz IV verantwortlich zeichnen; in Brandenburg sind das die Landkreise Spree-Neiße, Uckermark, Oberhavel, Ostprignitz-Ruppin und Oder-Spree.

In den Landkreisen, die nicht optieren,

„Ziel ist es, Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung so zu verbessern, dass Arbeitslose möglichst schnell wieder einen dauerhaften Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt finden.“

werden zwischen örtlichen Arbeitsagenturen und Kommunen so genannte Arbeitsgemeinschaften zur Umsetzung von Hartz IV gegründet. Derzeit laufen zwischen den Partnern intensive Gespräche, die teilweise bereits in Absichtserklärungen und Rahmenvereinbarungen zur Erreichung der Arbeitsgemeinschaften mündeten.

- Wie wollen Sie die konkrete Verpflichtung umsetzen, die örtlichen Akteure des Arbeitsmarktes einzubinden? Gibt es generelle Modellvorschläge oder wird es den jeweiligen Agenturen vor Ort überlassen, wie sie dies gestalten wollen?

Die Umsetzung der Reform kann nur dann Erfolg haben, wenn auf die regionalen Besonderheiten des Arbeitsmarktes eingegangen wird. Ziel ist es, in den einzelnen Regionen arbeitsmarktpolitisch sinnvolle und wirksame Ideen und Stra-

tegien für beschäftigungsfördernde Maßnahmen zu entwickeln. Deshalb ist es wichtig, dass örtliche Akteure, die auch bisher arbeitsmarktpolitisch aktiv waren, ihre Erfahrungen in den neuen Prozess einbringen. Die Arbeitsagenturen führen mit den Kommunen und bisher tätigen örtlichen Trägern von Arbeitsmarktprogrammen Gespräche, z. B. zur Schaffung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung. In diese Dialoge jeweils eingebunden sind auch andere wichtige Arbeitsmarktpartner, wie die örtlichen Kammern, Wohlfahrtsverbände und Beschäftigungsgesellschaften.

- Hört und liest man zurzeit etwas über Hartz IV, dann nur in Verbindung mit Problemen. Wie sehen Sie das und wie bewerten Sie generell die mit Hartz eingeschlagene Arbeitsmarktreform? Hartz IV ist ein ehrgeiziges Reformvorhaben mit einem anspruchsvollen Zeithorizont. Durch den Umbau wird die Arbeitsmarktpolitik und Arbeitsförderung so verbessert, dass Arbeitslose möglichst schnell wieder einen dauerhaften Arbeitsplatz auf dem ersten Arbeitsmarkt finden. Langzeitarbeitslose bekommen eine größere Chance zur Integration, weil die Dienstleistungen von Arbeitsagentur und Sozialamt zusammengeführt werden. Durch die ganzheitliche Betreuung haben die Arbeitslosen nur noch einen Ansprechpartner und in der Regel auch kürzere Wege.

Gleichzeitig wird die Qualität der gemeinsamen Dienstleistung verbessert, weil die Betreuung von Langzeitarbeitslosen verstärkt wird. Ein Fallmanager ist dann nur noch für etwa 150 Arbeitslose zuständig, bei unter 25-Jährigen nur noch für 75 Arbeitslose. Aber auch andere Aspekte sprechen für die Reform. So steht beispielsweise Langzeitarbeitslosen durch die Neugestaltung der Arbeitsmarktpolitik das gesamte Förderangebot zur Wiedereingliederung in Arbeit zur Verfügung.

- Danke für das Gespräch. □ (em)

- Welche Vorbereitungen werden von den Arbeitsagenturen bereits jetzt getroffen, um Hartz IV fristgemäß in Brandenburg umsetzen zu können?

Für die Vorbereitung der Reform haben die Arbeitsagenturen in Brandenburg zu den Landkreisen und kreisfreien Städten einen engen Kontakt hergestellt.

Im Dialog werden zwischen Kommunen und Arbeitsagenturen alle organisatorischen Fragen zum Aufbau der Arbeitsgemeinschaften besprochen - soweit Landkreise nicht optieren, und damit das Gesetz in eigener Verantwortung umsetzen. Bereits gemeinsam erfolgt die Schulung der Mitarbeiter der Arbeitsagenturen und Sozialämter zur neuen Software, die für die Errechnung und Zahlung des ALG II zum Einsatz kommen wird.

Zu den Vorbereitungen der Reform zählte von Beginn an auch die sachliche Aufklärung über die tatsächlichen Auswirkungen von Hartz IV. Die Arbeitsagenturen in Brandenburg haben mit zahlreichen Presseveröffentlichungen, Telefonaktionen und persönlichen Beratungen viel zur objektiven Information der Öffentlichkeit beigetragen.

Derzeit ist für uns der rasche Rücklauf der versandten ALG-II-Anträge wichtig, um die pünktliche Zahlung des Arbeitslosengeldes II sicherzustellen. Für Fragen zum Ausfüllen des Antrags haben die Arbeitsagenturen im Land Brandenburg



Elona Müller,
Beigeordnete
für Soziales,
Jugend,
Gesundheit,
Ordnung und
Umweltschutz

Die Stadt Potsdam hat schon im Februar 2004 entschieden, mit der regionalen Arbeitsagentur eine Arbeitsgemeinschaft (ARGE) zur Betreuung der Arbeitslosenhilfe-II-BezieherInnen zu gründen. Zu dieser Zeit suchte das Bundesministerium Kommunen, die Arbeitsgemeinschaften gründen wollten. Potsdam ist eine von bundesweit 20 Pilot-ARGEs geworden, die eine besondere Betreuung durch das Bundesministerium bekommen haben. Der Vorteil dieser Kommunen war, dass sie schnell über jede Festlegung informiert wurden und regelmäßig ihre Erfahrungen bei der Entwicklung der ARGE austauschten.

Welche Rechtsform für die ARGE?

Öffentlich-rechtlicher Vertrag, GbR, GmbH, gGmbH - viele Formen sind möglich und werden bundesweit angewandt.

- > Die Stadt und die Arbeitsagentur Potsdam haben sich für einen öffentlich-rechtlichen Vertrag entschieden. Ziel ist eine institutionalisierte ARGE, quasi als Gesellschaft des öffentlichen Rechts, die ähnlich wie eine Gesellschaft nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch, Träger von Rechten und Pflichten sein kann. Sie hat jedoch keine Personal- und Finanzverantwortung. Beides bleibt bei Stadt und Arbeitsagentur. Die MitarbeiterInnen sind entweder bei der Stadt oder der Arbeitsagentur angestellt.
- > Eine GbR würde, zum Beispiel aufgrund von Genehmigungspflichten, einen bedeutend höheren organisatorischen Aufwand bedeuten. Zudem müssten die Kommunen mit einer GbR eine unbeschränkte Haftung für die Geschäfte der ARGE eingehen.
- > Bei einer GmbH sah die Stadt ungeklärte steuerrechtliche Fragen, etwa bei der Umsatzsteuerpflicht, und befürchtete, dass die GemeindevertreterInnen nur noch einen mittelbaren Einfluss auf die ARGE hätten.

Zwei Verwaltungen - eine ARGE

Potsdam hat sich schon früh für eine ARGE entschieden

Bis 1. Januar soll es auf jeden Fall soweit sein. Spätestens dann soll die Potsdamer Agentur für Grundsicherung und Arbeit, kurz PAGA, mit der Arbeit beginnen. Die PAGA ist eine Arbeitsgemeinschaft der Potsdamer Sozialverwaltung und der Arbeitsagentur Potsdam.

„Den Termin werden wir halten“, ist sich Jörg Bindheim von der Sozialverwaltung sicher. Die Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen werden in den Räumen der Arbeitsagentur in der Heinrich-Mann-Allee von MitarbeiterInnen der Sozialverwaltung und der Arbeitsagentur gemeinsam betreut werden. „Jeder wird seine Kompetenzen einbringen: Wir von der Arbeitsagentur die Vermittlung in den ersten Arbeitsmarkt, unsere Kollegen von der Sozialverwaltung den geschulten Blick für die Bedarfsgemeinschaften“, sagt Johannes Langguth, Arbeitsagentur Potsdam, und erhofft sich aus der gemeinsamen Arbeit fruchtbare Synergien.

Öffentlich-rechtlicher Vertrag

Ab Januar werden zunächst 90 MitarbeiterInnen die gut 7.500 Arbeitslosengeld-II-BezieherInnen in der Stadt betreuen. 120 sollen es ab Juli sein. Die MitarbeiterInnen werden von den beiden Verwaltungen gestellt. Die PAGA selbst soll kein eigenes Personal einstellen. Sie kommt über einen öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Stadt Potsdam und der Arbeitsagentur zustande. „Deshalb bleibt die Personal- und Finanzverantwortung bei den öffentlichen Behörden“, sagt Bindheim. Die 90 MitarbeiterInnen für den Start wollen die beiden Verwaltungen zu gleichen Teilen aus ihrem vorhandenen Personal stellen. Für die Aufstockung zum Juli werden dann neue Mitarbeiter eingestellt werden. „Aber wir sollten uns auch anschauen, ob wir bestimmte Aufgaben an Dritte delegieren können“, sagt Langguth.

Natürlich gibt es auch Differenzen zwischen den Behörden. Während die Stadt alle Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen von FallmanagerInnen betreuen lassen möchte, will die Arbeitsverwaltung FallmanagerInnen nur für schwere Fälle. Beide haben Argumente: Jörg Bindheim möchte, dass alle Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen nur eine/n AnsprechpartnerIn haben und nicht noch an eine weitere Betreuungsperson verwiesen werden. Zudem würden FallmanagerInnen, die nur schwer vermittelbare Leute betreuen, möglicherweise über Jahre hinweg die gleichen Personen betreuen, so Bindheim. Langguth hingegen möchte

qualifizierte FallmanagerInnen, die bei schwer vermittelbaren Personen hinzugezogen werden und freier in ihrer Arbeit seien, so der Vertreter der Arbeitsagentur.

Diskussionen gibt es auch, mit welchen Förderinstrumenten die Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen im kommenden Jahr aktiviert werden sollen. „Wir haben in den zurückliegenden Jahren gute Erfolge mit Maßnahmen mit Qualifizierungsanteil gemacht“, sagt Bindheim. Den massenhaften Einsatz von Ein-Euro-Jobs lehnt er ab. „Das wird den Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen nicht helfen und auch den Leistungsbezug nicht reduzieren“, glaubt er. Im Grundsatz findet auch Johannes Langguth Qualifizierungen gut. Die Frage sei aber, was man sich leisten könne. Für Langguth gibt es eine einfache Rechnung: Aus der von der Bundesregierung angestrebten Aktivierungsquote von 26 Prozent und dem Budget der PAGA ergibt sich das Machbare. Aber gerade für junge Erwachsene will er Ein-Euro-Jobs nur mit einem Qualifizierungsanteil. Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) wird es hingegen in Potsdam für Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen eher wenig geben. „Natürlich sind ABM möglich, aber wir werden sie wohl nur in viel geringerem Umfang einrichten können, als in den vergangenen Jahren“, sagt Langguth.

Den Einfluss behalten

In der ARGE kommen zwei Behörden zusammen, die völlig unterschiedlich strukturiert auf anderen Ebenen - der kommunalen und der Bundesebene - verankert sind. Für die Stadt ist es wichtig, den kommunalen Einfluss auf die Arbeitsmarktpolitik vor Ort zu behalten. „Die Leitungsstruktur der PAGA wird paritätisch besetzt, das heißt, wir haben 50 Prozent der Entscheidungsmacht“, sagt Bindheim. An einem Punkt wenigstens ist es aber mit der kommunalen Handlungsfähigkeit vorbei. Die Daten der Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen werden zentral in Nürnberg gespeichert. „Die Auswertung unserer Sozialdaten etwa nach Stadtteilen ist dann nicht mehr möglich und wir können keine gezielte Planung für unsere Problembezirke machen“, sagt Bindheim. □ (jac)

Der Landkreis Oberhavel hat optiert

Kommunale Betreuung der Langzeitarbeitslosen

Im Landkreis Oberhavel hat Hartz IV schon längst begonnen. 27 MitarbeiterInnen der Kreisverwaltung bearbeiten die Anträge der derzeit noch SozialhilfebezieherInnen auf Arbeitslosengeld II. Hinter den Anträgen stehen 3.300 Menschen in 2.200 Bedarfsgemeinschaften, die bisher von Sozialhilfe leben.

Die Zahl derer, die der Landkreis ab 1. Januar betreuen wird, wird sich mehr als vervierfachen. Hinzu kommen die bisherigen ArbeitslosenhilfeempfängerInnen und deren Familien. Mit ihnen werden ab Januar 2005 rund 9.700 Bedarfsgemeinschaften vom Arbeitslosengeld II (ALG II) im Landkreis Oberhavel abhängig sein. „Wie viel Menschen es sein werden, wissen wir erst, wenn die Bundesagentur für Arbeit die Anträge der Arbeitslosenhilfebezieher auf Arbeitslosengeld II beschieden hat“, sagt Michael Garske von der Kreisverwaltung Oberhavel. Für die Betreuung der ALG-II-BezieherInnen braucht der Kreis circa 150 MitarbeiterInnen. Fast die Hälfte kommen aus der eigenen Verwaltung oder aus den Kommunen. Die anderen Stellen sind ausgeschrieben. Auf 80 freie Stellen haben sich mehr als 2.000 Leute beworben.

Eigener Fachbereich

Die Kreisverwaltung richtet für die Betreuung der ALG-II-BezieherInnen einen eigenständigen Fachbereich ein. Andere Landkreise, etwa Spree-Neiße, gründen Eigenbetriebe. „Wir wollen eine schlanke Einrichtung, die direkt der Kontrolle der Kreisverwaltung unterliegt“, sagt Garske. Der neue Fachbereich hat einen eigenen Haushaltsbereich, in den die Gelder des Bundes für das ALG II und für die Eingliederung sowie das Wohngeld, das der Kreis stellt, fließen.

In Anlehnung an die Struktur der Arbeitsagentur-Dienststellen wird es vier Anlaufstellen geben: Eine in Gransee, drei weitere in Oranienburg. Das habe den Vorteil, dass andere Angebote des Kreises, etwa das Jugendamt oder die Schuldnerberatung, gleich in der Nähe sind, so Garske. Nach den Erfahrungen mit den SozialhilfeempfängerInnen gehe man in der Kreisverwaltung davon aus, dass die Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen einen erheblichen Bedarf an solchen Angeboten hätten.

Partner der ALG-II-Empfänger

Die finanziellen Zuwendungen an die Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen werden nach dem Prinzip Leistungen aus einer Hand vergeben. Ein Mitarbeiter soll für einen ALG-II-Bezieher die gesamten

passiven Leistungen bearbeiten. Die FallmanagerInnen nennt Garske die Partner der Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen. Sie sollen mit den Arbeitslosen Integrationsvereinbarungen treffen, zeitlich befristete Ziele setzen und Vermittlungshemmnisse, wie beispielsweise Schulden oder fehlende Kinderbetreuung, abbauen.

Ziel sei es, zu versuchen, die Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen in Arbeit zu bekommen. Klappt das nicht, sollen zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten genutzt werden. Welche Instrumente das sein werden, sei abhängig vom Budget, das zur Eingliederung zur Verfügung steht. ABM sei beispielsweise teurer als Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigungen, sagt Garske. Und mit dem Budget muss die von der Bundesregierung angestrebte Aktivierungsquote von 26 Prozent erreicht werden.

Eine Frage der Alternativen

Doch warum entscheidet sich ein Landkreis dafür, für einen Teil der Arbeitslosen die Aufgaben der Arbeitsagentur mit zu übernehmen? Oberhavel hat gut 17 Prozent Arbeitslose, die Vermittlung in Arbeit wird durch die fehlenden Arbeitsplätze bestimmt werden. Dennoch ist Oberhavel ein Kreis von nur 72 Kommunen, die sich bundesweit um die Option bemüht haben, 69 davon haben den Zuschlag bekommen. Für Garske ist es eine Frage der Alternativen. „Ich kann mir nicht vorstellen, dass zwei ganz unterschiedliche Partner in einer ARGE gleichberechtigt arbeiten“, sagt er. Zwar habe die Kreisverwaltung nicht die umfassenden Erfahrungen mit den Instrumenten des SGB III, die auch den Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen offen stehen. Aber der Kreis hat gute Erfolge bei der Vermittlung von SozialhilfeempfängerInnen. „Aus Arbeit-statt-Sozialhilfe-Maßnahmen haben wir 25 bis 30 Prozent der Teilnehmer in den ersten Arbeitsmarkt vermittelt“, erzählt Garske. Den direkten Einfluss auf die Vermittlung möchte sich der Kreis nicht gerne aus den Händen nehmen lassen, wirken sich doch Vermittlungserfolg oder -nichterfolg direkt auf die Kreisfinanzen aus. „Mit der Vermittlung können wir Einfluss auf die Kosten nehmen.“ □ (jac)

Die Option in der Uckermark



Marita Rudick,
2. Beigeordnete
Landkreis
Uckermark

Mit der alleinigen Verantwortung für die Arbeitslosengeld-II-BezieherInnen kann der Landkreis Uckermark die Betreuung optimal steuern. Unsere Kommunen sind wesentlich stärker in der Fläche vertreten als die Agenturen für Arbeit. Wir haben im Landkreis qualifiziertes Personal aus der bisherigen Sozialverwaltung sowie funktionierende Netzstrukturen für die Eingliederung der Arbeitslosengeld-II-BezieherInnen. Ziel ist es, ein auf den Landkreis zugeschnittenes Eingliederungskonzept zu entwickeln, welches alle regionalen Akteure einbezieht und im Interesse der Betroffenen spürbar wird. Dazu wird ein Beirat gebildet, der die Durchführung der Aufgaben nach dem SGB II begleiten wird.

Eigenbetrieb in Spree-Neiße



Hermann
Kostrewa,
Sozial-
dezernent des
Landkreises
Spree-Neiße

Wir haben uns für die Option entschieden, weil wir bei der Integration der Arbeitslosengeld-II-Empfänger besser auf regionale Besonderheiten eingehen können. Wir können die Vernetzung unserer Ämter mit Beschäftigungsträgern, der örtlichen Wirtschaft, den Kammern und Gewerkschaften gezielter steuern. Und wir sind nicht, wie die regionalen Arbeitsagenturen, weisungsgebunden. Zur Betreuung der Arbeitslosengeld-II-Empfänger haben wir einen Eigenbetrieb gegründet. Damit können wir unsere neuen Aufgaben besser von den herkömmlichen Aufgaben der Kreisverwaltung abgrenzen. Außerdem ist ein Eigenbetrieb flexibler als eine Verwaltung, etwa in finanziellen Aspekten und beim Personal.

„Ich wollte mal wieder unter Leute kommen“

Die BAS betreut in der Stadt Brandenburg 114 Ein-Euro-Jobber

Einen Euro und dreißig Cent bekommt Maik Gröschl in der Stunde zusätzlich zu seiner Arbeitslosenhilfe. Dafür arbeitet der gelernte Schweißer alte Räder in der Fahrradwerkstatt der BAS auf, der Brandenburg an der Havel Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH. Räder, die billig an Bedürftige abgegeben werden.

Für den gleichen Stundensatz arbeiten auch Karin Nawrazala in der Holzwerkstatt der BAS und Claudia Laufer im Tierheim, das von einem Verein betrieben wird. Alle drei gehören zu den ersten Ein-Euro-Jobbern in der Stadt Brandenburg, also denjenigen, die zusätzlich zu ihrer Arbeitslosenhilfe eine Mehraufwandsentschädigung (MAE) erhalten.

Mehraufwandsentschädigungen können in diesem Jahr einen bis einen Euro und fünfzig Cent pro Stunde betragen. Das gibt die Bundesagentur für Arbeit vor. Ab 2005 entscheiden die Arbeitsgemeinschaften und die Optionskommunen über die Höhe der Mehraufwandsentschädigungen, die nach bisheriger Sozialhilfepraxis ein bis zwei Euro in der Stunde betragen.

MAE im Auftrag der Agentur

Die BAS führt Beschäftigungsmaßnahmen für die Arbeitsagentur und die Stadt Brandenburg durch. Seit Ende September betreuen die MitarbeiterInnen der BAS auch 114 Beschäftigte, die eine Mehraufwandsentschädigung bekommen. Einige

von ihnen sind wie Maik Gröschl und Karin Nawrazala in den Werkstätten der BAS beschäftigt, fertigen beispielsweise Informationstafeln und Wegweiser für öffentliche Wanderwege an. Andere arbeiten wie Claudia Laufer für Vereine oder städtische Einrichtungen und pflegen die Grünflächen von Schulen, Kindergärten oder halten Sportplätze sauber.

Bewährte Träger für die ersten MAE

Fast 290 Beschäftigte arbeiten derzeit mit Mehraufwandsentschädigung in der Stadt Brandenburg. Betreut werden sie von fünf Beschäftigungsträgern. „Wir haben in der Kürze der Zeit auf bewährte Träger zurückgegriffen“, sagt Manfred Pollnow von der Arbeitsagentur der Stadt Brandenburg. Die Ein-Euro-Jobber arbeiten zwischen 20 und 25 Stunden in der Woche. Bei Jugendlichen kommen zehn Stunden Qualifizierung hinzu. Alle Beschäftigungen sind auf ein halbes Jahr befristet.

Für das nächste Jahr können Vereine und andere Träger, die Arbeit für Beschäftigte mit Mehraufwandsentschädi-

gung haben, ihren Bedarf bei der Arbeitsagentur schon anmelden.

