Arbeitsmarktpolitischer Service
der LASA Brandenburg GmbH

Nr. 6/2006

BRANDaktuell

VORGERECHNET
Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung
Seiten 4-5

VORGEMACHT
Für Arbeitslose – BSI macht Schule in Schöneiche
Seite 8

VORGESCHAUT
SGB II: Grundlagen des neuen Finanzkonzepts
Seite 16

VORGEBAUT
PROGRESS - EU-Aktionsprogramme werden gebündelt
Seiten 18-19

VORGEDACHT
Perspektiven der Brandenburger ABS-Gesellschaften
Seite 26

BSI – DAMIT ES SICH RECHNET!
Beschäftigung für Brandenburgs Regionen

INHALT

Titelthema 4-11

Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung

Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung

„BSI stärkt die heimische Wirtschaft“

BSI macht Schule: Schöneiche

„Wir brauchen immer neue Mitarbeiter“

Geschichte erlebbar machen und den Dorfkern erhalten

Förderinformationen 12-17

Das Kombilohn-Modell der PAGA

BIBB-Studie zum Ausbildungsplatzprogramm Ost

Perspektiven der ‚einfachen‘ Erwerbsarbeit in Deutschland

Arbeitsvermittlung – Welche Ansätze führen zum Erfolg?

Netzwerk SGB II – bundesweite Tagung in Offenbach am Main

Sozialgesetzbuch II: Grundlagen des neuen Finanzkonzeptes

Fördernachrichten

EU-Bulletin 18-23

Das neue EU-Programm PROGRESS 2007 bis 2013

EUREGIA – Transnationale Projekte stellen sich vor

Chancengleichheit in der EU-Förderperiode 2007–2013

Effizienz und Gerechtigkeit in Europas Bildungssystemen

Regionalisierte Arbeitsmarktpolitik in anderen Bundesländern

JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden

Prisma 24-27

15 Jahre LASA Brandenburg GmbH

Brandenburger Demografie-Konferenz

Perspektiven der Brandenburger ABS-Gesellschaften

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Brandenburg unterstützt ‚audit berufundfamilie‘

Rechteck 28-29

Die Gleichstellungsbeauftragte – Funktion mit guter Wirkung (2. Teil)

SGB-II-Eingliederungsmaßnahmen

Lesezeichen 29

Beschäftigungsbericht 2006

EDITORIAL

Liebe Leserinnen und Leser,

so unterschiedlich groß die Zustimmung oder Skepsis zur Beschäftigung schaffenden Infrastrukturförderung – BSI – bei unserer Recherche zum Titelthema waren, unter dem Strich liefen alle Gespräche immer auf eins hinaus: Der Aufwand dafür muss sich rechnen! Und zwar im Vergleich zu den Effekten, die mit BSI für Arbeitslose und (!) die Region erzielt werden können. Diese Besonderheit des Förderinstruments ging auch nach der Einführung des SGB III nicht verloren. Jedoch spielt BSI in Brandenburg regional eine sehr unterschiedliche Rolle, wie die Analyse auf den Seiten 4 bis 5 verdeutlicht. Trotzdem zeigen die weiteren Beiträge, dass vor allem in Bezug auf Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung BSI auch weiterhin eine wichtige Rolle spielt. Die Potenziale von BSI verdienen es deshalb, sie wenigstens bei den nächsten Vorhaben in den Kommunen in Betracht zu ziehen.

Der Debatte um den Niedriglohnsektor widmet sich ein Tagungsbericht in der Rubrik Förderinformationen. Was sind so genannte ‚einfache Arbeiten‘, welche Effekte bringen sie dem regulären Arbeitsmarkt, welche Wirkung haben sie für Langzeitarbeitslose, dies sind nur einige Fragen, auf die Teilnehmer einer Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung versuchten, Antworten zu finden.

Im EU-Bulletin steht wieder viel Neues bezüglich der kommenden EU-Förderperiode und den neuen Programmen, die fast schon ‚naturgemäß‘ zu Beginn eines neuen Kalenderjahres starten. Aber keine Angst, einige Themen wie z. B. die demografische Entwicklung bleiben in den nächsten Jahren auf der Agenda, wie der Tagungsbericht in der Rubrik Prisma auf Seite 25 beweist.

In diesem Sinne bleibt für uns, Neues und Dauerbrenner für Sie lesbar aufzubereiten, die Maxime auch im neuen Jahr!

die Redaktion

Demografie

EU-Aufgabe

In der Mitteilung zum Thema ‚Der demografische Wandel in Europa – Von der Herausforderung zur Chance' werden fünf Bereiche für konkrete Maßnahmen festgelegt, damit den Mitgliedstaaten bei der Anpassung an den demografischen Wandel in ihrem eigenen nationalen Kontext geholfen werden kann:

> Unterstützung für die Menschen, Berufs- und Privatleben miteinander zu verbinden, damit Eltern so viele Kinder haben können, wie sie wünschen;
> Verbesserung der Berufsmöglichkeiten für ältere Menschen;
> Verstärkung der Wettbewerbsfähigkeit durch Zusammenarbeit älterer und jüngerer Beschäftigter;
> Nutzung der positiven Auswirkungen der Migration für den Arbeitsmarkt;
> Sicherstellung tragfähiger öffentlicher Finanzen, die zum Sozialschutz langfristig beitragen.

Infos

Internetseiten der EU-Kommission: http://tinyurl.com/szm4x
Demografische Situation Brandenburgs auf den Internetseiten des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik: http://tinyurl.com/u96n4

Expertise beweist

Familienpolitik stärkt Wirtschaft

Familienpolitische Maßnahmen könnten die Wertschöpfung in den nächsten Jahrzehnten spürbar steigern. Bis zum Jahr 2050 wäre eine familienpolitische Wachstumsdividende von fast 25 Prozent zu erwarten, so das Ergebnis der Expertise ‚Wachstumseffekte einer bevölkerungsorientierten Familienpolitik' des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW). In der Expertise wurden Wachstumseffekte ermittelt, die durch eine nachhaltige Familienpolitik entstehen könnten, wenn diese sich auf eine Erhöhung der Geburtenrate, eine Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit und auf Verbesserung der Bildungschancen für Kinder konzentriert. Als Bestandteile einer wachstumsorientierten Familienpolitik empfehlen die Autoren die Einführung eines Elterngeldes, den Ausbau der frühkindlichen Betreuung, die Verkürzung der Schul- und Ausbildungszeiten bei gleichzeitiger Einführung von Ganztagsschulen sowie eine verstärkte Modularisierung der Ausbildung.

Infos

Die Expertise kann unter dieser Adresse als PDF-Datei kostenlos aus dem Internet geladen werden: http://tinyurl.com/wszs6

Initiative für ländliche Räume

Berufsorientierung

„Wir stellen immer wieder fest, dass sich Jugendliche oft erst kurz vor Schulabschluss Gedanken um ihren späteren Berufsweg machen. Wir wollen, dass die Lebensplanung junger Menschen früher beginnt und insgesamt verbessert wird."
9. November 2006, Dagmar Ziegler, Brandenburgs Arbeits- und Sozialministerin

Brandenburgs Ministerium für Arbeit startete im November innerhalb des Brandenburger Ausbildungskonsenses eine Initiative zur Berufsorientierung von Jugendlichen im ländlichen Raum. Jungen Leuten soll mit vielfältigen Informationen zu unterschiedlichen Berufen und deren Anforderungen geholfen werden, frühzeitig die richtige Wahl für den eigenen Beruf treffen zu können. Dafür wird die Reihe ‚Jugendliche im ländlichen Raum – Auf die Plätze. Fertig. Zukunft! Entdecke Deine Möglichkeiten' zu Jahresbeginn in der Prignitz fortgesetzt. Die Initiative soll u. a. dazu beitragen, den für die kommenden Jahre prognostizierten Fachkräftebedarf im Land abdecken zu helfen.

Infos

Pressemitteilung des MASGF: http://tinyurl.com/yastqa

Europas Kulturbranche

BIP und Arbeitsplätze

Der europäische Kultursektor zeitigt überdurchschnittliches Wachstum und ist von großer Bedeutung für den Arbeitsmarkt. Das sind die Ergebnisse einer Studie, die die Europäische Kommission den EU-Kulturministern vorgelegt hat. Mit 5,8 Millionen Arbeitnehmern sind in der Kulturbranche mehr Menschen beschäftigt, als in Griechenland und Irland zusammengenommen berufstätig sind. Im Jahr 2003 steuerte die Kultur 2,6 Prozent des Bruttoinlandsproduktes (BIP) der EU bei – Tendenz steigend. Die Studie stellt den Beitrag des kreativen Sektors zur Verwirklichung der Lissabon-Agenda für Wachstum und Beschäftigung dar. Sie beweist, dass Ausgaben für Kultur solide Investitionen sind und fordert darüber hinaus eine kohärente Strategie zur besseren Nutzung der Kultur.

Infos

Die Zusammenfassung der Studie und den vollständigen Text finden Sie auf den Internetseiten der Europäischen Kommission: http://tinyurl.com/y6yq33

Zukunftsbranche

Seniorenwirtschaft

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend hat ein neues Online-Portal freigeschaltet, das sich an ältere Menschen richten und zu einem Markplatz für alle entwickeln soll. Sowohl Bürgerinnen und Bürger als auch Unternehmen finden dort Informationen über Produkte und Dienstleistungen. Das Portal gliedert sich in Rubriken wie ‚Wohnen und Bauen', ‚Heim und Handwerk' oder ‚Technik und Mobilität'. Entsprechend einer DIW-Studie wächst die Wirtschaftskraft Älterer zusehends. Menschen ab 60 Jahren können danach pro Monat rd. 26 Mrd. Euro ausgeben. Allein das Verreisen dieser Altersgruppe hat sich in 30 Jahren verdoppelt.

Infos

Internet: www.wirtschaftskraft-alter.de

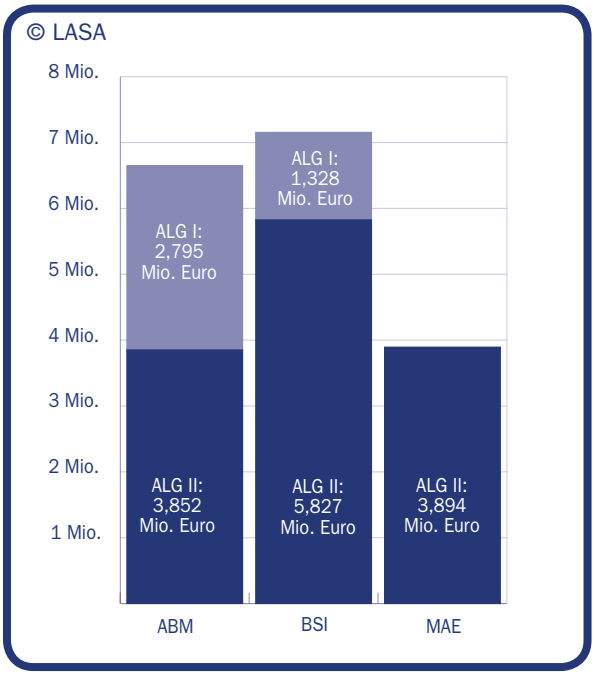
Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung

Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung – kurz BSI – in Brandenburg

Bei der Einbindung der Arbeitsförderung in kommunale Investitionsprojekte ist in vielen Fällen BSI das Instrument der Wahl. Dabei gibt es große Unterschiede zwischen den Landkreisen/kreisfreien Städten im Land Brandenburg. Während in sechs Landkreisen/kreisfreien Städten im Jahr 2005 BSI-Mittel bis maximal 29.000 Euro eingesetzt wurden, gab es sieben Kreise/kreisfreie Städte, in denen 600.000 Euro und mehr an BSI-Mitteln zum Einsatz kamen.

BSI hat viele Funktionen, das macht das Instrument so interessant: BSI unterstützt die Strukturentwicklung in den Regionen, weil mit der Förderung ein Teil der Gesamtkosten einer Investition abgedeckt werden kann. Eine Besonderheit von BSI ist, dass der Zuschuss nicht nur die Personalkosten für die BSI-Beschäftigten abdeckt, sondern darüber auch Sachkosten finanziert werden können.

BSI schafft Aufträge für Firmen, weil häufig eine Investition nur mithilfe der Arbeitsförderung zustande kommt. Und BSI fördert Arbeitslose, die während der Maßnahme in einem Unternehmen angestellt sind, Kontakte bekommen und sich bei der Arbeit qualifizieren.



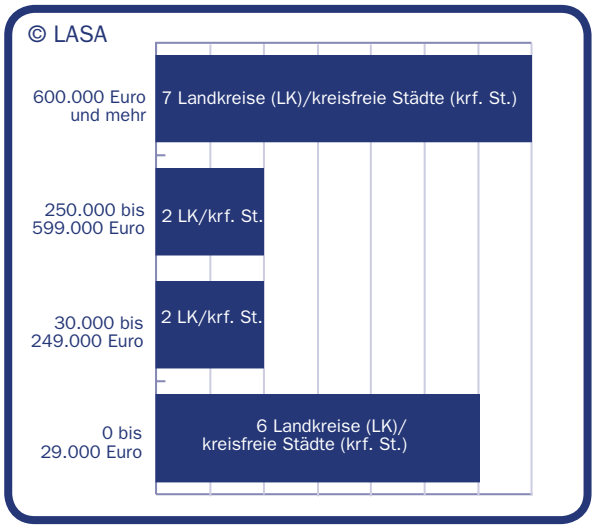
Grafik 1; 2005: Einsatz von ABM, BSI, MAE in kommunalen Investitionsprojekten in Millionen Euro

BSI für die Strukturentwicklung

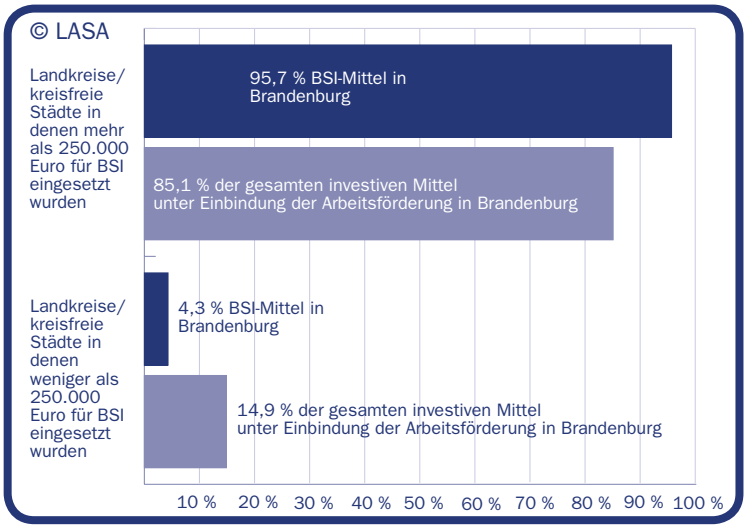
Die LASA Brandenburg GmbH wertet regelmäßig die kommunalen Infrastrukturprojekte aus, die sie mithilfe der VC-Teams erfasst. Dabei zeigt sich, dass diejenigen neun Landkreise/kreisfreien Städte, in denen im Jahr 2005 mehr als 250.000 Euro für BSI eingesetzt wurden, fast 96 Prozent aller BSI-Mittel auf sich vereinten. Gleichzeitig wurden in diesen Landkreisen gut 85 Prozent aller investiven Mittel unter Einbindung der Arbeitsförderung eingesetzt (siehe Grafiken 2 und 3): Landkreise und kreisfreie Städte, die überproportional BSI einsetzen konnten, waren tendenziell zielgerichteter in der Lage, zusätzliche Mittel für ihre regionale Entwicklung zu mobilisieren. Das Instrument BSI erfüllt somit auch die Funktion eines Katalysators zur Aktivierung kommunaler Investitionen. Das gilt auch für Regionen, die nicht zu den wirtschaftlichen Kernregionen Brandenburgs gehören. Insofern unterstützt BSI die Entwicklung dieser Regionen. Im Umkehrschluss träfe eine Reduzierung der BSI-Förderung gerade diese strukturschwachen Regionen besonders hart, weil sie noch viel mehr als wirtschaftsstärkere Regionen Unterstützung bei Investitionen bedürfen.

BSI in Brandenburg – vor allem mit Langzeitarbeitslosen

In den Jahren 2005 und 2006 wurde der überwiegende Teil der BSI-Mittel über das Arbeitslosengeld II bereitgestellt. Nur in sieben Landkreisen förderten die Agenturen für Arbeit noch BSI-Maßnahmen, während die Ämter, die Arbeitslosengeld-II-Empfänger betreuen, in 14 Landkreisen BSI-Maßnahen förderten. Das bedeutet, dass vor allem Langzeitarbeitslose in BSI-Maßnahmen vermittelt wurden. Ursprünglich war das Instrument gedacht für flexible, gut qualifizierte Arbeitslose ohne Vermittlungshemmnisse. Es hat sich jedoch gezeigt,



Grafik 2; 2005: Einsatz von BSI in Euro in den Landkreisen/ kreisfreien Städten



Grafik 3; 2005: BSI-Nutzung in den Landkreisen/kreisfreien Städten in Relation zum landesweiten Einsatz und in Relation zu den gesamten investiven Mitteln

dass es möglich ist, überwiegend Langzeitarbeitslose in diesen Maßnahmen einzusetzen – auch wenn es vielleicht nicht in jedem Fall ganz reibungslos verläuft. So ist BSI für Rüdiger Schulz, von der Handwerkskammer Frankfurt (Oder), Region Ostbrandenburg, vor allem ein Instrument für Arbeitslose, die noch nicht so weit vom ersten Arbeitsmarkt entfernt sind. „Arbeitslose, die schon länger nicht mehr gearbeitet haben, sind in der Regel schwerer in die Unternehmen zu integrieren, hier ist eigentlich sozialpädagogische Unterstützung nötig“, sagt er. Dennoch habe es im Landkreis Oder-Spree in diesem Jahr eine gute BSI-Bilanz gegeben, so Schulz, die Handwerksunternehmen hätten sich der Verantwortung gestellt. Das Amt für Grundsicherung des Landkreises hat auf die Probleme reagiert. Ab 2007 wird es Vorbereitungsmaßnahmen für zukünftige BSI-Teilnehmer geben (s. Interview S. 7).

Unterschiedliche Politik der Grundsicherungsträger in Brandenburg

Während das Amt für Grundsicherung des Landkreises Oder-Spree BSI-Maßnahmen offensiv fördert, halten sich andere Träger der Grundsicherung zurück, wie beispielsweise die ARGE Havelland. Während die ARGE im Jahr 2005 gut 700.000 Euro für BSI bereitgestellt hatte, förderte sie im Jahr 2006 keine einzige BSI-Maßnahme mehr. „2005 haben wir die Arbeiten für die Landesgartenschau in Rathenow unterstützt, aber in Zukunft wird BSI bei uns keine Relevanz mehr haben“, erzählt Dennis Granzow, Leiter der ARGE in Havelland. Arbeitslose über BSI in Arbeit zu bringen, sei zu teuer und mit einer direkten Vermittlungsquote von zehn Prozent zu ineffizient, sagt Granzow. Er setzt stattdessen auf eine Kopplung von Trainingsmaßnahmen mit Eingliederungszuschüssen. „Damit haben wir beste Erfolge bei der Eingliederung erzielt“, sagt er. Kommunale Investitionsprojekte unterstützt die ARGE mit vorgeschalteten MAE-Projekten. Für das Jahr 2006 verabredete Granzow mit den Amtdirektoren und Bürgermeistern im Landkreis eine Förderung für Wegebauprojekte: 350.000 Euro stellte die ARGE für vorbereitende MAE-Maßnahmen zur Verfügung.

Für den Leiter des Amtes für Arbeitsmarkt im Landkreis Ostprignitz-Ruppin, Dr. Bernd Lüdemann, hingegen ist BSI das Instrument der Wahl, um Arbeitslose an den ersten Arbeitsmarkt heranzuführen und gleichzeitig die Wirtschaft im Kreis zu fördern. „Wir versuchen, die Projekte, die im Strukturförderprogramm angegeben sind, zu bedienen“, sagt Lüdemann. 2006 hatte das Amt rund 1,6 Millionen Euro für BSI-Maßnahmen bereitgestellt, die jedoch nicht ausgeschöpft wurden (s. Interview S. 11). □

Dr. Matthias Vogel/(jac)

„BSI ist eine die Unternehmen begleitende Förderung“ – sagt Dr. Matthias Vogel, Berater bei der LASA Brandenburg GmbH

Seit dem Jahr 2002 erfasst die LASA in Zusammenarbeit mit den VC-Teams in den Landkreisen und kreisfreien Städten die Daten kommunaler Investitionsvorhaben unter Einbindung der Arbeitsförderung. Seit 2005 erfassen wir gesondert, in welchen Projekten BSI, ABM, MAE, sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten sowie andere Instrumente eingebunden wurden. Damit können wir stichhaltige Angaben zu den strukturpolitischen Effekten der Instrumente machen. Gut ein Drittel aller Arbeitsfördermittel, die in kommunale Investitionsprojekte eingebunden wurden, entfielen 2005 und im ersten Halbjahr 2006 auf BSI, und das nicht ohne Grund.