Variable Verwaltungspauschale

90 Euro Verwaltungspauschale bekommt die BAS von der Arbeitsagentur pro Monat und Ein-Euro-Jobber. Bis zu 300 Euro im Monat sind in diesem Jahr im Land Brandenburg möglich, dann aber inklusive der Mehraufwandsentschädigung, die die Beschäftigten bekommen. „Die Höhe der Verwaltungspauschale hängt von den zu betreuenden Personen ab und davon, ob eine Qualifizierung mit dabei ist“, erklärt Pollnow. Je höher der Betreuungsaufwand, desto höher die Pauschale. „Mit 90 Euro Verwaltungspauschale kommt ein Träger auf Dauer nicht zurecht“, sagt Karola Wendt von der BAS. Die Arbeitsagentur will jedoch abwarten. Für Pollnow gilt, je günstiger die Pauschale, desto mehr Arbeitslose können beschäftigt werden.

ABM sind teurer

Das ist auch die Rechnung, die nächstes Jahr die ARGE der Stadt - die Arbeitsgemeinschaft der Stadt Brandenburg und der dortigen Arbeitsagentur - machen wird, wenn es darum geht, zusätzliche Beschäftigung durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen oder Mehraufwandsentschädigungen zu schaffen. Pollnow



Maik Gröschl wollte mal wieder unter Leute kommen. Deshalb hat er die Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung angenommen. In der Fahrradwerkstatt der BAS richten er und seine Kollegen gespendete Fahrräder wieder her, die günstig an Bedürftige abgegeben werden. Die Arbeit fällt ihm als gelerntem Schweißer leicht. „Das ist alles sehende Arbeit, das heißt ich sehe, was gemacht werden muss“, sagt er. Seit 2002 ist er arbeitslos. Sein Schweißpass ist abgelaufen. „Der verfällt, wenn man drei Monate nicht geschweißt hat.“



Mit Holz hatte Karin Nawrazala bisher nichts zu tun gehabt. Früher hat sie in einem Büro gearbeitet, seit 2002 ist sie ohne Arbeit. Mit einer kleinen Unterbrechung. Für ein halbes Jahr war sie in einer ABM beschäftigt - und war dann wieder ohne Job. „Es geht schon mal was schief“, sagt sie von ihrer neuen Arbeit in der Holzwerkstatt der BAS. Man müsse eben probieren und mit kleinen Sachen anfangen. Derzeit stellt sie Laubsägefiguren für die Dekoration des Weihnachtsmarktes her. Die Arbeit bei der BAS macht sie, um etwas dazuzuverdienen.

geht davon aus, dass Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zwei- bis dreimal teurer sind als Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung. Diese Rechnung relativiert sich allerdings, wenn berücksichtigt wird, dass bei Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen ja die Arbeitslosenhilfe beziehungsweise ab 2005 das Arbeitslosengeld II, nicht weiter gezahlt wird. Da aber Arbeitslosenhilfe und Arbeitslosengeld II aus einem anderen Topf bezahlt werden als die Kann-Leistung berufliche Eingliederung, wird sich der Kostenunterschied bei der Entscheidung ABM oder MAE voll auswirken. Und auch abzüglich der durchschnittlichen Arbeitslosenhilfe bleibe ABM das teurere Instrument, sagt Pollnow. Einsatzbereiche für ABM sieht er vor allem noch bei speziellen Beschäftigungsmaßnahmen für schwerbehinderte Menschen.

Sozialversicherungspflichtige Festanstellung - billiger als MAE?

Wenn es um die Frage der kostengünstigsten Beschäftigung geht, kommt der Evangelische Fachverband Arbeitslosenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg zu einem verblüffenden Ergebnis: Noch günstiger als Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung ist es - zumindest bei allein Stehenden - Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen Vollzeit auf sozialversicherungspflichtigen, zusätzlichen Arbeitsplätzen zu beschäftigen (Berechnung im Internet, siehe Infos). Die Entlohnung soll so hoch sein, dass allein Stehende nicht mehr hilfebedürftig sind. „Auch bei Familien kann diese Art der Beschäftigung günstiger sein, wenn es noch weitere Haushaltseinkommen gibt“, sagt Wolfgang Sartorius, Vorstandsvorsitzender des Fachverbandes. Grundsätzlich sollen, so Sartorius, auch diese Arbeitsverhältnisse befristet sein. Bei Arbeitslosen, die älter als 55 Jahre sind, oder bei schwerbehinderten Menschen solle man aber über eine Entfristung nachdenken.

Der Arbeit einen Wert geben

Es sind aber nicht finanzielle Aspekte, die den Fachverband zu den Berechnungen animiert haben. „Wir wollen würdevolle Arbeitsplätze für Leute ohne Beschäftigung und keine Zwangsmaßnahmen“, sagt Sartorius. Ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis wertet eine Arbeit auf, ist er sich sicher. „Das sieht man daran, wie viele Leute sich bei uns bewerben.“

Als Zwangsmaßnahme sehen Maik Gröschl, Karin Nawrazala und Claudia Laufer ihre Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung nicht. Alle drei arbeiten freiwillig, dieses Jahr mussten sie die MAE-Beschäftigung nicht annehmen. Ab nächstem Jahr sieht es anders aus. Dann wird aus dem Kann ein Muss für alle Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen. Doch auch Gröschl, Nawrazala und Laufer wäre mit einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis wohl mehr geholfen. □ (jac)

Karola Wendt hat für die BAS die 114 Ein-Euro-JobberInnen ausgewählt. Sie hatte damit gerechnet, dass sich auf den Informationsveranstaltungen der BAS die Wut über die Arbeitsmarktreformen entlädt. „Das ist aber nicht so gekommen“, sagt sie. Obwohl die Teilnahme an den Arbeiten mit Mehraufwandsentschädigung - noch - freiwillig ist, gab es mehr BewerberInnen als Stellen. „Wir haben noch eine lange Liste mit Interessenten“, erzählt sie.



„Ich wollte schon immer etwas mit Tieren machen“, sagt Claudia Laufer. Gelernt hat sie dann doch Kinderpflegerin. Nach der Lehre hat sie heute 25-Jährige keine Stelle gefunden und ist jetzt schon seit gut drei Jahren arbeitslos. Seit Ende September hilft sie täglich vier Stunden im Tierheim in der Stadt Brandenburg, für einen Euro und dreißig Cent die Stunde. Sie reinigt die Käfige und bürstet die Hunde und die Katzen. „Manchmal muss ich ganz schön flitzen, aber es bringt mir ganz dollen Spaß“, sagt sie. Eine Arbeit mit Tieren wäre für sie auf jeden Fall eine berufliche Perspektive.



Infos

Zur Berechnung des Evangelischen Fachverbands Arbeitslosenhilfe im Diakonischen Werk Württemberg:

- Im Internet: www.erlacher-hoehe.de/Arbeitsdateien_%20Web/Richtige%20Arbeitsplaetze%20081104.pdf
- Ansprechpartner: Martin Maier, Tel.: (07 11) 16 56-4 91 93, E-Mail: maier.m@diakonie-wuerttemberg.de, Wolfgang Sartorius, E-Mail: wolfgang.sartorius@erlacher-hoehe.de

Ein klares 'Ja' für Ein-Euro-Jobs

Jürgen Watzlaw, Geschäftsführer der HWK Frankfurt (Oder)

Jürgen Watzlaw denkt anders als viele seiner Kollegen. Der Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Frankfurt (Oder) sieht in der Beschäftigung der künftigen Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), den so genannten Ein-Euro-Jobs, keine Konkurrenz für die Mitgliedsbetriebe der HWK. Im Gegenteil, die Arbeiten könnten laut Watzlaw dazu beitragen, den Standort zu verbessern. Im Interview mit BRANDaktuell erklärt er warum.

- Befürchten Sie Auswirkungen der so genannten Ein-Euro-Jobs auf Ihre Mitgliedsbetriebe?

Befürchtungen für zukünftige Entwicklungen kann man immer haben. Aber darum geht es nicht. Entscheidend ist, dass wir intensiv mit den Arbeitsagenturen beziehungsweise den Trägern des Arbeitslosengeldes II zusammenarbeiten. Unsere Kammer hat sich mit Vertretern der Arbeitsagenturen Frankfurt (Oder) und Fürstenwalde zusammengesetzt. Gemeinsam haben wir uns darüber verständigt, in welchen Bereichen Arbeitslosengeld-II-Bezieher eingesetzt werden sollten. Wir haben uns ganz klar für Mehraufwandsentschädigungen ausgesprochen. Und wir klären auch unsere Mitgliedsbetriebe dahingehend auf.

- Wo sollen nach Ihrer Ansicht Arbeitslosengeld-II-BezieherInnen arbeiten?

Ich finde es sehr sinnvoll, wenn sie etwa im Kulturbereich und im Naturschutz helfen, in Sportvereinen arbeiten oder soziale Aufgaben übernehmen. Das schadet keinem unserer Mitgliedsbetriebe und die Arbeiten sind gesellschaftlich sehr sinnvoll. Sie werten sogar den Standort Frankfurt (Oder) und Region auf. Das Schlaubetal beispielsweise zieht viele Touristen an. Vor einigen Jahren wurden dort - auch mithilfe von Arbeitsförderung - Wanderwege angelegt. Die müssen dringend gewartet werden. Es könnten dort Nistkästen angebracht werden. Allein im Schlaubetal könnten ständig bis zu 40 Leute sinnvoll beschäftigt werden. Ein weiteres Beispiel: Die Schulwege bei uns werden immer länger. Viele Kinder fahren mit dem Schulbus. Hier wären Busbegleiter angebracht, die die Kinder betreuen. Das würden auch viele Eltern begrüßen.

- Wie sieht es aus mit Beschäftigung im gewerblich-technischen Bereich?

Alle Anfragen für Arbeiten im gewerblich-technischen Bereich müssen wir uns sehr genau ansehen. Diese Arbeiten dürfen auf keinen Fall Aufträge an gewerbliche Betriebe ersetzen. Aber zusätzliche Arbeiten sind durchaus denkbar. Ich

kann mir vorstellen, dass eine Kommune, die ihre Grünflächenpflege an einen Betrieb vergibt, noch zusätzlich Leute über Mehraufwandsentschädigung beschäftigt, die beispielsweise regelmäßig die Kinderspielplätze kontrollieren und säubern. Wichtig ist, dass es sich wirklich um eine zusätzliche Tätigkeit handelt. Bei Ein-Euro-Jobs für gewerbliche Unternehmen hingegen sage ich derzeit, genau wie der Gesetzgeber, ganz klar nein.

- Aber Sie denken darüber nach?

Wir haben gegenwärtig BSI für den Einsatz von öffentlich geförderter Beschäftigung in gewerblichen Betrieben. Das wird auch von vielen unserer Handwerksbetriebe genutzt. Einer unserer Mitgliedsbetriebe hat zum Beispiel die Sporthalle in Müllrose mit BSI-Beschäftigten gebaut. Und es gibt genug andere Einsatzmöglichkeiten für Arbeitslosengeld-II-Bezieher, ohne dass sie mit einer Mehraufwandsentschädigung in gewerblichen Betrieben arbeiten. Vielleicht kann man aber später, wenn alles gut läuft, darüber nachdenken, ob auch Betriebe Ein-Euro-Jobs schaffen können, wenn es zu keinen Wettbewerbsverzerrungen kommt und keine regulären Mitarbeiter verdrängt werden.

- Mit Ihren Ansichten unterscheiden Sie sich von vielen Ihrer Kammerkollegen.

Ja. Ich sehe weniger, dass unsere Betriebe durch Mehraufwandsentschädigungstätigkeiten bedroht werden als vielmehr die positiven Auswirkungen dieser Arbeiten. In unserem Kammerbezirk werden die Betriebe auf längere Zeit nicht genügend Arbeitsplätze schaffen können, damit jeder Arbeitslose eine Stelle findet. Die Menschen, die arbeitsfähig sind, sollten aber nicht in eine Ecke gestellt werden, in der sie nicht gebraucht werden. Es gibt genügend gesellschaftlich wichtige Arbeiten. Und die Langzeitarbeitslosen können so eine Gegenleistung für die finanzielle Unterstützung durch den Staat erbringen.

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

Ein neues Förderinstrument für Beschäftigung

Sie sollen zusätzlich und gemeinnützig sein. Seit Ende September gibt es die 'zusätzlichen Arbeitsgelegenheiten für Langzeitarbeitslose mit Mehraufwandsentschädigung' - kurz MAE.

MAE ist das neue Instrument zur Beschäftigung von Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen. Im Vorgriff auf die Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe zum Arbeitslosengeld II 2005, können MAE seit September auch für ArbeitslosenhilfebezieherInnen angewandt werden. Bis Ende 2004 zahlen die Arbeitsagenturen die Arbeitsgelegenheiten aus ihrem Budget, für die Restlaufzeit im neuen Jahr hat der Bund Verpflichtungsmächtigungen von bundesweit 1,3 Mrd. Euro bereitgestellt. Davon entfallen auf Brandenburg 70,2 Mio. Euro.

Dauer der Arbeitsgelegenheiten

Während für MAE, die in diesem Jahr begonnen haben, eine Dauer von sechs bis zwölf Monaten vorgeschrieben ist, können ab nächstem Jahr die Arbeitsgemeinschaften oder die optierenden Kommunen die Dauer selbst festlegen, da die Laufzeit derzeit rechtlich nicht festgelegt ist. Die wöchentliche Arbeitszeit kann maximal 30 Stunden betragen.

Unfallversicherung durch Träger

Bei MAE handelt es sich nicht um versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse. Die Mehraufwandsentschädigung erhalten die Beschäftigten zusätzlich zu ihrem Arbeitslosengeld II und Wohngeld oder zu der Arbeitslosenhilfe. Arbeitslosenhilfe- und Arbeitslosengeld-II-BezieherInnen sind renten-, kranken- und pflegeversichert. Der Maßnahmeträger muss für die Unfallversicherung sorgen.

Verwaltungspauschale

Die Trägerpauschale für Verwaltung und Qualifizierung ist variabel. In Brandenburg gilt 2004 ein Höchstbetrag von 300 Euro monatlich incl. Mehraufwandsentschädigung. Ab 2005 entscheiden AR-GEs und Optionskommunen über die Höhe. Gesetzlich gilt ein Höchstbetrag von 500 Euro incl. Entschädigung.

□ (jac)

Infos

- Handreichung zu MAE im Internet: www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=169025&_siteid=6#info
- Tätigkeitsfelder für MAE im Internet: www.brandenburg.de/media/1330/hartz_4_taetigkeitsfelder.pdf

Alte Aufgaben in neuen Strukturen

Wie sich regionale Beschäftigungsträger den Herausforderungen von Hartz IV stellen

Hartz IV setzt auf die bewährte Trägerlandschaft. BRANDaktuell bat zwei Beschäftigungsträger, den DEV Südliche Niederlausitz e. V. Hornow-Wadelsdorf und den AAFV Potsdam-Mittelmark, zu den anstehenden Veränderungen Stellung zu nehmen.



Wir erwarten als regionaler Beschäftigungsträger im Landkreis Spree-Neiße eine verbesserte Ausrichtung im Bereich der anzubietenden Eingliederungsmaßnahmen für Langzeit-

arbeitslose. Nur unter Berücksichtigung des verstärkten 'Förderns' der Langzeitarbeitslosen können die Beschäftigungsimpulse erzielt werden, die mit der Arbeitsmarktreform angestrebt werden, und für die Region Spree-Neiße erforderlich sind. Ziel dieser Bestrebungen sind eine passgenaue Qualifizierung und Vermittlung des Einzelnen. Des Weiteren sind regionale Besonderheiten, die wirtschaftliche Situation insgesamt, aber auch die sich in den letzten Jahren herauskristallisierenden Schwerpunkte der Region Spree-Neiße zu berücksichtigen. Hierfür bieten sich die Verwertung und Vermarktung regionaler Tourismusangebote ebenso an wie die kulturellen Schwerpunkte der Region.

Mit der Entscheidung des Landkreises Spree-Neiße, von der Möglichkeit der Experimentierklausel im Sinne des SGB II Gebrauch zu machen, gab und gibt es eine Vielzahl von Abstimmungs- und Erörterungsterminen. Hier ist z. B. das Treffen zwischen dem ehemaligen Sozialminister, Günter Baaske, Vertretern des Landkreises, dem DEV und weiteren Beschäftigungsträgern aus der Region im September dieses Jahres zu nennen. Im Rahmen dieser Zusammenkunft wurde ein Konsens über die Notwendigkeit der anstehenden Arbeitsmarktreformen als auch über die besondere Berücksichtigung der Region und der Situation der Langzeitarbeitslosen erzielt. Der DEV ist bisher sowohl Maßnahmeträger von Beschäftigungsinitiativen der Agenturen für Arbeit als auch des Landkreises. Seitens des Landkreises besteht die generelle Aussage, an den bewährten Instrumenten zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen festzuhalten, was demzufolge auch bisherige Maßnahmen des Dorf-Entwicklungs-Verbandes betreffen würde.

Generell wird die Arbeitsmarktreform Hartz IV im Sinne der Reform aller sozialen Sicherungssysteme seitens des DEV als notwendig erachtet. Es ist jedoch festzustellen, dass im Vorfeld der Umsetzung dieser Reformen die Betroffenen in gänzlich ungenügender Art und Weise sowohl über die eintretenden Veränderungen selbst als auch über die Notwendigkeit dieser informiert wurden. Die daraus resultierenden Informationsdefizite der Betroffenen führten zu erheblichen Ängsten und falschen Schlussfolgerungen. Dieser Vertrauensverlust in die Arbeitsmarktreform Hartz IV kann daher nur durch die ausreichende und qualifizierte Umsetzung von geeigneten und erforderlichen Eingliederungsmaßnahmen kompensiert werden. □ *Elke Seefeld, DEV*

Internet: www.hornow-wadelsdorf.de/dev.php

Welche Veränderungen werden erwartet?



Der Arbeits- und Ausbildungsförderungsverein PM e. V. ist ein kommunaler Arbeitsmarktdienstleister und hat in den 13 Jahren seines Bestehens viele Höhen und Tiefen in der öffentlich geförderten Beschäftigungspolitik erlebt und überstanden. Waren die Probleme in der Vergangenheit oft fiskalischer Art, bedeutet die jetzige Reform einen totalen Wechsel der Instrumente, tiefe Einschnitte für Betroffene, struktureller Umbau der beauftragten Behörden und birgt inhaltliche und technische Risiken, die schwer kalkulierbar sind. Auf all diese Probleme versuchen wir uns seit geraumer Zeit einzustellen. Dabei kommt uns entgegen, dass wir schon innerhalb der MoZArT-Initiative gemeinsame Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Sozialamt und Arbeitsagentur und uns als beauftragten Dritten gesammelt haben.

Seit August haben wir ca. 600 Einsatzstellen im Landkreis Potsdam-Mittelmark (PM) bei den Kommunen und Wohlfahrtseinrichtungen akquiriert und haben auch zahlreiche Wünsche für ABM- und BSI-Projekte. Daneben existieren bereits kreisweit rund 200 Plätze für Maßnahmen nach dem BSHG innerhalb eines durch den Landkreis finanzierten Projektes 'Netzwerk für Beschäftigung'. Über dieses Netzwerk und ein bei uns angesiedeltes Team für die Umsetzung der Verzahnungsrichtlinie im Landkreis bestehen ständige Kontakte mit dem zuständigen Kreisverantwortlichen und der Leiterin der Agentur für Arbeit in Belgig. Die langjährigen Erfahrungen, die wir gemeinsam sammelten, fließen seit einigen Monaten in die Organisationsarbeit zum Aufbau der Kreisagentur PM (ARGE-Modell) ein. Konstruktiv, ziel- und lösungsorientiert und absolut partnerschaftlich verläuft dieser Prozess. Damit wird vor allem Qualität gebündelt, Zuverlässigkeit und Vielfalt der Angebote für die Leistungsempfänger erzielt.

Wie erfolgt die Einbindung in das Optionsmodell bzw. in die ARGE?

Seit 13 Jahren haben wir den Anspruch an uns gestellt, Strukturentwicklung für die Region, den Landkreis und Städte sowie Gemeinden zu betreiben, Menschen in die Gesellschaft zu integrieren und über nützliche Arbeit den eigenen Lebensunterhalt zu sichern. Ich bin wenig optimistisch, dass dieser Weg mit der Hartz-IV-Reform fortgesetzt werden kann. Ich befürchte dagegen eine tiefsitzende Verunsicherung, trotz eines tatsächlichen Wirtschaftsaufschwung mit Wirkungen für den Arbeitsmarkt, Verkürzung der Bezugszeiten des ALG I und dann Absturz in den sozialen Dumpingsektor, zwar lebensexistenzsichernd, aber nicht mehr und nicht weniger. □ *Bernd Schlägel, AAFV*

Wie wird Hartz IV generell bewertet?

Internet: www.aafv.de

Infos

Hartz IV in Brandenburg

Beteiligung des Landes an Umsetzung und Weiterentwicklung des SGB II

Hartz IV bezeichnet die bisher grundlegendste Arbeitsmarktreform der Bundesregierung im Rahmen der Agenda 2010: Die Zusammenführung der Arbeitslosen- und Sozialhilfe durch das Zweite Buch Sozialgesetzbuch (SGB II) - Grundsicherung für Arbeitssuchende.

Die neue Regierung des Landes Brandenburg hat sich in ihrer Koalitionsvereinbarung ausdrücklich zu dieser Reform bekannt. Das Bekenntnis ist verbunden mit der Zusage, die Umsetzung zu begleiten und sich für Brandenburger Interessen einzusetzen. Den Kommunen und Agen-



Wiltrud Brändle, MASGF

turen für Arbeit, die in Arbeitsgemeinschaften (ARGE) zusammenarbeiten, sowie den Optionskommunen sagt die Landesregierung zu, sie bei der raschen Vermittlung von Arbeitslosen in Arbeit zu unterstützen. Welche Aufgaben für Politik und Verwaltung des Landes Brandenburg mit der Reform verbunden sind, wird im Folgenden grob skizziert.

1. Weiterentwicklung des Gesetzes
Monitoring-Gruppe: Das SGB II steht für die Landesregierung grundsätzlich außer Frage. Bei einem solchen Reformgesetz ist es allerdings nicht ausgeschlossen, dass sich einzelne Regelungen in der Praxis als änderungsbedürftig erweisen. Auf Initiative des Landes Brandenburg im Verbund mit den anderen neuen Bundesländern wurde im Sommer d. J. beim Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMWA) eine Monitoring-Gruppe eingerichtet. Diese hat die Aufgabe, die Umsetzung von Hartz IV in Ostdeutschland kritisch zu begleiten und notwendige Korrekturen anzustoßen. Das Land Brandenburg ist in dieser Gruppe durch die Ministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie vertreten.

Revisionsverfahren: Im Zuge von Hartz IV hat die Bundesregierung eine Entlastung der Kommunen in Höhe von bundesweit 2,5 Mrd. Euro jährlich zugesagt. Um dies sicherzustellen, wurde im Kommunalen Optionsgesetz eine Beteiligung des Bundes an den von den Kommunen zu tragenden Kosten der Unterkunft festgesetzt, derzeit 29,1 Prozent. Ob die Bundesbeteiligung ausreicht, um die Entlastung zu bewirken, wird unter Beteiligung der Länder regelmäßig überprüft, erstmals zum 1. März 2005. Das MASGF wird dafür Sorge tragen, dass die tatsächlichen Be- und Entlastungen der Brandenburger Kommunen anhand landesspezifischer Daten in die Revisionsverfahren eingebracht werden.

Evaluation und Wirkungsforschung: Die Wirkungen der aktiven Arbeitsmarktleistungen und die Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhaltes nach dem SGB II werden auf Bundesebene regelmäßig untersucht und in die bundesweite Arbeits- und Berufsforschung einbezogen. Eine Wirkungsforschung wird durch das BMWA unter Beteiligung der Länder auch über die Aufgabenwahrnehmung durch die Optionskommunen im Vergleich zu den ARGEs durchgeführt. Hierfür und für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik im Land ist es wichtig, dass das Land sowie alle anderen Akteure am Arbeitsmarkt auf statistische Daten zur Grundsicherung für Arbeitssuchende auf Landes- und auf örtlicher Ebene zugreifen können. Auf welche Weise dies künftig gewährleistet werden kann, wird derzeit zwischen Bund, Bundesagentur für Arbeit, den Kommunalen Spitzenverbänden und den Ländern geklärt.

2. Beteiligung an der Umsetzung
Moderation und Beratung: Die Umsetzung des SGB II in Zusammenarbeit der kommunalen Träger mit den Agenturen für Arbeit in ARGEs sowie in Alleinverantwortung durch die Optionskommunen wird durch das MASGF von Anfang an aktiv begleitet. Das MASGF unterstützt die Umsetzung durch Beratung der kommunalen Leistungsträger und Moderation im Land und auf Bundesebene.

Ausübung der Rechtsaufsicht: Nach dem Regierungsentwurf des Gesetzes zur Ausführung des Zweiten Buches Sozialgesetzbuch im Land Brandenburg (AG-SGB II), das voraussichtlich in Kürze in Kraft treten wird, ist das MASGF künftig zuständig für die Aufsicht über die ARGEs - im Benehmen mit dem BMWA -, die Aufsicht über die kommunalen Träger bei Ausübung der ihnen nach dem SGB II originär zugewiesenen Aufgaben sowie über die fünf Optionskommunen soweit diese anstelle der Agenturen für Arbeit handeln. Die Landkreise und kreisfreien Städte werden die ihnen nach dem SGB II obliegenden Aufgaben als Selbstverwaltungsangelegenheit und somit in eigener Verantwortung wahrnehmen. Die Aufsicht durch das MASGF ist eine Rechtsaufsicht, das MASGF hat darauf zu achten, dass die Aufgaben im Einklang mit den gesetzlichen Bestimmungen wahrgenommen werden.

Weitergabe der Bundeszuweisungen: Zum Ausgleich der Sonderlasten durch die strukturelle Arbeitslosigkeit erhalten die neuen Bundesländer so genannte Sonderbedarfs-Bundesergänzungszuweisungen (SoBEZ). Das Land Brandenburg erhält in den Jahren 2005 bis 2009 jährlich 190 Mio. Euro. Die Weitergabe des Geldes an die Landkreise und kreisfreien Städte wurde im Finanzausgleichsgesetz vom 29. Juni 2004 festgelegt. Die Verteilung dieser Mittel wird vom Innenminister im Einvernehmen mit der Ministerin für Arbeit und Soziales in einer Rechtsverordnung geregelt werden. Regelungen zur Weiterleitung des Bundesanteils an den Kosten der Unterkunft sowie zur Weitergabe der Wohngeldersparnis des Landes an die Landkreise und kreisfreien Städte sind im AG-SGB II vorgesehen.

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen: Von dem neuen Leistungssystem des SGB II kann erwartet werden, dass Langzeitarbeitslose besser als bisher betreut und deshalb schneller auf Arbeitsplätze vermittelt werden. Voraussetzung dafür ist aber ein effektives Fallmanagement. Deshalb fördert das Land die Qualifizierung von Fallmanagern in den Kommunen. Darüber hinaus wird das Land weiterhin arbeitsmarktpolitische Angebote für Zielgruppen mithilfe des ESF fördern. □

Wiltrud Brändle, MASGF

ALG II: Das Know-how der VC-Teams nutzen

Die neuen Aufgaben der LASA bei der Umsetzung von Hartz IV

Mit Hartz IV wird sich das Instrumentarium der Arbeitsförderung im Land Brandenburg ändern und mit ihr die Arbeit der LASA-BeraterInnen. BRANDaktuell sprach mit Achim Hartisch vom Geschäftsbereich Beratung der LASA über die neuen Aufgaben des Geschäftsbereichs.

- **Wie wird sich die LASA unter den neuen Vorzeichen einbringen?**
Wir werden vor allem den Akteuren vor Ort bei der Anwendung des neuen Instrumentariums und beim Aufbau der Strukturen behilflich sein. Wir werden sie bei der Auswahl und der Umsetzung der Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigung so unterstützen, dass nachhaltige Effekte sowohl für die Teilnehmer als auch für die Regionen erzielt werden.

- **Was bedeutet nachhaltig?**
Die Arbeitslosen müssen aus diesen Arbeiten einen Nutzen haben, der über die finanzielle Mehraufwandsentschädigung hinaus geht. Sie sollten Fertigkeiten erwerben, die ihnen auf dem ersten Arbeitsmarkt Chancen eröffnen und sie motivieren, bei der Jobsuche am Ball zu bleiben. Sie sollen sich mit dem Zweck der Arbeiten identifizieren können, beispielsweise bei Tätigkeiten in ihrem sozialen Umfeld, etwa in Sportvereinen, im Stadtteil, im Dorf. Für Erwerbslose über 55 Jahre, die wenig Chancen auf Vermittlung in reguläre Beschäftigung haben, könnte so der Übergang in die Rente unterstützt werden. Deshalb sollten die Arbeitsgelegenheiten den Teilnehmern angepasst sein. Gleichzeitig sollen die Arbeiten auch die Strukturentwicklung in den Regionen voranbringen - etwa im Tourismus, in der freien Kulturarbeit, der Dorfverschönerung, in der Bildung, der Jugendarbeit und im Sport, aber auch in der sozialen Infrastruktur. Deswegen sind gute Maßnahmen sehr anspruchsvoll und verlangen einen hohen Organisationsaufwand. Die Entwicklung solcher Arbeiten zählt nach wie vor zu den Aufgaben der Teams für Verzahnung und Chancengleichheit, kurz VC-Teams.

- **Wie haben sich die RegionalberaterInnen der LASA bisher in die Diskussion um Ein-Euro-Jobs eingebracht?**
Wir haben an Informationsveranstaltungen für zukünftige Arbeitslosengeld-II-EmpfängerInnen teilgenommen. Mit Kommunen und kommunalen Dienstleistern haben wir über sinnvolle Aufgabenfelder für Mehraufwandsentschädigungen gesprochen und die LASA-Er-

fahrungen bei der Erarbeitung der Landesinitiative für Beschäftigung von Langzeitarbeitslosen* eingebracht.

- **Welche Schritte sind von Ihnen in den nächsten Monaten vorgesehen?**
Die LASA wird dafür werben, dass möglichst viele Ressorts der Landesregierung mit ihren Fördermitteln Beiträge zu Beschäftigungskonzepten auf kommunaler Ebene leisten und so die Strukturwirksamkeit unterstützen. Gleichzeitig führen wir Gespräche mit Arbeitsagenturen, Kreisen und nachgeordneten Institutionen des Landes zur Umsetzung der Landesinitiative. Dabei werden wir das Know-how der VC-Teams nutzen.

- **Worin besteht deren Know-how?**
Die VC-Teams haben reiche Erfahrungen mit Verzahnungsprojekten zur Entwicklung der Infrastruktur vor Ort, vor allem in der investiven Arbeitsförderung, bei der sie die bisherigen Instrumente, ABM, SAM, BSI, nutzen. Sie pflegen engen Kontakt mit Kommunen, kommunalen Dienstleistern und Arbeitsagenturen. Darüber hinaus wissen sie, wie sie Förderungen anderer Landesressorts erschließen und örtliche Betriebe bei wirtschaftsnahen Arbeiten beteiligen können. Auch die Qualitätssicherung und Projektsteuerung über Zielcontrolling gehört zu den Aufgaben. Dabei nutzen sie die Software RETHERPLAS, mit der Projekte geplant und ausgewertet werden.

- **Wie begleitet die LASA die Teams?**
Wir unterstützen sie bei der Bestimmung regional geeigneter Einsatzbereiche für Mehraufwandsentschädigungen und helfen ihnen, Projektvorhaben zu entwickeln. Ein wichtiger Aspekt ist, dass wir auch bei diesem Instrument in Absprache mit dem MASGF und den anderen Landesressorts Inhalte identifizieren und Verfahren entwickeln, um Wirtschaftsentwicklung und Arbeitsförderung zu verbinden. Und wir werden prüfen, wie diese Arbeiten auch im Verbund mit Vergabe-Maßnahmen durchgeführt werden können. Wichtig ist auch, dass die VC-Teams ihr Know-how bei der Nutzung von Förderprogrammen anderer Ressorts auf die Mehraufwandsentschädigungen

übertragen. Dabei sollen auch Eigenmittel der Kommunen bei den Ein-Euro-Arbeitsgelegenheiten erschlossen werden.

- **Wie bereiten sich die VC-Teams auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitsgemeinschaften und den optierenden Kommunen vor?**

Es gibt in vielen Kreisen und Städten Abstimmungsgespräche zwischen den Teams, den Arbeitsagenturen und den Sozialämtern der Kreisverwaltungen zur Koordinierung der Aufgaben. In mehre-

* Gemeinsame Landesinitiative zur Schaffung zusätzlicher Arbeitsgelegenheiten mit Mehraufwandsentschädigungen für Langzeitarbeitslose: Eine Initiative der Brandenburger Ministerien und der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit.

Infos

Internet: www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=178097&_siteid=6

ren Regionen arbeiten die Teams an der Konzeption der ARGEs mit, in einem Fall soll der regionale Beirat zur Begleitung der VC-Förderung in den ARGE-Beirat aufgehen. In diesen Prozessen haben die Regionalberater der LASA durch ihre Rolle in den VC-Steuerungsgruppen und den Arbeitskreisen Beschäftigung der Kreisverwaltungen eine wichtige koordinierende Funktion. Außerdem besteht die Bereitschaft der LASA-Berater zur Mitwirkung in den zukünftigen ARGEs/Optionsbeiräten.

- **Welche Themen beschäftigen die VC-Teams derzeit besonders?**

Ein wichtiges Thema ist, wie sie sich in die Umsetzung der neuen Arbeitsstrukturen - ARGE oder Optionskommunen - integrieren. Aber auch die unterschiedlichen Arbeitsweisen der ARGEs, etwa bei der vorgesehen Umsetzung des Fallmanagements, sind für sie von großem Interesse. Zu diesen und anderen Themen organisiert die LASA Brandenburg GmbH den Dialog in Form von Workshops für die VC-Teams und unterstützt den Erfahrungstransfer zwischen den VC-Teams untereinander sowie zwischen den neuen Arbeitsstrukturen in den Kreisen und kreisfreien Städten.

- **Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)**

Lernen durch Vertretung

Jobrotation: Motor für informelle Lernprozesse im Betrieb

Jedes Jahr zur Sommerzeit findet in vielen Unternehmen eine große betriebliche Weiterbildungskampagne statt. Das erstaunliche ist: Fast keiner bemerkt diesen Anstieg der Lernanstrengung. Denn es gilt ja lediglich, den Kollegen im Urlaub für eine Zeit lang zu vertreten. Doch dann kommt es oft ganz schön dicke. Kundenanfragen müssen beantwortet werden, unvorhergesehene Situationen erfordern rasche Entscheidungen, die normalerweise jemand anderes fällen müsste. Anfragen aus dem eigenen Betrieb sind zu beantworten und erfordern es, die Bedarfe vor- und nachgelagerter Bereiche zu verstehen. Die Vertretung ist eine echte Belastung - Entlastung hierfür gibt es aber auch: das Zauberwort heißt: Jobrotation.

Stresserfahrungen sind die eine Seite während einer Vertretungsphase; der Respekt vor den Leistungen des Kollegen die andere. Denn Anforderungen des kurzfristig übernommenen Tätigkeitsbereiches entsprechen nicht dem eigenen Wissen und der eigenen Erfahrung. Daraus erwächst die Notwendigkeit, sich mit neuen Strukturen und Inhalten auseinander zu setzen: eben zu lernen. Da dies ohne geregelten Lehrplan erfolgt, sprechen Bildungsforscher von informellem Lernen. Es ist mittlerweile unumstritten, dass auf diese Weise jeder Mensch den überwiegenden Teil seines Wissens erwirbt. Dies trifft insbesondere auf die Bestandteile zu, die im privaten und beruflichen Alltag angewendet werden. Bei der Umsetzung des Anspruchs, jeder Mensch möge lebenslang lernen, richtet sich deswegen die Aufmerksamkeit zunehmend auf informelle Lernprozesse. Zurück zum Beispiel der Urlaubsvertretung. Lernerfahrungen bei der Bewältigung neuer Aufgaben ergänzen die persönliche Kompetenz. Mit der Erleichterung über die Rückkehr des Urlaubers sind die Erfahrungen aus der Vertretungsphase nicht vergessen. Oft sind damit positive Entwicklungen verbunden: Die Kooperation zwischen verschiedenen Geschäftsbereichen und Mitarbeitern ist verbessert, weil das Verständnis für die Situation des anderen gestärkt wurde.

Interne und externe Vertreter

Damit verbunden ist meist eine bessere Qualität der Produkte und Leistungen. Das Aufbrechen von Ablaufroutinen und ein zeitlich begrenzter Wechsel im Team machen gelassener gegenüber Neuerungen. Nicht selten erwachsen aus dem Einblick in das Aufgabengebiet eines Kollegen Ideen für Änderungen und eine Effizienzsteigerung des eigenen Handelns. Innovationskraft und Wettbewerbsfähigkeit werden durch informelle Lernprozesse im Unternehmen gestärkt, die durch zeitlich befristeten Wechsel auf den Job eines Kollegen entstehen. Die

Kurzbezeichnung für diesen Prozess lautet: Jobrotation.

Der Vergleich von Jobrotation mit einer urlaubs- oder krankheitsbedingten Vertretungssituation macht deutlich, welche Anforderungen an den gezielten Jobwechsel zu stellen sind. Es sollte zum einen klar umrissen sein, welche Aufgaben vertretungsweise zu erfüllen sind und Zeit und Inhalte für die Einarbeitung und Wissensvermittlung geplant werden. Der Begriff Jobrotation wird auch verwendet, wenn Fortbildungen besucht oder notwendige Zertifikate bei professionellen Bildungsanbietern erworben werden.

Dafür ist meist mehr Zeit notwendig, als für betriebsinterne Vertreter zumutbar ist. Neben dem Fall eines Wechsels zwischen Kollegen hat sich in den vergangenen Jahren deswegen Jobrotation mit Externen auch als erfolgreiches Modell herausgestellt, um Freiräume für eine betriebsnahe Qualifizierung von Stammpersonal zu schaffen.

Bei Jobrotation mit Externen wird die Vertretung durch einen Arbeitslosen übernommen, der befristet eingestellt wird. Die zusätzliche Arbeitskraft ermöglicht die Freistellung eines oder mehrerer Stammmitarbeiter. Für den arbeitslosen Stellvertreter bietet die betriebliche Realität ein ideales Lernumfeld, um schnelle Entscheidungen, Handeln in unbekanntem Situationen und den Umgang mit schwierigen Kunden zu erlernen. Gewünschter Nebeneffekt: Potenzieller Arbeitgeber und Mitarbeiter lernen sich während der Jobrotation bereits kennen.

Externes Management

Der große Anteil von Einstellungen nach Jobrotation im Vertretungsunternehmen macht das deutlich. So gelang es z. B. den Koordinierungsstellen Jobrotation der LASA, im Regionalbereich der Bundesagentur für Arbeit Neuruppin innerhalb von nur 10 Monaten knapp 200 Jobrotationen mit externen Stellvertretern zu organisieren. Bereits 25 Festeinstellungen der ehemals arbeitslosen Vertretungen

sind daraufhin erfolgt und weitere stehen in Aussicht.

Den Wechsel mehrerer Mitarbeiter zwischen Tätigkeitsbereichen mit informellen Lernprozessen zu verbinden, ist eine Aufgabe, die von Unternehmen viel, manchmal zu viel, Koordinationsaufwand erfordert. Um die Unternehmen an dieser Stelle zu entlasten, wurden Informationsstellen geschaffen, die als externe Spezialisten die Betriebe bei der Umsetzung von Jobrotation beraten. Deren Angebot stieß unter anderem bei Pflegeeinrichtungen auf großes Interesse. Damit die Zahl derjenigen wächst, die von Jobrotation profitieren, steigert die BA die Attraktivität von externer Vertretung durch verschiedene Instrumente: Der Unterhalt des zuvor arbeitslosen Stellvertreters wird teilweise (mindestens 50 Prozent) übernommen. Bei Bedarf kann der Vertreter länger im Betrieb eingesetzt werden als der zu vertretende Kollege abwesend ist. Der Betrieb kann Stellvertreter auch aus dem Kreis der ehemaligen Mitarbeiter vorschlagen. Nach dem Ende der Jobrotation besteht keine Verpflichtung zur Übernahme des Stellvertreters.

Erfolg mit Jobrotation

Für Unternehmen, die sich auf Jobrotation einlassen, gibt es also viel Unterstützung und die Risiken sind gering.

Sicherlich trägt das dazu bei, dass „wer einmal Jobrotation versucht hat, oft wiederkommt“, so die Erfahrungen der LASA-Jobrotations-Beraterin Theresia Reinecker. Einige Geschäftsführer haben aber auch erkannt, dass Jobrotation ein ideales Paket für die Kompetenzentwicklung ihrer Beschäftigten ist. Im Umkehrschluss sichert die Teilnahme an Jobrotation auch erfahrungsgemäß die Jobs der Beschäftigten. Denn die damit verbundenen informellen Lernprozesse sind gerade für kleine Betriebe unverzichtbar.

Wenn Sie das nächste Mal die Vertretung eines Kollegen 'aufgebrummt' bekommen, denken Sie nicht nur an die zusätzliche Arbeitsbelastung. Beobachten Sie das neue Umfeld genau und nutzen Sie es zum informellen Lernen. Vielleicht empfinden Sie bei der Rückkehr Ihres Kollegen dann sogar etwas Wehmut, dass Sie nun wieder vorwiegend mit bekannten Aufgaben zu tun haben. □

Carsten Johnson, LASA

Infos

- E-Mail: jobrotation@lasa-brandenburg.de
- Internet: www.jobrotation.de

„Das Gute ist vor allem, dass ich nicht arbeitslos bin“

Als Stellvertreterin einer Jobrotation erhält Martina Neumann einen befristeten Arbeitsplatz

In der Theorie standen die Vorteile des Jobrotationsmodells außer Frage, doch die Umsetzung in der Praxis ließ auf sich warten. Mittlerweile hat die fast einjährige Arbeit der sechs LASA-Koordinierungsstellen Früchte getragen, denn das Instrument der Jobrotation wird nun von einem breiten Spektrum der Brandenburger Unternehmen praktiziert und geschätzt.

„Unsere ersten Erfolge hatten wir im Gesundheitsbereich. Dort kam uns entgegen, dass die Qualifikation der Belegschaft von Pflegeeinrichtungen gesetzlich vorgeschrieben ist“, so Jens Lindner von der LASA-Koordinierungsstelle Pritzwalk über die Anfänge seiner Arbeit. Nach und nach fanden sich auch Unternehmen anderer Branchen, die Jobrotation anwenden wollten. Die Palette reicht dabei vom Tourismus über Dienstleistungen und Baugewerbe bis hin zum Handwerk.

jetzt doch geklappt hat, freut nicht zuletzt Martina Neumann: „Mir bleibt dadurch die Arbeitslosigkeit erspart und ich muss nicht wie viele andere in meinem Alter einen Arbeitsplatz in Westdeutschland suchen.“

Und die Aussicht, nach Beendigung der Jobrotation im Juli 2005 in dem Salon fest angestellt zu werden, ist nicht so schlecht: „Wichtig ist, dass sie jetzt die Zeit nutzt und sich einen Kundenkreis aufbaut, denn sie spricht ein ganz anderes Publikum an, als meine Mutter und ich“, so Anja Liedtke, die zukünftige Meisterin.