Dr. Matthias Vogel wertet kommunale Investitionsvorhaben aus

BSI induziert Investitionen: Nach unseren Schätzungen beläuft sich das Gesamtvolumen der kommunalen Investitionen unter Einbindung von BSI auf mehr als 70 Mio. Euro im Jahr 2005 und fast 40 Mio. Euro im ersten Halbjahr 2006. Das hat eine Auswertung von mehr als 800 kommunalen Investitionsvorhaben ergeben. Dabei bewegt sich der Anteil der BSI-Förderung an den Gesamtvorhaben durchschnittlich zwischen 7,5 Prozent und 10 Prozent, möglich sind bis zu 25 Prozent. Diese Zahlen zeigen, dass BSI eine die Unternehmen begleitende Förderung ist, deren finanzielles Volumen und Personaleinsatz die Investitionsvorhaben auf keinen Fall dominiert. Die weit überwiegende Mehrheit des Auftragvolumens wird über das Stammpersonal realisiert.

Ein weiterer Vorteil ist, dass die über BSI finanzierten Beschäftigten in normale Arbeitsabläufe in den Fachfirmen eingeordnet werden und sich dort bewähren können. Die Integration wird auch dadurch unterstützt, dass maximal gut ein Drittel der Beschäftigten, die für die ausgeschriebenen Arbeiten eingesetzt werden, BSI-Mitarbeiter sein dürfen, knapp zwei Drittel müssen Stammarbeitskräfte sein. Im Gegensatz dazu ist nach unseren Erfahrungen bei kommunalen Investitionsprojekten unter Einbindung von ABM oder anderen Formen der Arbeitsförderung davon auszugehen, dass der Anteil der Stammarbeitskräfte niedriger liegt als bei BSI. Für Unternehmen ist BSI insofern das günstigere Instrument. Hinzu kommt, dass ohne BSI viele Aufträge gar nicht oder mit einem geringeren Umfang zustande gekommen wären. Um die Effizienz von BSI auch mit Arbeitslosengeld-II-Empfängern abzusichern, empfehlen wir einen Pool, in dem die Arbeitslosen über Teilschritte auf die Anforderungen in BSI-Maßnahmen vorbereitet werden. □

Dr. Matthias Vogel, LASA

Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung

Ein wichtiges Element der Verzahnungsstrategie des Landes

Anfang 2002 wurde die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung, kurz BSI, neu in das SGB III aufgenommen. Seitdem hat sich das Instrument vor allem in den neuen Bundesländern etabliert. Nach der Einführung des Arbeitslosengeldes II sind die Förderzahlen zwar zurückgegangen, doch nach wie vor spielt BSI in Brandenburg eine wichtige Rolle für die Verzahnung von Arbeits- und Strukturförderung und damit für die Strukturentwicklung im Land.

Die systematische Verzahnung investiver Förderungen des Landes mit Mitteln der Arbeitsförderung ist seit vielen Jahren Ziel der Landesregierung. Schon Anfang des Jahres 2000 berichtete BRANDaktuell ausführlich über einen Kabinettsbeschluss zur Intensivierung der Zusammenarbeit der Brandenburger Landesregierung mit dem damaligen Landesarbeitsamt (BRANDaktuell Special Nr. 2/2000). Der Kabinettsbeschluss verpflichtete alle Ressorts der Landesregierung zu untersuchen, ob investive Förderungen mit Mitteln der Arbeitsförderung verzahnt werden können. In zahlreichen Richtlinien wurde diese Prüfung zur Bedingung gemacht. So muss beispielsweise jeder Antragsteller für eine Förderung der wirtschaftsnahen kommunalen Infrastruktur im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe ‚Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur' nachweisen, dass zusammen mit dem zuständigen Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende geprüft wurde, ob es möglich ist, Arbeitslose einzubinden. Denn die Verzahnung von Struktur- und Arbeitsförderung unterstützt die regionale Entwicklung und hilft, Arbeitslose in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren: Der Einsatz in einem Wirtschaftsunternehmen im Rahmen einer Vergabemaßnahme bietet für Arbeitslose beste Voraussetzungen, die Arbeitsfähigkeit zu erhalten und sich weiter zu qualifizieren. Zudem besteht die begründete Hoffnung, dass Arbeitgeber geförderte Maßnahmeteilnehmer fest einstellen.

Seit 2002: Neue Möglichkeit der Verzahnung mit BSI

Mit dem Job-AQTIV-Gesetz wurde dann zum 1. Januar 2002 die ‚Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung (BSI)' als neues Förderinstrument in das SGB III (§ 279a) aufgenommen. Über BSI können öffentlich-rechtliche Träger Zuschüsse zu den Kosten von Arbeiten zur Verbesserung der Infrastruktur und zur Erhaltung und Verbesserung der Umwelt erhalten. Voraussetzung ist, dass der Träger ein Wirtschaftsunternehmen mit der Durchführung der Arbeiten beauftragt. Das Unternehmen ist verpflichtet, für die geförderten Arbeiten eine bestimmte Zahl von arbeitslosen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einzustellen. Somit ergänzte BSI hervorragend die vorhandenen Arbeitsförderinstrumente, weil es die Verzahnungsstrategie des Landes unterstützt.

Bereits im Juli 2002 hat die LASA Brandenburg GmbH mit der Praxishilfe Nr. 12 einen Leitfaden für die Vorbereitung und Durchführung von BSI-Maßnahmen veröffentlicht. Aufgrund der großen Resonanz auf den Leitfaden übernahm das Land Berlin die Veröffentlichung. Darüber hinaus sorgten die Teams für Verzahnung und Chancengleichheit in den Landkreisen und kreisfreien Städten mit Unterstützung der Regionalberater der LASA für eine große Akzeptanz des Förderansatzes. Gemeinsam mit den Agenturen für Arbeit sowie seit 2005 mit den Trägern der Grundsicherung für Arbeitssuchende wurden zahlreiche BSI-Maßnahmen realisiert.

BSI – vor allem ein Instrument der neuen Bundesländer

Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigt, dass BSI fast ausschließlich in den neuen Bundesländern zum Einsatz kommt. Im Jahr 2004 wird der jahresdurchschnittliche Bestand an BSI-Maßnahmeteilnehmern in ganz Deutschland mit 1.853 angegeben. Davon entfallen auf Ostdeutschland 1.795 Personen.

Im Jahr 2005 ist die Zahl der Maßnahmen deutlich zurückgegangen, da mit der Einführung des SGB II die Zuständigkeit für die Beantragung und Bewilligung von BSI-Maßnahmen überwiegend auf die Träger der Grundsicherung für Arbeitssuchende übergegangen ist, die in diesem Jahr noch überproportional mit Organisationsproblemen belastet waren. So waren 2005 jahresdurchschnittlich nur noch 965 Personen in Deutschland, davon 936 in Ostdeutschland, in BSI-Maßnahmen beschäftigt. Besonders erfreulich ist, dass davon 262 Maßnahmeteilnehmer Brandenburger waren. Nur Sachsen hatte bundesweit mit 314 Personen jahresdurchschnittlich einen höheren Anteil.

Bereits im August 2006 nahmen in Brandenburg wieder 280 Personen in BSI-Maßnahmen teil.

Bei dieser erfreulichen Bilanz muss jedoch kritisch angemerkt werden, dass etwa nur ein Prozent der in BSI vermittelten Arbeitslosen Frauen waren. Hier ist es ganz offensichtlich nicht gelungen, mit diesem Instrument einen Beitrag zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt zu leisten. Auch der Hinweis, dass überwiegend Baumaßnahmen gefördert wurden, kann keine Begründung für den geringen Frauenanteil sein, da es in der Baubranche viele Frauen gibt, die erfolgreich ihren ‚Mann' stehen.

BSI: befristet bis Ende 2007 – wie geht es weiter?

Die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung ist bis zum 31. Dezember 2007 befristet. Es besteht die berechtigte Frage, ob und wie diese aus hiesiger Sicht erfolgreiche Förderung weitergeführt werden kann. Im November 2002 beschloss der Bundestag, die Hartz-Gesetzgebung zeitnah durch die Bundesregierung zu evaluieren. In dem Beschluss heißt es: „Neben der Neuorganisation der Bundesanstalt für Arbeit muss auch die Weiterentwicklung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente, die Änderungen des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes, die Auslagerungen von Aufgaben auf Dritte und die Akzeptanz der Bundesanstalt für Arbeit bei den Kunden umfassend untersucht werden. Erste belastbare Ergebnisse der Untersuchungen sollen nach drei Jahren vorliegen."

Entsprechend dem Auftrag des Deutschen Bundestages wurden für die Evaluierung drei Arbeitspakete gebildet. Im Arbeitspaket 1 soll die Wirksamkeit der Instrumente untersucht werden. Die Untersuchungen sollen ermitteln, ob und in welchem Umfang die Umsetzung des Konzepts der Kommission ‚Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' zu mehr regulärer Beschäftigung beziehungsweise zum Abbau der Arbeitslosigkeit beiträgt. Leider ist in den sechs vereinbarten Modulen die Evaluation der BSI nicht enthalten. Der Evaluationsbericht mit Vorschlägen für die Gestaltung der Arbeitsförderinstrumente wird zum Jahresende vorliegen. Das MASGF wird seine positiven Erfahrungen mit BSI in die Reformdebatte einbringen. □

Dr. Wilfried Kapp, MASGF

„BSI stärkt die heimische Wirtschaft“

Interview mit Dana Handreck und Uwe Kolb vom Amt für Grundsicherung aus Oder-Spree

Im ersten Halbjahr des Jahres 2006 hatte das Amt für Grundsicherung im Landkreis Oder-Spree 109 Arbeitslosengeld-II-Empfänger in BSI-Maßnahmen gefördert. Das waren weit mehr, als in anderen Landkreisen und kreisfreien Städten des Landes Brandenburg. BRANDaktuell sprach mit Dana Handreck, Teamleiterin erster und zweiter Arbeitsmarkt, sowie Uwe Kolb, zuständig für BSI, warum das Amt für Grundsicherung BSI so häufig einsetzt.

- Herr Kolb, BSI ist ein vergleichsweise teures Instrument. Warum setzt Ihr Amt für Grundsicherung BSI dennoch so zahlreich ein?

Uwe Kolb: Wir unterstützen mit diesem Instrument unsere Kommunen bei ihren Investitionen. Die Kommunen fragen BSI nach, weil sie mit BSI Eigenmittel darstellen können, die ihnen sonst fehlen würden. Manches Projekt kommt somit erst mit BSI auf den Weg. Insofern stärkt dieses Instrument die heimische Wirtschaft, denn ohne die BSI-Projekte gäbe es weniger Aufträge für unsere Unternehmen. Und wir können unsere Arbeitslosen nur in den ersten Arbeitsmarkt vermitteln, wenn die Unternehmen Aufträge haben. Deswegen muss BSI unbedingt weitergeführt werden.

Gleichzeitig qualifiziert die Teilnahme in einer BSI-Maßnahme Arbeitslose im ersten Arbeitsmarkt. Entsprechende Qualifizierungen müssten wir sonst teuer einkaufen.

- Der Gesetzgeber erhofft sich von BSI-Maßnahmen, dass Arbeitslose von dem Unternehmen, in dem sie eingesetzt werden, übernommen werden. Welche Vermittlungsquote haben Sie bei Ihren BSI-Maßnahmen?

Uwe Kolb: Im Jahr 2005 sind 15 BSI-Beschäftigte direkt von dem Unternehmen eingestellt worden, bei dem sie befristet über BSI beschäftigt waren. Durchschnittlich werden etwa zehn Prozent gleich im Anschluss an die Maßnahme übernommen. Auf andere greifen die Unternehmen später zurück, wenn sie jemanden brauchen. Insgesamt finden so etwa 60 Prozent der BSI-Teilnehmer eine Arbeit im ersten Arbeitsmarkt.

- Frau Handreck, in BSI-Maßnahmen müssen die Teilnehmer unter Marktbedingungen arbeiten. Ist es schwieriger, solche Maßnahmen mit langzeitarbeitslosen Menschen durchzuführen als mit Menschen, die noch nicht so lange vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind?

Dana Handreck: Wir haben ein etwas schwierigeres Klientel, weil unseren Kunden häufig die Arbeitsmarktnähe fehlt. Das merken wir auch, wenn sich unsere Langzeitarbeitslosen bei den Firmen vorstellen. Kürzlich begann eine BSI-Maßnahme, für die sich mehr als 20 Arbeitslose vorgestellt haben, bis die Firma fünf von ihnen genommen hat. Deshalb wollen wir ab 2007 mögliche Teilnehmer über sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten auf eine BSI-Beschäftigung vorbereiten. Beispielsweise lernen sie so neue Maschinen kennen, die sie während einer BSI-Tätigkeit bedienen müssen. Bei uns dauert eine sozialversicherungspflichtige Tätigkeit zehn Monate und ist mit viel Qualifizierung gekoppelt.

- Bei der Vermittlung von Langzeitarbeitslosen setzen Sie auf eine Kombination von Maßnahmen?

Dana Handreck: Ja. Die Beschäftigung mit Mehraufwandsentschädigung beispielsweise ist für uns das erste Instrument, um die Langzeitarbeitslosen zu aktivieren. Wir prüfen damit, wie arbeitswillig sie sind, ob sie es schaffen, regelmäßig morgens aufzustehen, ob sie pünktlich sind oder ob sie ein Suchtproblem haben. Je nachdem, welche Probleme vorliegen, planen unsere Betreuer dann die nächsten Maßnahmen, um die Arbeitslosen aufzubauen.

- Und am Ende der Maßnahmenkette steht dann BSI?

Uwe Kolb: Für eine BSI-Tätigkeit müssen die Arbeitslosen fit sein. Die Unternehmen suchen BSI-Beschäftigte sorgfältig aus. Denn Unternehmen dürfen BSI-Beschäftigte bis zu 49 Prozent der Arbeitszeit auch auf anderen Baustellen einsetzen. Da müssen die Leute die Arbeit schaffen. Kein Unternehmen kann es sich leisten, Beschäftigte für ein halbes oder ein ganzes Jahr durchzuziehen.

Vier von insgesamt sieben BSI-Mitarbeitern, die ein Jahr lang in einem Fachunternehmen gearbeitet haben. Während dieser Zeit haben sie die für den Naturschutz wichtigen Binnendünen in Fürstenwalde-Süd und -Ost in ihren ursprünglichen Zustand gebracht und den Gutspark in Trebus saniert. Die halbhohe Mauer zeigt, wo einstmals eine hohe Mauer den Gutspark umgab.

- Wie planen Sie im Landkreis den Einsatz von BSI?

Uwe Kolb: Die Kommunen reichen ihre Vorschläge für BSI-Maßnahmen ein. Wir haben im Landkreis eine Lenkungsgruppe eingerichtet, die über die Projekte entscheidet und die Projektliste bestätigt. In der Lenkungsgruppe sind beide Kammern, also die IHK und die HWK, vertreten, die Amtsleiter des Kreises, der Dezernent für Kreisentwicklung, das VC-Team und die LASA. Deshalb haben die hier getroffenen Entscheidungen große Zustimmung. Gleichzeitig gibt die Liste den Kommunen Planungssicherheit. Und wir können unsere Arbeitslosen auf die anstehenden Maßnahmen vorbereiten.

- Frau Handreck, Herr Kolb, vielen Dank für das Gespräch. □ *(jac)*

BSI macht Schule

Schöneiche ergänzt die Sanierung der Schulen und Kitas mit BSI-Maßnahmen

Bei der Nutzung von BSI ist Schöneiche bei Berlin eine Vorzeigegemeinde. Seit 2003 hat der Ort mit 12.000 Einwohnern fünf BSI-Maßnahmen durchgeführt, alle ergänzten den Neubau oder die Sanierung der beiden Grundschulen und einer Kita. „Wir haben aus der Investitionszulage des Landes und aus Grundstücksverkäufen jährlich gut eine Million Euro für Investitionen zur Verfügung, bei einem Investitionsbedarf von rund 4 Millionen Euro", sagt Heinrich Jüttner, Bürgermeister von Schöneiche. Mit BSI-Maßnahmen deckt er einen Teil der Differenz ab.

Wenn Heinrich Jüttner wählen muss, ob zuerst die Straßen oder die Schulen saniert werden sollen, ist seine Entscheidung klar: Er investiert in Kinder, erst kommen Schulen und Kitas. Hier hat die Gemeinde einen großen Investitionsbedarf, denn Schöneiche ist ein wachsender Ort, über rückläufige Schülerzahlen muss sich Jüttner nicht beklagen. Gab es im Jahr 2000 noch 55 Schulanfänger, so waren es im Jahr 2006 schon 100 Schulanfänger. 70 Prozent der Kinder in den Schulen und Kindergärten stammen aus Familien, die in den vergangenen zehn Jahren in die Waldgartengemeinde gezogen sind. Bei dieser Entwicklung ist es ein Glück für Heinrich Jüttner, dass das Amt für Grundsicherung im Landkreis die Beschäftigung schaffende Infrastrukturförderung, kurz BSI, offensiv nutzt zur Integration von Langzeitarbeitslosen und auch zur Unterstützung der Kommunen, wie Uwe Kolb vom Amt für Grundsicherung sagt (siehe Interview S. 10).

Angefangen hatte es in Schöneiche im Jahr 2003, als die aus den 70er Jahren stammenden Gebäude der Grundschule II saniert wurden. Mit einer BSI-Maßnahme konnten zusätzlich die Außenanlagen gestaltet werden. Seitdem laden eine Spielwiese mit einem Hügel, ein Spielplatz und ein Feld für Ballspiele die Kinder dazu ein, sich in den Pausen zu bewegen. Bei diesem Projekt hatte die Gemeinde noch mit der Arbeitsagentur zusammengearbeitet. Die vier folgenden Maßnahmen wurden über das Amt für Grundsicherung gefördert, demzufolge waren die BSI-Mitarbeiter alles langzeitarbeitslose Personen. Dass auch Langzeitarbeitslose in BSI-Maßnahmen Chancen haben, zeigt folgendes Beispiel: Als die Gemeinde für die Grundschule I eine neue Sport- und Mehrzweckhalle baute, ließ sie ergänzend dazu über eine BSI-Maßnahme die Außenanlagen gestalten. Von den acht BSI-Mitarbeitern stellte die Fachfirma fünf fest ein. Eine solche Quote wird jedoch selten erreicht. Im Durchschnitt würden 10 Prozent der BSI-Mitarbeiter von den Firmen gleich im Anschluss an die Maßnahme übernommen werden, so Kolb. Mittelfristig sei der Effekt jedoch größer, häufig würden die Firmen später auf diese Mitarbeiter zurückgreifen.

Vor drei Jahren hatte Schöneiche mit der ersten BSI-Maßnahme die Außenanlagen der Grundschule II angelegt. Seitdem hat die Gemeinde vier weitere BSI-Maßnahmen durchgeführt.

Bei so viel Erfolg für beide Seiten verwundert es nicht, dass die Zusammenarbeit zwischen Gemeinde und Amt für Grundsicherung sehr gut zu klappen scheint. Jedenfalls ist sowohl Jüttner als auch Kolb der Stolz auf das Erreichte anzusehen: Die Mehrzweckhalle passt sich dem denkmalgeschützten Schulgebäude aus dem 19. Jahrhundert an, bietet der Schöneichener Volleyballmannschaft Wettkampfbedingungen und wird auch für Konzerte genutzt. Ohne BSI wäre aber für die Außenanlagen, eine 60-Meter-Aschebahn, eine Weitsprunggrube, Tischtennisplatten und Fahrradständer kein Geld mehr gewesen, sagt Jüttner.

BSI-Auftrag mit ‚normalem' Auftrag gekoppelt

Das ist auch bei der im Bau befindlichen Kita in der Lindenstraße der Fall. Auch hier lässt die Gemeinde die Außenanlagen mithilfe einer BSI-Maßnahme anlegen. Damit sich der Auftrag für die Fachfirma lohnt, hat die Gemeinde im gleichen Auftrag noch die Gestaltung der Außenanlagen der Sporthalle der Grundschule II, hier ohne BSI, ausgeschrieben. Denn Jüttner hat die Erfahrung gemacht, dass sich „sonst kein Betrieb um den Auftrag bewirbt". Die gleiche Strategie verfolgt die Gemeinde bei der Wärmedämmung: Die Wärmedämmung der Sporthalle läuft über BSI, die Dämmung der Kita finanziert die Gemeinde aus Eigenmitteln. „Beides wäre mit unserem Etat nicht möglich, ohne BSI müssten wir auf die Wärmedämmung der Sporthalle verzichten", sagt Jüttner.

Bei dem Ausbau der Schulen und Kindertagesstätten legt Jüttner Wert auf kindgerechte, attraktive Räume, die außerdem der Gemeinde mittelfristig Betriebskosten einsparen würden. Die neue Kita ist aus Lehmziegeln und Holz errichtet. „Für ein gutes Raumklima und eine Umgebung, die die Kinder positiv prägt", sagt Jüttner. Dieser Ansatz wiederum macht die Gemeinde für junge Familien attraktiv. Denn bei der Wahl des Wohnortes spielt für Familien das Angebot an Kitas und Grundschulen eine wichtige Rolle, hat eine Untersuchung der Gemeinde ergeben. Und so ist BSI für Schöneiche auch ein Instrument, um die Attraktivität für junge Familien zu erhöhen. □

(jac)

„Wir brauchen immer neue Mitarbeiter“

Interview mit Ronny Wegener von der E & W BAUTec GbR

Für die E & W BAUTec GbR ist es die zweite BSI-Maßnahme in Schöneiche. Mit acht BSI-Mitarbeitern hatte die Firma die Außenanlagen der Sport- und Mehrzweckhalle von der Grundschule 1 gestaltet. Jetzt legt der Betrieb die Außenanlagen der neuen Kita in der Lindenstraße an, dafür beschäftig er acht BSI-Mitarbeiter. Aber auch in Fürstenberg, dem Firmensitz, hat die E & W BAUTec GbR schon mehrere BSI-Maßnahmen durchgeführt. BRANDaktuell sprach mit Bauleiter Ronny Wegener, welche Erfahrungen er mit dem Instrument gemacht hat.