Auch bei der Cleo Schreibgeräte GmbH wird die Jobrotation eingesetzt, allerdings hat man hier mit Dirk Bodzian eine externe Lösung gewählt. Der zuvor arbeitslose Werkzeugmacher fungiert als Stellvertreter für drei Mitarbeiter, die sich im Designbereich fortbilden.

„Stellvertreter müssen passen“

Für den Geschäftsführer Wolfgang Weiß war es wichtig, dass der Stellvertreter fachlich und menschlich passt, denn „wir sind ein Traditionsunternehmen mit 57 Mit-

arbeitern, dessen Belegschaft größtenteils schon vor der Wende zusammengearbeitet hat“. Die Suche nach einem Stellvertreter hat deshalb auch länger gedauert, aber nun ist man mit der Wahl zufrieden. „Herr Bodzian ist engagiert und hat sich gut eingearbeitet“, so das Fazit des Cleo-Geschäftsführers. Und Dirk Bodzian hofft natürlich auf einen ‘Klebeffekt’, denn ihm gefällt das Betriebsklima bei Cleo. Aber auch wenn dies nicht sein sollte, „so habe ich doch wenigstens die Möglichkeit, mich in meinem Beruf auf den neuesten technischen Stand zu bringen, was meine Chancen auf einen Arbeitsplatz ja auch erhöht“. □
(em)

Stimmen



„Es macht Spaß hier zu arbeiten, das Betriebsklima stimmt. Außerdem kann ich mich in meinem Beruf als Werkzeugmacher mit dem neuesten Stand der Technik vertraut machen.“

Dirk Bodzian, Jobrotationsvertreter



„Gerade für kleinere Betriebe ist es aus Konkurrenzgründen wichtig, dass wir uns weiterqualifizieren. Mit der Jobrotation können wir die dadurch entstandenen Ausfälle besser kompensieren.“

Martina Liedtke, Friseursalon- und Kosmetikstudioinhaberin



„Jobrotation ist eine gute Sache, aber es war nicht so einfach, einen Stellvertreter zu finden, denn Personal mit unserem Spezialwissen ist rar.“

Wolfgang Weiß, Cleo-Geschäftsführer



Martina Neumann und Anja Liedtke beraten einen Kunden

Der Friseur- und Kosmetiksalon Liedtke ist ein Beispiel dafür, dass das Jobrotationsmodell eigentlich für alle Branchen geeignet ist. „Meine Tochter qualifiziert sich zum Meister und so haben wir eine Möglichkeit gesucht, ihre zeitweilige Abwesenheit zu kompensieren. Ich habe dann etwas über Jobrotation gelesen und fand gleich, dass dies ein Angebot ist, was zu uns passt“, so die Besitzerin.

Ein Vorteil dieser Alternative war auch, dass man mit Martina Neumann eine Stellvertreterin einsetzen konnte, die zuvor in dem Salon ihre Ausbildung als Friseurin abgeschlossen hat und die eigentlich nur aufgrund der Auftragslage nicht weiterbeschäftigt wurde. Dass es

Kurz vor dem Start
INNOPUNKT-Kampagne 12: 'Cluster'

Für den Wettbewerb 'Wachstumschancen durch clusterorientierte regionale Verzahnungsprozesse' wurden die Gewinner Ende September ausgewählt. Mitte Oktober haben die Projektträger die Planung von Teilzielen und Indikatoren mit der LASA vereinbart und am 1. Dezember starten die Projekte.

Soweit lässt sich der Vorgang beschreiben, wie er sich bei allen INNOPUNKT-Wettbewerben darstellt. Doch diese Kampagne unterscheidet sich von den anderen. Rein zahlenmäßig sind mehr Vorhaben einbezogen, sieben insgesamt. Es liegt eine Streuung über das Land und mehrere Branchen vor. Viele der 36 Bewerber, denen an dieser Stelle noch einmal für ihr Engagement und ihre meist guten Ideen gedankt sei, konnten nicht berücksichtigt werden.

Den größten Unterschied zu den vorausgegangenen Kampagnen sehe ich allerdings im Inhalt. Eine so enge Verbindung von Arbeits- und Wirtschaftsförderung war bisher noch nicht vorhanden. Ich möchte noch ein Stück weitergehen: Das Ziel des Wettbewerbs ist die Stärkung der Zusammenarbeit von Unternehmen. Dazu ist einerseits Organisation notwendig und andererseits Kompetenzentwicklung zu Kooperationsfähigkeit.

Diese Art der Förderung stärkt die Palette von viel versprechenden Ansätzen in Brandenburg. Anders als die industriepolitische Förderung konzentriert sie sich nicht nur auf Investitionen in Maschinen und Anlagen.

Die Wettbewerbssieger kommen einerseits aus traditionellen Industriebranchen, wie der Luftfahrt- und Metallbranche. Andererseits ist aber für Brandenburg mit seiner großen landwirtschaftlichen Fläche folgerichtig auch die Lebensmittelbranche, die Energieerzeugung in ländlichen Regionen und die Holzwirtschaft vertreten.

So kann ich sagen, dass der Wettbewerb Stärken des Landes Brandenburg unterstützt, die hier einzigartig und in dieser Zusammensetzung nicht vergleichbar sind mit anderen Regionen.

Die Gewinner werden auf unseren Internetseiten mit dem Start der Projekte zum 1. Dezember 2004 vorgestellt. □ *Berti Wahl, Themenverantwortlicher für den INNOPUNKT-Wettbewerb*

Infos

Internet: www.innopunkt.de

(Stichwort: 'Laufende Kampagnen')

Gestartet: 13. INNOPUNKT-Kampagne

Perspektiven für qualifizierte junge Brandenburger Frauen

Am 15. November hat der 13. Ideenwettbewerb im Rahmen des INNOPUNKT-Programms begonnen. Sein genauer Titel lautet: 'Perspektiven für qualifizierte junge Frauen im Land Brandenburg'. Unterstützung der gezielten und nachhaltigen beruflichen Entwicklung von qualifizierten jungen Frauen in Brandenburger Unternehmen. BRANDaktuell sprach mit Sigrid Huschke, LASA-Themenverantwortliche für die neue Kampagne über Adressaten, Umsetzung und angestrebte Ergebnisse.

- Frau Huschke, durch die neue Kampagne sollen für junge Frauen Arbeitsplätze in Unternehmen geschaffen werden. Was ist der Anlass und wie soll dieses Ziel realisiert werden?

Der neue Wettbewerb soll berufliche Chancen für gut qualifizierte junge Frauen modellhaft aufzeigen, öffentlichkeitswirksam präsentieren und in konkrete berufliche Perspektiven umsetzen.

Aus Analysen wissen wir, dass insbesondere junge qualifizierte Frauen vor dem Hintergrund nicht ausreichender beruflicher Perspektiven das Land verlassen. Das haben auch die zu unserem Vorbereitungsworkshop eingeladenen ExpertInnen durchgängig bestätigt.

Die Kampagne soll genau hier ansetzen. Es geht darum, die Qualifikationspotenziale der jungen qualifizierten Frauen für die Fachkräfteentwicklung in Brandenburger Unternehmen einzusetzen. Junge Frauen mit abgeschlossener Berufsausbildung oder Absolventinnen von Hoch- und Fachschulen sollen entsprechend ihrer Qualifikation einen Arbeitsplatz in Betrieben finden.

- Wie und wo soll der Ideenwettbewerb durchgeführt werden?

Der Wettbewerb wird im Land Brandenburg durchgeführt. Junge qualifizierte Frauen bis 35 Jahre sollen durch die Sieger des Wettbewerbes direkt angesprochen und mit ihnen eine konkrete berufliche Perspektive in Brandenburger Unternehmen vorbereitet werden. Es geht um die Beteiligung und das Engagement der Brandenburger Wirtschaft für den Einsatz von jungen qualifizierten Frauen als unverzichtbares Fachkräftepotenzial in den Unternehmen. Dabei sollen junge Frauen ihre gleichberechtigten Chancen wahrnehmen können.

Möglichkeiten, wie passgenaue Qualifizierung, Beratung und Coaching stehen genauso zur Verfügung wie das gezielte Einrichten von Praktikumsplätzen. Kooperationen zwischen Brandenburger Unternehmen und Hochschulen sollen die konkrete Eingliederung unterstützen.

Erwartet wird, dass sich verstärkt auch Unternehmen aus Wachstumsbereichen

an der Entwicklung konkreter beruflicher Perspektiven für junge qualifizierte Frauen beteiligen.

- Welche Ergebnisse erhoffen Sie sich und wie sollen diese am Ende der Kampagne genutzt werden?

Greifbare und überzeugende Ergebnisse sind natürlich konkrete berufliche Perspektiven im Sinne von erschlossenen und besetzten Arbeitsplätzen in Brandenburger Unternehmen. Diese Erfolge könnten dann auch das Image des Landes Bran-

Zeitplan



Ausschreibung:

18. November 2004

Einreichung der Konzepte:

Bis zum 21. Januar 2005

Auswahl der Konzepte durch Jury:

24. Januar bis 7. März

Projektdurchführung:

6. Mai 2005 bis 5. Mai 2007

denburg hinsichtlich der beruflichen Integration von jungen Frauen deutlich verbessern.

Wir erwarten, dass regionale Netzwerke zwischen relevanten gesellschaftlichen Akteuren, wie z. B. Kommunen und Wirtschaftsförderung, die berufliche Integration von jungen Frauen auch über den Förderzeitraum hinaus durch gezielte Aktivitäten unterstützen. Nachhaltig soll zudem das Einstellungsverhalten von Unternehmen für weibliche Fachkräfte geschärft werden. Mehr Sensibilität für die Verbesserung weiterer Faktoren, die insbesondere für junge Frauen wichtig sind, wie regionale Bildungsangebote, flexible Kinderbetreuungsangebote, attraktive Dienstleistungsangebote u. a., soll ebenfalls erreicht werden.

- Danke für das Gespräch! □ (em)

Infos

Internet: www.innopunkt.de (Stichwort: 'Laufende Kampagnen'). S. a. Sonderbeilage zu dieser BRANDaktuell-Ausgabe.

Hotline

Verbraucher-Insolvenz

Im Rahmen eines bundesweiten Projekts des Bundesministeriums für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft wird bei den Themen Altersvorsorge, Telekommunikation und Schulden bzw. Verbraucherinsolvenz mehr Wert auf eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit der Verbraucherzentralen gelegt. Fragen, wie einem überschuldeten Haushalt durch das Verbraucher-Insolvenzverfahren geholfen werden kann, beantwortet eine Expertin der Verbraucherzentrale Sachsen.

Infos

Telefon-Hotline: (01 80) 5 79 13 52 (0,12 Euro/Min.): montags und freitags von 9.00 bis 14.00 sowie mittwochs und donnerstags von 13.00 bis 18.00 Uhr



Zinsen gesenkt

ERP-Förderkredite

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat die Zinsen für alle neu zugesagten Förderkredite aus dem European Recovery Programm (ERP) mit Wirkung zum 22. September 2004 um 0,25

Prozent bzw. 0,50 Prozent gesenkt. Die Zinssenkung soll die Investitionsneigung des Mittelstandes fördern und es Existenzgründern sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) ermöglichen, ihre Vorhaben zinsgünstiger in die Tat umsetzen. Der ERP-Regelzinssatz wird um 0,25 Prozent gesenkt und beträgt damit in den neuen Ländern und Berlin 4,0 Prozent und im übrigen Bundesgebiet 4,25 Prozent nominal bei 100-prozentiger Auszahlung. Daneben werden auch andere Förderkonditionen verbessert, die die Stärkung der Eigenkapitalbasis der Unternehmen erleichtern sollen. Im Finanzierungsbaustein 'ERP-Kapital für Wachstum' werden die risikodifferenzierten Zinssätze der fünf Bonitätsklassen um 0,50 Prozent gesenkt. Kreditanträge aus der deutschen Wirtschaft werden von den jeweiligen Hausbanken entgegengenommen.

Infos

Die neuen Konditionen aller Förderkredite sind unter www.kfw.de zu finden.

Ausbildung im Ausland

Vielfältige Förderung

Auslandshandelskammern bieten eine Ausbildung über Grenzen hinweg an. Ansprechpartner sind in allen Fällen die örtlichen Handwerkskammern und die Industrie- und Handelskammern, aber auch die Lehrer in der Berufsschule. Wer nur einen Teil seiner Ausbildung im Ausland verbringen will, für den gibt es verschiedene Austauschprogramme - allen voran das EU-Programm LEONARDO DA VINCI. Mittlerweile beteiligen sich 31 Länder an dem seit 1995 bestehenden Programm. Gefördert werden die Auszubildenden mit bis zu 5.000 Euro. Neben LEONARDO gibt es zahlreiche binationale Programme. Und für Auszubildende mit Fernweh werden auch Zwischenaufenthalte in Amerika, Asien oder Australien vermittelt.

Nur rund ein Prozent der deutschen Lehrlinge zieht es während der Ausbildung ins Ausland. Allerdings versucht die Politik, diesen Zustand zu verändern - mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes. Darin soll die Möglichkeit des Auslandsaufenthaltes rechtlich fundiert werden.

Infos im Internet

www.dihk.de
www.ausbildunginternational.de
www.compagnons-du-devoir.com - Infos rund um die handwerklichen Ausbildungen der frz. Wandergesellen
www.europass-berufsbildung.de
www.inwent.org - Inwent ist die Koordinierungsstelle für das Austauschprogramm 'Leonardo Mobilität' in Deutschland



Benachteiligte

Förderstrukturen verbessert

Für Jugendliche mit besonderem Förderungsbedarf wurde der Einstieg in die Berufsausbildung mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes erleichtert. Das BMBF-Programm 'Kompetenzen fördern - Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)' unterstützt die Unternehmen dabei zusätzlich. Dieses Programm bewirkt eine umfassende Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung und eröffnet besonders den Jugendlichen, die bislang ohne abgeschlossene Ausbildung geblieben sind, neue Einstiegs- und Qualifizierungswege.

Infos

Internet: www.kompetenzen-foerdern.de/1279.php



Neues Förderprogramm

Technologien für Geisteswissenschaften

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) unterstützt mit seinem Förderschwerpunkt 'Neue naturwissenschaftliche Methoden und Technologien in den Geisteswissenschaften' (NTG) den Wissenstransfer von der naturwissenschaftlichen Grundlagenforschung in die Sprach-, Kultur- und Gesellschaftswissenschaften. 65 jüngst abgeschlossene Forschungsprojekte sind nun in einer BMBF-Broschüre 'Alte Fragen neue Antworten - Neue Technologien in den Geisteswissenschaften' zusammengestellt. Der Förderschwerpunkt NTG läuft noch bis 2007 mit einem Finanzvolumen in Höhe von 4,9 Millionen Euro.

Infos

Dr. Sabine Gerhardt, Forschungszentrum Jülich GmbH, Projektträger Jülich (PTJ-GIN), 52425 Jülich;
 Tel.: (0 24 61) 61-35 46, Internet: www.fzjuelich.de/portal



Deutsch-polnische Zusammenarbeit in den Grenzregionen

Eine institutionelle Herausforderung

Die Osterweiterung der Europäischen Union stellt mit den Möglichkeiten zur Nutzung der europäischen Strukturfonds auch im deutsch-polnischen Grenzraum die regionalen Verwaltungen und Träger vor neue Herausforderungen und Perspektiven. Eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung von Projekten als Beitrag zum Zusammenwachsen der Regionen ist die zielführende, regionale Zusammenarbeit. Eine von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Polen veröffentlichte Studie des polnischen Wissenschaftlers Tomasz G. Grosse zeigt, wie die unterschiedlichen Rechts- und Verwaltungssysteme in den beiden Ländern Einfluss auf die Qualität der deutsch-polnischen grenzüberschreitenden Zusammenarbeit nehmen können.

Die EU-Osterweiterung verändert die grenzüberschreitende Zusammenarbeit. Die Europäische Union (EU) setzt bei ihrer Politik in zunehmenden Maße auf eine Stärkung des Regionalisierungsansatzes. Die EU-Strukturfonds spielen bei der Umsetzung der europäischen Regionalpolitik zum Abbau ökonomischer und sozialer Ungleichheiten zwischen den Regionen eine wichtige Rolle. Dabei machen Entwicklungsprobleme vor Staatsgrenzen nicht Halt; eine Zusammenarbeit beiderseits der Grenze ist gefragt. Mit dem Beitritt Polens zur EU rückt die Vorbereitung der regionalen Arbeitsmärkte sowie die Schaffung einer gemeinsamen Beschäftigungsstrategie für die Grenzregionen in den Vordergrund einer grenzüberschreitenden Kooperation.

In den letzten Jahren wurden zwischen Deutschland und Polen bereits zahlreiche grenzüberschreitende Projekte in Angriff genommen, doch häufig bereitete die zeitgleiche Finanzierung auf polnischer Seite große Probleme. Mit dem EU-Beitritt Polens am 1. Mai 2004 erhofften sich deutsche und polnische Projektträger neue Möglichkeiten für die gemeinsame Projektrealisierung aus EU-Strukturfondsmitteln. Auf deutscher Seite wurde verschiedentlich mit der Veränderung institutioneller und rechtlicher Rahmenbedingungen auf die neue Situation reagiert. So hat z. B. Mecklenburg-Vorpommern eine wichtige Änderung im Operationellen Programm (OP) des Landes im Hinblick auf den Einsatz der Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) vorgenommen. Nunmehr können dort auch solche Projekte gefördert werden, die sich an deutsche und polnische Teilnehmer bzw. Unternehmen richten.

Ähnliche Entscheidungen auf der polnischen Seite hätten hervorragende Möglichkeiten für gemeinsame Qualifizierungsprojekte geschaffen. Die polnischen Länder (Wojewodschaften) können jedoch über programmatische Änderungen nicht selbst entscheiden, da die OP zentral in Warschau verwaltet werden. Diese

unterschiedlichen institutionellen Voraussetzungen dürfen bei einer grenzüberschreitenden regionalen Zusammenarbeit nicht außer Acht gelassen werden.

Bedingungen für grenzüberschreitende regionale Zusammenarbeit

Grosse führt in seiner Studie 'Die Zusammenarbeit zwischen polnischen und deutschen Regionen in der Perspektive der europäischen Integration' einfühlend Bedingungen für eine erfolgreiche Zusammenarbeit auf. Auch wenn sie nicht frei von historischen Vorurteilen realisiert werden kann, sollte sie nicht davon dominiert, sondern zukunftsorientiert sein und gegenwärtige Probleme lösen helfen. Auch stellt die Ungleichheit der Partner eine Gefahr dar. Auf beiden Seiten der Grenze sollten Rahmen und Institutionen vorhanden sein, die zwischen den Regionen eine Zusammenarbeit auf der Basis der Gegenseitigkeit regeln. Weiterhin können schnell Probleme für die regionale Zusammenarbeit entstehen, wenn staatliche Behörden zu viele Kompetenzen an sich ziehen. Gerade in Polen besitzen die zentralen Behörden auch auf regionaler Ebene große Befugnisse. Zusätzlich sind dort nach Auffassung Grosses die Kompetenzen des Wojewoden - als Vertreter der Zentralverwaltung - und der Selbstverwaltungsorgane der Wojewodschaft in Bezug auf regionale Zusammenarbeit nicht klar definiert und abgegrenzt. Berücksichtigt man zudem die bestehenden Schwierigkeiten in der Abstimmung zwischen den polnischen Wojewodschaften im Hinblick auf eine gemeinsame Politik, wird das Ausmaß der Probleme bei der Gestaltung der Zusammenarbeit erst sichtbar.

Positive und negative Erfahrungen in der Zusammenarbeit

Erfahrungen liegen z. B. aus der grenzüberschreitenden Kooperation über die Programme PHARE CBC und INTERREG vor: Da sie aus verschiedenen EU-Haushaltslinien finanziert und in unter-

schiedlichen Implementationssystemen umgesetzt wurden, musste sich die Durchführung gemeinsamer parallel laufender Projekte vielfach auf gemeinsame Konsultationen beschränken. Ökonomisch gesehen übten diese Programme nach Meinung Grosses kaum Einfluss auf die wirtschaftliche Entwicklung, die Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen oder die Zusammenarbeit zwischen deutschen und polnischen Betrieben aus; die meisten Investitionen galten der Verbesserung der lokalen kommunalen Infrastruktur bzw. dem Ausbau von Grenzübergängen. Positiv hätten sich diese Projekte allerdings auf den Abbau der deutsch-polnischen Vorurteile sowie die Verbreitung und Akzeptanz des EU-Integrationsgedankens ausgewirkt. Als generell positiv werden die Erfahrungen aus dem TWINNING-Programm im Rahmen von PHARE eingeschätzt. Dank dieser Zusammenarbeit war es möglich, effektivere Organisationsstrukturen zu entwickeln, Defizite im Personalbereich festzustellen und eine Dokumentation vorzubereiten, die auf die von der EU-Kommission gestellten rechtlichen Anforderungen zugeschnitten waren.

Institutionelle Herausforderungen nach der EU-Erweiterung in polnischen Regionen

Eindeutig negativ fällt die Einschätzung Grosses bezüglich der Vorbereitung Polens zur Implementierung der EU-Strukturfonds aus. Eine gute und effektive Vorbereitung zählt er zu den grundsätzlichen Aufgaben im Zusammenhang mit der europäischen Integration. So bemängelt Grosse, dass die meisten juristischen Dokumente in Polen nicht fristgerecht vorbereitet, sondern z. T. erst mit Verspätungen von mehreren Monaten verabschiedet wurden. Viele Institutionen, die für das Management von Strukturprojekten nötig sind, konnten dadurch erst verspätet und häufig nur provisorisch eingesetzt werden.