- Herr Wegener, bewähren sich die BSI-Mitarbeiter?

Wir merken, dass die Leute der Arbeit entfremdet sind. Sie waren lange dem Wettbewerbsdruck nicht ausgesetzt und haben einen anderen Rhythmus. Es fällt ihnen am Anfang schwer, sich unserem Tempo anzupassen. Darauf müssen wir uns einstellen. Wir brauchen einen Facharbeiter mit pädagogischen Fähigkeiten auf den Baustellen. Nach vier bis sechs Wochen läuft es in der Regel gut. Wir sagen den Leuten auch, dass es nicht bei einer Einzelmaßnahme bleiben soll.

- Haben die BSI-Mitarbeiter bei Ihnen eine Chance, eingestellt zu werden?

Wir beschäftigen durchschnittlich 40 bis 60 Mitarbeiter in unserer Firma, da werden immer welche gebraucht, vor allem für unsere Baustellen am südlichen Rand von Berlin. Denn Fürstenberg, unser Firmensitz, liegt im Norden. Nach der letzten BSI-Maßnahme in Schöneiche haben wir fünf Mitarbeiter eingestellt.

- Warum bewerben Sie sich um BSI-Aufträge? Ist es für Sie eine Möglichkeit, neue Mitarbeiter zu gewinnen?

Nein, dafür brauchen wir BSI nicht. Wichtig ist für uns der Auftrag. BSI ist dabei nur eine Nebenerscheinung. Um diese Aufträge bewerben sich weniger Firmen. Somit steigen unsere Chancen, den Auftrag zu erhalten.

- Haben Sie Unterschiede festgestellt zwischen den BSI-Mitarbeitern, die über die Arbeitsagentur und denjenigen, die über das Amt für Grundsicherung kommen?

Nein, ich habe keine Unterschiede bemerkt.

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

Jürgen Kluß hatte schon mal bei der E & W BAUTec GbR in einer BSI-Maßnahme mitgearbeitet, als Nachrücker für einen Monat. Für die Gestaltung der Außenanlagen der Kita in Schöneiche, ebenfalls eine BSI-Maßnahme, hat die Firma wieder auf ihn zurückgegriffen.

BSI-Projekte in Schöneiche

> Modernisierung Gesamtschule (inzwischen Grundschule 2, Foto S. 8);
BSI: Gestaltung der Außenanlagen;
1. Juni 2003 bis 31. Mai 2004;
8 BSI-Mitarbeiter;
Gesamtkosten: 2.450.000 Euro;
BSI, Bundesagentur für Arbeit:
200.000 Euro;
Eigenmittel Kommune: 2.250.000

> Neubau Schulsporthalle Schöneiche (Grundschule 1);
BSI: Gestaltung der Außenanlagen;
15. Juli 2004 bis 14. Januar 2005;
8 BSI Mitarbeiter;
Gesamtkosten: 2.062.900 Euro;
BSI, Bundesagentur für Arbeit:
120.000 Euro;
Gemeindefinanzierungsgesetz:
1.431.600 Euro;
Eigenmittel Kommune: 511.300 Euro

> Außenanlagen Sporthalle der Grundschule 1;
BSI: Freisportflächen Volleyball, Tischtennis, 60-m-Laufbahn, Weitsprunggrube, Einfriedung Schulhof;
1. Sept. 2005 bis 31. Mai 2006;
8 BSI-Mitarbeiter;
Gesamtkosten: 600.000 Euro;
BSI, Amt für Grundsicherung:
100.000 Euro;
Landkreis: 335.000 Euro;
Eigenmittel Kommune: 165.000 Euro

> Umbau und Modernisierung Schulsporthalle der Grundschule 2;
BSI: zusätzliche Wärmedämmung;
3. Juli 2006 bis 13. Dezember 2006;
6 BSI-Mitarbeiter;
Gesamtkosten: 457.000 Euro;
BSI, Amt für Grundsicherung:
80.000 Euro;
Gemeindefinanzierungsgesetz:
200.000 Euro;
Eigenmittel Kommune: 177.000 Euro

> Neubau Kita Lindenallee;
BSI: Gestaltung der Außenanlagen;
17. Juli 2006 bis 16. Dez. 2006;
8 BSI-Mitarbeiter;
Gesamtkosten: 1.300.000 Euro;
BSI, Amt für Grundsicherung:
100.000 Euro;
Gemeindefinanzierungsgesetz:
800.000 Euro;
Eigenmittel Kommune: 400.000 Euro

Geschichte erlebbar machen und den Dorfkern erhalten

Die Grabstätte der Familie von Quast wird mithilfe von BSI vor dem Verfall gerettet

Ferdinand von Quast

1807 wurde Ferdinand von Quast in Radensleben geboren. Er studierte in Berlin Theologie und Altphilologie, brach das Studium aber ab, um an die Berliner Bauakademie zu gehen, an der Karl Friedrich Schinkel unterrichtete. 1843 wurde er zum Königlichen Conservator der Kunstdenkmäler des Preußischen Staates berufen. Er erhielt den Rang eines Königlichen Bauraths, später des Geheimen Regierungsraths. 1877 starb Ferdinand von Quast und wurde auf dem Campo Santo in Radensleben beigesetzt.

Sanierung Campo Santo/Mausoleum
BSI-Maßnahme über fünf Monate, von Juni 2006 bis Dezember 2006 mit zwei geförderten Mitarbeitern. Gesamtkosten: 193.970 Euro, davon 14.000 Euro über das Amt für Arbeitsmarkt für die BSI-Maßnahme.

Freiflächengestaltung Campo Santo
BSI-Maßnahme seit November 2006 über drei Monate mit zwei geförderten Mitarbeitern. Gesamtkosten: 142.000 Euro, davon 8.400 Euro über das Amt für Arbeitsmarkt für die BSI-Maßnahme.

„Der Campo Santo in Radensleben ist etwas Besonderes“, hatte Carola Krause, Mitarbeiterin im Team Verzahnung und Chancengleichheit des Landkreises Ostprignitz-Ruppin, am Telefon gesagt. Campo Santo ist italienisch und bedeutet Heiliger Platz. Der Heilige Platz in Radensleben ist die Grabstätte der Familie von Quast. Ferdinand von Quast hatte die Stätte 1854 bauen lassen. Der Schüler von Schinkel war Gutsherr in Radensleben und der erste preußische Denkmalpfleger.

In Radensleben an der Kirche angekommen, fällt sofort die rote Ziegelsteinmauer mit ihren vielen Rundbögen auf, die aussehen wie Fenster. Nur haben sie keine Glasscheiben, sondern sind mit Gittermauerwerk gefüllt. Es ist die Mauer, die den Campo Santo, den Friedhof der Familie Quast, an drei Seiten umgibt. Die vierte Seite grenzt direkt an die kleine Feldsteinkirche in Radensleben. Innerhalb der Mauer stehen die Grabsteine der Familienmitglieder, viele von ihnen sind noch in Plastik verpackt, weil sie erst vor kurzem vom Restaurator zurückgekommen sind. An der Mauer gegenüber der Kirche steht eine weiße Christusfigur. Neben der Grabstätte ist das Mausoleum der Familie Hengstenberg, ebenfalls aus rotem Ziegel gebaut. Das denkmalgeschützte Ensemble drohte zu zerfallen, Mauer und Mausoleum waren von Efeu überwuchert. Die Stadt Neuruppin, zu der Radensleben gehört, hatte Mitte 2006 begonnen, den Campo Santo und das Mausoleum zu sanieren. Die Sanierung wird aus Mitteln des Programms ‚Integrierte ländliche Entwicklung‘ (ILE) und Eigenmitteln der Stadt finanziert. Den Mehraufwand, der sich aus den Auflagen der Denkmalschutzbehörde ergibt, deckt die Stadt über eine BSI-Maßnahme ab. Für fünf Monate sind zwei BSI-Mitarbeiter bei der Sanierungsfirma beschäftigt. Sie und vier Stammarbeitskräfte haben alte Mauerreste ausgegraben, das Mauerwerk gereinigt, kaputte Steine ausgetauscht und die Mauern neu verfugt. Sie haben das Dach des Mausoleums aufgenommen, die Ziegel gereinigt und das Dach neu eingedeckt. Bei ihren Arbeiten sind sie zufällig auf eine weitere Grabstätte gestoßen: Zwischen dem Campo Santo und dem Mausoleum, verborgen unter altem Mauerwerk, liegt eine längst

Den Campo Santo (links im Bild ist ein Teil der Mauer zu sehen), die Grabstätte der Familie von Quast, hat Ferdinand von Quast 1854 anlegen lassen. Daneben steht das Mausoleum der Familie Hengstenberg. Das Mausoleum wurde ebenfalls im 19. Jahrhundert gebaut, jedoch später als der Campo Santo. Die beiden Familien hängen verwandschaftlich zusammen, da Ernst Wilhelm Hengstenberg 1829 Therese von Quast heiratete.

vergessene Gruft. „Wir haben ein kleines Loch in die Abdeckung geschlagen, damit eine Kamera zur Erkundung eingelassen werden konnte“, erzählt Mario Holzenburg, einer der beiden BSI-Beschäftigten. „In der Gruft sind drei Särge, vermutlich von der Familie von Diest, deren Denkmal auf dem Campo Santo steht“, sagt Hans-Joachim Brell von der Stadtverwaltung Neuruppin. Inzwischen ist die Gruft wieder verschlossen und nicht mehr zu sehen.

Im November hat auch die zweite BSI-Maßnahme begonnen, wieder mit zwei geförderten Arbeitnehmern und vier Stammarbeitskräften. Jetzt werden die Freiflächen, der Campo Santo, der Kirchplatz sowie der ehemalige Gutspark neu angelegt. Im Juni 2007 wäre der 200. Geburtstag des Ferdinand von Quast. Bis dahin soll die Anlage fertig sein. □ *(jac)*

Handarbeit: Mario Holzenburg meißelt einen beschädigten Stein aus der Mauer des Mausoleums heraus. Dann wird er einen alten Stein anpassen und einsetzen. Auf diese Weise haben er und sein Kollege schon die Mauer, die den Campo Santo umfasst, hergerichtet.

Mit BSI: „Für einige Zeit raus aus Hartz IV“

Mario Holzenburg war seit eineinhalb Jahren arbeitslos, als er im Juni 2006 mit seiner BSI-Tätigkeit begann. Zusammen mit einem Kollegen saniert er die Mauer des Campo Santo und das Mausoleum. Der gelernte Maurer hat früher schon bei Firmen gearbeitet, die denkmalgeschützte Gebäude instand setzten. Das kommt ihm bei dieser Arbeit zugute.

Mario Holzenburg ist froh, die BSI-Tätigkeit bekommen zu haben. „So kann ich zwischendurch mal wieder Geld verdienen und ich komme für eine Zeit aus Hartz IV heraus“, sagt er. Das Geld kommt dem Familienvater gut gelegen, das zweite Kind ist unterwegs. Hier auf dem Gelände des Campo Santo haben er und ein Kollege alte Mauerreste ausgegraben und kaputte Steine ausgewechselt. Die Mauer zwischen dem Campo Santo und dem Mausoleum war völlig zusammengebrochen. Mario Holzenburg und sein Kollege haben sie mit extra für diesen Zweck gebrannten Ziegelsteinen wieder aufgebaut. Ende Dezember sind die Arbeiten und damit die BSI-Maßnahme beendet. Ob er im Anschluss eine Arbeit bekommt, weiß er nicht. Im Winter ist auf dem Bau nicht viel los. Carola Krause vom Team Verzahnung und Chancengleichheit hat aber einen Tipp für ihn: Im Frühjahr beginnt in Heiligengrabe eine neue Firma mit ihrer Produktion. Die Firma wird Häuser aus speziellen Platten bauen und braucht Mitarbeiter. Das hat Carola Krause in ihrem Lokalblatt gelesen. „Da müssen Sie sich unbedingt bewerben“, sagt sie. □ *(jac)*

Mehr Geld für BSI als der Kreis nutzen konnte

Mit 93 BSI-Beschäftigten und 323 Personenmonaten bis zur Jahresmitte 2006 stand der Landkreis Ostprignitz-Ruppin an guter dritter Stelle im Land Brandenburg, hinter dem Landkreis Oder-Spree und der Stadt Frankfurt (Oder). Dabei konnte der Kreis das Budget, das das Amt für Arbeitsmarkt im Jahr 2006 für BSI bereitgestellt hat, nicht einmal ausschöpfen. BRANDaktuell sprach mit Jörg-Peter Kröhnke, Leiter des Teams Verzahnung und Chancengleichheit, über die Gründe.

- Herr Kröhnke, warum konnten im Landkreis Ostprignitz-Ruppin nicht alle bereitgestellten BSI-Gelder genutzt werden?

Das Amt für Arbeitsmarkt hatte für das Jahr 2006 rund 1,7 Millionen Euro für BSI-Maßnahmen bereitgestellt, davon konnten wir nur gut die Hälfte ausschöpfen. Der Grund liegt darin, dass häufig die Hauptförderung, bei uns in der Regel eine Förderung über das Programm Integrierte ländliche Entwicklung, nicht zustande kam. Nur in Ausnahmefällen konnte ein Projekt nicht ausfinanziert werden, weil eine Kommune die Eigenmittel nicht aufbringen konnte. Mit BSI können sie in der Regel etwa 10 Prozent der Gesamtkosten eines Projektes darstellen. Theoretisch sind zwar bis zu 25 Prozent möglich, das ist in der Praxis aber kaum zu erreichen.

- Aber die Kommunen haben ein Interesse an BSI-Maßnahmen?

Ja, sogar ein sehr großes. Wir erstellen im Herbst immer das Strukturförderprogramm für das kommende Jahr, mit den Maßnahmen, die die Kommunen einreichen. Für 2006 hatten die Kommunen einen BSI-Bedarf von 2,5 Millionen Euro angemeldet.

- Was könnte getan werden, damit Sie zukünftig das BSI-Budget besser ausschöpfen?

Über das Programm Integrierte ländliche Entwicklung werden viele Arbeiten an den denkmalgeschützten Anlagen des Haupt- und Landgestütes in Neustadt/Dosse gefördert. Dabei wurden bisher keine BSI-Maßnahmen eingebunden. Hier wäre es sinnvoll, wenn zukünftig auch BSI berücksichtigt werden würde.

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

Das Kombilohn-Modell der PAGA

„Das Modell ist gut, vor allem, wenn es mir zum Job verhilft“

Im April dieses Jahres hat die Potsdamer Arbeitsgemeinschaft zur Grundsicherung für Arbeitssuchende (PAGA) ein Kombilohnmodell eingeführt, das nach dem Motto ‚Arbeit muss sich lohnen‘ Arbeitsverhältnisse im Niedriglohnsektor bezuschusst. Nachdem in der BRANDaktuell-Ausgabe Nr. 3/2006 ein Artikel über die Zielsetzung und Organisationsform des Förderprogrammes erschienen ist, soll an dieser Stelle berichtet werden, wie sich das Modell in der Praxis bewährt hat. Dazu hat die Redaktion die Deutsche Facilitec Gesellschaft mbH (DEUFAG) in Berlin besucht, die einen Mitarbeiter und eine Mitarbeiterin über das Kombilohnmodell beschäftigt.

„Wir sind insgesamt zufrieden“, so fasst Hans-Bernd Hütten, Geschäftsführer der DEUFAG, die praktischen Erfahrungen mit dem Kombilohn-Modell der PAGA zusammen. Damit meint er zuallererst das Vermittlungsverfahren, das über die DEKRA Brandenburg organisiert wurde, einem der drei Träger, die das PAGA-Modell umsetzten. „Nachdem wir eine Stellenanzeige ins Internet gestellt hatten, verlief alles recht unbürokratisch und wir konnten die Stellen schnell besetzen. Die DEKRA hat die Bewerber entsprechend unseres Anforderungsprofils ausgesucht, so der Geschäftsführer.

Manuela Rahn zeigt auf der Berlin-Karte, wo sie als Helferin in der Grünpflege eingesetzt wird.

Seine Zufriedenheit erstreckt sich auch auf die zwei Mitarbeiter, die sich gut in die Grünpflege eingearbeitet haben. Allerdings würden die Strukturen des Unternehmens eine Einarbeit erleichtern, da die Helfer in der Grünpflege von erfahrenen Fachkräften eingewiesen und betreut werden.

Auf die Frage, ob nach Ablauf des Kombilohnzuschusses die Möglichkeit einer Festanstellung für die zwei Arbeitskräfte besteht, zeigte sich der Geschäftsführer recht optimistisch: „Wir werden höchstwahrscheinlich einen neuen Großauftrag erhalten. Wenn die Auftragslage nicht zurückgeht, sehe ich keinen Grund der gegen eine Festanstellung spricht.

„Es ist gut, wieder zu arbeiten“

Auch die ehemalige Lageristin und jetzige Helferin der Grünpflege Manuela Rahn fühlt sich in ihrer derzeitigen Lage recht wohl: „Mir gefällt meine Arbeit und nach einer dreijährigen Arbeitslosigkeit ist es gut, wieder zu arbeiten“, so die Kombilohnbeschäftigte.

Zu ihrer Zufriedenheit trägt auch bei, dass die Integration ins Team gut gelaufen ist. Das bestätigt auch ihr Bereichsleiter Heino Jacobs, der für insgesamt 24 Beschäftigte und 36 Wohnanlagen zuständig ist. In diesem Team ist Manuela Rahn für leichte Helfertätigkeiten in der Grünpflege sowie einfache Reinigungsarbeiten und Mithilfe im Winterdienst zuständig.

Auf die Frage, ob denn alle im Team wüssten, dass ihr Arbeitsplatz zurzeit noch über eine Förderung der PAGA mit bezuschusst wird, antwortet der Bereichsleiter: „Das ist kein Geheimnis, wieso auch, Arbeitslosigkeit kann heute jeden treffen. Für uns ist die Vergangenheit nicht wichtig, es kommt hauptsächlich darauf an, wie es jetzt mit der Arbeit klappt.“

Obwohl in der politischen Öffentlichkeit heftig diskutiert, hat sich zumindest für Manuela Rahn das Kombilohnmodell in der Praxis bewährt: „Vor allem, wenn es mir zu einem Job verhilft – schau‘n wir mal.“ □ *(em)*

Infos

Paga, Heinrich-Mann-Allee 103/Haus 44, 14473 Potsdam; Jörg Bindheim, E-Mail: joerg.bindheim@arbeitsagentur.de

BIBB-Studie

zum Ausbildungsplatzprogramm Ost

Je mehr Zeit Auszubildende im Betrieb verbringen, desto höher ist ihre Chance auf einen Job, Absolventen rein schulischer Ausbildungen haben es dagegen schwerer. Das ist das Ergebnis einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zu den Arbeitsmarktchancen im Ausbildungsplatzprogramm Ost.

Damit die Übernahmechancen für Teilnehmer außerbetrieblicher Ausbildungsplatzprogramme steigen, ist die Betriebspraxis enorm wichtig. So hatten vier von zehn Jugendlichen, die 2005 im Ausbildungsplatzprogramm Ost ‚betriebsnah‘ ausgebildet wurden, ein halbes Jahr nach Ausbildungsabschluss einen Arbeitsplatz. Betriebsnah bedeutet, dass die Ausbildung nicht nur in außerbetrieblichen Werkstätten, sondern überwiegend in einem Betrieb stattfindet – wie bei einer regulären Lehre.

Dagegen hatte von den Jugendlichen, die schulisch ausgebildet wurden, nur gut jeder Fünfte (22 Prozent) eine Arbeitsstelle. Weitere 13 Prozent absolvierten zum Befragungszeitpunkt ein betriebliches Anerkennungsjahr. Die besten Arbeitsmarktchancen bietet aber nach wie vor eine reguläre betriebliche Lehre: Die Erwerbsquote der so ausgebildeten ostdeutschen Jugendlichen lag bei 53 Prozent, so die Ergebnisse der Studie.

Übernahmevorteil durch Praktika

Eine Arbeitsstelle erhielten die Pro grammabsolventen am häufigsten durch die Übernahme in den Ausbildungs- oder Praktikumsbetrieb. Wird der Anteil derer mit berücksichtigt, bei denen die Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe vermittelten, so fanden knapp zwei Drittel (64 Prozent) der betrieblich und fast die Hälfte (45 Prozent) der betriebsnah ausgebildeten Erwerbstätigen ihre jetzige Arbeitsstelle. Bei den schulisch ausgebildeten Erwerbstätigen waren es dagegen nur 14 Prozent. Fällt jedoch der Übernahmevorteil der betrieblich Ausgebildeten weg und sie konkurrieren am Arbeitsmarkt mit den anderen Bewerbern, gleichen sich die Erwerbsquoten fast an.

Der Ausbildungsberuf ist auch ausschlaggebend für die Übernahme in ein zukünftiges Arbeitsverhältnis: Denn mehr als die Hälfte derjenigen, die im Elektro-, Metall-, IT- oder Medienbereich ausgebildet wurden, hatten eine Arbeitsstelle; bei den Bürokaufleuten war es dagegen nur jeder Dritte. □ *(em)*

„Einfache Arbeit ist nicht so einfach!“

Perspektiven der ‚einfachen‘ Erwerbsarbeit in Deutschland

Mit den Hartz-Reformen rückt ein Beschäftigungssektor wieder ins Blickfeld, der jahrzehntelang ignoriert wurde: der Niedriglohnsektor. Nun wird er als Ausweg aus der beschäftigungspolitischen Misere und als Perspektive für Geringqualifizierte und Arbeitslose gesehen. Auf einer Tagung ‚Perspektiven der Erwerbsarbeit‘ von der Friedrich-Ebert-Stiftung wurden diese Optionen kritisch hinterfragt, indem die Realität der ‚einfachen Arbeit‘ anhand ihrer Arbeitsgestaltung, ihrer Entlohnung und ihren Qualifizierungsansprüchen aufgezeigt und widergespiegelt wurde.

Einfache Arbeit – allein die Begriffsklärung war unter dem Teilnehmerkreis schon strittig. Bedeutet einfache Arbeit: geringe Entlohnung oder niedrige Qualifizierungsansprüche oder monotone Tätigkeit oder geringe soziale Absicherung oder alles zusammen? Der Fragenkatalog deutet es an: Eine eindeutige Begriffserklärung ist bei dem Thema nicht zu erwarten – sie blieb letztendlich auch aus.

Eindeutiger waren dagegen die Ergebnisse bei einem anderen Aspekt: die Entlastung des Arbeitsmarktes bei einem Ausbau des ‚einfachen‘ Beschäftigungssektors. Das Fazit von Dr. Claudia Weinkopf, Institut Arbeit und Technik in Gelsenkirchen: „Einfache Arbeit ist gar nicht so einfach.“ Dieses Ergebnis resultiert aus dem Gutachten ‚Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen‘, das Claudia Weinkopf als Mitautorin im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erstellt hat.

Dabei kam die Wissenschaftlergruppe zu folgenden Einzelergebnissen:

> Geringqualifizierte sind keine homogene Gruppe, sondern ‚weiche‘ Faktoren wie soziale Kompetenzen, äußeres Erscheinungsbild und flexible Verfügbarkeit bestimmen, wer aus dieser heterogenen Gruppe größere Einstellungschancen besitzt.

> Ein Mangel an Bewerbungen besteht nicht. Dieser Fakt ist vor allem für den Ansatz der Kombilohnmodelle von Bedeutung, denn auch in Branchen mit niedrigem Image beklagen die Unternehmen vielfach eine ‚Bewerbungsflut‘.

> Einfacharbeitsplätze werden nicht durchgängig mit Geringqualifizierten besetzt. Die Unternehmen bevorzugen Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung. Dies gilt auch, wenn die fachlichen Anforderungen an den Arbeitsplatz eher gering sind, denn eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung wird immer noch als Signal für Durchhaltevermögen und soziale Kompetenz gedeutet.

Diese Ergebnisse wurden auch anhand der Praxis-Beispiele aus den Großunternehmen Siemens, Volkswagen und Deutsche Bahn untermauert. Die als Kurzfilme vorgeführten Beispiele unterstrichen vor allem die gängige Praxis, ausgebildete Fachkräfte unterhalb ihrer Qualifikation zu beschäftigen.

Spargelstechen: Einfache Arbeit oder doch schwere Arbeit?

Teilqualifikationen zertifizieren

Wenn aber Bewerber mit geringen Qualifikationen selbst auf Arbeitsplätzen mit niedriger Entlohnung und eher ungünstigen Arbeitsbedingungen in Konkurrenz zu Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung stehen, dann sollten ihre Kompetenzen und Berufserfahrungen zumindest in speziellen Zertifikaten und Teilzeugnissen dokumentiert werden, so die Forderung von Claudia Weinkopf. Sie begründete dies damit, „dass es so möglich ist, Arbeitgebern andere Entscheidungskriterien als eine Berufsausbildung anzubieten und somit für diese Bewerbergruppe überhaupt noch Chancen auf ‚einfache‘ Arbeitsplätze zu wahren.“ □ *(em)*

Durch Niedriglohn zu mehr Beschäftigung?

Unter diesem Titel veranstaltete das Forum Ostdeutschland in Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung eine Fachtagung. Im Mittelpunkt des Workshops stand dabei die Diskussion über die Auswirkungen der Verfestigung des Niedriglohnsektors für Ostdeutschland.

Friseurhandwerk, Wachschutz, Reinigungssektor: Diese Branchen sind für ihre Niedriglöhne bekannt. Hier werden durchschnittlich Löhne zwischen knapp vier bis zehn Euro pro Stunde gezahlt, selbst wenn es in den Branchen gültige Grundvergütungen gibt. In Ostdeutschland arbeitet mittlerweile ein Drittel der Beschäftigten im Niedriglohnsektor, was zur Folge hat, dass sich die Armut in unserem Land trotz Beschäftigung weiter verfestigte, so Dr. Reinhard Bispinck, vom Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut Düsseldorf.

‚Brutto gleich netto‘

Eine Lösung aus diesem Dilemma bietet die sächsische Staatsregierung mit ihrem in Auftrag gegebenen Gutachten an. „Wir wollen Vorrang für reguläre Arbeit“, begründete Thomas Jurk, sächsischer Staatsminister für Wirtschaft und Arbeit, die Initiative. In dem Gutachten ‚Vorrang für das reguläre Arbeitsverhältnis: Ein Konzept für existenzsichernde Beschäftigung im Niedriglohnbereich‘ schlagen Professor Peter Bofinger, Universität Würzburg, und Dr. Ulrich Walwei, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, vor, den Niedriglohnsektor neu und umfassend zu organisieren. Die Wissenschaftler favorisieren ein Modell der so genannten negativen Einkommenssteuer. Dabei sollen Arbeitnehmer bis zu einem bestimmten Einkommen von den Sozialabgaben befreit werden, indem diese aus der Staatskasse bezahlt werden. „Für diese Arbeitnehmer ist der Bruttolohn dann identisch mit dem Nettolohn“, mit dieser einfachen Formel fasste der sächsische Minister die Ergebnisse des Gutachtens zusammen. Das neue Modell fand nicht nur unter den Tagungsteilnehmern und -teilnehmerinnen reges Interesse, sondern wurde auch in der von Arbeitsminister Müntefering eingerichteten ‚Arbeitsgruppe Arbeitsmarkt‘ vorgestellt. Die dortigen Experten einigten sich, das Modell bis zum Januar nächsten Jahres tiefer gehend zu überprüfen. □ *(em)*

Infos

Download der Vorträge:
http://tinyurl.com/yk652m

Arbeitsvermittlung – Welche Ansätze führen zum Erfolg?

Das Spektrum reicht vom ‚Contracting-out' bis zur Modernisierung der Arbeitverwaltung

Es ist unumstritten, dass es allein mit Mitteln der Arbeitsmarktpolitik nicht gelingen kann, Vollbeschäftigung zu erreichen. Dennoch ist die Verbesserung der Effizienz der Arbeitsmarktvermittlung ein zentrales gesellschaftliches Anliegen. Mit der Reorganisation der Bundesagentur für Arbeit und der Intensivierung ihrer Vermittlungstätigkeit wurden in Deutschland zwar Weichen für diese arbeitsmarktpolitische Orientierung gestellt, aber gute Vermittlungsergebnisse lassen noch auf sich warten. Was kann noch besser gemacht werden? Diese Frage versuchten Experten aus Deutschland und Europa auf der Tagung der Friedrich-Ebert-Stiftung ‚Reform der Arbeitsvermittlung' zu beantworten.

Wie soll nun eine moderne und professionelle Arbeitsvermittlung organisiert werden? Soll sie weiterhin eine öffentliche Aufgabe bleiben oder an private Dienstleister vergeben werden? Ist die Organisationsform der ARGEn oder die der Optionskommunen erfolgreicher?

Dieses Fragebündel stand im Mittelpunkt der Veranstaltung. Und um es gleich vorweg zu sagen, eindeutige Antworten gab es dazu nicht: Die Meinungen wichen stark voneinander ab und waren auch davon abhängig, welche Institutionen die Referenten oder Diskutanten jeweils vertraten.

Einigkeit herrschte aber darüber, dass mit der derzeitigen Konstellation der ARGEn eine effektive Arbeitsvermittlung sehr erschwert wird. Denn die organisatorischen Hindernisse, wie unterschiedliche Verwaltungsvorschriften für die Mitarbeiter (BA- und Kommunalrecht) oder nicht bis ins Detail geklärte Zuständigkeiten, würden zu sehr von der eigentlichen Aufgabe der Vermittlung ablenken. Wäre es angesichts dieser Hindernisse nicht sinnvoller, die Vermittlungsaufgaben an dritte, private Anbieter zu vergeben?

Niederlande und Österreich: Erfolg mit verschiedenen Ansätzen

Das Beispiel der Niederlande zeigt, dass sich mithilfe privater Vermittler gute Erfolge erzielen lassen. In den Niederlanden können seit 2001 private Anbieter für die vollständige Betreuung und Vermittlung von marktfernen Kunden beauftragt werden, d. h. die privaten Vermittler betreuen diejenigen, von denen nicht erwartet wird, dass sie innerhalb von sechs Monaten wieder eine Arbeit finden.

„Die bisher gemachten Erfahrungen mit dem Contracting-out sind gut", so Arthur van de Meerendonk vom niederländischen Arbeitsministerium. Einer der Gründe für die guten Ergebnisse sei, dass die Auslagerung an private Dienstleister gleichzeitig mit einem strengen Qualitätsmanagement verknüpft wurde.

Einen ganz anderen Weg hat die Arbeitsverwaltung in Österreich eingeschlagen. Dort hat man bereits 1994 auf eine Binnenmodernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung mit der Neueinrichtung des Arbeitmarktservices (AMS) gesetzt. Konsequent hat sich der AMS danach auf die Kernaufgaben der Arbeitsvermittlung konzentriert und eine Dezentralisierung der Verwaltung unter stärkerer Einbeziehung der Sozialpartner eingeleitet. „Uns ist es gelungen, günstige Voraussetzungen zu schaffen, die nach und nach zu einer Effizienzsteigerung der Vermittlungstätigkeit führten", so Dr. Ernst Haider vom AMS-Vorstandsbüro. Dieses Beispiel der erfolgreichen Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung könne auch für Deutschland als Modell dienen, so die Empfehlung von Ernst Haider.

Wer ist vermittelbar?

Die schlechten Vermittlungsergebnisse in Deutschland wurden von Johan ten Geuzendam, dem Leiter der Arbeitseinheit Arbeitsverwaltungen der GD Beschäftigung bei der EU, relativiert, denn „mit den Hartz-Reformen ist in Deutschland die Zielgruppe derjenigen, die vermittelt werden sollen, sehr weitgefasst definiert worden".

Andere europäische Länder hätten dagegen enger gesteckte Rahmen, weil es dort für Personengruppen mit Vermittlungshemmnissen noch die Möglichkeit gäbe, über andere Sicherungssysteme Leistungen zu erhalten. „Unser Ziel ist es, den weitgefassten deutschen Ansatz der Aktivierung von Arbeitsunfähigen als Vorbild zu nehmen und europaweit einzuführen, auch wenn dies anfänglich mit schlechteren Vermittlungszahlen einhergeht", so Geuzendam. □ *(em)*

Infos

Literatur zur Tagung: Stefan Sell: Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung. Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn 2006. Kostenloser Download unter: http://tinyurl.com/y88vxw

Stimmen

„Bei der Vermittlungsproblematik sollte nicht vergessen werden, dass der Mensch im Mittelpunkt steht und deshalb sollte sich jeder, der damit zu tun hat, auch immer fragen: welche Auswirkungen hat mein Handeln auf den Einzelnen?"
(Martin Brost, BONVENTURE)

„Um die Vermittlungseffizienz in Deutschland zu erhöhen, benötigen wir keine neue Großreform, sondern wir sollten uns bemühen, den Sand aus dem Getriebe zu holen und die vielen praktischen Probleme zu lösen."
(Kajo Wasserhövel, Bundesministerium für Arbeit und Soziales)

„An die Arbeitsmarktpolitik werden zu hohe Erwartungen gestellt, denn eins ist klar, über den Arbeitsmarkt alleine ist die derzeitige Beschäftigungssituation nicht in den Griff zu bekommen."
(Klaus Brandner, SPD-Bundestagsfraktion)

„Es gibt in Deutschland keine systematische Strategie für oder gegen die Einbeziehung von Geringqualifizierten in die arbeitsmarktpolitischen Instrumente der Bundesagentur."
(Dr. Bruno Kaltenborn, Wirtschaftsforschung und Politikberatung)

„Mit unserer Umstrukturierung der Arbeitsverwaltung haben wir im Vergleich zu Deutschland früher begonnen, kleinere Brötchen gebacken, länger den Teig geknetet, ihm mehr Zeit im Ofen gegeben und es sind ganz gute Brötchen herausgekommen."
(Dr. Ernst Haider, AMS, Österreich)

„Es ist wichtig, bei der Vermittlung auch den Kundenwunsch zu berücksichtigen, denn wenn jemand ein verfestigtes Ziel hat, dann kommt man ziemlich nahe an den eigentlichen Berufswunsch heran."
(Thomas Heinle, Deutscher Vermittlungscoach-Verband e.V.)

„Wir müssen die Verantwortung nach unten bringen, denn wir haben bundesweite Vorschriften, obwohl die Strukturen regional sehr verschieden sind. Damit können wir den Arbeitsmarkt vor Ort nicht effektiv beeinflussen."
(Erich Pipa, Landkreis Main-Kinzig)

Der Erfahrungsaustausch stand im Mittelpunkt

Netzwerk SGB II – Bericht der zweiten bundesweiten Tagung in Offenbach am Main

Die zweite – durch das BMAS geförderte – Veranstaltung zur Umsetzung des SGB II fand vom 19. bis 20. Oktober 2006 in den Räumen der IHK und des Ledermuseums in Offenbach am Main statt. Sie stand unter dem Thema ‚Das Ziel: Nutzung und Aktivierung der lokalen Kompetenzen – Vernetzung lokaler Politikfelder und Akteure bei der Umsetzung des SGB II'. Dazu trafen sich über 220 Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um ihre Erfahrungen in dem noch jungen Prozess einzubringen. BRANDaktuell veröffentlichte den Bericht über die ersten Tagung in der Nr. 4/2006.

Für eine erfolgreiche Aktivierung und Integration Langzeitarbeitsloser in den regulären Arbeitsmarkt ist die Vernetzung der lokalen und regionalen Akteure wichtig. Das war die zentrale Botschaft der Tagung, unter der die Diskussion um die Erfolgsfaktoren ‚Netzwerke' und ‚Kooperation' zusammengefasst werden könnte. Folgende Fragestellungen führten auf den Weg:

> Welche praktischen Erfahrungen wurden in den knapp zwei Jahren seit Einführung des SGB II vor Ort gemacht?
> Was sind Voraussetzungen guter Zusammenarbeit vor Ort, welche Beispiele guter Praxis gibt es?

Zu Beginn der Tagung am 19. Oktober wurde aus Sicht der Bundes-, Landes- und Kommunalpolitik sowie der wissenschaftlichen Evaluierung des Umsetzungsprozesses ein erstes Resümee gezogen. Im zweiten Teil der Tagung trafen sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, um sich in elf Arbeitsgruppen zu folgenden Themen auszutauschen:

> Schnittstellen zum SGB III,
> Verknüpfung mit kommunaler Wirtschaftsförderung,
> Bildung und Ausbildung,
> Schnittstellen zum SGB XII,
> Kinder- und Jugendhilfe,
> Landesarbeitsmarktpolitik und EU-Strukturfonds,
> Örtliche Migrationspolitik,
> Netzwerkbildung mit lokalen Akteuren,
> Kommunale Kostensteuerung über Vernetzung bei Wohnen und Energie,
> Regionales Arbeitsmarktmonitoring,
> Alternative Beschäftigungsformen.

In den Arbeitsgruppen herrschte eine solche produktive Stimmung, dass auch die Abendveranstaltung zum intensiven Erfahrungsaustausch genutzt wurde.

Evaluation ja – aber wie?

Zu Beginn des zweiten Tages wurden die Anforderungen der lokalen/regionalen Akteure an die SGB-II-Umsetzungseinheiten (ARGEn/Optionskommunen) an Unternehmen, Gewerkschaften, Sozialverbände und Beschäftigungsträger und Akteure der Stadtentwicklung formuliert, die notwendig sind, um den Integrationsauftrag des SGB-II-Gesetzes zu erfüllen. Im Abschluss-Panel wurde mit Vertretern der Landespolitik, der Gewerkschaften und der Bundesagentur für Arbeit

> zum Stand der Umsetzung des SGB II,
> zu den notwendigen gesetzlichen und untergesetzlichen Anpassungen und
> zur Zukunft von ARGEn und Optionskommunen

diskutiert. Die Überzeugung der Notwendigkeit der lokalen Vernetzung wurde von allen geteilt, gute Beispiele beschrieben und diskutiert – insbesondere auch bezüglich der Einbeziehung von Unternehmen.

Sich auszutauschen, ist meist schon die halbe Problemlösung. Diese Gelegenheit nutzten viele.

Peter Lehmann, Vizepräsident der IHK zu Offenbach am Main, stellte dazu u. a. fest: „Um was – meine Damen und Herren – geht es uns als IHK? Diese Frage lässt sich leicht beantworten. Selbstverständlich wollen wir in erster Linie das Entstehen von Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit vermeiden. Zweitens setzt sich die IHK Offenbach nachhaltig für die Eingliederung von Langzeitarbeitslosen und Jugendarbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt beziehungsweise in die Ausbildung ein. Ein wesentlicher Schwerpunkt des IHK-Engagements ist zweifellos die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Hier sehen wir unsere Kernkompetenz ganz nach dem Motto ‚Wie hilft die Wirtschaft, wie hilft die IHK der Jugend'. Unsere Kammer entfaltet auf diesem Gebiet seit Jahren eine Fülle von Aktivitäten, die laufend ergänzt werden und aktuelle Entwicklungen aufgreifen."

Neben grundsätzlichen Aussagen ausgewählter Netzwerkpartner zu Kooperationsanforderungen und -möglichkeiten mit den Umsetzungseinheiten des SGB II, bestimmte vor allem der praktische Erfahrungsaustausch Plenen und Arbeitsgruppen.

So waren die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Meinung, dass inzwischen allmählich Ruhe an der Organisationsfront herrschen sollte und sie forderten von der Politik, nicht schon wieder neue ‚Modelle' zu entwickeln. Nach dem nicht immer einfachen Aufbau der Organisationsstrukturen, sollten diese nunmehr Gelegenheit bekommen, sich zu entfalten – eine Voraussetzung, um diese auch optimal zu evaluieren. Zum Thema Evaluation wurde die Frage der (Vergleichs-)Indikatoren als allgemeines Problem identifiziert. Nach wie vor seien diese nicht klar, wie auch die (endgültige) Form der Berücksichtigung der ökonomischen Rahmenbedingungen noch nicht festliege.

Wie groß der Bedarf an solchen Erfahrungsaustauschen ist, manifestierte sich auch in der Forderung, diese Tagungsreihe fortzusetzen. Einen Teil der Referate und Inputs dieser Tagung finden Sie auf der Webseite des Netzwerks SGB II und steht der Öffentlichkeit zur Verfügung. Darauf aufbauend werden die Teilnehmerinnen und Teilnehmer bei der nächsten Tagung im Dezember in Frankfurt a. M. weiter arbeiten. □

Hartmut Siemon,
Geschäftsführender Gesellschafter
BRIDGES Consulting Public Affairs & Management GmbH

Infos
Internet: www.sgb-ii.net/portal/0_offenbach

Sozialgesetzbuch II: Grundlagen des neuen Finanzkonzeptes

Die Anteilsregelung zwischen Bund und Ländern wird ab 2007 neu festgelegt

Seit nunmehr zwei Jahren ist das Sozialgesetzbuch II (SGB II) in Kraft, mit dem Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einer einheitlichen Grundsicherung für Erwerbsfähige zusammengeführt wurden (ALG II). Ziel des Gesetzes war, dass die Kommunen, die die Sozialhilfeausgaben, insbesondere für Arbeitslose, zu tragen haben, substanziell entlastet werden. Daher beteiligte sich der Bund seit Beginn mit 29,1 Prozent an den kommunalen Leistungen der Kosten für Unterkunft und Heizung nach § 46 SGB II.

Die Höhe der Bundesbeteiligung war aber bereits nach einem Jahr des Gesetzesvollzugs schon wieder strittig. Mit dem ersten SGB-II-Änderungsgesetz vom 22.12.2005 wurde zunächst das Tauziehen um die Beteiligung des Bundes an den kommunalen Kosten für Unterkunft und Heizung beendet. Die Beteiligungsquote des Bundes wurde mit 29,1 Prozent festgeschrieben. Die einheitliche Haltung der Länder hat zu dieser Interimslösung maßgeblich beigetragen.

Da im Rahmen des damaligen Vermittlungsausschusses keine auf Dauer angelegte Verständigung über die Höhe der notwendigen Bundesbeteiligung erzielt werden konnte, stand nun an, die Beteiligung des Bundes ab 2007 entsprechend § 46 Abs. 7 SGB II durch Bundesgesetz neu zu regeln. Eine wesentliche Voraussetzung einer tragfähigen Neuregelung wird vom Brandenburger Ministerium für Arbeit und Soziales, Gesundheit und Familie (MASGF) in einer angemessenen Bundesfinanzierung gesehen, durch die alle Bundesländer im Vergleich zum Zustand vor Inkrafttreten des SGB II entlastet werden. Zugleich soll eine dauerhafte Neuregelung auch für eine Planungssicherheit der Kommunen sorgen.