Zusätzlich wurden in den wichtigsten Dokumenten mehrmals inhaltliche Änderungen vorgenommen und mussten dann innerhalb kürzester Zeit mit den Selbstverwaltungen in den Wojewodschaften beraten werden. Damit waren häufige Anpassungen der Verwaltungsstrukturen notwendig, ohne die letzte Form dieses Systems und seine Verfahrensweise hinreichend zu kennen.

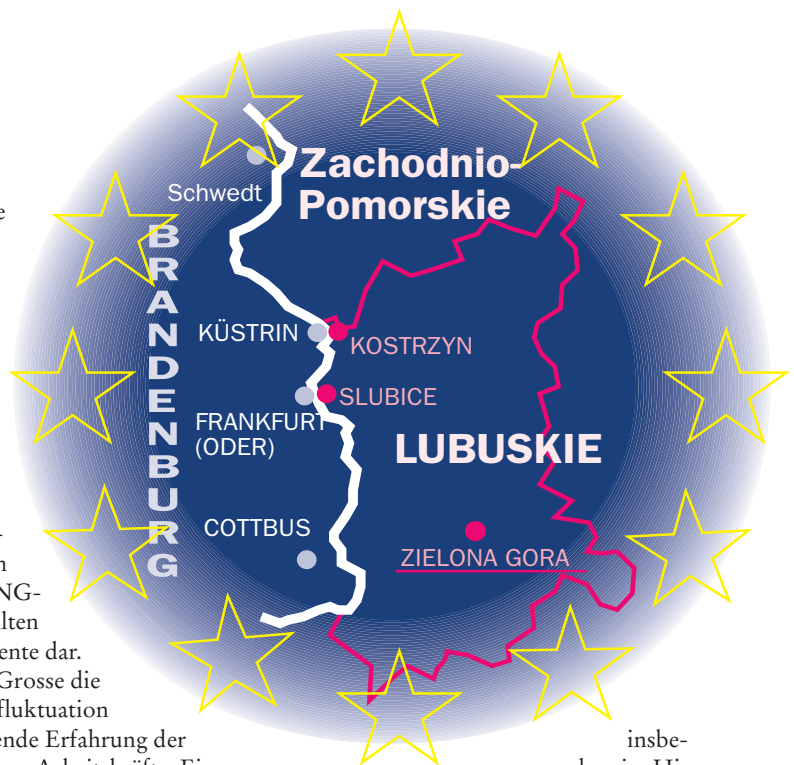
Als weitere grundsätzliche Aufgabe benennt Grosse eine selbstständige, langfristige Regionalentwicklungspolitik für die Wojewodschaften. Die aktuellen Entwicklungsstrategien für die Periode 2004-2006 sind hierfür zu allgemein und ohne klare Entwicklungsprioritäten. Auch fehlen den Regionen Investitionsmittel. Das Haupthindernis sieht er jedoch in der zentralisierten Umsetzung der EU-Strukturfondsmittel: Ungeachtet ihrer unterschiedlichen Ausgangssituation und Entwicklungsstrategien gelten im Rahmen eines einzigen OP zur Regionalen Entwicklung (ZPORR) nahezu einheitliche Prioritäten und Finanzproportionen für alle 16 Wojewodschaften. Zusätzlich wird das Management der Programme durch die Vertreter der Zentralregierung in den Regionen organisiert. Dies wird nach Grosse Einschätzung zu einer Einflussnahme der Regierungsstrukturen auf die Programmentscheidungen zur Regionalentwicklung führen. Den Selbstverwaltungsorganen bleibt unter diesen Rahmenbedingungen als Instrument für eine begrenzte Regionalpolitik nur noch die Einflussnahme über eine entsprechende Auswahl der Projekte. Diese wird aber wiederum eingeschränkt durch die zentral definierten inhaltlichen Kriterien einerseits und durch die strenge Regierungskontrolle andererseits. Auf die ersten Ausschreibungen im Sommer 2004 wurden unerwartet viele Anträge eingereicht. Die für zwei Jahre vorgesehenen Mittel reichen für diese Maßnahmen keineswegs aus und machen eine Projektauswahl unumgänglich. Eine weitere Gefahr sieht Grosse in einer politischen Einflussnahme auf die Entscheidungen.

Besonderes Gewicht erlangt der Aspekt einer eigenständigen Regionalpolitik angesichts der Tatsache, dass das regionale OP in einem späteren Haushalt der EU dezentralisiert werden soll. Nach einer vorläufigen Erklärung der polnischen Regierung sollen ab dem Jahr 2007 16 regionale OP ausgearbeitet werden. Eine Entscheidung hierüber wird u. a. von der effektiven Nutzung der Finanzmittel in der jetzigen ersten Phase abhängen. Neben der Arbeit der Zentralverwaltung liegt damit auch bei den Selbstverwaltungen eine große Verantwortung. Ohne breit gefächerte Systemänderungen in der Verwaltung auf Regionalebene sieht Grosse allerdings große Probleme in Bezug auf ein dezentralisiertes Management der Regionalprogramme ab 2007.

Eine weitere wichtige Bedingung ist der Aufbau von Kapazitäten in den Selbstverwaltungen. Die Einstellung und Schulung von Personal und die Unterstützung durch das TWINNING-Programm stellen wichtige Elemente dar. Kritisch sieht Grosse die hohe Personalfuktuation sowie die fehlende Erfahrung der meist sehr jungen Arbeitskräfte. Eine besonders große Herausforderung wird zudem in der Entwicklung einer breit angelegten Partnerschaft für Regionalentwicklung liegen - ein Erfordernis der europäischen Kohäsionspolitik, aber auch Bedingung für ein erfolgreiches Management von EU-Strukturfonds. Hierzu empfiehlt Grosse den Wojewodschaftselbstverwaltungen den Aufbau von Beziehungen auf mehreren Ebenen: mit den kommunalen Selbstverwaltungen, akademischen Einrichtungen, Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen, aber auch zwischen den Selbstverwaltungen der Wojewodschaften.

Die Gestaltung der Zusammenarbeit mit polnischen Regionen

Welche Herausforderungen kommen vor diesem Hintergrund auf Brandenburg zu? Viele der grenzüberschreitenden Aspekte sind nur durch die Zusammenarbeit der deutschen und polnischen regionalen und kommunalen Verwaltungen zu lösen. Die Kenntnis der Situation und der institutionellen Barrieren der anderen Seite wird helfen, die richtigen Optionen und Vorgehensweisen zu wählen. Kontinuität der Beziehungen, Transparenz und Vertrauen werden dabei eine wichtige Rolle spielen. Aufbau und Pflege der Beziehungen erfordern eine langjährige Zusammenarbeit sowie ein zielgerichtetes und auf längere Sicht angelegtes Handeln. Auch sollten die Selbstverwaltungen auf beiden Seiten der Grenze möglichst einen engen Informationsaustausch praktizieren; über die Situation auf den lokalen und regionalen Arbeitsmärkten, über Arbeitsmarktprogramme -



insbesondere im Hinblick auf die EU-Strukturfonds - sowie über den zukünftigen Arbeitsplatzbedarf in beiden Gebieten. Mittelfristig ist nach einer Übergangsperiode auch die Integration der Berufsberatung und der Arbeitsvermittlung (EURES) für eine Zusammenarbeit zu gestalten. Zudem können die Erfahrungen aus anderen Grenzregionen wertvolle Anregungen für die Ausgestaltung der deutsch-polnischen Zusammenarbeit geben.

Ein weiteres Ziel der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit besteht in der Einbeziehung möglichst breiter Kreise der Gesellschaft und der Nichtregierungsorganisationen sowie der Herausbildung entsprechender Netzwerke. Die Zusammenarbeit zugunsten der Regionen auf beiden Seiten der Grenze kann sich im Hinblick auf den EU-Beitritt Polens nur in einem Klima des gegenseitigen Verständnisses und des Aufeinanderzugehens entwickeln. Dieses lässt sich nicht von oben verordnen, aber unterstützen. Grenzüberschreitende Projekte leisten hierzu einen wichtigen Beitrag, sei es beim gemeinsamen Lernen deutscher und polnischer Jugendlicher oder in der Zusammenarbeit von Behinderten-Selbsthilfeorganisationen über politische Grenzen hinweg. □

*Bogdan Kostyra,
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam*

Infos

Die Studie steht Ihnen in der deutschen Fassung im Internet unter der Adresse www.feswar.org.pl zum Herunterladen zur Verfügung.

E-Mail: kostyra@bbj.de

Hartz und Europa

Was können wir von Europa für die Integration junger Menschen in Arbeit lernen?

In der Titelseite dieses Heftes werden Sie bereits ausführlich über den vierten Reformschritt auf dem Arbeitsmarkt in Deutschland informiert. Andere EU-Mitgliedstaaten haben schon in den 90er Jahren diese Reformprozesse sukzessive eingeleitet. Das Ziel der Fachtagung 'Hartz und Europa' war es, die europäischen Reformverfahren für den bundesdeutschen Reformprozess nutzbar zu machen. Die Zentrale Beratungsstelle für Träger der Jugendhilfe bei BBJ organisierte im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) die Tagung, auf der 80 VertreterInnen aus verschiedenen europäischen Ländern die Frage diskutierten, wie benachteiligte junge Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren sind.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist immer noch eines der gravierendsten Probleme in der Europäischen Union. Sie lag in der erweiterten EU der 25 im Juli 2004 bei 18 Prozent. Die Arbeitslosenquoten der unter 25-Jährigen streuen dabei von knapp 7 Prozent in Österreich bis zu ca. 40 Prozent in Polen.

Integrationsstrategische Ansätze
Ulrike Wisser von BBJ Brüssel unterschied zur Einordnung der nationalen Ansätze:

- > bildungsbezogene Integrationsansätze, die nach dem 'Warum' der Ausgrenzung fragen und darauf setzen, Bildungsdefizite zu beheben;
- > arbeitsmarktbezogene Integrationsansätze, die gezielt die individuellen Voraussetzungen für eine bessere Arbeitsmarktintegration schaffen wollen, so wie
- > Begleitungs- und Betreuungsansätze. Nationale Integrationsstrategien setzen in der Regel auf einen Mix dieser Elemente. Allerdings variieren die Schwerpunktsetzungen zwischen den Mitgliedstaaten.

Fördern und Fordern - Was sichert den Integrationserfolg?

Dieser Fragestellung wurde anhand von europäischen Praxisbeispielen nachgegangen. Idealtypisch lassen sich dabei der bildungsorientierte dänische Ansatz der Produktionsschulen dem vermittlungsorientierten Ansatz des New Deal für Jugendliche aus Großbritannien gegenüberstellen.

Torben Henneberg, Mitarbeiter an einer dänischen Produktionsschule, stellte diesen Integrationsansatz vor. Nach einer einheitlichen Schulbildung bis zum 17. Lebensjahr besteht die Möglichkeit, neben weiterführenden Schulangeboten in Produktionsschulen zu wechseln. Diese nehmen ca. 10 Prozent aller dänischen Jugendlichen wahr. Ein Einstieg ist flexibel zu jeder Zeit möglich und steht gera-

de auch Schulabbrecher offen. Es existiert ein landesweites Netz von lokal verankerten Produktionsschulen.

Markt- und Bildungsorientierung der dänischen Produktionsschulen

Die Produktionsschulen werden überwiegend staatlich finanziert. Sie stellen Produkte her oder bieten Dienstleistungen an, die auf dem Markt mit anderen Anbietern konkurrieren müssen. Dies schafft für die Jugendlichen einen Anreiz, sich zu engagieren, da sie einen direkten Nutzen in ihrer Arbeit sehen. Entscheidend aber ist, dass die Marktorientierung auf eine allgemeine gesellschaftliche Akzeptanz stößt und die lokalen Unternehmen ebenso wie die lokale Politik über die Gremien der Produktionsschulen eingebunden sind.

Anders als in der bundesdeutschen beruflichen Erstausbildung steht in der dänischen Bildungstradition die Entwicklung der Persönlichkeit (Motivation, interkulturelle Akzeptanz, Selbstaktivierung) im Vordergrund. Die Ausbildung für einen Beruf ist dabei Mittel zum Zweck. Die Jugendlichen erhalten in Form eines 'Lohnes' zusätzliche finanzielle Anreize, wenn sie die Produktionsschulen besuchen. Die Produktionsschulen konkurrieren um die Schüler, da diese eine staatliche Finanzierung mitbringen, aber frei in der Wahl der Produktionsschule sind.

Britischer New Deal für Jugendliche

Das vermittlungszentrierte Gegenmodell 'New Deal for Young people', das seit Mitte 1998 landesweit durch die Laborregierung eingeführt wurde, stellte Peter Weller vom Department Work and Pensions vor. Jedem arbeitslosen Jugendlichen soll ein Angebot unterbreitet werden. Nach der Arbeitslosenmeldung wird eine Vereinbarung mit dem Jugendlichen abgeschlossen, die die Aktivitäten des Arbeitslosen definiert. Nach vier Monaten Arbeitslosigkeit erhält jeder Jugendli-

che eine von vier Optionen in Form einer > subventionierten Beschäftigung (Lohnkostenzuschuss), > Vollzeitausbildung, > Beschäftigung im Rahmen des Freiwilligendienstes oder > Beschäftigung im Rahmen einer so genannten Umwelt-Task-Force. Die Annahme einer dieser vier Optionen ist verpflichtend.

Mit 60 bis 70 Prozent aller arbeitslosen Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen finden die meisten schon vor dem öffentlichen Beschäftigungsangebot einen Arbeitsplatz; die restlichen ca. 30 Prozent wählen eine der Optionen. Aus diesen Maßnahmen heraus werden ca. 50 Prozent vermittelt. Die anderen 50 Prozent erhalten nach den 6-monatigen Maßnahmen eine intensive Nachbetreuung. Aufgrund der insgesamt positiven Arbeitsmarktsituation in Großbritannien wies Peter Weller darauf hin, dass zunehmend die Frage der Bildung und Qualifizierung der jungen Erwachsenen als Problem in den Vordergrund rückt.

Bündelung kommunaler Ressourcen in französischen 'Missions Locales'

Am Beispiel der Region Île de France stellte Mathieu Rossi den französischen Ansatz der Missions Locales als Partnerschaften auf lokaler Ebene im staatlichen Auftrag vor. Ihr Anliegen ist es, allen jungen Menschen mit Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung eine individuelle Betreuung und Hilfe zu bieten. Dabei wird ein umfassender Betreuungsansatz praktiziert, der sich nicht nur auf die unmittelbaren Probleme der Arbeitslosigkeit und Arbeitsvermittlung richtet, sondern auch Schwierigkeiten auf angrenzenden Gebieten wie z. B. Gesundheit, Wohnen, Mobilität aufgreift. 'Innovative örtliche Lösungen anregen und sämtliche lokalen Ressourcen mobilisieren, ohne selbst an die Stelle der örtlichen Akteure zu treten' lautet der Handlungsgrundsatz. Dementsprechend arbeiten die Missions Locales mit den verschiedensten Einrichtungen wie Jugendhäusern, Sozialämtern, Bildungsträgern, Vereinen und Arbeitsagenturen zusammen.

Basis für diese Tätigkeit bildet eine Art nationale Grundsatz-Vereinbarung zwischen dem Staat und der Vereinigung der französischen Regionen und damit der Ebene der territorialen Gebietskörperschaften - ein Beitrag zur Dezentralisierung des zentralistisch strukturierten

Frankreichs. Hier wurde die Entwicklung von Betreuungsstrukturen sowie Eingliederungs- und Ausbildungsmaßnahmen im Nahbereich vereinbart. Die Finanzierung der Missions Locales erfolgt dementsprechend als Pool-Finanzierung zu etwa je einem Drittel durch Staat (unter Einsatz von ESF-Mitteln), Region und Gemeinde. Hauptakteure sind die Gemeindevertreter. An ihnen liegt es, initiativ zu werden und die Akteure in der Rechtsform eines Vereins zu mobilisieren. Insofern sind die Missions Locales formale, rechtlich verankerte Gremien, die flächendeckend im französischen Staatsgebiet bestehen, wenn auch mit unterschiedlicher kommunaler Ausprägung. So wurden in der Region Île de France z. B. Berufsfindungs-Workshops sowie Patenschaften während der Arbeitssuche und der ersten Arbeitsmonate eingeführt. Ein wichtiges Element der Arbeit ist ein Qualitätsmanagement, bei dem jede örtliche Delegation anhand vereinbarter Indikatoren extern einer Qualitätsdiagnose unterzogen wird. Sie ist Basis für Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung, die in einem Vertrag fixiert und jährlich bewertet werden. Weiterbildungsangebote für alle am Netzwerk Beteiligten sind Bestandteil dieses Systems.

Vernetzung im Stadtteil beim irischen 'Time Out Programme'
Chris Heffernan vom 'Youth Reach Centre Dublin' präsentierte mit dem sog. Time Out Programme für Schulabbrecher ein kleinräumiges Hilfsangebot, das

landesweit jeweils lokal durchgeführt wird. Mit einem Betreuungsschlüssel von 1:12 kümmern sich Fachkräfte des Centres um Jugendliche mit dem Ziel, ihnen Grundfertigkeiten und -fähigkeiten zu vermitteln und sie so zu stabilisieren, dass sie möglichst wieder in das reguläre Schulsystem zurückkehren und erfolgreich abschließen können.

Im Fokus steht der individuelle Bedarf des einzelnen Jugendlichen und ein entsprechend maßgeschneidertes Betreuungsangebot. Hierzu werden durch das Centre zusätzliche Ressourcen der sozialen Infrastruktur eingebunden. So besteht eine enge Kooperation mit Institutionen aus dem Bereich Gesundheit, Drogenprävention, Bildung und Stadtteilarbeit, aber auch mit Unternehmen, die den Jugendlichen erste Arbeitsmöglichkeiten anbieten und sie dabei eng begleiten oder über verschiedene Berufe informieren. Als Erfolgsfaktoren nannte Chris Heffernan vor allem die Flexibilität des Programms und die kontinuierliche enge Zusammenarbeit mit der Schule und den Eltern. Ähnlich wie bei den Missions Locales spielt auch im Youth Reach Centre die Weiterbildung und Supervision des Teams eine große Rolle.

Professionalisierung und Qualität in der Netzwerkarbeit vor Ort, aber auch die intensive Beteiligung von Politikern und Unternehmen waren nach Ansicht der deutschen Teilnehmenden Ansatzpunkte von ein 'Lernen für Europa'.

Notwendig sei insbesondere eine stärkere Mitwirkung der Jugendämter und Träger der Jugendhilfe bei der fachlichen Vernetzung der Akteure. Damit verbunden stellte sich aber auch die Frage nach dem Verhältnis von Arbeitsmarktpolitik zu Jugendhilfe bzw. dem jeweiligen Selbstverständnis und Wertesystem. Einig war man sich darin, dass das eine ohne das andere nicht geht und das Ziel aller Anstrengungen nur in einer beruflichen und sozialen Integration liegen kann. □

*Eva-Maria Flick,
Rudi Frey,
BBJ Consult AG,
NL Potsdam*



Literaturhinweise:

- > zum Thema 'Jugendpolitik in Europa' geben die BBJ Consult Infos III/IV 2002 sowie IV 2003/I/2004 aktuelle Informationen: Bezug über www.verlag.bbj.de
- > Informationen über die aktuellen Entwicklungen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union finden sich im Europäischen Beschäftigungsobservatorium unter www.eu-employment-observatory.net/de/newsletter/
- > auf der Internetseite der Generaldirektion Bildung unter www.europa.eu.int/comm/education/index_de.html
- > im europäischen Jugendportal unter: www.europa.eu.int/youth/index_de.html

Wissen und Kompetenz für Unternehmen

Neues Internet-Angebot der Landesregierung

Die aktuelle Diskussion um den Aufbau Ost rückt regionalpolitische Ansätze, die sich auf die eigenen Stärken in Brandenburg konzentrieren, nachdrücklich in den Blick. Das moderne Brandenburg muss mit seinen regionalen Kompetenzfeldern werben, die attraktiv für Investoren und Fachkräfte sind. „In die Menschen investieren“ ist dafür das Gebot der Stunde. Praktische Unterstützung ist hierbei besonders für KMU notwendig. Deshalb haben die Ressorts der Landesregierung für Arbeit und Qualifizierung (MASGF), Wirtschaft (MW), Wissenschaft (MWFK), Landwirtschaft (MLUV) und Bildung (MBJS) die ressortübergreifende Initiative 'Wissen und Kompetenz für Brandenburger KMU' gestartet. In einem Internetauftritt werden die Angebote der Landesregierung zur Unterstützung des Kompetenzgewinns in KMU dargestellt und unter den häufigsten Fragestellungen zusammengefasst. Programme zur beruflichen Weiterbildung in Unternehmen, zum Wissenstransfer, Auskünfte zu Bildungsanbietern bis zu Checklisten zur Qualitätsprüfung von Weiterbildungsangeboten sind hier zu finden. □

Infos

Internet: www.esf-brandenburg.de/index_kompetenz.html

Spektrum Arbeit - Die Europäische Beschäftigungsstrategie im Land Brandenburg

Die vom MASGF des Landes Brandenburg herausgegebene Broschüre vermittelt einen grundsätzlichen und allgemeinverständlichen Einblick in die unterschiedlichen Förderschwerpunkte des Europäischen Sozialfonds im Land Brandenburg. Dabei orientiert sie sich an den Schwerpunkten der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Im Mittelpunkt stehen Informationen über 'best-practice' Projekte und deren Träger. Daneben kommen Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Projekten zu Wort. Die Finanzierung erfolgte aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg. □

Bestellung

Die Broschüre kann unter folgender Adresse bestellt werden:
BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;
Matthias Veigel, Tel.: (03 31) 7 47 71-44,
E-Mail: veigel@bbj.de

PROGRESS

Neues Programm für Beschäftigung und soziale Solidarität

Im Zuge der Planungen für die Ausrichtung aller EU-Programme für den Zeitraum 2007 bis 2013 hat die EU-Kommission die Zusammenlegung der sozialpolitisch ausgerichteten EU-Aktionsprogramme in ein Programm mit dem Namen PROGRESS 'Programme for Employment and Social Solidarity' vorgeschlagen. Mit einem Budget von 628,8 Mio. Euro soll es zur Umsetzung der sozialpolitischen Agenda, dem Fahrplan für Beschäftigung und Soziales in der Gesamtstrategie von Lissabon, beitragen und die mit dem ESF durchgeführten Maßnahmen ergänzen.