Gespräche zur Umsetzung

Im Zuge der Umsetzung des dreistufigen Vorgehens (siehe Infokasten) wurden Gespräche auf Fachebene der Ministerien der Länder und des Bundes zur Neuregelung der Bundesbeteiligung an den Kosten für Unterkunft und Heizung geführt, die jedoch zu keiner ausreichenden Annäherung der Positionen geführt haben. Zur Erarbeitung einer gemeinsamen Position der Länder tagten Arbeitsgruppen gemeinsam mit den kommunalen Spitzenverbänden, wurden politische Gespräche geführt und Verhandlungspositionen ausgetauscht. Der Länderforderung von 5,8 Mrd. Euro stand lange Zeit eine Bundesposition von 2,05 Mrd. Euro gegenüber.

In den Verhandlungen der Länder mit dem Bund ging es aber nicht nur um die Frage der Höhe des Anteils des Bundes an den Leistungen für Unterkunft und Heizung, sondern auch um die Verteilung dieses Anteils auf die einzelnen Bundesländer, die den auf sie entfallenden Anteil an die Kommunen weiterleiten.

Ziel des MASGF war es, mit dem künftig dauerhaft, zumindest aber mittelfristig zu etablierenden Finanzierungssystem die Mindestanforderung zu sichern, dass die Kommunen jährlich um 2,5 Milliarden entlastet werden, wie es das Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt unter Berücksichtigung der sich ergebenden Einsparungen der Länder vorsieht. Dieses Ziel wäre mit den geforderten 5,8 Mrd. Euro zu erreichen gewesen.

Neues Finanzkonzept ab 2007

Bundeskanzlerin Angela Merkel und die Regierungschefs der Länder verständigten sich im Juni 2006 auf der Ministerpräsidentenkonferenz zur Neuregelung der Bundesbeteiligung an den Kosten für Unterkunft und Heizung auf folgende dreistufige Vorgehensweise:

> Zur Vorbereitung einer politischen Entscheidung ermitteln in einem ersten Schritt die Fachministerien der Länder und des Bundes eine Datenbasis.
> In einem zweiten Schritt sollen sich Vertreter von Bundesregierung auf Ministerebene und sechs Ländern auf Ministerpräsidentenebene auf einen Vorschlag für einen konkreten Lösungsweg verständigen.
> In einem dritten Schritt erfolgt eine gemeinsame Beschlussfassung aller Ministerpräsidenten über den gewählten Lösungsweg auf ihrer Jahreskonferenz Ende 2006.

Kompromiss auf politischer Ebene

Letztlich konnten die Länder ihre Forderung gegenüber dem Bund nicht vollständig durchsetzen, dem Bund jedoch erhebliche finanzielle Zugeständnisse abringen.

Im Rahmen von Gesprächen auf höchster politischer Ebene wurde aufgrund des engen Zeitrahmens sowie der Schaffung von Planungssicherheit für alle beteiligten Seiten am 2. November 2006 zwischen Bund und Ländern Einvernehmen darüber erzielt, die Bundesbeteiligung an den Kosten für Unterkunft und Heizung auf 4,3 Mrd. Euro im Jahr festzulegen. Dies entspricht einer Quote von 31,8 Prozent. Dies ist zunächst bis zum Jahr 2010 vereinbart worden. Die Quote soll bei einer Veränderung der Anzahl der Bedarfsgemeinschaften um je ein Prozent abgesenkt bzw. um je 0,7 Prozentpunkte angehoben werden.

Die ursprüngliche Forderung der Mehrheit der Länder, unter diesen auch das Land Brandenburg, die Bundesbeteiligung nicht von vornherein durch eine Quote an den Kosten für Unterkunft und Heizung festzulegen, sondern zuerst alle Länder durch einen finanziellen Mehrbelastungsausgleich auf ‚Null' zu setzen und sodann den überschüssigen Bundesanteil nach einem bestimmten Schlüssel auf die Länder zu verteilen (sog. zweistufiges Verfahren als Festbetragsmodell), konnte sich in den Verhandlungen mit dem Bund nicht durchsetzen.

Gleichwohl erhalten die Kommunen mit dem erreichten Ergebnis ein hohes Maß an Planungssicherheit für den Zeitraum 2007 bis 2010. Der Bundesanteil von 4,3 Mrd. Euro bzw. 31,8 Prozent an den Kosten für Unterkunft und Heizung ist für die Länder und Kommunen insgesamt positiv zu bewerten.

Für das Land Brandenburg, das durch die bisherige Regelung belastet war, führt dieser Kompromiss zu einer – wenn auch nur geringfügigen – Nettoentlastung. □

Dr. Sandra J. Wagner,
Referentin im MASGF

Brückenschlag

Forschungsprämie

Das Bundesforschungsministerium gab das Startsignal zur Einführung einer Forschungsprämie, die Hochschulen und Forschungseinrichtungen motivieren soll, stärker mit Unternehmen zusammenzuarbeiten. Sie ist auch ein wichtiger Schritt innerhalb der Gesamtstrategie zur deutlichen Erhöhung der Investitionen in Forschung und Entwicklung. Weitere Impuls-Instrumente sollen noch folgen. Die Forschungsprämie ist Bestandteil der Hightech-Strategie, die ab dem kommenden Jahr ausgezahlt werden soll. Die Prämie wird an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gehen, die Forschungsaufträge von kleinen und mittleren Unternehmen übernehmen.

Infos

Internet des Bundesforschungsministeriums: www.bmbf.de/press/1824.php

Forschung

Zwei Förderprogramme

Das Bundesforschungsministerium fördert mit dem Programm ‚Zentren für Innovationskompetenz: Exzellenz schaffen – Talente sichern' (ZIK) zwölf Initiativen ab Anfang 2007. Darunter sind auch zwei Forscherteams aus Brandenburg. Das Programm ist Teil der Innovationsinitiative ‚Unternehmen Region', die leistungsstarke Forschungszentren in Ostdeutschland stärkt. Die zwölf Initiativen werden für ein Jahr mit jeweils bis zu 250.000 Euro gefördert.

Ein weiteres Programm ‚InnoProfile' geht in die dritte Runde. Dazu können sich noch bis zum 7. März 2007 ostdeutsche Nachwuchsforschergruppen für eine fünfjährige Förderung bewerben. InnoProfile zielt auf die enge Zusammenarbeit zwischen Nachwuchsforschungsgruppen und Unternehmen der regionalen Wirtschaft ab. Für InnoProfile stellt das Bundesministerium für Bildung und Forschung bis zum Jahr 2012 rund 150 Millionen Euro zur Verfügung.

Infos

Internet: www.bmbf.de/de/4604.php und www.unternehmen-region.de

Brandenburg

Arbeitsförderung

Das Landesprogramm ‚Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' wird derzeit an die Förderbedingungen der neuen ESF-Förderperiode (s. a. BRANDaktuell Special 2006) angepasst. Demzufolge werden sich Änderungen ergeben, die Sie auch auf den Internetseiten der LASA Brandenburg GmbH verfolgen können. So ist z. B. angedacht, dass die Qualifizierungsrichtlinie (PRÄV 1) über den 31. Dezember 2006 gilt bis eine neue Richtlinie in Kraft tritt. Die Förderung ‚Lokale Initiativen' wird bis zum 28. Februar 2007 verlängert. Sofern dann noch Mittel zur Verfügung stehen, kann die Richtlinie noch bis zum 30. Juni 2007 in Anspruch genommen werden. Ab Juli 2007 wird die Regionalbudget-Förderung, die zunächst auf vier Modellprojekte (Potsdam-Stadt und die Landkreise Spree-Neiße, Barnim und Prignitz) beschränkt war, auf alle Landkreise und kreisfreien Städte ausgeweitet.

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de

NEnA

Für Nano-Akademikerinnen

Das Karriereförderprogramm engagiert sich für Nachwuchswissenschaftlerinnen im Zukunftsmarkt Nanotechnologie. Das BMBF-Aktionsprogramm ‚Power für Gründerinnen' startet ein bundesweit wie regional aktives Netzwerk, um ein innovatives zielgruppen- und genderspezifisches Beratungs- und Qualifizierungsangebot in Form von einwöchigen ‚Nano-Entrepreneurship-Academies (NEnA)' durchzuführen. Die Lehrgänge werden jeweils an den Universitäten Paderborn, Halle und Marburg im Wechsel stattfinden. Der erste Durchlauf ist für September 2007 in Paderborn geplant.

Infos

Internet: http://tinyurl.com/y7zqd7

Jugend

BQF-Ergebnisse in die Praxis

Jugendliche, die aus den verschiedensten Gründen besondere Unterstützung brauchen, konnten diese aus dem Programm ‚Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf', kurz BQF, des Bundesministeriums für Bildung und Forschung erhalten. Das Programm lief fünf Jahre, in denen 130 Projekte mit gut 60 Mio. Euro gefördert wurden, wovon etwa die Hälfte aus dem ESF kam. Bis zum Herbst 2007 sollen nun besonders gute Ergebnisse verallgemeinert und in die Praxis umgesetzt werden. Das Ministerium plant, auch zukünftig an- und ungelernten jungen Erwachsenen durch eine beschäftigungsbegleitende Nachqualifizierung eine zweite Chance für den regulären Arbeitsmarkt zu eröffnen.

Infos

Internet des BMBF: www.bmbf.de/press/1916.php

Wettbewerb

‚Fort-Schritte wagen!'

Der bundesweite Wettbewerb ‚Fort-Schritte wagen!' startete am 3. November 2006 in die zweite Runde. Das vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte Modellprojekt ‚Neue Wege für Jungs' sucht innovative Ideen, wie Jungen ihre Lebensplanung und ihre Berufswahl ohne Scheuklappen angehen können. Es werden 25 x 1.500 Euro Preisgeld für ausgezeichnete Vorschläge vergeben. Konzepte müssen bis zum 29. Januar 2007 eingereicht werden. Gefördert wird das Projekt aus dem ESF.

Infos

Dörte Jödicke, Büro: Neue Wege für Jungs, Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V., Tel.: (05 21) 1 06 73 59, E-Mail: joedicke@neue-wege-fuer-jungs.de, Internet: www.neue-wege-fuer-jungs.de

Das neue EU-Programm PROGRESS 2007 bis 2013

Bündelung der Aktionsprogramme für Beschäftigung und soziale Solidarität

Im künftigen Förderzeitraum 2007–2013 hat die EU-Kommission bisherige Aktionsprogramme und Haushaltslinien in Rahmenprogrammen neu zusammengefasst (siehe dazu BRANDaktuell 5/2006 zum Programm für Lebenslanges Lernen). Mit dem neuen Programm PROGRESS sollen – flankierend zum ESF – Zielsetzungen der sozialpolitischen Agenda umgesetzt werden. Der Vorschlag über das Programm PROGRESS ist in der zweiten Lesung im Europäischen Parlament angenommen worden, mit der formellen Verabschiedung wird im November gerechnet.

Der für die neue Förderperiode erfolgten Umstrukturierung der einzelnen EU-Programme liegen generell folgende Grundsätze und Ziele zugrunde: Die europäischen Förderprogramme sollen zielgerichteter für die Verfolgung europäischer Themen und politischer Strategien eingesetzt werden (Lissabon-Strategie, Europäische Beschäftigungsstrategie). Durch die Bündelung einzelner Förderlinien hin zu sektorspezifischen Rahmenprogrammen, wie z. B. bei dem Programm zum Lebenslangen Lernen, können Zielorientierungen besser verdeutlicht und die Verwaltungsverfahren vereinfacht werden.

Zentralisierte, von der Europäischen Kommission selbst verwaltete Aktionen, und dazu zählt das Programm PROGRESS, setzen zukünftig vorrangig auf die Förderung europäischer Netzwerke, das Voneinanderlernen durch transnationalen Austausch von guten Ansätzen und die Ermittlung von EU-weit relevantem Wissen. Alle weiteren Programme sollen dagegen noch stärker dezentralisiert umgesetzt werden. Und schließlich bieten die Programmbeschlüsse einen stabilen Förderrahmen für sieben Jahre.

Die sozialpolitische Agenda

Die sozialpolitische Agenda ist Teil des integrierten europäischen Ansatzes, um die in Lissabon skizzierte wirtschaftliche und soziale Erneuerung zu einem wissensbasierten, starken Wirtschaftsraum erreichen zu können. Mit der Agenda soll das europäische Sozialmodell modernisiert und eine positive und dynamische Wechselwirkung von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sichergestellt werden.

Das neue Programm PROGRESS

Das Programm PROGRESS (Programme for Employment and Social Solidarity) soll die Ziele der sozialpolitischen Agenda fördern und flankierend zum ESF eingesetzt werden. Über das PROGRESS-Programm beabsichtigt die EU-Kommission, ihre Rolle beim Vorschlagen von Gemeinschaftsstrategien zu stärken und EU-Ziele zu konkretisieren: Die europäischen Impulse sollen wirksamer in nationale Politik umgesetzt werden. Weitere Ziele stellen die Verbesserung der Koordination und Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten und die Stärkung der Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft dar. Im Sinne der vorgesehenen Verwaltungsvereinfachung wurden für PROGRESS mehrere Haushaltslinien und vier Aktionsprogramme der Europäischen Union, die bisher die Sozialpolitische Agenda unterstützten, zusammengefasst: Bekämpfung von Diskriminierungen (2001–2006), Gleichstellung von Frauen und Männern (2001–2005), Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung sowie Anreizmaßnahmen für mehr Beschäftigung.

Insgesamt stehen in 2007–2013 für PROGRESS rund 743 Mio. Euro zur Verfügung. Das Programm ist in insgesamt fünf Unterprogramme gegliedert.

Unterprogramm 1: Beschäftigung

Hier liegt der Schwerpunkt auf der Unterstützung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS). Gefördert werden

Betteln – kein guter Weg, um Armut zu lindern!

Maßnahmen, die das Verständnis über die Beschäftigungssituation verbessern helfen, wie etwa Analysen oder die Entwicklung von Statistiken, die die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsleitlinien und -empfehlungen überwachen und 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 Herausforderungen und Strategien unterstützt werden. Für das Unterprogramm Beschäftigung sind 23 Prozent des gesamten PROGRESS-Budgets veranschlagt.

Unterprogramm 2: Sozialschutz und soziale Integration

Dieses Unterprogramm ist insbesondere auf die bessere Anwendung der offenen Methode der Koordinierung (OMK) gerichtet. Die OMK ist ein ergänzendes Politikinstrument, das die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten sowie den Austausch bewährter nationaler Verfahren und Praktiken fördern soll. Dies geschieht durch die Vereinbarung gemeinsamer Ziele für den jeweiligen Politikbereich. Die Art und Weise, das festgelegte Ziel zu erreichen, bleibt dabei im Wesentlichen den Mitgliedsländern selbst überlassen. Allerdings werden die Fortschritte der einzelnen Länder regelmäßig überwacht. So muss jedes Mitgliedsland – beispielsweise im Bereich Beschäftigung oder sozialer Integration – regelmäßig nationale Aktionspläne vorlegen, die die Anstrengungen, Erfolge und Probleme bei der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung zusammenfassen. Die OMK schafft so die Möglichkeit, die erreichten Fortschritte EU-weit zu vergleichen (‚ranking', ‚benchmarking') und einen Anreiz zu schaffen, aus den Erfahrungen anderer, erfolgreicher Mitgliedstaaten zu lernen. Das Unterprogramm 2 soll das Verständnis für alle Aspekte der Armut sowie der strategischen Ansätze in diesem Förderbereich verstärken. In diesem Kontext sind auch Sensibilisierungsmaßnahmen, die Förderung von Diskussionsprozessen sowie Maßnahmen zugunsten der wichtigsten EU-Netze vorgesehen. ‚Sozialschutz und soziale Integration' soll mit 30 Prozent des Budgets den größten Finanzanteil erhalten.

Unterprogramm 3: Arbeitsbedingungen

Das dritte PROGRESS-Unterprogramm ist konzentriert auf Tätigkeiten zur Ver-

besserung der Arbeitsumwelt und der 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. 10 Prozent des vorgeschlagenen Budgets entfallen auf dieses Unterprogramm.

Unterprogramm 4: Nichtdiskriminierung und Vielfalt

Dieser Tätigkeitsbereich betrifft die wirksame Anwendung des grundsätzlichen Diskriminierungsverbots und dessen Berücksichtigung bei den EU-Strategien. Nach dem vorliegenden Kommissionsvorschlag ist beabsichtigt, Untersuchungen und Bewertungen zu diesem Themenkomplex zu fördern. Weiterhin vorgesehen sind Maßnahmen zur Unterstützung der europäischen Antidiskriminierungsvorschriften in den Mitgliedstaaten sowie die Entwicklung der Arbeit der hier wichtigsten EU-Netze. 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.

Peer-Review
ist ein wissenschaftlich anerkanntes Instrument zur anonymen Leistungsbeurteilung (review), das von fachlich gleichgestellten Kolleginnen und Kollegen (‚peers') durchgeführt wird.

Unterprogramm 5: Gleichstellung der Geschlechter

Im Mittelpunkt stehen die wirksame Umsetzung des Grundsatzes der Geschlechtergleichstellung und das Gender-Mainstreaming in EU-Strategien. Auch in diesem Förderbereich finden Maßnahmen Unterstützung, die die bestehende Situation in den Staaten erfassen helfen, auf eine verbesserte Anwendung der EU-Rechtsvorschriften abzielen, für das Thema sensibilisieren, Informationen verbreiten sowie die Netzwerke im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter weiterentwickeln. Für diesen Abschnitt sind 12 Prozent des Budgets veranschlagt.

Maßnahmearten und Adressaten des Programms

Mit dem Programm PROGRESS werden drei Arten von Maßnahmen unterstützt:

a) Analytische Aktivitäten, wie z. B. die Sammlung und Verbreitung von Daten, Studien, Folgenabschätzungen;
b) Aktivitäten zu wechselseitigem Lernen, Sensibilisierung und Verbreitung, wie etwa die Ermittlung bewährter Verfahren, wie z. B. das Peer-Review, in Veranstaltungen sowohl auf EU wie auch auf nationaler Ebene, Konferenzen und Seminare zur Entwicklung und Umsetzung des Gemeinschaftsrechts oder Medienkampagnen;
c) Unterstützung der Hauptakteure, z. B. durch die Organisation von Arbeitsgruppen nationaler Beamter, die Förderung der Netzarbeit auf EU-Ebene oder die Einrichtung und Finanzierung von Experten-Netzen.

Insbesondere die Aktivitäten nach b) müssen dabei eine ‚ausgeprägte europäische Dimension' nachweisen und eine Größenordnung besitzen, die einen ‚wirklichen zusätzlichen europäischen Nutzen' (Artikel 9 Abs. 2 des Beschlusses über ein Gemeinschaftsprogramm PROGRESS, veröffentlicht am 3. Oktober 2006 im Europäischen Amtsblatt) gewährleistet. Vorgesehen ist, dass die EU-Finanzierung entweder in Form eines Dienstleistungsauftrags im Ergebnis einer Ausschreibung erfolgt oder als Zuschuss zu den Kosten im Anschluss an eine Aufforderung zum Einreichen von Projektvorschlägen gewährt wird. Im zweiten Fall soll der Kofinanzierungsbetrag der Gemeinschaft grundsätzlich höchstens 80 Prozent der Gesamtkosten ausmachen dürfen.

Das Programm richtet sich an die Mitgliedstaaten, die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften, öffentliche Arbeitsverwaltungen und nationale statistische Ämter. Außerdem sind die in den EU-Rechtsvorschriften vorgesehenen Fachorganisationen, Universitäten und Forschungsinstitute, auf EU-Ebene organisierte Nichtregierungsorganisationen, die Sozialpartner und Sachverständige teilnahmeberechtigt. □

Susanne Kretschmer, BBJ Consult AG

Infos
BBJ Consult AG, Benzstraße 11/12, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-36, E-Mail: kretschmer@bbj.de

EUREGIA

Transnationale Projekte stellen sich vor

Vom 23. bis 25. Oktober haben sich in Leipzig auf der Fachmesse EUREGIA deutsche Projekte und ihre internationalen Partner aus den EU-Gemeinschaftsinitiativen INTERREG III A und LEADER+ einer Fachöffentlichkeit präsentiert. In einem begleitenden Programm wurden in Seminaren und Workshops die Ergebnisse der Projekte ausgetauscht, erfolgreiche Praxis vorgestellt und über die zukünftige Entwicklung der Förderprogramme diskutiert.

Die Themenfelder der Projekte lagen in der Förderung der Stadt- und Regionalentwicklung, des kulturellen Erbes und des Tourismus, des Hochwasserschutzes und der Verbesserung von Verkehrswegen, um nur einige zu nennen. Auch das Land Brandenburg war auf der Messe mit zahlreichen Projekten vertreten.

Kennzeichnend für alle Projekte sind eine hohe Anzahl an internationalen Kooperationspartnern in einem Projekt und ein systematisches Konzept zum gegenseitigen Erfahrungs- und Wissensaustausch. Im Sinne gemeinsamer Aktionen werden beispielsweise länderübergreifende Tourismus- und Marketingkonzepte oder Verkehrssysteme entwickelt. Die EU verfolgt mit dieser hohen Anzahl an internationalen Partnern das Ziel, gute Ansätze und Erfahrungen in den jeweiligen Themenfeldern möglichst weit in Europa zu verbreiten.

Gleichzeitig werden die Projekte für die europäische Identitätsbildung genutzt und es entstehen beispielsweise Nord-Süd-Achsen oder transeuropäische Korridore mit einer gemeinsamen Zielsetzung.