Die Kommission plant, die vier gegenwärtig bestehenden Aktionsprogramme der EU, welche die Umsetzung der Agenda unterstützen, zusammenzufassen: Bekämpfung von Diskriminierungen (2001-2006), Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005), Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie Anreize für mehr Beschäftigung. Im Vorschlag der Kommission werden folgende Ziele des Programms angegeben (Grafik).

Arbeitsbedingungen, einschließlich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz. Dazu zählen: Analysen, Studien und Bewertungen, die das Problemverständnis erhöhen, Aktionen zur verbesserten Anwendung der EU-Vorschriften im Arbeitsrecht sowie Präventiv- und Sensibilisierungsmaßnahmen. Für diesen Punkt werden voraussichtlich acht Prozent des Budgets eingesetzt.

Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weiterentwickeln. Für diesen Abschnitt sind acht Prozent des Budgets veranschlagt.

Maßnahmentypen und Antragsteller
Im Rahmen von PROGRESS sollen drei Arten von Maßnahmen unterstützt werden: a) analytische Aktivitäten, wie z. B. die Sammlung und Verbreitung von Daten, Studien, Folgenabschätzungen; b) Aktivitäten zu wechselseitigem Lernen, Sensibilisierung und die Ermittlung und Verbreitung bewährter Verfahren sowie Beurteilung durch unabhängige Gutachter (Peer-Review); c) Unterstützung der Hauptakteure, z. B. durch die Organisation von Arbeitsgruppen nationaler Be-

Beschäftigung
Hauptinhalt ist hier die Unterstützung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS). Gefördert werden Maßnahmen, die das Verständnis der Beschäftigungssituation verbessern helfen, wie etwa Analysen oder die Entwicklung von Statistiken, die die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsleitlinien und -empfehlungen überwachen, bewerten und die die Interaktion zwischen EBS und anderen Politikbereichen untersuchen. Außerdem sollen gute Praktiken im Kontext mit der EBS ausgetauscht und die Debatte über beschäftigungspolitische Strategien unterstützt werden. Für den Abschnitt Beschäftigung sind 21 Prozent des PROGRESS-Budgets veranschlagt.

Sozialschutz und soziale Integration
Hier richtet sich die Förderung darauf, das Verständnis aller Aspekte der Armut zu vertiefen und deren Zusammenhang mit anderen Politikbereichen zu analysieren. In diesem Kontext sind auch Sensibilisierungen, die Förderung von Diskussionsprozessen sowie Maßnahmen zugunsten der wichtigsten EU-Netze vorgesehen. Mit 28 Prozent hat dieser Bereich den größten Anteil am Gesamtbudget.

Arbeitsbedingungen
Unterstützt werden Tätigkeiten zur Verbesserung der Arbeitsumwelt und der

Allgemeine Ziele von PROGRESS

© LASA

Verbesserung der Kenntnisse und des Verständnisses der Situation in den teilnehmenden Staaten durch Analyse, Bewertung und Überwachung der Strategien

Hilfe bei der Entwicklung statistischer Instrumente, Methoden und Indikatoren

Unterstützung u. Überwachung des Umsetzens europ. Rechtsvorschriften und Strategieziele in den Mitgliedstaaten und Bewertung ihrer Auswirkungen

Förderung von Netzwerkarbeit und wechselseitigem Lernen sowie Ermittlung und Verbreitung bewährter Verfahren auf EU-Ebene

Sensibilisierung der Interessengruppen und der Öffentlichkeit für die im Rahmen von PROGRESS verfolgten Strategien

Verbesserung der Fähigkeit der wichtigsten EU-Netze, die Gemeinschaftsstrategien zu fördern und zu unterstützen

Nichtdiskriminierung und Vielfalt
Dieser Bereich umfasst die wirksame Anwendung des Diskriminierungsverbots. Es ist vorgesehen, Untersuchungen und Bewertungen zu fördern, Maßnahmen zur Anwendung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften zu unterstützen sowie die Arbeit der wichtigsten EU-Netze entwickeln zu helfen. Ein weiteres Ziel besteht darin, die Einbeziehung des Diskriminierungsverbots in alle EU-Strategien durch Informations- und Sensibilisierungskampagnen bekannt zu machen. Für entsprechende Förderungen sind 23 Prozent der Mittel vorgesehen.

Gleichstellung der Geschlechter
Im Mittelpunkt stehen die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung und das Gender Mainstreaming in EU-Strategien. Auch in diesem Förderbereich sollen Maßnahmen umgesetzt werden, die die bestehende Situation in den Staaten erfassen helfen, auf eine verbesserte Anwendung der EU-Rechtsvorschriften abzielen, Informationen verbreiten sowie die Netzwerke im

amter, die Förderung der Netzwerkarbeit auf EU-Ebene oder die Finanzierung von Experten-Netzen.

Die EU-Finanzierung wird entweder in Form eines Dienstleistungsauftrags im Ergebnis einer Ausschreibung erfolgen oder als Zuschuss (höchstens 80 Prozent) zu den Kosten im Anschluss an eine Aufforderung zum Einreichen von Projektvorschlägen vergeben werden.

Das Programm steht allen öffentlichen und privaten Einrichtungen und Akteuren offen. Insbesondere richtet es sich an die Mitgliedstaaten, die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen und die nationalen statistischen Ämter. Außerdem sind die in den EU-Rechtsvorschriften vorgesehenen Fachorganisationen, Universitäten und Forschungsinstitute, die Nichtregierungsorganisationen sowie die Sozialpartner teilnahmeberechtigt. □
Dr. Karin Rau,
BBJ Consult AG, NL Potsdam

Infos
One-Stop-Shop, Tel.: (03 31) 7 47 71-30



Enterprise - Eine Idee setzt sich durch

Junge Menschen auf dem Weg in die Selbstständigkeit

Vor fünf Jahren startete Enterprise mit einem kleinen Büro in Brandenburg/Havel. Das ursprüngliche Modellprojekt zur Förderung chancenarmer junger Gründerinnen und Gründer hat sich inzwischen auch an anderen Standorten etabliert und erfreut sich wachsenden Interesses im In- und Ausland.

Sie sind engagiert, mutig, belastbar und haben den Kopf voller Ideen - junge Brandenburgerinnen und Brandenburger, die sich den Traum vom eigenen Geschäft erfüllen wollen. Doch sie starten nicht gerade aus der Poleposition. Bereits arbeitslos oder von Arbeitslosigkeit bedroht, sind sie den einen zu jung, zu unerfahren oder zu spinnert. Für andere sind sie nicht zuletzt aufgrund fehlenden Eigenkapitals schlichtweg nicht 'bankable'. Im Fachjargon spricht man von strukturellen Benachteiligungen, und genau diese zu beseitigen, das hat sich der iQ e. V. mit seinem Projekt Enterprise vorgenommen.

Die Idee, jungen Gründerinnen und Gründern ein Unterstützungssystem zur Seite zu stellen, ist nicht neu. Vorbild für Enterprise ist der englische Prince's Trust, der seit 1976 fast 60.000 junge Leute in die Selbstständigkeit begleitet hat. Das muss auch in Deutschland zu machen sein - so die Initiatoren. Bald waren wertvolle Partner gewonnen, darunter das Ministerium für Bildung, Jugend und Sport des Landes Brandenburg, das in den ersten Jahren das Projekt aus ESF-Mitteln förderte.

Gründen mit System

Das Modell zielt auf ein Begleitsystem, das sich an den individuellen Bedürfnissen der angehenden Gründer und Gründerinnen orientiert und aus einer Hand stammt. Der Gründungsprozess erfolgt in vier Phasen. Die Koordinaten heißen Orientieren, Planen, Starten und Wachsen. Wer nach dem Profiling in die konkreten Vorbereitungen für sein Geschäftsvorhaben geht, kann mit individueller Beratung und einer Qualifizierung rechnen, die genau so viel Know-how wie nötig vermittelt. Bei Bedarf auch vom heimischen PC aus. Für spezielle Fragen stehen ehrenamtlich arbeitende Fachmentorinnen und -mentoren bereit, die zudem erste Einblicke ins aktive Unternehmerdasein gestatten. Die angehenden Geschäftsinhaber und -inhaberinnen verfassen ihre Businesspläne selbst und werden dabei von den Enterprise-Beratern und -Beraterinnen unterstützt. Nach der Gründung gilt es, die jungen Unternehmen am Markt zu stabilisieren. Ein

mobiler Dienst sorgt hier für die notwendige Nachbetreuung. Die Hemmnisse fehlender Finanzierung der Klein- und Kleinstunternehmen ist Enterprise von Anfang an offensiv angegangen. Nach der ersten Einrichtung eines projektinternen Fonds mithilfe des Landes und der GLS Bank Bochum werden inzwischen

Mikrokredite in Höhe von bis zu 7.000 Euro ausgereicht, die durch einen Fonds der Deutschen Bank Stiftung Alfred Herrhausen 'Hilfe zur Selbsthilfe' besichert werden. Über die Vergabe entscheiden regionale Beiräte, die sich aus Akteuren der Wirtschaftsförderung, Arbeitsmarkt- und Jugendpolitik zusammensetzen.

Eine Besonderheit bei Enterprise ist der Gründer- bzw. Gründerinpass, ein persönliches Planungs- und Kontrollinstrument für den individuellen Gründungsprozess. Er enthält klare Ziel- und Teilnahmevereinbarungen und hilft, die jeweils nächsten Schritte auf dem Weg zum eigenen Unternehmen zu planen. Der Pass ist modular aufgebaut und regelt den gezielten Einsatz von Beratungen, Qualifizierungen, Selbstlernmaterialien und Mentoren.

Die Gründerinnen und Gründer erhalten damit ein exklusives Dokument, in dem die mitgebrachten und erworbenen Kompetenzen für jeden Interessierten dokumentiert und für potenzielle Kreditgeber transparent gemacht werden.

Best-Practice aus Brandenburg

Aufgrund der gestiegenen Nachfrage sind weitere Enterprise-Stationen im Land etabliert worden, so in Cottbus und Potsdam. Allein in der ersten Hälfte dieses Jahres gab es weit über 100 Anfragen junger Leute. In den Jahren 2003 und

2004 hat Enterprise 50 Vollerwerbsgründungen auf den Weg gebracht. Diese Gründerinnen und Gründer werden damit zumindest mittelfristig und jenseits sozialer Transferleistungen wie Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen.

Seit 2002 wird Enterprise durch den Europäischen Sozialfonds vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie des Landes Brandenburg gefördert. Das öffentliche Interesse am Begleitsystem wächst stetig. Zeitgleich in Berlin gestartet, können Gründungsinteressierte nunmehr



auch in Sachsen, Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt Enterprise-Stationen anlaufen.

Auch aus strukturschwachen Gebieten Westdeutschlands wird Interesse am Modell bekundet. Verantwortliche der EU-Gemeinschaftsinitiative EQUAL haben Enterprise zu einem deutschen Best-Practice-Modell erklärt und die Initiatoren zur Antragsabgabe für die EQUAL II-Phase aufgefordert. Im Zentrum der geplanten Entwicklungspartnerschaft 'Enterprise+' steht die Qualitätssicherung in der Gründungsbegleitung. Das Unterstützungssystem für Gründungen aus der Arbeitslosigkeit soll optimiert werden. Dafür sollen Instrumente, Methoden entwickelt und erprobt sowie Benchmarks zum Qualitätscontrolling festgelegt werden.

Enterprise ist Mitinitiator des Verbands Deutscher Gründungsinitiativen (VDG), der sich aktiv für die Förderung von Existenzgründungen aus benachteiligten Lebenslagen und die Optimierung von bestehenden Unterstützungsstrukturen einsetzt. □

Jens Andres, iQ e. V.

Infos

Norbert Kunz, Tel.: (0 30) 6 11 34 29,
E-Mail: kunz@iq-netz.de,
Internet: www.enterprise-netz.de

**Deutsch-polnisches Seminar
Gesellschaftspolitisches Engagement
verbindet Menschen**

‘Neue Kontakte knüpfen’ und ‘vorhandene Erfahrungen austauschen’ - unter diesem Motto trafen vom 21. bis 23. Oktober 2004 in Prenzlau 30 AkteurInnen zusammen. Die TeilnehmerInnen kamen aus zivilgesellschaftlichen Zusammenhängen und der lokalen Verwaltung der Euroregion Pomerania.

Veranstalterinnen des Seminars waren das Ost-West-Europäische FrauenNetzwerk (OWEN) und die Gleichstellungsbeauftragte der Stadt Prenzlau, Gabriele Frey. Ziel der Veranstaltung war es, den grenzüberschreitenden Dialog zwischen Frauen und Männern zu fördern. Im Mittelpunkt standen deshalb Gespräche und Erfahrungsaustausche über Entwicklungschancen der Euroregion und Fragen der Geschlechterdemokratie.

Auftakt des dreitägigen Seminars war die Eröffnung der Wanderausstellung ‘Flusslandschaften an Oder und Neiße - Frauen der Euroregionen’, in der gesellschaftspolitische Akteurinnen auf beiden Seiten der deutsch-polnischen Grenze porträtiert werden (siehe weitere Ausführungen auf dieser Seite). Die Ausstellung ist noch bis zum 25. November im Dominikanerkloster in Prenzlau zu sehen.

Höhepunkt der Veranstaltung war eine Podiumsdiskussion, die AkteurInnen aus der Zivilgesellschaft mit lokalen und regionalen Entscheidungsträgern zusammenbrachte. Während der lebhaften Diskussion kam zum Ausdruck, dass außer der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit zwischen Polen und Deutschen auch das Zusammenwirken verschiedener Akteursgruppen und Ebenen auf beiden Seiten der Grenze von hoher Bedeutung ist.

Für die TeilnehmerInnen war der Spracherwerb der jeweils anderen Sprache - insbesondere auf der deutschen Seite - ein wichtiges Thema. Es herrschte Einigkeit darüber, dass zur besseren Kommunikation das Erlernen der Nachbarsprache dringend notwendig ist.

Ein weiteres Ergebnis des Seminars: Es wurde deutlich, wie viele Ressourcen zur deutsch-polnischen Zusammenarbeit und regionalen Entwicklung bereits vorhanden sind. Die im Laufe der Veranstaltung gewonnenen Kontakte und Verbindungen versprechen, diese Ressourcen zukünftig noch besser nutzbar zu machen. □

Dana Jirouš, OWEN e. V.

Infos

Internet: www.owen-frauennetzwerk.de

Akteurinnen der Euroregionen

Ausstellung über engagierte Polinnen und Deutsche

Für die Jahreskampagne 2003 des Kulturlands Brandenburg e. V. ‘Europa ist hier!’ hat das Ost-West-Europäische FrauenNetzwerk (OWEN) e. V. eine Ausstellung über engagierte Polinnen und Deutsche aus den Euroregionen Pomerania, Pro Europa Viadrina und Spree-Neiße-Bober erstellt. Dazu wurden 15 Akteurinnen und ein Team von drei Frauen des gesellschaftspolitischen Lebens diesseits und jenseits der Oder und Neiße ausgewählt und portraitiert. Das Engagement dieser Frauen steht exemplarisch für alle anderen gesellschaftspolitischen Akteurinnen beiderseits der deutsch-polnischen Grenze.

Der Blick der portraitierten Frauen reicht über die Grenzen der eigenen Region und des eigenen Landes hinaus und schließt das Nachbarland ein. Sie haben keine Angst vor dem Kontakt mit Menschen anderer Kulturen, vielmehr sehen sie darin eine Bereicherung und eine Chance für die weitere Entwicklung ihres eigenen Landes. Im Bewusstsein und in Kenntnis aller sprachlichen, kulturellen, historischen und politischen Unterschiede, die die Deutsche und Polen voneinander trennen, sehen sie in den Nachbarn von jenseits der Grenze zunächst die Mitmenschen und begegnen ihnen mit Achtung und Verständnis.

Neben den zahlreichen Gemeinsamkeiten, die Frauen diesseits und jenseits der Oder/Neiße verbinden, gibt es auch deutliche Unterschiede. Auf der deutschen Seite haben wir es mit - durch die Wende - gebrochenen Berufsbiografien zu tun. Fast alle Frauen haben nach 1990 ihre bisherige Arbeit verloren, einige mussten völlig neue Berufe erlernen und neue Tätigkeiten aufnehmen.

Die berufliche Neuorientierung war nicht immer mit langfristigen Perspektiven verbunden - viele Stellen waren lediglich ABM-Stellen, die immer wieder durch Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen wurden. Die betroffenen Frauen ließen sich aber nicht entmutigen und haben sich weiterhin engagiert, selbst wenn sie keinen Lohn dafür bekamen.

Auf der polnischen Seite hingegen beobachten wir eine größere berufliche Kontinuität: Die polnischen Frauen konnten nach der Wende entweder in ihren alten Berufen weiterarbeiten oder sich für einen Beruf eigener Wahl entscheiden.

Unterschiedlich sind auch die Bedingungen der Vereinsarbeit diesseits und jenseits der Oder/Neiße. Während einige deutsche Frauen in den Vereinen, aufgrund der öffentlichen Förderung, eine - wenn auch befristete - Anstellung gefunden haben, engagieren sich polnische Frauen in ihren Vereinen ausschließlich ehrenamtlich, weil die Vereine so gut wie keine Stellen anbieten können.

Die polnischen und deutschen Frauen

Stellvertretend für Viele

Margot Weber, Euroregion Spree-Neiße-Bober

Berufliche Tätigkeit

Projektmitarbeiterin und Sprachmittlerin beim Projekt ‘Mosty’ des Vereins ‘Zukunft, Aktivität und Kreativität’ (ZAK e. V.) in Forst. Der Verein vermittelt Kontakte zwischen Deutschen und Polen.



Lebensmotto

„Aus meiner Sicht ist es sehr wichtig, zwischenmenschliche Beziehungen zu knüpfen, Brücken zu bauen und Vorurteile abzubauen, und ich denke, mir ist es schon bei vielen Menschen gelungen.“

bekommen für ihr Engagement seitens der Lokalverwaltung und der lokalen EntscheidungsträgerInnen Unterstützung für ihre zivilgesellschaftliche und grenzüberschreitende Arbeit. Die Frauen wünschten jedoch, sie würden auf weniger administrative Hindernisse und auf mehr Bereitschaft zur Kooperation in Verwaltung und Politik stoßen. Denn nur so kann eine nachhaltige Entwicklung der Region befördert, Chancen für kommende Generationen eröffnet und Brücken zwischen Menschen diesseits und jenseits der Grenze gebaut werden. □

Joanna Barelkowska, OWEN e. V.

Infos

Internet: www.owen-frauennetzwerk.de

Erfahrungen der LASA sind in Polen gefragt

Neue Aktionsfelder und Kooperationen im Zuge der EU-Osterweiterung



- Herr Kubiczek, im Zuge der EU-Osterweiterung hat auch die LASA Brandenburg GmbH die Zusammenarbeit, speziell zum Nachbarn Polen, intensiviert. Mit wem kooperieren Sie und um welche Inhalte geht es?

Die LASA kooperiert - man kann schon sagen traditionell - auf der Arbeitsmarktschiene mit Einrichtungen der Nachbarwojewodschaft Lubuskie. Ausdruck dafür ist u. a., dass der Marschall der Wojewodschaft, Andrzej Bochenski, in den letzten Jahren bei seinen Besuchen in Brandenburg bereits zweimal Gast der LASA in Potsdam war. Im Mittelpunkt stand hier vor allem der Erfahrungstransfer zur Nutzung der Europäischen Strukturfonds, bezogen auf die LASA natürlich des Europäischen Sozialfonds. Bekanntlich kommt ja Polen mit dem Beitritt zur EU wie alle anderen Beitrittsländer auch in den Genuss der Strukturfondsförderung. In diesem Zusammenhang waren wir auch in die Twinning-Aktivitäten des MASGF für die Nachbarwojewodschaft eingebunden.

Derzeit konzentrieren wir uns auf die Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen zweier polnischer Landkreise in der Wojewodschaft Lubuskie: Slubice und Miedzyrzecz. Hier hat die Zusammenarbeit sehr praktische und konkrete Formen angenommen: Unterstützung bei der Projektentwicklung im Rahmen des Europäischen Sozialfonds, Einbeziehung von Trägerstrukturen, Orientierung auf die Entwicklung gemeinsamer Projekte.

Auf dieser Grundlage hat sich ein echtes Vertrauensverhältnis mit unseren polnischen Partnern entwickelt. Beide Seiten stellen gegenwärtig Überlegungen an, wie dieses Verhältnis auf eine systematische

Mit der EU-Osterweiterung muss sich Polen neuen Rahmenbedingungen stellen. Da liegt es nahe, dass man die Erfahrungen des westlichen Nachbarn Brandenburg nutzt. Auf der 'Arbeitsmarktschiene' ist die Landesagentur ein beliebter Kooperationspartner. BRANDaktuell befragte den Geschäftsführer Wolfgang Kubiczek nach Inhalten und Perspektiven der Zusammenarbeit mit polnischen Partnern.

Grundlage der Zusammenarbeit - zum Beispiel eine gegenseitige Vereinbarung - gestellt werden kann.

Die LASA beteiligt sich auch an einer trilateralen Arbeitsgruppe, die die Länder Berlin und Brandenburg mit der Wojewodschaft Wielkopolskie (Großpolen, Hauptstadt Poznan) gebildet haben. Hier beabsichtigen wir vor allem unsere Erfahrungen auf dem Gebiet der beruflichen Weiterbildung einzubringen.

Schließlich besuchte im September dieses Jahres eine Delegation der Wojewodschaft Mazowieckie (Masowien) die LASA. Masowien ist die größte und bevölkerungsreichste Region Polens. Sie schließt die Hauptstadt Warschau, das Ballungsgebiet um die Hauptstadt, aber auch ländliche Regionen ein, in denen das wirtschaftliche Niveau gegenüber dem Großraum Warschau deutlich abfällt. So gesehen gibt es Ähnlichkeiten zum Raum Berlin-Brandenburg. Hauptunterschied zu uns ist jedoch der, dass Masowien die wirtschaftlich am stärksten prosperierende Region Polens mit der geringsten Arbeitslosigkeit (13 bis 14 Prozent) ist und dort demzufolge bereits 75 Prozent des EU-Lebensstandards erreicht werden.

Der Besuch der Delegation in Brandenburg, vor allem bei der LASA, basiert auf der Gemeinsamen Erklärung über die Zusammenarbeit des Landes Brandenburg mit der Wojewodschaft Mazowieckie aus dem Oktober 2002. Die Delegation stand unter der Leitung des Stellvertretenden Marschalls, Herrn Boguslaw Kowalski, und des Stellvertretenden Vorsitzenden des Wojewodschaftstages, Herrn Aleksander Soplinski. Ihr gehörten die Direktoren bzw. stellvertretenden Direktoren fast aller Ressorts des Marschallamtes der Wojewodschaft an.

- Worum ging es bei dem Besuch einer so prominenten Delegation in der LASA. Was wurde bei dem Besuch vereinbart?

Der Besuch ging auf eine Initiative unseres Wirtschaftsministers Junghanns zurück. Im Mittelpunkt des Besuches bei der LASA stand das Thema Qualitätsmanagement. Die LASA hat mit der Einführung eines betriebsinternen Qualitätsma-

agementsystems nach der ISO-Norm in den vergangenen Jahren vielfältige Erfahrungen sammeln können. Die Verwaltung der Wojewodschaft befindet sich im Prozess der Einführung eines solchen Systems.

Die polnische Seite hatte gegenüber unserem Wirtschaftsministerium den Wunsch geäußert, sich über diesbezügliche Erfahrungen in Brandenburg zu informieren. Somit lag es nahe, diesen Erfahrungsaustausch bei der LASA durchzuführen. Eingebunden waren das RKW Brandenburg GmbH Rationalisierungs- und Innovationszentrum, der Verein für Qualitätsförderung Brandenburg und natürlich die zuständigen Ressorts Wirtschaft, Arbeit und Europaangelegenheiten. Grundsätzlich wurde bei diesem Besuch vereinbart, die Zusammenarbeit zwischen Brandenburg und Masowien auf eine breitere Basis zu stellen, insbesondere soll ein Programm zur dreiseitigen Kooperation mit der französischen Hauptstadtregion Ile-de-France vorbereitet werden. Die LASA wird vor allem arbeitsmarktliche Aspekte in die Zusammenarbeit einbringen, wobei von polnischer Seite ein großes Interesse an der Entwicklung der ländlichen Gebiete besteht.

- Das ist ja bereits ein breites grenzüberschreitendes Spektrum, in das die LASA eingebunden ist. Planen Sie für die nächste Zeit weitere Projekte?

Im Vordergrund steht für uns, die laufenden und geplanten Kooperationsstränge so auszugestalten, dass für beide Seiten letztlich ein Mehrwert aus der Zusammenarbeit klar erkennbar ist. Auf dieser Grundlage kann man dann perspektivisch über die nächsten Schritte nachdenken. Uns kommt es gegenwärtig darauf an, die Zusammenarbeit zu verbreitern, d. h. mehr arbeitsmarktpolitische Akteure und neue Themenfelder einzubeziehen. Wichtig für die Qualität der Zusammenarbeit scheint mir auch zu sein, dass sie nicht nur ressortbezogen erfolgt, was meines Erachtens derzeit noch stark im Vordergrund steht.

- Danke für das Gespräch. □ (em)

Für eine moderne Kommunikationspolitik in Brandenburg

Verständigung schafft Regionalentwicklung

Die raumwissenschaftliche Forschung verbindet mit dem Begriff Regionalentwicklung - obwohl er vom räumlichen Verständnis her sehr unterschiedlich verwendet wird - dennoch eine gemeinsame Grundauffassung: die Gestaltung der wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und ökologischen Entwicklung eines Raumes durch regionale Akteure. Zunehmend wird Regionalentwicklung auch von den Praktikern in Politik und Verwaltung so verstanden. Eine Schwierigkeit für zivilgesellschaftliche und wirtschaftliche Akteure stellen aber häufig fehlende Rahmenbedingungen für das Entstehen tragfähiger Kooperationsbeziehungen dar. Dieser Beitrag plädiert für eine moderne Kommunikationspolitik im Land Brandenburg.



Gerhard Mahnken,
IRS

Er moderiert die im Beitrag vorgestellten 'Regionalgespräche' seit vielen Jahren. Er ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im Direktionsbereich des IRS; seine Arbeitsschwerpunkte sind: Kommunikationsmanagement, Mediation, Wissenschaftsmarketing und Regionalmarketing.

Das Bundesland Brandenburg hat in den vergangenen Jahren mit vielen kommunikativen Arenen - wie etwa der Veranstaltungsreihe 'Brandenburg 2025 in der Mitte Europas' des Forums Zukunft Brandenburg - grundlegende Impulse gegeben. Jetzt kommt es darauf an, den eingeschlagenen Weg der Verständigung zwischen unterschiedlichen Teilöffentlichkeiten weiterzuentwickeln. Eine moderne 'Kommunikationspolitik' in Städten, Kommunen, Kreisen und schließlich auch auf Landesebene könnte dies beschleunigen. Deren Hauptmerkmal liegt dabei nicht allein in einer Event-Kultur an exponierten Orten und im Sinne von Großveranstaltungen, sondern in der Inszenierung von zusätzlichen kommunikativen Arenen der Verständigung, in denen die Menschen - auch in abgelegenen Teilregionen - weitere Entwicklungsmöglichkeiten entfalten können.

Gute Governance ist angesagt

Im Leibniz-Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung (IRS) in Erkner bei Berlin spielt die Zusammenführung unterschiedlicher Teilöffentlichkeiten seit seiner Gründung Anfang der neunziger Jahre eine wichtige Rolle.

Dafür gibt es gute Gründe: Für Kom-

munen, Städte und Regionen bleibt die zielgerichtete Zusammenarbeit unterschiedlicher Wissensträger und Akteure die Herausforderung. Im 2004 erschienen dritten Bericht über die wirtschaftliche und soziale Zusammenarbeit der Europäischen Kommission heißt es hierzu: „Es herrscht zunehmend Konsens darüber, wie wichtig gute Governance - im Sinne effizienter Institutionen, konstruktiver Beziehungen zwischen den verschiedenen am Entwicklungsprozess beteiligten Akteuren und positiver Haltungen gegenüber Wirtschaft und Unternehmen - für die regionale Wettbewerbsfähigkeit ist.“ Gleichwohl können und müssen sich öffentliche und private Akteure nicht immer zwingend mit allen anderen Vertretern aus Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur auf Anhieb verstehen. Wer regionale Netzwerke aufbauen will, kennt dieses Problem.

Bürgerschaftliches Engagement und eine nachhaltige Regionalentwicklung brauchen den Dialog als dauerhafte Verständigungsbasis. Und Dialoge haben immer Prozesscharakter. Sie können nicht auf Finalität angelegt sein, das heißt, im Prozess der Verständigung ist nie ein Ende in Sicht. Dialoge lassen sich nicht abhaken wie Tagesordnungspunkte. Sie stehen für eine beharrliche, auch frustrationstolerante Kommunikationskultur, die mittel- und langfristige Perspektiven im Sinn hat.

Meinungs- und Entscheidungsfindungsprozesse folgen bekanntlich - gerade wenn öffentliche, auch divergierende bürgergesellschaftliche Interessen im Spiel sind - subjektiven Wahrnehmungsmustern, die meistens Missverständnisse und Konflikte mit sich bringen. Für (noch) strukturschwache Teilregionen wie das östliche Branden-

burg ist die Dialogstrategie weiterhin ein viel versprechender und notwendiger Entwicklungsansatz. In diesem Raum ist es mit der EU-Osterweiterung und dem Scheitern einer teilweise überdimensionierten Wirtschaftspolitik wichtiger denn je, dass sich Verständigungsstrategien gegen Politikverdrossenheit und raumkulturellen Abschottungstendenzen durchsetzen.

Beispiele für unrealistische wirtschafts- und sozialräumliche Erwartungshaltungen finden sich indes nicht nur hier. In zivilgesellschaftlichen Meinungsbildungsprozessen ist in der Regel zu wenig sozial-, aber auch wirtschaftsräumliches Bewusstsein für den Austausch unterschiedlicher Begriffe, Erfahrungswerte und Deutungsmuster vorhanden. Nachhaltige regionale Entwicklung bedeutet aber, dass regionale Akteure und Entscheidungsträger soziale, kulturelle, ökonomische und ökologische Themen gleichzeitig - und gleichwertig - behandeln müssen, wenn sie im zunehmenden weltweiten Wettbewerb der Regionen auf Dauer bestehen wollen. Als Standortfaktor wurden solche kommunikativen Strukturen mit ihren vertrauensbildenden Wirkungen viel zu lange unterschätzt.

Kommunikativer Werkzeugkasten für die Regionalentwicklung

Ein professionelles Kommunikationsmanagement auf der wirtschafts- und sozialräumlichen Ebene wird in diesem Zusammenhang zum entscheidenden Standortfaktor. Als weiches Planungs- und Steuerungsinstrument gehören zum Beispiel moderierte Verständigungsprozesse mittlerweile fast überall in den 'Werkzeugkasten' einer zeitgemäßen Regional-

Das IRS

erforscht sozial- und wirtschaftsräumliche Grundlagen zur Stadt- und Regionalentwicklung. Die anwendungsorientierte und interdisziplinäre Grundlagenforschung produziert Orientierungswissen in vier Bereichen:

- > Regionalisierungsstrategien für Wirtschaftsräume
- > Regionaler Institutionenwandel zur Sicherung von Gemeinschaftsgütern
- > Wissensmilieus und Siedlungsstrukturen
- > Regenerierung schrumpfender Städte

Untersuchungsräume sind zurzeit die Bundesrepublik Deutschland, Ostmitteleuropa und andere Länder der EU.

Infos

Internet: www.irs-net.de

entwicklung. Moderation folgt als kommunikative Steuerungsmethode einem Prinzip, das auf einer pluralistisch strukturierten Verständigung basiert und im günstigen Fall nicht personengebundene, sondern sachliche Zielstellungen hat.

Deshalb sollten Initiatoren von Netzwerken selbst zunächst keinen inhaltlich dominierenden Einfluss auf die Entwicklung eines Gesprächs oder auf eine Diskussion nehmen. Zu oft und zu unkritisch wird jedoch so getan, als sei das alles kein Problem mit dem Neutralitätsprinzip. Im Alltag ist der Anspruch auf Unabhängigkeit immer leichter gesagt als getan. Für sozial- und wirtschaftsräumliche Meinungs- und Konsensfindungsprozesse gilt das in einem besonderen Maße, weil Moderatorinnen und Moderatoren hier häufig aus dem Kreis der Beteiligten oder aus dem 'sozialen Verflechtungsraum' bestimmter Netzwerkstrukturen rekrutiert werden.

Damit wäre ein Dialog schon gescheitert, bevor er in Gang kommt. Es geht in dialogischen Prozessverläufen vielmehr um Verständigung über unterschiedliche Deutungen und Wahrnehmungen mit dem Ziel, wirtschafts- und sozialräumliche Lösungsansätze zu finden, die von den Beteiligten vorher nicht gesehen wurden und die nun gemeinsam entdeckt werden können. Eine solche bewusst inszenierte Atmosphäre kann auf regionaler Ebene identitätsstiftend wirken und die dringend notwendigen Vertrauensbeziehungen nach innen und außen stärken.

Das Setting

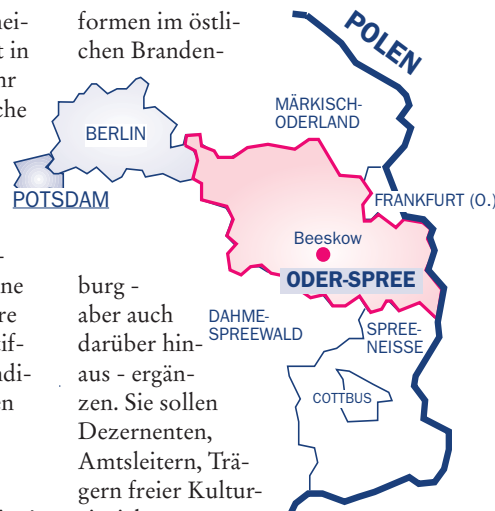
Vor diesem Hintergrund ist dem 'Setting' höchste Priorität beizumessen. Kurz gesagt, beinhaltet dieser Begriff im Vorfeld einer Kommunikation komplexe Akteurskonstellationen, also das soziale Verhältnis sowie wahrscheinliche Interessenlagen der Beteiligten zu berücksichtigen und auf den gesamten situativen Kontext zu beziehen. Somit kommt es im Moderationsprozess - der natürlich im Sinne des oben skizzierten Werkzeugkastens unbedingt konträre Sichtweisen zulassen muss - zu keinen Destruktionen und Irritationen.

Nach diesem Verständnis ist nicht der publikumswirksame, szenische Vorgang das Merkmal des dialogischen Prozesses, sondern der Prozess konstituiert sich mit seinen Inhalten und Wirkungszusammenhängen immer vor und nach dem ei-

gentlichen 'Event'. Die zeitlich begrenzte Inszenierung vor Ort ist, so gesehen, nur die Spitze des Eisbergs.

Fallbeispiel: die Regionalgespräche in Erkner

Ein Praxisbeispiel, an dem sich die Inszenierung einer Arena als Steuerungs- und Planungsinstrument verdeutlichen lässt, sind die Regionalgespräche des IRS, die wir seit Jahren in Erkner durchführen. Sie sind ein zusätzlicher Service des Instituts zur Beförderung der regionalen Entwicklung vor der eigenen Haustür im Raum Oder-Spree und sollen mithelfen, Akteure aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur in einen dauerhaften dialogischen Prozess zu bringen. Wir achten immer darauf, dass diese Diskurse in einer möglichst hierarchiefreien Atmosphäre verlaufen. Die Regionalgespräche sollen die bestehenden Gremien und kommunikativen Plattformen im östlichen Branden-



burg - aber auch darüber hinaus - ergänzen. Sie sollen Dezenten, Amtsleitern, Trägern freier Kultureinrichtungen, Wirtschaftsvertretern, Wissenschaftlern und Journalisten eine kommunikative Arena bieten, damit sie mit aktuellen Themen und Problemen der Stadt- und Regionalentwicklung freier, kreativer und unkonventioneller umgehen können.

Im Lauf der Jahre hat sich ein fester Kern an Teilnehmern herausgebildet, die vor allem aus dem Landkreis Oder-Spree kommen. Der Leiter der Regionalen Planungsgemeinschaft Oderland-Spree sowie weitere Persönlichkeiten aus der Teilregion haben diese unabhängigen Diskurse von Beginn an befördert. In letzter Zeit wurden die Regionalgespräche aufgrund eines steigenden Interesses der Landesministerien zunehmend auf Themen ausgedehnt, die für das Land Brandenburg insgesamt relevant sind. In

der Regel finden jährlich zwei Gespräche statt, die jedes Mal ein Thema haben, das mit den Teilnehmern und mit jeweils fachnahen Wissenschaftlern im IRS vorher abgestimmt wird. Bemerkenswert ist das konstante Interesse der öffentlichen und privaten Akteure deswegen, weil wir mit den Regionalgesprächen keine Ad-hoc- oder Komplettlösungen für die beteiligten Städte und Kommunen anbieten können.

Orientierungswissen gewinnen

Deutlich ist bei der Gesamtbetrachtung aller Regionalgespräche ein starker Anteil an Veranstaltungen zu kulturräumlichen Themen erkennbar. Kultur ist in diesem Zusammenhag mehr als nur die strategische 'Verhübschung' der Umgebung. Mit Kulturraum und Kulturlandschaft ist hier eine sozialräumliche Konstitution und deren reflexive, kommunikative Kultur gemeint. Die Regionalgespräche helfen den Entscheidungsträgern und Akteuren vor Ort, zu bestimmten wirtschaftlichen und sozial-kulturellen Entwicklungsfragen gemeinsam eine möglichst große Wissensplattform aufbauen zu können. Hier bleibt zu vermerken, dass Wissen in herkömmlichen Arenen oft mit Information gleichgesetzt wird. Wissen setzt sich jedoch aus unterschiedlichen Informationen zusammen, die nur durch Wissensträger verstanden und verbunden werden können. Wissen verleiht die Fähigkeit, Informationen zu analysieren, zu interpretieren, neu zu kombinieren und schließlich für die Lösung von Problemen anzuwenden.

In diesem Sinne brauchen die Menschen in Brandenburg für eine nachhaltige Regionalentwicklung in den Städten und Kommunen ein komplexeres Orientierungswissen. Es muss deutlich über die bisherigen Selbstbeschreibungsversuche hinausgehen. Wir brauchen eine neue Kultur der Verständigung, nicht nur da, wo schon die Post abgeht, sondern in möglichst vielen Teilregionen. Denn hier verläuft sich die an Fahrt gewinnende Debatte um sozialräumliche Gleichwertigkeit und Anschlussfähigkeit keineswegs im Sande. □

Gerhard Mahnken

Infos

E-Mail: mahnkeng@IRS-net.de

Der Text musste leicht gekürzt werden und ist unter dieser Web-Adresse vollständig nachzulesen: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_6_2004_1.htm

Qualifiziertes Fallmanagement

Grundlage für eine erfolgreiche Hartz IV-Umsetzung

Im Zuge der Hartz IV-Reform wird die Arbeitsmarktintegration von Arbeitslosen mit komplexem Unterstützungsbedarf vor neue Herausforderungen gestellt. Gefragt sind innovative Hilfesysteme, klug koordinierte Arbeitsmarktdienstleistungen, wie das Fallmanagement, das auch komplexe Problemlagen der Langzeitarbeitslosen berücksichtigt. Doch welche Anforderungen und Standards muss ein qualifiziertes Fallmanagement erfüllen? Eine Antwort auf diese Frage zu finden, war Ziel des Bielefelder Innovationsforums 'Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung', an dem über 170 Fachkräfte und EntscheidungsträgerInnen der Beschäftigungsförderung teilnahmen. Die wichtigsten Ergebnisse, die kürzlich in einer Dokumentation veröffentlicht wurden, stellen wir an dieser Stelle vor.

Fallmanagement ist der zentrale Hebel zur Umsetzung von Hartz IV. So haben bisherige Erfahrungen aus der Praxis gezeigt, dass erwerbsfähige hilfsbedürftige arbeitslose Menschen durch eine intensive Betreuung schneller und nachhaltiger in den Arbeitsmarkt eingegliedert werden können. Im Kontext von SGB II wird die/der FallmanagerIn tätig, wenn eine intensive Betreuung bei schweren persönlichen und sozialen Problemen, die der Arbeitsintegration entgegenstehen, erforderlich ist.

Um eine erfolgreiche Arbeit der FallmanagerInnen zu gewährleisten, sind u. a. folgende Faktoren relevant:

- > ausgedehnte Entscheidungs- und Gestaltungsspielräume und -kompetenzen für die FallmanagerInnen,
- > Vermittlung erforderlicher Qualifikationen,
- > Einbeziehung der MitarbeiterInnen bei der konkreten Ausgestaltung von Planungsprozessen,
- > professionelle Formen fachlicher Unterstützung, z. B. Supervision oder kollegiale Fallberatung,
- > Anpassung der Organisationsstrukturen der Ämter an die neuen Aufgaben (u. a. Klärung der Schnittstellen, Transparenz der Erfolgskriterien),
- > Interesse und Unterstützung der Leitungsebene beim Aufbau neuer Strukturen,
- > ausreichende Hilfsangebote und funktionierende Angebotsnetze,
- > funktionierendes Controlling auf EDV-Basis.

Fallmanagement in anderen europäischen Staaten

Den Schritt zu mehr individueller Beratung und Betreuung 'aus einer Hand' haben einige unserer europäischen Nachbarländer, wie Großbritannien, Niederlande, Schweden und Österreich, bereits in den 90er Jahren vollzogen. Erfolge wurden vor allem dort erzielt, wo man Eckpunkte des Fallmanagements in neu

geordnete Gesamtprozesse integrierte und sich auf diese Grundsätze stützte:

- > Fallmanagement, Kundenorientierung der Arbeitsverwaltung und die Förderung der Eigeninitiative der KundInnen gehören sehr eng zusammen; Prozesse müssen dies optimieren.
- > Fallmanagement garantiert ein Höchstmaß an Flexibilität in Bezug auf die Bedarfe der Arbeitssuchenden - damit werden Defizite schematischer Programme und Routinen überwunden.