In der neuen Förderperiode 2007 bis 2013 wird es keine Gemeinschaftsinitiativen wie INTERREG III A und LEADER+ mehr geben. Die Schwerpunkte von INTERREG werden in das neue Ziel 3 ‚Europäische territoriale Zusammenarbeit' der Europäischen Strukturfonds übergehen. Im Rahmen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft soll im Mai 2007 in Leipzig die Territoriale Agenda der EU vereinbart werden, die die Basis für die zukünftige Förderpolitik in diesem Bereich bilden wird. □

Susanne Kretschmer, BBJ Consult AG

Infos
BBJ Consult AG, Tel.: (03 31) 7 47 71-36, Internet: www.territorial-agenda.eu

Chancengleichheit in der EU-Förderperiode 2007–2013

Verankerung in den Verordnungen für die EU-Strukturfonds und den Landwirtschaftsfonds

Im Juli 2006 wurden die Strukturfondsverordnungen für die Förderperiode 2007 bis 2013 verabschiedet. Wie die Gleichstellungsthematik dort umgesetzt wurde, ist Inhalt dieses Beitrags.

Der von der Kommission am 22. Februar 2006 verabschiedete ‚Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern – 2006' stellt fest, dass mit der Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung die Geschlechtergleichstellung als ein entscheidender Fortschrittsfaktor anerkannt ist. Beklagt wird jedoch, dass die Mitgliedstaaten den Gender-Fragen nicht mehr dieselbe Aufmerksamkeit widmen. Gefordert wird die erneute Verpflichtung der Gemeinschaft auf den verfolgten Ansatz des Gender-Mainstreamings und die volle Unterstützung der Strukturfonds für die Geschlechtergleichstellung. Es wird empfohlen, das Potenzial der Gleichstellungspolitik als Beitrag zur Europäischen Strategie für Wachstum und Beschäftigung voll auszuschöpfen und die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sowie die Geschlechtergleichstellung durch Schaffung wirksamer institutioneller Mechanismen zu fördern. Wie wird diesen Schlussfolgerungen in den neuen Verordnungen zur Umsetzung der Strukturfonds Rechnung getragen?

Allgemeine Verordnung

Die allgemeine Verordnung (1083/2006) enthält die allgemeinen Bestimmungen für den Europäischen Sozial-, Regional- und Kohäsionsfonds. Die Regelungen gelten für alle Strukturfonds. Die Verordnung beschreibt die Ziele, Förderkriterien, verfügbaren Finanzmittel und Kriterien für deren Aufteilung. In Bezug auf die Gender-Fragestellung wurde geregelt, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspektes auf jeder Stufe der Durchführung der Fondstätigkeiten zu fördern ist und die erforderlichen Maßnahmen gegen jede Form der Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu treffen sind (Art. 16). Die Förderpolitik für die Ziele ‚Konvergenz' und ‚Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung' ist gerichtet auf die Prioritäten der Europäischen Beschäftigungsstrategie, insbesondere der integrierten Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (Art. 9). Von besonderer Bedeutung und daher als Handlungsempfehlung zu verstehen, sind die im Anhang IV dargelegten Ausgabenkategorien, für die 60 Prozent der finanziellen Mittel im Ziel ‚Konvergenz' einzusetzen sind. Für das Thema Chancengleichheit sind die Kategorien 69 und 73 von Relevanz. Genannt sind Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs von Frauen zur Beschäftigung und ihres beruflichen Fortkommens, zum Abbau der geschlechtsspezifischen Trennung (Segregation) auf dem Arbeitsmarkt, zur besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben sowie zum Abbau der geschlechtsspezifischen Segregation bei der beruflichen und allgemeinen Bildung.

ESF-Verordnung

Die ESF-Verordnung (1081/2006) spezifiziert den Einsatzbereich des Sozialfonds. Gegenüber der Verordnung der Laufzeit 2000–2006 findet die Gleichstellungsthematik deutlich mehr Berücksichtigung, vor allem durch Präzisierungen der Interventionsbereiche. Hierbei nimmt die ESF-Verordnung in ihrem Artikel 3, Abs. 1 und 2 im Wesentlichen die in der allgemeinen Verordnung benannten Maßnahmen auf. Hervorzuheben ist die Verankerung der Doppelstrategie (Art. 3, Abs. 1b, iii), womit einerseits die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung und andererseits die Durchführung gezielter Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen und zum Abbau geschlechtsspezifischer Segregation gemeint ist.

EFRE-Verordnung

Die Verordnung zum Europäischen Fonds für regionale Entwicklung – EFRE (1080/2006) spezifiziert die Tätigkeiten des Fonds für regionale Entwicklung. In der alten Verordnung war die Beteiligung des EFRE bei Unternehmensgründungen für Männer und Frauen sowie für Infrastrukturen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausdrücklich benannt.

Die neue Verordnung geht auf Interventionen zur Förderung der Chancengleichheit nur im Zusammenhang mit dem neuen Ziel ‚Europäische territoriale Zusammenarbeit' ein (Art. 6, Abs. 1). Die grundsätzliche Verpflichtung des EFRE zur Mitwirkung an Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit und der Vermeidung negativer Gender-Auswirkungen seiner Interventionen wird festgelegt durch den Verweis auf die Gültigkeit der allgemeinen Verordnung (Art. 1, Abs. 2) und durch die Forderung, dass er sich nicht an Programmen beteiligen sollte, bei denen es zu einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechts kommen kann.

ELER-Verordnung

Die Bestimmungen der allgemeinen Strukturfondsverordnung gelten nicht für den Landwirtschaftsfonds. Die ELER-Verordnung (1698/2005) verpflichtet zur Beachtung des Gleichstellungsaspektes in allen Stufen der Umsetzung des Fonds (Art. 8). Mit den Regelungen zur Beteiligung der Landfrauen an Entscheidungsprozessen von Entwicklungspartnerschaften und dem Ziel, Maßnahmen zur Steigerung der Lebensqualität zu fördern, sind Fragen der Chancengleichheit konkret in die Fördertätigkeiten des Fonds einbezogen.

Resümee

Die neuen Strukturfondsverordnungen zeigen deutlich den Einsatz der EU für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Hierzu gehört die Beachtung der Thematik über alle Phasen der Fondstätigkeiten, der Hinweis an den EFRE, keine Programme zu unterstützen, die eine Diskriminierung des Geschlechts bewirken, die Anwendung der Doppelstrategie für den ESF sowie die Festlegung wichtiger Entwicklungsbereiche durch Spezifizierung der Ausgabenkategorien in der allgemeinen Verordnung.

Es wird sich im noch andauernden Programmierungsprozess zeigen, in welchem Umfang und welcher Qualität die Verordnungsvorgaben Eingang in die Operationellen Programme finden. Deutschland hat sich in seinem Nationalen Strategischen Rahmenplan zur Chancengleichheit und den dafür notwendigen Entwicklungsbereichen positiv positioniert. Brandenburg wird mit allen drei Fonds die Weiterentwicklung der Gleichstellung der Geschlechter und der Chancengleichheit unterstützen und das begonnene Vorgehen im Rahmen der Doppelstrategie fortsetzen. Hierzu mehr im BRANDaktuell-Special zur neuen EU-Förderperiode 2007–2013. □

Ellen Pfeiffer, BBJ Consult AG

Infos
BBJ Consult AG, Benzstraße 11/12, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-32, E-Mail: pfeiffer@bbj.de

Effizienz und Gerechtigkeit in Europas Bildungssystemen

Gerechtigkeit fordert bereichsübergreifende Ansätze

In der am 8. September 2006 vorgelegten Mitteilung ‚Effizienz und Gerechtigkeit in den europäischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung' macht die Europäische Kommission deutlich, warum die Bildungssysteme nicht nur effizient, sondern auch gerecht sein müssen. Nur das Zusammenspiel zwischen Gerechtigkeit und Effizienz schaffe die Voraussetzungen, damit Bildung zu den großen Zielen der EU – Wachstum, Beschäftigung und soziale Kohäsion – beiträgt.

Damit reagiert die Europäische Kommission auf die derzeitig erkennbaren Modernisierungstrends im Bildungsbereich, die insbesondere das Streben nach mehr Effizienz und Optimierung des Kosten-Nutzen-Verhältnisses im Blick haben. Effiziente Systeme sind unbestreitbar Grundvoraussetzung für Erfolg, dürfen jedoch nicht zu Lasten der Gerechtigkeit gehen. Dabei wird mit den hohen Folgekosten sozialer Ausgrenzung, Arbeitslosigkeit und Kriminalität argumentiert.

Gemeinsame Positionen

In der seit dem Jahr 2000 stattfindenden europäischen ‚Bildungsdebatte' haben sich Kommission und Mitgliedstaaten mit diesem Themenkomplex beschäftigt. In der Definition der beiden Prinzipien steht ‚Gerechtigkeit' für einen gerechten Umgang mit den Bürgern in der allgemeinen und beruflichen Bildung in Bezug auf Chancen, Zugang, Gleichbehandlung und Ergebnisse. Gerechte Systeme gewährleisten, dass die Ergebnisse der allgemeinen und beruflichen Bildung unabhängig sind vom sozioökonomischen Hintergrund sowie von anderen Faktoren, die zu Benachteiligung in der Bildung führen könnten. Weiterhin berücksichtigen sie die individuellen Lernbedürfnisse. Der Begriff ‚Effizienz' bezieht sich auf das Verhältnis zwischen Input und Output in einem Prozess. Die relative Effizienz von Bildungssystemen wird in der Regel auf Grundlage von Test- und Prüfungsergebnissen festgestellt, während die Effizienz für Wirtschaft und Gesellschaft anhand der privaten und sozialen Erträge ermittelt wird.

Gerechtigkeit erfordert bereichsübergreifende Ansätze

Bildungspolitische Maßnahmen müssen nach Auffassung der Kommission darauf ausgerichtet werden, die Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen des Einzelnen, besonders der Benachteiligten, aber auch der Gesellschaft insgesamt, zu verbessern. Die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung soll durch Anhebung des durchschnittlichen allgemeinen Qualifizierungsstandes ein Mehr an Effizienz erzielen und durch Verbesserung der Chancen der besonders Unterstützungsbedürftigen das bestehende Ungleichgewicht zwischen Bürgern mit der höchsten Qualifikation einerseits und jenen mit der geringsten Qualifikation andererseits verringern. Dabei sieht die Kommission, dass Bildungschancen abhängig sind vom Zusammenspiel von persönlichen, gesellschaftlichen, kulturellen und wirtschaftlichen Faktoren. Deshalb werden übergreifende Konzepte benötigt, bei denen „die politischen Strategien für die allgemeine und berufliche Bildung mit den Strategien in den Bereichen Beschäftigung, Wirtschaft, soziale Eingliederung, Jugend, Gesundheit, Justiz, Wohnungsbau und Sozialfürsorge verknüpft werden", heißt es in der Mitteilung.

Politikwandel für die Vereinbarkeit von Effizienz und Gerechtigkeit

Erstens sollen die Mitgliedstaaten mehr in die Vorschulerziehung investieren. Die Kommission weist auf die Ergebnisse von Untersuchungen in verschiedenen Mitgliedstaaten hin, die zeigen, dass sich Vorschulbildung im Hinblick auf Bildungserfolg und soziale Eingliederung der Kinder besonders auszahlt. Sie stelle das effektivste Mittel dar, um eine Grundlage für das weitere Lernen zu schaffen, dem Phänomen des Schulversagens vorzubeugen, mehr Gerechtigkeit bei den Bildungsergebnissen zu erreichen und das allgemeine Kompetenzniveau anzuheben. Die Mitgliedstaaten sollten in ihren Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung keine allzu frühe Aufteilung der Schüler vorsehen, lautet die zweite Empfehlung. Eine frühe Differenzierung wirke sich negativ auf die Leistungen von benachteiligten Kindern aus, weil diese eher in Richtung der schlechter angesehenen Formen der allgemeinen und beruflichen Bildung kanalisiert würden. Die Trennung der Gruppen sollte laut EU abgeschwächt werden. Mehr Gerechtigkeit werde erreicht, wenn die Differenzierung erst in der zweiten Hälfte der Sekundarschulzeit stattfindet und Möglichkeiten geschaffen werden, zwischen den verschiedenen Schultypen zu wechseln. Die Kommission weist drittens nachdrücklich darauf hin, mehr öffentliche und private Mittel für die Hochschulbildung aufzubringen, auch in Form von Studiengebühren, und zwar im Zusammenspiel mit einer auf sozial benachteiligte Studierende zugeschnittenen Förderung.

Last but not least plädiert die Kommission in ihrer Mitteilung für den Aufbau einer ‚Evaluierungskultur' in der Bildung und Berufsbildung. Die Mitgliedstaaten müssten besser verstehen, was in ihren Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung wirklich vorgehe. Da es Zeit braucht, bis Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung Früchte tragen, ist eine statistische Infrastruktur zur Erhebung der benötigten Daten sowie Mechanismen zur Bewertung der Fortschritte bei der Umsetzung politischer Strategien und zur Messung der erzielten Ergebnisse elementarer Bestandteil moderner Systeme, fordert die Kommission. Sie selbst will die bildungspolitischen Veränderungen und Reformprozesse im Wege eines Voneinanderlernens und durch Peer-Reviews fördern. Effizienz und Gerechtigkeit in den Bildungssystemen sollen dabei im Fokus stehen, weshalb der Austausch sich auf die vier in der Mitteilung aufgeführten Schwerpunkte konzentrieren soll. □

Dr. Silvia Schallau, BBJ Consult AG

Infos

E-Mail: schallau@bbj.de

Regionalisierte Arbeitsmarktpolitik

Wie machen es andere Bundesländer?

Ein Blick über die Landesgrenze nach Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen und Mecklenburg-Vorpommern bestätigt die in Brandenburg entwickelten Ansätze, die Arbeitsmarktpolitik am Bedarf der Regionen auszurichten sowie die arbeitsmarktpolitische Kompetenz der Kommunen und Regionen zu stärken. Unterschiede bestehen beim Zuschnitt der Regionen, den inhaltlichen Schwerpunkten sowie in den Verfahren zur Umsetzung der Programme. Der Artikel konzentriert sich auf die Darstellung von Strukturelementen – nicht der Wirksamkeit – der unterschiedlichen Regionalisierungsansätze.

Baden-Württemberg: regionale Arbeitskreise

In den 9 Stadt- und 35 Landkreisen Baden-Württembergs gibt es regionale Arbeitskreise. Diese würdigen unter Berücksichtigung der regionalen Arbeitsmarktsituation die Anträge für arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitische Projekte in allen Politikbereichen des ESF (Ziel 3).

Das Sozialministerium in Stuttgart setzt das Bewilligungsverfahren auf Grundlage der Stellungnahme der Arbeitskreise um. Die Arbeitskreise erhalten ein Kontingent an ESF-Mitteln, das auf Basis von arbeitmarktpolitischen Kennzahlen berechnet wird. Im Jahr 2003 lagen die Budgets zwischen 300.000 Euro und 2.100.000 Euro pro Stadt- oder Landkreis. Die Zusammensetzung der Arbeitskreise muss entsprechend einer Vorgabe des Sozialministeriums bestimmte Organisationen (notwendige stimmberechtigte Mitglieder) berücksichtigen: Agenturen für Arbeit, Sozialpartner, Kammern, kommunale Frauenbeauftragte, Verbände der freien Wohlfahrtspflege, Schulen, Weiterbildungsträger und eine Vertretung der außerschulischen Jugendbildung.

Andere Mitglieder können nach Bedarf mitwirken, haben aber kein Stimmrecht. Zu Arbeits- und Funktionsweise des Arbeitskreises gibt das Sozialministerium den Arbeitskreisen keine Regelung vor.

Die Landesregierung, die für die Bewilligung der Projekte zuständig ist, schickt regelmäßig ‚ESF-Rundschreiben' an die regionalen Arbeitskreise. Diese Schreiben enthalten zum Beispiel Hinweise zur Mittelzuweisung, zu den Bewilligungen, zu Abstimmungsverfahren in den Arbeitskreisen oder zu spezifischen Maßnahmen für Frauen.

Die Rundschreiben enthalten auch kritische Stellungnahmen zum Verfahren der Projektauswahl und werden durchaus zur Steuerung der Arbeitskreise durch das Sozialministerium eingesetzt.

Nordrhein-Westfalen: Lenkungs- und Facharbeitskreise

In Nordrhein-Westfalen gibt es zentrale und regionale Arbeitsmarktprogramme, die in den 16 Regionen des Landes umgesetzt werden.

Im Fokus der regionalen Aktivitäten steht die dezentrale Umsetzung der über den ESF kofinanzierten Landesprogramme. Neben der Umsetzung spezifischer Förderansätze für besondere Zielgruppen des Arbeitsmarktes (Jugend und Beruf, Frauen und ältere Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen) ist das Thema Beschäftigungsfähigkeit Schwerpunkt der ESF-Landesprogramme. Zur Koordinierung und Steuerung der regionalisierten Aktivitäten arbeiten in jeder Region ein Lenkungskreis und mehrere Facharbeitskreise, deren Arbeit durch die Beschäftigten der Regionalagenturen unterstützt wird.

Die Regionalagenturen fungieren als Dienstleister für Antragsteller und regionale Akteure. Sie bilden die Knotenpunkte im Netz, das die Regionen, die regionalen Kooperationspartnerinnen und -partner und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (MAGS) verknüpft. Die Lenkungskreise sichern die Festlegung, Fortschreibung und politische Absicherung regionaler Entwicklungsstrategien. Facharbeitskreise sind für die Vernetzung und Kooperation aller regionalen Akteure und Akteurinnen zuständig und arbeiten themen- und schwerpunktbezogen. Die Zuständigkeit für die Entwicklung und fachliche Bewertung von regionalen Förderschwerpunkten und Projekten auf der Basis landespolitischer Vorgaben liegt bei den Lenkungskreisen und/oder bei den Facharbeitskreisen.

Für Projekte mit einem Fördervolumen von über 150.000 Euro ist ein Entscheidungsgremium im MAGS zuständig.

Mecklenburg-Vorpommern: Regionalbeiräte

Die regionalisierte Arbeitsmarktpolitik im Rahmen des Arbeitsmarktprogramms des Landes (ASP) erstreckt sich auf die Ebene der Planungsregionen und der Landkreise. Planungsregionen sind regionale Planungsräume für Erhalt und Entwicklung ausgewogener Lebens- und Wirtschaftsbeziehungen. In den vier Planungsregionen des Landes gibt es jeweils einen Regionalbeirat.

Die Regionalbeiräte entwickeln die Schwerpunkte der arbeitsmarktpolitischen Interventionen und fördern neue Handlungsansätze. Dabei orientieren sie sich an regionalen Entwicklungskonzepten. Die Beiräte geben Empfehlungen, stimmen die Beiträge der Partner aufeinander ab und begleiten die Umsetzung des Programms. Anhand eigener finanzieller Budgets und auf der Grundlage der regionalen Entwicklungskonzepte entscheiden die Regionalbeiräte mit ihrem Votum, welche Projektanträge gefördert oder abgelehnt werden. Im Vordergrund steht dabei die Förderung von gemeinwohlorientierten Arbeitsförderungsprojekten. Diese Projekte sollen einen Beitrag zur Strukturentwicklung in den Regionen leisten. Mitglieder in den Regionalbeiräten sind Sozialpartner, Planungsverbände, Kommunen, Arbeitsverwaltung, Erwerbslosenbeirat, Landesfrauenrat und Gleichstellungsbeauftragte. Die ASP Regionalbeiräte werden im Auftrag des Arbeitsministeriums von den regionalen Büros der Gesellschaft für Struktur- und Arbeitsmarktentwicklung (GSA) unterstützt.

Landkreise und kreisfreie Städte haben eigene Mitwirkungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsmarktpolitik. Ähnlich wie im brandenburgischen Modellprojekt Regionalbudget schließen sie im Rahmen von regionalen Integrationsprogrammen für von gesellschaftlicher Ausgrenzung Bedrohte bilateral Zielvereinbarungen mit dem Arbeitsministerium ab und erarbeiten hierfür ein Konzept. Darüber hinaus werden Landkreisen und kreisfreien Städten Zuschüsse für eigene regionale Programme zur Einstellungsförderung zur Verfügung gestellt. □

Clemens Russell, BBJ Consult AG

Infos

E-Mail: russell@bbj.de

JOBSTARTER – für die Zukunft ausbilden

Ein neues BMBF-Ausbildungsstrukturprogramm

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) hat Ende 2005 ein neues Förderprogramm gestartet. Dieses entwickelt fünf bisherige Einzelprogramme, darunter ‚Regio-Kompetenz-Ausbildung', inhaltlich weiter. Das Ziel besteht darin, durch innovative Ansätze in den Regionen betriebliche Ausbildung und Qualifizierung als strukturelle Elemente zu stärken und damit den spezifischen Fachkräftebedarf zu sichern.

Das JOBSTARTER-Programm bietet verschiedene Instrumente bzw. Förderbausteine zur Gewinnung zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze an. Mit neuen Ausbildungsverbünden, -netzwerken und externem Ausbildungsmanagement soll das Engagement der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) gesteigert bzw. sollen sie erstmalig für die Ausbildung gewonnen werden. Durchgeführt wird das Programm vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Vier über das gesamte Bundesgebiet verteilte JOBSTARTER-Regionalbüros unterstützen die Bonner Programmstelle und verfolgen das Ziel, die Qualität der Umsetzung des Programms zu erhöhen. Dies gilt sowohl für die Ebene der geförderten Projekte als auch für die Zusammenarbeit von Akteurinnen und Akteuren.

JOBSTARTER – Regionalbüro Ost

Die Gesellschaft zur Förderung von Bildungsforschung und Qualifizierung mbH (GEBIFO-Berlin) ist als außeruniversitäres Beratungs-, Forschungs- und Transferinstitut im JOBSTARTER-Programm für die neuen Länder und Berlin zuständig. Aufgaben des Regionalbüros liegen insbesondere in der Nutzung der neuen Handlungsspielräume des novellierten Berufsbildungsgesetzes, der Einführung neuer bzw. neu geordneter Berufe und der Berücksichtigung der demografischen Entwicklung. Vordringlich wird die regionale Wirksamkeit von JOBSTARTER-Projekten zur Sicherung des Fachkräftebedarfs unterstützt. Zum Aufgabengebiet gehört weiterhin die Beteiligung an der Weiterentwicklung, Verstetigung und regionalen Bündelung der Ausbildungsplatzinitiativen von Wirtschaftsverbänden, Kammern, Agenturen für Arbeit, Kreisämtern und Kommunen. Im Rahmen des Programmes JOBSTARTER werden jährlich Ausschreibungen durchgeführt und im Bundesanzeiger veröffentlicht. In der ersten Förderrunde wurden bundesweit 52 Projekte in die Förderung aufgenommen, davon 28 aus den neuen Ländern. Vier dieser Projekte haben ihren Schwerpunkt im Land Brandenburg.

‚Ausbildungsinitiative jazubi'

Dieses JOBSTARTER-Projekt strebt die Akquise von 20–30 Ausbildungsplätzen in der Region Neuruppin und dem Landkreis Ostprignitz-Ruppin an. Ziel der Initiative ist die frühzeitige Unterstützung junger Menschen ab Klasse 7/8 im Berufsfindungsprozess. Das Projekt soll Brücke zwischen Jugend/Schule, Verwaltung und Wirtschaft sein. In Kooperation mit Regionalpolitikern, den Schulen und mithilfe der Wirtschaftsjunioren soll ein funktionierendes Netzwerk aufgebaut und begleitet werden, welches die regionale Ausbildungsmoderation sowie die passgenaue Vermittlung und Begleitung der Ausbildung verbessert.

‚Fachkräftenachwuchs Ostbrandenburg – Grenzenlos ausbilden'

Das Hauptziel des Projektes der IHK-Projektgesellschaft mbH Frankfurt (Oder) ist die Schaffung von 74 Ausbildungsplätzen in der Region Ostbrandenburg. Durch die Förderung der Netzwerkarbeit im Bereich Dialogmarketing und die Unterstützung bei der Einführung der neuen Ausbildungsberufe ‚Fachkraft für Dialogmarketing' und ‚Kaufmann für Dialogmarketing' soll das Projekt umgesetzt werden. Mithilfe von Modellprojekten der Berufsorientierung und durch Praxislernen im QualifizierungsCentrum der Wirtschaft GmbH in Eisenhüttenstadt bzw. in kleinen und mittleren Unternehmen geht es um die Verbesserung der passgenauen Vermittlung von Bewerbern.

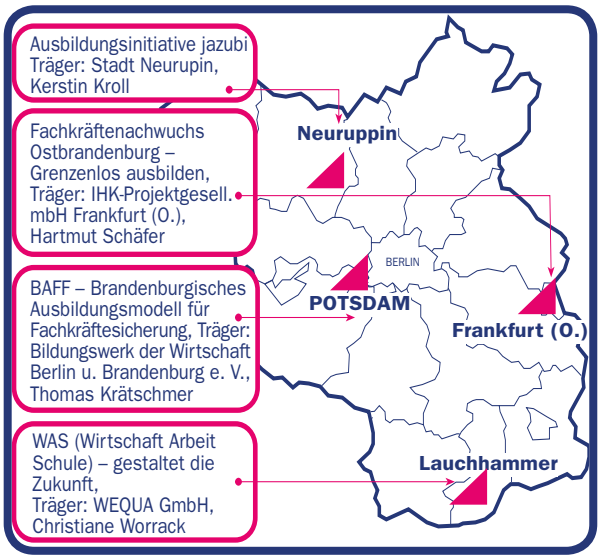
‚BAFF'

Das Projekt ‚BAFF – Brandenburgisches Ausbildungsmodell für Fachkräftesicherung' des Bildungswerkes der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg e. V. zielt auf die Schaffung von ca. 48 bis 60 zusätzlichen Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg mit Schwerpunkt auf Kooperation zwischen Schule und Wirtschaft. Zur Umsetzung des Projektes werden Unternehmen akquiriert und für das neue Ausbildungsmodell gewonnen. Das Projekt wird in enger Kooperation mit Lehrkräften der Oberstufenzentren durchgeführt, die auch Bestandteil des Projektteams sind.

‚WAS (Wirtschaft Arbeit Schule) – gestaltet die Zukunft'

Das Projekt der WEQUA GmbH hat das Ziel, in den Landkreisen Oberspreewald-Lausitz und Elbe-Elster, in den Wachstumsbranchen und in Kooperation mit Schule und Wirtschaft 60 zusätzliche betriebliche Ausbildungsplätze zu schaffen. Nach intensiver Öffentlichkeitsarbeit, Sensibilisierung und Akquise von ausbildungsbereiten Unternehmen erfolgt die passgenaue Vermittlung in Ausbildungsbetriebe in enger Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen. Die Schaffung eines Netzwerkes, in dem die allgemeinbildenden Schulen und Unternehmen vor Ort nachhaltige Strukturen zur zukünftigen Arbeit aufbauen werden, ist Schwerpunkt der Zusammenarbeit. □

Peter Albrecht, GEBIFO-Berlin, JOBSTARTER-Regionalbüro Ost



Infos

JOBSTARTER-Regionalbüro Ost,
GEBIFO mbH, Geschäftsbereich II,
Hauptstraße 18, 13127 Berlin;
Tel.: (0 30) 32 66 91 91,
E-Mail: peter.albrecht@gebifo.de,
Internet: www.jobstarter.de

15 Jahre LASA Brandenburg GmbH

Arbeitsmarktpolitischer Dienstleister im Wandel der Zeit

„Ohne die Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH hätten die Herausforderungen der Arbeitsmarktpolitik in Brandenburg nicht bewältigt werden können, denn die LASA hat sich den veränderten Rahmenbedingungen gestellt und ihre Aufgaben und Geschäftsstrategie entsprechend weiterentwickelt“, so das Fazit von Arbeitsministerin Dagmar Ziegler in einer Feierstunde am 19. Oktober im Potsdamer Marschstall, an der etwa 150 geladene Gäste teilnahmen. LASA-Geschäftsführer Wolfgang Kubiczek erinnerte in seiner Laudatio daran, dass „die Verbindung von Arbeitsmarktpolitik und Strukturpolitik von Anfang an zur Unternehmensstrategie der LASA gehörte und auch in Zukunft ein Schwerpunkt sein wird“. Als Beispiele nannte er Initiativen aus früheren Jahren, wie das ‚Sonderprogramm Oderhochwasser‘, das ‚Deponieförderprogramm‘ und die ‚Verzahnungsförderung‘. LASA-Geschäftsführer Kurt Beckers sprach in seiner Rede die zukünftigen Schwerpunkte der Landesagentur an: „Wichtig bei der Umsetzung unserer Aufgaben sind eine hohe Kundenorientierung und intensive Kontakte zu allen, die federführend mit der Arbeitsmarktpolitik zu tun haben.“

Chancengleichheit für Frauen und Männer

MASGF und LASA sprachen mit KMU

Im Sommer dieses Jahres hat die LASA im Auftrag und unter Beteiligung des MASGF zu vier regionalen Workshops in Frankfurt (Oder), Neuruppin, Potsdam und Senftenberg eingeladen.

Anliegen der Gesprächskreise, an denen etwa 170 Vertreter aus den verschiedensten Unternehmensbranchen teilnahmen, war es, mit den örtlichen kleinen und mittleren Unternehmen darüber ins Gespräch zu kommen, welche Bedeutung Fragen der Chancengleichheit für Wettbewerbsfähigkeit, Fachkräftesicherung und Personalentwicklung haben.

Es zeigte sich, dass die Unternehmen durchaus für dieses Thema aufgeschlossen sind und sich zunehmend für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie interessieren. Unzureichende Angebote flexibler Kinderbetreuung machen insbesondere Schichtbetrieben zu schaffen. Auch wünschen sich die Unternehmen Unterstützung bei Problemen der Vertretung bei Schwangerschaft. Nicht passgerechte fachliche Qualifikationen sind der entscheidende Negativfaktor bei Entscheidungen zur Neueinstellung. In bestimmten Branchen suchen Betriebe mittlerweile Fachkräfte mit speziellen Qualifikationen – hier besteht eine echte Chance für Frauen, wenn sie schnell und unternehmensnah qualifiziert werden.

Hier wünschen sich Unternehmen Hilfestellungen, weil sie selbst vielfach überfordert sind, geeignete Fachkräfte zu finden und für ihre rasche passgenaue Qualifizierung zu sorgen. Auch Betriebe aus dem gewerblich-technischen Bereich würden durchaus Frauen einstellen. Aber es gibt kaum welche, die sich für solche Berufe interessieren. Die Unternehmen mahnen eine früher einsetzende berufliche Orientierung während der Schulzeit an, um über Berufsbilder und erforderliche Voraussetzungen zu informieren und auch mehr Mädchen für solche Berufe zu interessieren, die in Wachstumsbranchen angesiedelt sind.

Das MASGF wird die Problemlagen und Anregungen der Unternehmen in seine weitere Planung von Förderangeboten für KMU und ihre Beschäftigen aufnehmen und beim künftigen Einsatz des Europäischen Sozialfonds verstärkt Fragen der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit in die KMU-Förderung integrieren. □

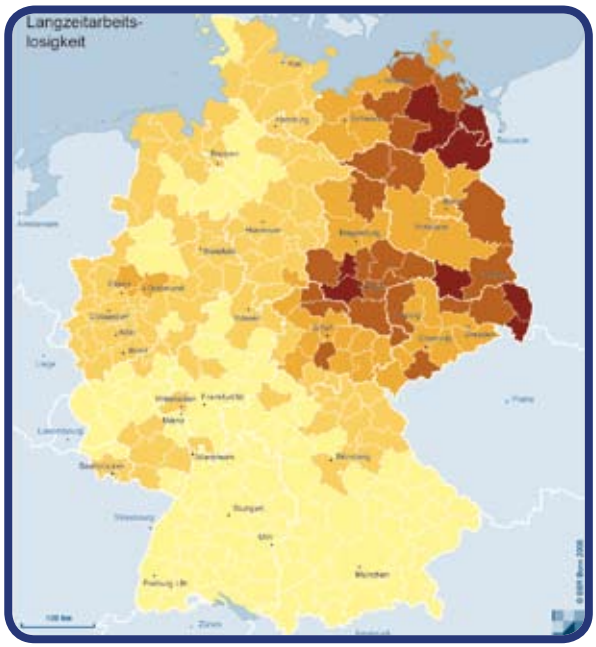
Christel Langhoff (MASGF)/
Sylvia Schöne (LASA)

Bleiben, neu kommen und zurückkehren

Brandenburger Demografie-Konferenz sucht Strategien gegen den negativen Wanderungssaldo

„Brandenburg stellt sich den demografischen Entwicklungen“, so Staatskanzleichef Clemens Appel auf der 2. Brandenburger Demografie-Konferenz vor 120 Teilnehmern. Da aber nicht nur die Abwanderung junger Menschen ein Problem sei, sondern vor allem die zu geringe Zu- und Rückwanderung, „muss es unser Ziel sein, Motive und Einflussfaktoren zu identifizieren, die Brandenburg für potenzielle Zuwanderer attraktiv machen“, so der Staatskanzleichef.

Die Zielsetzung des Kongresses war also vorgegeben: Strategien suchen und entwickeln, um für die zukünftige demografische Entwicklung besser gerüstet zu sein. Noch aber ist Realität, dass zu viele junge Frauen abwandern und schlecht ausgebildete und ältere Männer zurückbleiben. Für Steffen Maretzke, vom Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung, ergibt sich daraus für die Schrumpfungsregionen, das sind in Brandenburg insbesondere die Regionen außerhalb des Speckgürtels, folgendes Szenario:



Langzeitarbeitslose je 100 abhängige Erwerbspersonen nach Arbeitsagenturbezirken 2003: Die Skala reicht von bis unter 2,5 Erwerbspersonen (hellgelb) bis zu 11,5 und mehr Erwerbspersonen (dunkelbraun). (Quelle: Vortrag Steffen Maretzke)

„Die Schrumpfungsregionen werden ein höheres Niveau der Arbeitslosigkeit aufweisen, einen massiven Druck auf ihre kommunalen Finanzen und eine verschlechternde Standortqualität erleben“, so der Wissenschaftler.

Zweckoptimismus und Abwanderung als Chance

Was muss getan werden für die Städte in den Randregionen Brandenburgs, damit sie die drohende Spirale abwenden können? Denn eins ist klar, wo es an Freizeitangeboten, Schulen, Ärzten und einem gut ausgebauten Nahverkehr mangelt, hält es immer weniger Menschen. „Wichtig ist es deshalb, Strategien gegen diesen Abwärtstrend zu entwickeln und ihn auch als Chance zu begreifen, denn wenn wir junge Leute zurückholen können, haben sie an Toleranz und Erfahrungen gewonnen“, so Clemens Appel.

Ideen, wie dies umgesetzt werden könnte, gab es unter den Konferenzteilnehmern aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Wissenschaft reichlich: Frauen soll der Zugang zu Führungspositionen erleichtert werden, hiesige Betriebe müssen etwas gegen den Fachkräftemangel tun und mehr ausbilden. Die Kommunen sollen familienfreundlicher und attraktiver für Senioren werden, so einige der Vorschläge. Wenn diese umgesetzt würden, dann gelänge es nicht nur, Rückkehrer zu gewinnen, sondern auch mögliche Auswanderer und Neuzuzügler könnten angesprochen werden, „Dazu muss eine Imagewende erzielt werden, dann fühlen sich alle Zielgruppen angesprochen, entweder zum Bleiben, zum Neukommen oder zum Rückkehren“, so Dr. Michael Behr, Institut für praxisorientierte Sozialforschung und Beratung, Jena.

Wie geht es weiter?

In seiner Abschlussrede berichtet Staatsminister Appel, dass das Land die demografischen Herausforderungen annehme und versuche, sie positiv zu beeinflussen. So würden auch die Ergebnisse der Konferenz vom Institut für Regionalentwicklung in Erkner wissenschaftlich aufbereitet, damit sie in einer Ministerrunde ausgewertet werden können. □ *(em)*

Arbeitsgruppenergebnisse

Um detaillierte Lösungsvorschläge anbieten zu können, diskutierte der Teilnehmerkreis in vier Arbeitsgruppen (AG), die sich an Wanderungsmotiven orientierten.

1. AG: Bildungswanderung

Folgende Vorschläge wurden herausgearbeitet:

> Die Hochschulen des Landes sollen sich stärker in bestimmten Disziplinen profilieren (nicht jede macht alles) und sich untereinander mehr vernetzen.

> Bisherige Förderungen, wie das Mentoringprogramm für junge Wissenschaftlerinnen oder das ALUMI-Programm, das den Kontakt mit Wissenschaftlern auch nach ihrem Abschluss mit der Hochschule fördert, sollen weiter ausgebaut werden.

2. AG: Vom Fachkräftebedarf zur Zuwanderung

Brandenburg muss mehr attraktive Arbeitsplätze anbieten, denn diese seien ein Hauptmotiv für die Zuwanderung, so das Fazit der Arbeitsgruppe. Wichtig sei es auch, vor Ort Strategien zu entwickeln, um Jugendliche zu halten. Denn derzeit sehen nur 10 Prozent der Jugendlichen für sich in Brandenburg eine Perspektive, obwohl Unternehmen teilweise Nachwuchs suchten. Eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen Schule und Wirtschaft ist deshalb zu fördern.

3. AG: Familien- oder Wohnumfeldwanderung

Damit sich junge Familien in Brandenburg ansiedeln, muss ihnen passender Wohnraum angeboten werden. Da die bisherige Wohnungsstruktur eher auf Zwei- bis Dreiraumwohnungen ausgelegt ist, müsse hier entsprechender neuer Wohnraum geschaffen werden, so eine Empfehlung der Arbeitsgruppe.

4. AG: Wanderung von älteren Menschen

Um den Zuzug von Senioren insbesondere aus Berlin zu fördern, ist ein Imagewandel dringend notwendig. Anstatt Ängste über Rentnerstädte zu schüren, sollten mehr positive Aspekte betont werden, fordert die Arbeitsgruppe: Denn wo sich aktive Alte ansiedeln, wo neues Leben entsteht, dort entstehen auch neue Jobs für junge Leute.

Perspektiven der Brandenburger ABS-Gesellschaften

Im Wandel der Reformierung der Arbeitslosenhilfe

Brandenburger Arbeits-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften (ABS) arbeiten schon über 15 Jahre erfolgreich als Partner der Kommunen und Agenturen für Arbeit bei der Umsetzung regionaler arbeitsmarktpolitischer Ziele. 49 von ihnen sind Mitglied des Brandenburger Landesverbandes der ABS. Sich ständig verändernde gesetzliche Rahmenbedingungen der Arbeitsförderung verlang(t)en den ABS stets große Umgestaltungs- und Anpassungsfähigkeit ab. Der Landesverband versucht dabei immer aktuell zu unterstützen. Lesen Sie nachfolgend, wie Roman Zinter, Leiter der Geschäftsstelle des Verbandes, die perspektivische Entwicklung der ABS nach den gegenwärtigen Arbeitsmarktreformen sieht.

Die Reformen der Arbeitsmarktpolitik der Bundesregierung stellten Träger wie die ABS zuletzt vor besondere Herausforderungen:

> Die öffentlich geförderte Arbeit weitgehend auf sozialrechtliche Beschäftigungsverhältnisse mit Mehraufwandsentschädigung umzustellen und
> die Aufbau- und Ablauforganisation in ABS sowie die Kooperationsstrukturen umzubauen und anzupassen. Einerseits mussten ABS ihre qualifizierende und integrierende Handlungsfähigkeit in Bezug auf die einzelne Person stärken. Andererseits mussten die Steuerung der wertschöpfungsorientierten Projektentwicklung in Bezug auf die beteiligten Personen und die Interessen der Region neu justiert werden.
> Zugleich galt es, die finanzielle Basis angesichts pauschalierter Förderung, systematischer Lohnfinanzierungslücken und des massiven Wegfalls direkter, begleitender bzw. ergänzender Förderung des Landes und des ESF umzugestalten.

Zukunftsfähigkeit

Die Zukunftsfähigkeit der ABS in Brandenburg zu erhalten und zu stärken, stand und steht ergo für uns im Mittelpunkt dieser Arbeitsmarktreformen. Dabei geht es um Wege, die regionale/kommunale Bedarfsorientierung der Arbeitsförderung zu erhalten. Zugleich soll die Arbeit für und mit den Projektteilnehmern weiter verbessert werden, sowohl in Bezug auf die Integrations- als auch die Qualifizierungsleistung der ABS. Dies alles muss in einer Situation realisiert werden, in der nicht nur enormer Kostendruck herrscht, sondern sich auch die Finanzierer öffentlich geförderter Beschäftigung neu aufstellten. Die im Brandenburger Landesverband organisierten ABS haben erfolgreich auf diese Veränderungen in der Förderpolitik reagiert und ihre Organisations- und Personalstrukturen weitgehend umgestaltet und angepasst.

Erfolg ist messbar

Messbar wird dieser Erfolg anhand solcher Indikatoren wie:

> Beibehaltung einer Umsetzungsquote von weiterhin ca. 50 Prozent der im Land Brandenburg öffentlich geförderten Beschäftigung durch unsere Mitglieds-ABS;
> Verbesserung der Handlungsfähigkeit der ABS zu ausgewählten Aspekten der Regionalentwicklungs-, Personalentwicklungs- und Integrationsarbeit sowie des Managements anhand exemplarischer Projekte im Rahmen von ‚Pro-LOQ', ein Projekt zur Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Organisation und Qualität der Arbeit von ABS, gefördert aus Mitteln des ESF und des Landes Brandenburg.

Es ist festzuhalten, dass sich ABS davon leiten lassen, ihre Dienstleistungen integrativ und qualifizierend für die dabei Beschäftigten bzw. Teilnehmenden sowie strukturwirksam für die Region zu erbringen. Darüber hinaus haben sie von ihrem langjährigen Gestaltungs-Know-how profitiert, ihre Arbeitsmarktdienstleistungen mit zusätzlichen Aufgaben im Gemeinwesen verbinden zu können. Der Ausbau dieser Kompetenzen wird auf verschiedenen Perspektivebenen eine Rolle spielen. Insofern ist es wichtig, dass sich die Brandenburger ABS an aktuellen Themen beteiligen und die sich damit bietenden Chancen nutzen.

1. Qualität ist überlebenswichtig

Für die öffentlich geförderte Beschäftigung gilt es vor allem, die Personalentwicklungs- und Integrationsarbeit weiter zu qualifizieren. Dazu sind zwei Schritte von zentraler Bedeutung:

> Die Verbesserung der Leistungsfähigkeit, Organisation und Qualität der Arbeit als permanenten und nach allgemeinen Standards strukturierten Prozess in den ABS zu etablieren und
> die Einbindung der Kunden/Auftraggeber in diese ergebnisorientierte Entwicklungsarbeit.

2. Regionalisierung der Landesarbeitsmarktpolitik

Die Regionalbudgets müssen hinsichtlich ihrer nachhaltigen Regionalentwicklung genutzt werden, wobei der entscheidende Mehrwert (zusätzliche Beitrag) aus der Landesförderung in Verbindung mit der ‚üblichen' Eingliederungsleistung erzielt werden sollte. Dieser Ansatz ist gerade auch für ABS wichtig, weil:

> die Ergebnisse öffentlich geförderter Beschäftigung im Rahmen regionaler Wertschöpfung gestärkt werden,
> die Akteurskooperationen (win-win) gefestigt werden und
> die Chancen der Überführung von guter Praxis in Regelförderung nach dem SGB II steigen.