Einführung in Deutschland

Es besteht eine deutliche Diskrepanz zwischen der Popularität des Themas auf der kommunalen Ebene und dem Stand der Implementation. Eine bundesweite Erhebung über Fallmanagement in der Sozialhilfe und Beschäftigungsförderung sämtlicher kreisfreier Städte in Deutschland zeigt, dass zwar Elemente des Fallmanagements weit verbreitet sind, dass aber ein integriertes Fallmanagement mit Leistungssteuerung immer noch die Ausnahme darstellt. Angesichts des mit Hartz IV anwachsenden Handlungsdrucks auf die Arbeitsvermittlung empfehlen die ReferentInnen des Innovationsforums, nicht länger zögerlich abzuwarten. Vielmehr sollten in den Arbeitsgemeinschaften Kooperationsstrukturen aufgebaut und die Voraussetzungen vor Ort für qualifiziertes Fallmanagement geschaffen werden, damit die zügige Umsetzung einer besseren individuellen Beratung und Betreuung rechtzeitig beginnen kann. □ (em)

Bibliografische Angaben

- EQUAL-Innovationsnetzwerk für Beschäftigung in Ostwestfalen-Lippe (Hrsg.): Dokumentation des Innovationsforums 'Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung' am 12.5.2004 in Bielefeld', Bielefeld 2004.
- Kostenloser PDF-Download der Dokumentation: www.stiftung.bertelsmann.de/de/4357_7689.jsp



Berufliche Kompetenzen Begriffe und Verfahren

Eine ganze Flut von Begriffen ergießt sich derzeit über die berufliche Eingliederungsarbeit und die Förderung benachteiligter Jugendlicher. Die Broschüre von Henrik von Bothmer versucht, über die verwirrende Begriffswelt aufzuklären, damit die Begriffe für die alltägliche Praxis operationalisierbarer gemacht werden können.

Kompetenzfeststellung, Potenzialermittlung, Assessment-Center, Profiling, Ermittlung individueller Ressourcen, Diagnostik usw. Alter Wein in neuen Schläuchen, oder wird damit wirklich ein neuer Zugang in der individuellen Förderung und beruflichen Integration auf dem Arbeitsmarkt beschrieben? Handelt es sich um Zauberwörter, mit denen die Schwierigkeiten der Integrationsförderung beschworen werden sollen oder werden neue innovative Methoden kreiert?

Wie immer, wenn eine neue Welle die Praxis erreicht und neue Begriffe neue Inhalte und Verfahrensweisen vermitteln sollen, herrscht eine gewisse Unklarheit, was denn damit konkret gemeint ist.

Die vorliegende Broschüre will hierauf eine Antwort geben. Im Mittelpunkt der Begriffsklärung steht dabei der Begriff 'Kompetenz'. Er wird zum einen hinsichtlich seiner Überschneidungen gegenüber anderen Definitionen analysiert und abgrenzt. Zum anderen wird die Bedeutung des Begriffs 'Kompetenz' für die berufliche Integrationsförderung untersucht. □ (em)

Bibliografische Angaben

Henrik von Bothmer: Berufliche Kompetenzen (Hrsg. Heidelberger Institut Beruf und Arbeit), Darmstadt 2004.
ISBN: 3-89751-217-3, Preis: 12 Euro

Novellierung der EU-Arbeitszeitrichtlinie

Gesundheitsschutz und Sicherheit stehen im Vordergrund

Die Europäische Kommission hat am 22. September 2004 einen Vorschlag zur Änderung der Arbeitszeitrichtlinie angenommen. Mit dieser Richtlinie will die Europäische Union grundsätzliche Aspekte der Arbeitszeitgestaltung und Mindestvorschriften für Gesundheit und Sicherheit für Arbeitnehmer festlegen. Dabei geht es vor allem um den Schutz der Arbeitnehmer bezüglich festgelegter Ruhezeiten, einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit, Jahresurlaub sowie Regelungen zur Nacht- und Schichtarbeit.

Der Rat der Europäischen Union legt durch Richtlinien Mindestvorschriften fest, die die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt fördern, um die Sicherheit und Gesundheit des Arbeitnehmers verstärkt zu schützen. Durch die EG-Arbeitszeitrichtlinie werden EG-einheitliche Kriterien der Arbeitszeitgestaltung festgelegt.

Am 23. November 1993 wurde die EG-Richtlinie über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung in ihrer ursprünglichen Fassung erlassen (Richtlinie 93/104/EG). Sie änderte sich durch die Richtlinie 2000/34/EG vom 22. Juni 2000, wobei Arbeitnehmer im Bereich Verkehr und Ärzte in der Ausbildung in den Anwendungsbereich der Richtlinie einbezogen wurden. Die EG-Arbeitszeitrichtlinie 2003/88/EG fasst jetzt diese beiden Richtlinien zusammen.

Jeder Arbeitnehmer der EG hat danach u. a. Anspruch auf Einhaltung einer wöchentlichen Höchstarbeitszeit innerhalb bestimmter Bezugszeiträume, auf die Gewährung bestimmter täglicher und wöchentlicher Ruhezeiten, wobei grund-

sätzlich der Sonntag einzubeziehen ist, auf angemessene Ruhepausen während der Arbeit und auf besonderen Schutz bei Schicht- und Nachtarbeit.

In Deutschland gilt das Arbeitszeitgesetz vom 6. Juni 1994, welches zuletzt durch das Gesetz vom 24. Dezember 2003 geändert wurde. Es setzt im Wesentlichen die EU-Arbeitszeitrichtlinie in nationales Recht um und muss deshalb jetzt wieder aktualisiert werden.

Die Änderungen im Einzelnen:

1. Mit der Richtlinie werden zwei neue Definitionen eingeführt, 'Bereitschaftsdienst' und 'inaktive Zeit während des Bereitschaftsdienstes'. Als Bereitschaftsdienst werden Zeiten definiert, in denen der Arbeitnehmer verpflichtet ist, sich am Arbeitsplatz aufzuhalten. Inaktive Zeiten während des Bereitschaftsdienstes sind keine Arbeitszeit.

Damit werden die Auswirkungen der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofes, der den Bereitschaftsdienst in vollem Umfang als Arbeitszeit ansah, entschärft.

2. Laut Vorschlag wird den Mitgliedstaaten erlaubt, den Bezugszeitraum zur Berechnung der wöchentlichen Höchstarbeitszeit von vier Monaten auf ein Jahr zu verlängern.
3. Das individuelle Opt-out, d. h. das Abweichen von der wöchentlichen Höchstarbeitszeit (48 Stunden) soll weiterhin möglich sein, jedoch strenger geregelt werden, um Missbräuche auszuschließen. Der Arbeitgeber darf die Zustimmung des Arbeitnehmers nicht an die Unterzeichnung des Arbeitsvertrages koppeln und es steht dem Arbeitnehmer frei, seine Zustimmung jederzeit zurückzuziehen. Die einmal gegebene Zustimmung des Arbeitnehmers soll höchstens ein Jahr lang gelten und kann verlängert werden.
4. Bei Abweichung von den vorgeschriebenen Ruhezeiten müssen Ausgleichsruhezeiten nicht sofort gewährt werden. Dieses kann innerhalb einer Frist von 72 Stunden erfolgen. Innerhalb dieser Frist müssen gleichwertige Ausgleichsruhezeiten gewährt werden.

Der Vorschlag der EU-Kommission wird jetzt dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Zustimmung vorgelegt. □

Astried Klaus,

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Infos

Kleine Gasse 3, 14467 Potsdam;

Tel.: (03 31) 2 0167 84

Viel erreicht und den Weg geebnet!

Ergebnisse des Ideenwettbewerbs 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit' 2002 bis 2004

Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist keine Illusion - das belegen die Erfolge des Ideenwettbewerbs 2002 bis 2004. Die fünf regionalen Gewinnerprojekte haben mit der Verwirklichung ihrer Ideen deutlich gemacht, dass es sehr wohl 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit' gibt.

Während der Projektarbeit wurden Möglichkeiten erprobt, wie Probleme bei der Balance von Familie und Arbeitswelt abgebaut werden können. Der größte Erfolg wurde mit den bis Ende 2004 zu erwartenden 100 geschaffenen bzw. für den beruflichen Wiedereinstieg akquirierten oder stabilisierten familienfreundlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen erzielt. Die Projekthalte können in der PDF-Datei unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_6_2004_2.htm nachgelesen werden. □ (kr)

ZIEL

- 464 ProjektteilnehmerInnen
- 364 individuelle Beratungsleistungen
- Schaffung bzw. Akquirierung f. d. berufl. Wiedereinstieg oder Stabilisierung von 52 familienfreundlichen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen

ERGEBNISSE

- 807 ProjektteilnehmerInnen bis Sept. 2004, davon z. B.: 376 TN an PC-Kursen
84 Qualifizierungen von Tagespflegepersonal
14 Führerscheinkürzungen
4 Unterstützungen von Existenzgründungen
- 656 individuelle Beratungen mit Zielvereinbarungen
- bis Jahresende 2004 werden weitere Vermittlungen erwartet, sodass voraussichtl. ca. 100 versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse geschaffen, akquiriert oder stabilisiert werden können

6. Dezember 2004, Berlin

Charisma und Kreativität; Welche Voraussetzungen brauche ich für die erfolgreiche Projektumsetzung?; Gebühr: keine; Konrad-Adenauer-Stiftung e. V., 10907 Berlin; Renate Abt, Tel.: (0 30) 2 69 96-2 42, E-Mail: rene.abt@kas.de

6. Dezember, Berlin

Organisation des Brandschutzes im Unternehmen; Gebühr: 340 Euro; TÜV, Arietta Tatoike, Niederlassung Berlin-Spandau, Pichelswerderstr. 9, 13597 Berlin; Tel.: (0 30) 75 62-21 75, E-Mail: ta-spandau@de.tuv.com

6. - 11. Dezember, Berlin

Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus, Zertifikationskurs; Gebühr: 180 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Karen Brandt, Tel.: (0 30) 23 55 19-15, E-Mail: kbrandt@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

8. Dezember, Berlin

Eine Podiumsdiskussion wirksam gestalten und führen; Dr. Ruth Frey, Verhaltenstrainerin, Psychologin, Mediatorin, Referentin für Politikmanagement; Arbeitsfelder: Verhaltenstrainings, Supervision, Mediation in Wirtschaft, Verwaltung, Sozialwesen; Gebühr: 10 Euro; Rosa Luxemburg Stiftung, Konferenzraum, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Tel.: (0 30) 44 31 01 41

8. Dezember, Berlin

Genderwatch - Umsetzung von Gender Mainstreaming in den Bundesministerien - Wie wurde Gender Mainstreaming bisher umgesetzt? Welche Erfolge und Widerstände oder Schwierigkeiten gibt es? Gebühr: keine; Veranstaltungsort: Berlin, Rosenthaler Str. 40/41, Heinrich-Böll-Stiftung, Hackesche Höfe, 10178 Berlin; Gabriele Schambach, Tel.: (0 30) 2 85 34-1 84, E-Mail: gender@boell.de, Internet: www.boell.de

10. - 12. Dez., Wesseling bei Bonn

Finanzen, Steuern, Sponsoring - Vereinsmanagement in der Praxis. Das Seminar unterstützt ehrenamtlich Engagierte, die in Vereinen und Verbänden Verantwortung übernommen haben oder übernehmen wollen. Es vermittelt notwendige Grundkenntnisse für eine effiziente Vereinsführung; Gebühr: 80 Euro incl. Übernachtung; Bildungszentrum Eichholz der Konrad-Adenauer-Stiftung, Urfelder Straße 221, Wesseling bei Bonn; Tel.: (0 22 36) 7 07-0

13. - 14. Dezember, Berlin

Wissensmanagement - neue Trends in der beruflichen Weiterbildung; Gebühr: 160 Euro, Ü/F: 80 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Nicole Zscharnak, Tel.: (0 30) 23 55 19-19, E-Mail: zscharnak@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

15. - 16. Dezember, Wuppertal

Grundzüge der Schuldnerberatung - ein 'Schnupperkurs' für Fachkräfte der sozialen Arbeit; Gebühr für Mitglieder 170 Euro/für Nichtmitglieder: 190 Euro; Kosten für Übernachtung und Frühstück betragen 40 Euro; Veranst.-Nr. 2 24 27, Anmeldeschluss 2. November 2004, Paritätische Akademie, K.-Tucholsky-Str. 11, 10117 Berlin; Lothar Becker, Tel.: (0 30) 28 04 95-1 08, E-Mail: becker@akademie.org

17. - 22. Januar 2005, Berlin

Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus, Zertifikationskurs, Gebühr: 180 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Karen Brandt, Tel.: (0 30) 23 55 19-15, E-Mail: kbrandt@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

24. Mai 2005, Berlin

Netzwerktagung 'Passgenaue Arbeitsvermittlung'. Damit ist eine Erweiterung des Dienstleistungsspektrums auch für Träger der freien Wohlfahrtspflege ermöglicht worden. AWO und andere Einrichtungen, die diese Dienstleistung bereits anbieten, wird mit dieser Tagung ein Forum für einen Fachaustausch angeboten; Gebühr: 40 Euro; AWO-Bundesverband e. V., Geschäftsstelle Berlin; Internet: www.awo.org/pub/akademie/veranstaltungen/Veranstaltung_58-05

Zukunft der Gerechtigkeit - Sozialstaat 2020

10. bis 11. Dezember 2004

Gerechtigkeit fordert immer wieder neue Lösungen. Aktuelle Strategien überschätzen den Markt, reduzieren Kosten ohne Perspektiven oder bauen die Staatsschulden aus. Die international besetzte Veranstaltung ist eine Diskussion über Modelle für einen geschlechter- und generationengerechten Sozialstaat, der die Qualität der öffentlichen Güter sichert und investive Potenziale freisetzt. Sie findet im Umweltforum Berlin, Pufendorfstraße 11, statt.

Infos

Gebühr: 20 Euro, erm. 10 Euro; Heinrich-Böll-Stiftung, Ute Brümmer, Tel.: (0 30) 2 85 34-2 37, E-Mail: arbeit@boell.de

Clusterorientierte Verzahnungsprojekte



Zum INNOPUNKT-Thema 'Clusterorientierte regionale Verzahnungsprojekte' veranstaltete die BBJ Consult AG im Mai 2004 einen Workshop, dessen Ergebnisse jetzt in der Dokumentation Heft 25 veröffentlicht wurden. Auf 80 Seiten werden die internationalen und nationalen Beiträge zusammengefasst. Die Dokumentation kann bestellt werden und ist kostenlos.

Bestellung

BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; E-Mail: bbjpotdam@bbj.de

Trainingsabende Für JungunternehmerInnen

Oft haben gerade kleine und Kleinstunternehmen nicht das Geld für eine Unternehmensberatung. Deshalb bietet die Firma Smentek kostengünstige Trainingsabende an. Die Themen und Termine für die nächsten Monate können Sie der Homepage der Firma entnehmen. Es wird nicht nur Theorie vermittelt, sondern für den Betrieb konkrete Lösungsansätze erarbeitet.

Infos

Internet: www.smentek.net



NEU! LASA-Praxishilfe Nr. 13

Die neue LASA-Praxishilfe erschien zum Thema 'Selbstevaluation - der Weg zu mehr Nachhaltigkeit' und beinhaltet konkrete Hinweise zu den Methoden der Selbstevaluation. Die Broschüre ist kostenlos.

Bestellung

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

Liebe Leserinnen und liebe Leser,

es ist nun schon der 11. Weihnachtsgruß, den wir Ihnen per BRANDaktuell senden und wir hoffen, Ihnen in einem immer besseren Layout auch aktuell die wichtigsten Informationen zum arbeitsmarktpolitischen Geschehen im Land Brandenburg und darüber hinaus vermittelt zu haben.



Neuen Infoservice noch besser nutzen

Schon mehr als 150 von Ihnen nutzen dabei seit Jahresbeginn auch den erweiterten Informationsservice des BRANDaktuell-Newsletters und des PDF-Abonnements, was uns wegen der papiersparenden Umweltfreundlichkeit besonders freut. Schön wäre es, wenn sich 2005 noch mehr Leserinnen und Leser dazu entschließen könnten. Es ist wirklich kein Problem, sich in die Abonnentenliste bei www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm einzutragen.

Außerdem helfen wir Ihnen auch sehr gern dabei, die kleinen Sicherheitshürden zu überspringen. In diesem Sinne wünscht Ihnen die

Redaktion von BRANDaktuell besonders viel

(Sprung-) Kraft, Mut und Ausdauer im neuen Jahr und eine

geruhige Zeit während der Feiertage. Auf ein gesundes, erfolgreiches Jahr 2005! □



Uwe Kühnert,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

alljährlich benennt die Wiesbadener Gesellschaft für deutsche Sprache im Dezember die (Un-)Wörter des Jahres. 2002 schafften es mit der 'Ich-AG' und dem 'Jobfloater' gleich zwei arbeitsmarktpolitische Begriffe in diesen Kreis. Auch die im letzten Jahr prämierte 'Agenda 2010' hat teilweisen Bezug zum Arbeitsmarkt. Randerscheinungen wie diese belegen, wie stark der Arbeitsmarkt in den Mittelpunkt der Wahrnehmung gerückt ist. Die Chance, dass 2004 'Hartz IV' auch ganz oben landen wird, steht gut. Wie kein anderer hat diese Reform Politiker, Medien umsetzende Akteure und Betroffene elektrisiert.

Schon aus Platzgründen kann hier kein Resümee folgen. Dies kann bestenfalls in einem Jahr gezogen werden und muss dann viele Aspekte einbeziehen. Zumindest ein Sachverhalt bleibt aber jetzt schon festzuhalten: Setzt man die Septemberwerte der als offen gemeldeten Stellen mit den registrierten Arbeitslosen für die letzten drei Jahre ins Verhältnis, wird selbst im Alt-Bundesgebiet ein Ansteigen der Relation auf heute 1:12,1 sichtbar. In den neuen Bundesländer liegt der Wert bei 1:29,9, Brandenburg ist mit 1:24 etwas besser als der Durchschnitt. Auch wenn durch eine Vielzahl neuer, qualifizierter Fallmanager im nächsten Jahr offene Stellen passgenauer und schneller besetzt werden sollten und selbst wenn die Agenturen mehr offene Stellen akquirieren, d. h. den Einschaltungsgrad von z. B. ca. 30 Prozent etwas erhöhen würden, die Arbeitsplatzlücke in vielen Regionen der Republik ist ein Fakt, der durch Hartz IV bestehen bleibt.

Weil dies so ist und einstweilen bleiben wird, sollten wir bei aller Konzentration auf eine möglichst reibungslose Umsetzung von Hartz IV nicht vergessen, dass sinnvolle Projekte der aktiven Arbeitsförderung, allen voran die so genannten Verzahnungsvorhaben, auch weiterhin ihren Platz haben müssen. Hoffentlich bei Ihnen in den Regionen - ganz sicher bei unseren Angeboten für Sie. □

Im nächsten Heft

Titelthema:

*Lebenslanges Lernen - Bedeutung und Umsetzung von Qualifizierung im Land Brandenburg
Eine Bilanz der 'Lernenden Region Uckermark'
Die Entwicklung der Bildungsträgerlandschaft*

Förderinformationen

Der Vermittlungsgutschein - eine Bilanz der bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse im Land Brandenburg

Lesezeichen

Zwischen Markt und Staat - die Berufsbildungsreform in Deutschland und in der Schweiz im Vergleich

Prisma:

*Demografie: Wie können alternde Belegschaften in Zukunft den wirtschaftlichen Erfolg der Unternehmen sichern?
Tagungsbericht*

Newsletter und PDF:

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

Bestellung

Tel.: (03 31) 60 02-3 28
Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/bestellung.htm

Neu erschienen!

LASA-Studie Nr. 42

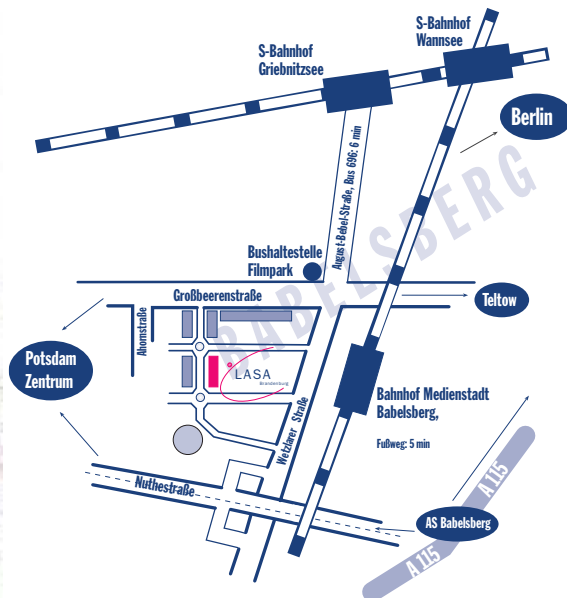


LASA-Studie
Nr. 42
'Infrastruktur
in der
Region
entwickeln'

Welchen Beitrag leisten Projekte der aktiven Arbeitsförderung zur Entwicklung der regionalen Infrastruktur? Die Beantwortung dieser Frage steht in der neuen LASA-Studie im Mittelpunkt der Untersuchung. Für Sie wurden die Erfahrungen bei der Verzahnung von öffentlich finanzierten Beschäftigung mit Vorhaben der Infrastrukturentwicklung dargestellt. Fallbeispiele und Interviews illustrieren dabei Erfolgsfaktoren und Stolpersteine von Verzahnungsprojekten. □

Infos

LASA-Studie 42, ISBN 3-929756-53-6,
Schutzgebühr: 10 Euro zzgl. Versandkosten;
Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de



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

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

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 6/2004, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

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

Projektleitung: Erika Grottsch

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

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

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;
 MASGF des Landes Brandenburg, Landkreis Uckermark, Landkreis Spree-Neiße, Stadtverwaltung Potsdam
 OWEN-Archiv, Bundesagentur für Arbeit - Regionaldirektion Berlin-Brandenburg

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 20-23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 1/2005: 4. Februar 2005



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

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