3. Dauerhafte Arbeit für schwer vermittelbare Arbeitslose

Bei grundsätzlich positiver Entwicklung am Brandenburger Arbeitsmarkt sind parallel negative Trends bei den Indikatoren festzustellen, z. B. der geringe Bestand von offen gemeldeten Stellen und die hohe Verweildauer der Betroffenen in Arbeitslosigkeit. Eine große Gruppe von arbeitslosen Frauen und Männern kann insbesondere deshalb nicht auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden.

Die Konzeption der Integrationsarbeit muss darum stärker anhand der Bedarfe der einzelnen Person und ihrer (regionalen) Integrationsperspektive ausgerichtet sein. Die Brandenburger Arbeits-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften sollen sich deshalb mit ihren Partnern dafür einsetzen, dass:

> die Dauer öffentlich geförderter Beschäftigung entfristet wird,
> begleitende Hilfestrukturen im Hinblick auf die individuelle Integrations-(fähigkeit) in den allgemeinen Arbeitsmarkt entwickelt werden und
> die aktiven und passiven Leistungen zu einer sozial- und leistungs(zuwachs)-orientierten Integrationsstruktur entwickelt werden, indem sozialversicherungspflichtige Tätigkeiten verknüpft werden. □

Roman Zinter,
Leiter der Geschäftsstelle des BLV ABS

Infos

Brandenburger Landesverband der Arbeits-, Bildungs- und Strukturfördergesellschaften e. V., Tel.: (0 33 28) 47 19 28, E-Mail: blv-ev@t-online.de, Internet: http://blv-abs.de/blvindex.htm

Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

„Wir müssen einen ‚Kokon der Pflege' organisieren"

„Da in Zukunft die Rolle der Pflege in der Familie noch wachsen wird, müssen wir uns den steigenden Herausforderungen stellen und auch Lösungen für Berufstätige finden, die zusätzlich zu Hause ihre Angehörigen betreuen", so die Forderung von Staatssekretär Winfrid Alber auf der Fachtagung des Arbeitsministeriums ‚Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflegeaufgaben in der Familie'. Die aus dem Europäischen Sozialfonds geförderte Tagung fand am 16. November 2006 in Potsdam-Hermannswerder statt.

Keine Frage, angesichts der demografischen Entwicklung wird auch in Brandenburg die Zahl der hilfe- und pflegebedürftigen Menschen erheblich zunehmen. Bis zum Jahr 2020 wird sich der Anteil der Menschen ab 65 Jahren an der Bevölkerung von 16 auf voraussichtlich 25 Prozent erhöhen und damit auch die Anzahl der Pflegebedürftigen um etwa 36.000 Personen steigen.

Da die meisten hilfebedürftigen Menschen die Pflege in den eigenen vier Wänden vorziehen, unterstützt schon heute etwa ein Fünftel aller Berufstätigen regelmäßig ihre zu pflegenden Angehörigen. Hier sind Lösungen gefragt. Deshalb stand im Mittelpunkt der Tagung eine Bestandsaufnahme, welche Wege bisher gefunden wurden und wo noch Desiderate bestehen.

Vom goldenen Herbst in Hermannswerder – zum goldenen Herbst im Lebensalter

„Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ein blinder Fleck"

Wie wenig das Thema Pflege in den Unternehmen bisher ein Rolle spielt, referierte Julia Häuser, Universität Mainz, vor den Vertretern aus Unternehmen, Gewerkschaften, Verwaltungen und Verbänden. Sie trug die Ergebnisse ihrer Anfang 2006 durchgeführten Befragung von Unternehmen und Erwerbstätigen vor. „Die Auseinandersetzung mit dem Thema ist ein blinder Fleck, wobei Unternehmer als Hauptgrund hierfür nannten, dass die Beschäftigten wenig Bedarf für betriebliche Lösungen einfordern würden", so die Wissenschaftlerin.

Dieses Ergebnis deckte sich auch mit den Erfahrungen der Praktiker. „Das Thema ist in der betrieblichen Öffentlichkeit nicht präsent", so beispielsweise Lutz Pscherer vom Betriebsrat der Vattenfall Europe Transmission GmbH. Und auch Birgit Reinhard, Beauftragte für Chancengleichheit bei der Deutschen Bahn AG, bestätigte, dass für die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf eher Lösungen auf dem kleinen Dienstweg gesucht würden. „Allerdings plädiere ich dafür, dass eine Beurlaubung aus privaten Gründen nur als Notfall gewählt werden sollte, denn jeder Ausstieg ist ein Verlust von Fertigkeiten und Fähigkeiten", so die Praktikerin.

Passgenaue Lösungen sind gefragt

Bei den bisherigen betrieblichen Regelungen, so das Fazit aus der Best-Practice-Bestandsaufnahme, gibt es keine expliziten Vereinbarkeitsregeln für Beruf und Pflege, sondern diese sind Bestandteil der Vereinbarkeitsregelungen von Beruf und Familie. Dass dies bei Weitem nicht ausreiche, sondern Lösungen gefragt seien, die dem Thema entsprechen, darüber waren sich die Tagungsteilnehmer einig.

„Es sind flexible und passgenaue Maßnahmen notwendig, die miteinander kombiniert werden können und wenig Bürokratie erfordern", so Staatssekretär Alber, der auch darauf hinwies, dass die Tagung ein Auftakt für diese Thematik sei und dass das Land Brandenburg entsprechende Modellprojekte initiieren und fördern würde. □ *(em)*

15 Unternehmen gesucht

Kleine und mittlere Unternehmen in Brandenburg werden bei der Schaffung familienfreundlicher Bedingungen künftig gezielt unterstützt. Arbeitsministerin Dagmar Ziegler stellte dazu am 1. Dezember ein Projekt des MASGF vor. Dieses sieht eine finanzielle Förderung von Unternehmen vor, die sich einem Zertifizierungsverfahren nach dem audit berufundfamilie unterziehen.

Für das Verfahren, das im Rahmen des familienpolitischen Maßnahmepaketes der Landesregierung vom Oktober 2005 verortet ist, werden bis zu 15 Unternehmen mit maximal 250 Beschäftigten gesucht. Diese können in Brandenburg bis zum 31. Dezember 2007 eine Förderung von 70 Prozent beantragen, wenn sie sich dem audit berufundfamilie, d. h. dem strategischen Managementinstrument der berufundfamilie gGmbH zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, unterziehen. Dafür zahlen die Unternehmen nur 30 Prozent des jeweiligen Gesamtpreises. Die anderen Mittel werden aus dem Landeshaushalt und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert.

Praxisbezogene Ausrichtung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Arbeitsministerin Ziegler begründete die Förderung: „Speziell in kleinen und mittleren Unternehmen können entsprechende Modelle oft kostengünstig und ohne großen Aufwand umgesetzt werden. Dabei geht es um Lösungen, die helfen, qualifiziertes Personal zu gewinnen und zu halten, die Mütter und Väter gleichberechtigt einbeziehen und sowohl die Vereinbarkeit von Beruf und Erziehung wie auch von Beruf und Pflege ermöglichen." Deshalb wolle das Arbeits- und Sozialministerium dazu beitragen, dass Beschäftigte und Unternehmen von einer familienbewussten Personalpolitik profitieren. Begleitet wird das Projekt audit berufundfamilie durch eine umfassende Öffentlichkeitsarbeit und regionale Informationsveranstaltungen. Den Start bildete ein Multiplikatorentreffen im Anschluss an die Auftaktveranstaltung, zu der Arbeitsministerin Ziegler Vertreter aus Kammern, Verbänden und Kommunen eingeladen hatte. □ *(em)*

Infos

Ministerium für Arbeit, Soziales Gesundheit und Familie, Jens Büttner, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam;
Tel.: (03 31) 8 66-50 40, Fax:-50 49,
E-Mail: Jens.Buettner@masgf.brandenburg.de

Die Gleichstellungsbeauftragte – Funktion mit guter Wirkung

Rechts- und gleichstellungspolitischer Hintergrund (2. Teil)

In der Ausgabe Nr. 5/2006 wurden unter diesem Thema die bisherigen Ergebnisse des Gesetzes im öffentlichen Dienst dargestellt und die Bestellung der Gleichstellungsbeauftragten ausführlich geschildert. Bei den Aufgaben und Kompetenzen mussten wir den Artikel unterbrechen und setzen hier fort. Außerdem zieht Karin Böttger ein Resümee über die Wirksamkeit der Arbeit und die Motivation der Gleichstellungsbeauftragten im Land Brandenburg.

Aufgaben und Kompetenzen der Gleichstellungsbeauftragten

Die Aufzählung in § 22 Abs. 1 ist nicht abschließend. Über diese Maßnahmen hinaus ist die Gleichstellungsbeauftragte z. B. auch bei Beurlaubungen und Teilzeitbeschäftigungen, der Sprache im dienstlichen Schriftverkehr, bei der Besetzung von Gremien sowie bei ‚Versetzungen' zu beteiligen. Allerdings ist das Gesetz hier ungenau, weil Umsetzungen und Abordnungen nicht aufgeführt sind. Deshalb kann durch Auslegung entschieden werden, ob bei Umsetzungen und Abordnungen eine Beteiligung der Gleichstellungsbeauftragten nötig ist. Eine Beteiligung ist immer dann nötig, wenn sich diese auf einen späteren beruflichen Aufstieg einer Frau oder eines Mannes auswirken kann. Schwierig wird es mit der Beteiligung, wenn die Dienststelle keine Personalhoheit hat. Das Problem stellt sich, wenn in nachgeordneten Behörden Stellen zu besetzen sind, bei denen die Entscheidungsbefugnis in den Ministerien liegt. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die Gleichstellungsbeauftragte an den Maßnahmen ihrer Dienststelle zu beteiligen ist – besonders dann, wenn ein Vorschlagsrecht besteht. Im Übrigen können sich die Gleichstellungsbeauftragten beider Dienststellen darauf verständigen, wer von ihnen beispielsweise an Vorstellungsgesprächen teilnimmt und wer nicht.

Anders als der Personalrat hat die Gleichstellungsbeauftragte ein Einsichtsrecht in Akten, Bewerbungsunterlagen und Personalakten ohne Zustimmung der Betroffenen. Die Regelung ergänzt die Unterrichtungsverpflichtung der Dienststellenleitung und ermöglicht der Gleichstellungsbeauftragten, sich ein detailliertes Urteil über die Bewerberinnen und Bewerber zu verschaffen.

Die Gleichstellungsbeauftragte kann sowohl an Besprechungen oder Konferenzen der Dienststellenleitung teilnehmen, wenn diese Angelegenheiten ihres Aufgabenbereichs betreffen, z. B. Beförderungsrunden und Beurteilungskonferenzen, wenn es um die Festsetzung von Kriterien geht.

Für die Wirksamkeit der Gleichstellungsbeauftragten ist ihre Beteiligung entscheidend. Der 4. Landesgleichstellungsbericht lässt noch Mängel erkennen, sodass noch Handlungsbedarf besteht.

Widerspruchsrecht

Soweit bei Maßnahmen, an denen die Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen ist, gegen das Landesgleichstellungsgesetz verstoßen oder die Erfüllung des Gleichstellungsplanes gefährdet wird, kann die Gleichstellungsbeauftragte der Maßnahme innerhalb einer Woche nach Kenntnis widersprechen.

Auf den Widerspruch muss die Dienststellenleitung erneut über den Vorgang entscheiden. Bis dahin darf die getroffene Entscheidung nicht vollzogen werden. Für den Fall, dass der Widerspruch der Gleichstellungsbeauftragten nicht erfolgreich ist, hat sie noch die Möglichkeit, bei der Dienststelle zu beantragen, dass der Vorgang zur erneuten Entscheidung der nächsthöheren Dienststelle vorgelegt wird (vgl. im Einzelnen § 23 Abs. 2 LGG).

14,1 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten legten im aktuellen Berichtszeitraum Widerspruch ein. Insgesamt wurden 41 Widersprüche in 24 Dienststellen eingelegt. Nach ca. der Hälfte der Widersprüche der Gleichstellungsbeauftragten wurde die Entscheidung der Dienststelle geändert.

Motivation der Gleichstellungsbeauftragten

Eine Befragung der Gleichstellungsbeauftragten hat ergeben, dass

- 45,7 Prozent der Gleichstellungsbeauftragten sich aufgrund ihres Interesses für frauenpolitische Fragen für diese Aufgabe bereit erklärt haben,
- 33,7 Prozent gaben als Grund an, dass sie von der Dienststellenleitung gebeten worden sind,
- bei 57,5 Prozent basierte die Übernahme der Tätigkeit unter anderem auch auf den Wünschen der Kolleginnen,
- nur bei 8,6 Prozent geschah es, weil keine andere Mitarbeiterin Gleichstellungsbeauftragte werden wollte.

Sachkompetenz und Durchsetzungsvermögen

Das LGG enthält keine besonderen Anforderungen an die Person der Gleichstellungsbeauftragten. Ihre Tätigkeit erfordert Sachkompetenz und Durchsetzungsvermögen. Deshalb ist ihre Einbindung in der Dienststelle von besonderer Bedeutung. Mehr als die Hälfte der Gleichstellungsbeauftragten waren im höheren und gehobenen Dienst tätig.

Gleichstellungsbeauftragte und Personalrat

Die Gleichstellungsbeauftragte spielt auch im Zuge der Entbürokratisierung eine wichtige Rolle. Gelegentlich ist zu hören, dass der Personalrat diese Funktion mit erfüllen könnte. Dem ist nicht so, weil die Aufgaben des Personalrates völlig andere sind. Der Personalrat ist die Vertretung aller Beschäftigten einer Dienststelle der öffentlichen Verwaltung, vergleichbar mit der Arbeitnehmervertretung in Betrieben der privaten Wirtschaft. Dagegen ist die Gleichstellungsbeauftragte Teil der Dienststelle und wacht über die Einhaltung des Landesgleichstellungsgesetzes. Gleichstellungs- und Frauenfördergesetze können dann außer Kraft gesetzt werden, wenn Frauen und Männer in allen Hierarchieebenen in gleichem Maße vertreten sind. Wenn sich der Frauenanteil im höheren Dienst weiter so entwickelt, wie es seit dem Inkrafttreten des LGG der Fall ist – jedes Jahr um ein Prozent –, dann braucht es keinen Sankt-Nimmerleins-Tag zu geben, sondern in gut zehn Jahren kann und sollte das Ziel erreicht sein.

Gender-Mainstreaming

Ende der neunziger Jahre kam mit dem ‚Gender-Mainstreaming' eine neue Strategie zur Herstellung der Chancengleichheit zur Frauen- und Gleichstellungspolitik hinzu. Gender-Mainstreaming bedeutet, dass bei allen politischen und administrativen Maßnahmen in allen Phasen die Auswirkungen der Maßnahmen auf Frauen und Männer geprüft werden.

In der öffentlichen Verwaltung ist auf diese Weise, ohne dass es so genannt wurde, die Verteilung von Frauen und Männern in Hierarchieebenen sichtbar geworden. Das Landesgleichstellungsgesetz soll diese Unterschiede beseitigen helfen. □

Karin Böttger, Referatsleiterin im MASGF

SGB-II-Eingliederungsmaßnahmen

Die rechtliche Stellung der SGB-II-Leistungsempfänger

Der § 16 Abs. 3 SGB II regelt die zusätzlichen Förderungsmöglichkeiten zur Aufnahme von Arbeit für Hilfebedürftige, die Leistungen aus dem SGB II erhalten. Auf den rechtlichen Status der nach diesem Gesetz geförderten Personen soll nachfolgend eingegangen werden, weil dieser zwischen Leistungsempfänger und dem Maßnahmeträger aufgrund der Verschiedenartigkeit der vergebenen Arbeit streitig werden kann.

Versicherungspflichtige betriebliche Arbeitsplätze

Speziell für erwerbsfähige Leistungsempfänger, die keine Arbeit finden können, sollen nach dem Gesetzeswortlaut (§ 16 Abs. 3 Satz 1 SGB II) Arbeitsgelegenheiten geschaffen werden. Hierbei handelt es sich um Beschäftigungsverhältnisse im Sinne des Arbeitsrechts zu nicht im öffentlichen Interesse liegenden und nicht zusätzlichen Arbeiten. Diese Arbeiten können bei allen privaten oder öffentlichen Arbeitgebern organisiert werden. Das Arbeitsrecht findet in vollem Umfang Anwendung. Insbesondere besteht die Möglichkeit der Vereinbarung von Probezeiten sowie von Befristungen unter Berücksichtigung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes.

Im öffentlichen Interesse liegende zusätzliche Arbeiten – MAE

Das Gesetz ordnet ausdrücklich an, dass Arbeiten im Rahmen von Arbeitsgelegenheiten nach Absatz 3 Satz 2 kein Arbeitsverhältnis begründen. Lediglich werden die Vorschriften über den Arbeitsschutz sowie das Bundesurlaubsgesetz mit Ausnahme der Regelungen über das Urlaubsentgelt entsprechend angewendet. Gleiches trifft für die Haftungsgrundsätze des Arbeitsrechts zu. Wenn SGB-II-Leistungsempfänger durch einen Verwaltungsakt eine Arbeit bekommen, wird ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art begründet (so der Nomos-Komm. zu § 16 SGB II).

Das Arbeitsgericht Berlin hat mit Beschluss vom 25. August 2005 – 75 Ca 10146/05 über die statusrechtliche Einordnung von Beschäftigungsverhältnissen mit Mehraufwandsentschädigung (MAE), so genannte Ein-Euro-Jobs, entschieden. Im dortigen Fall bezog der arbeitslose Kläger ein monatliches Arbeitslosengeld und hatte sich um eine MAE-Beschäftigung beworben. Für ein gemeinnütziges Umweltobjekt wurde die Bereitstellung von Arbeit vereinbart. Das beklagte Jobcenter hatte aber vor Ablauf der vereinbarten Zeit diese Vereinbarung als beendet erklärt, woraufhin der Kläger eine Feststellungsklage erhob. Das Arbeitsgericht Berlin hielt sich sachlich für nicht zuständig und entschied durch Beschluss. In der Beschlussbegründung führte das Gericht an, dass es sich hier nicht um ein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis, sondern um ein privat-rechtliches Beschäftigungsverhältnis eigener Art handele. Diese Auffassung wird auch zum Teil in der Literatur vertreten. Ebenfalls vertritt das Gericht die Auffassung, dass es sich bei diesem Leistungsempfänger um eine arbeitnehmerähnliche Person im Sinne von § 5 I 2 ArbG handele. Arbeitnehmerähnliche Personen erbringen Dienstleistungen ohne Arbeitnehmer zu sein. Da deshalb ein Verwaltungsakt nicht existierte, ist die Rechtsbeziehung dem Privatrecht zuzuordnen.

Angesichts dieser Umstände – Schaffung der Arbeitsgelegenheit bei Dritten und Beschäftigung auf der Grundlage eines Vertrages zwischen dem Maßnahmeträger und dem Leistungsempfänger – entstehe, auch wenn die Rechtsbeziehung vom Sozialrecht geprägt ist und wenig Gestaltungsspielraum besteht, kein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis (ArbG Berlin, 25. August 2005, NZA 22/2005, 1309).

In Fällen, in denen durch den Hilfebedürftigen keine Arbeiten verrichtet werden, die den Anforderungen des § 16 Abs. 3 Satz 2 SGB II entsprechen (z. B. in Vertretungsfällen), entsteht ebenfalls kein öffentlich-rechtliches Beschäftigungsverhältnis, sondern ein faktisches Arbeitsverhältnis. Der Leistungsempfänger hat dann Anspruch auf die ortsübliche Vergütung. Sollte ein Verwaltungsakt ergangen sein, wäre gegen diesen ein Rechtsmittel einlegbar.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen des Abs. 3 Satz 2 hat der Leistungsempfänger jedoch Anspruch auf eine Mehraufwandsentschädigung, nicht auf Lohn. Der Mehrbedarf ist im Zweifel in tatsächlicher Höhe durch den Leistungsträger zu übernehmen. Die Vereinbarung einer pauschalierten Entschädigung ist möglich. □

Rechtsanwältin Astried Klaus, Fachanwältin für Arbeitsrecht

Beschäftigungsbericht 2006

In ihrem im November dieses Jahres veröffentlichten Bericht ‚Beschäftigung in Europa 2006' zieht die EU-Kommission eine positive Bilanz. Demnach habe sich die Arbeitsmarktlage in der EU 2005 weiter verbessert, denn die Arbeitslosigkeit in der EU sei um fast einen halben Prozentpunkt gesunken. Außerdem habe sich das Beschäftigungswachstum beinahe verdoppelt.

EU-Beschäftigungskommissar Vladimír Špidla sagte auf einer Pressekonferenz: „Die Bürgerinnen und Bürger signalisieren klar und deutlich, dass sie bereit sind, den notwendigen Wandel auf dem europäischen Arbeitsmarkt mitzumachen." Allerdings müssten die meisten Mitgliedstaaten mehr dafür sorgen, so Špidla, dass die Reformen, die sich an den entsprechenden beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU orientieren, konsequent durchgeführt würden.

Als positiv bewerten die Autoren des Berichtes, dass in letzter Zeit die Beschäftigungszahlen bei Frauen und älteren Arbeitnehmern gestiegen sind. Auch das ständig steigende Qualifikationsniveau der europäischen Bevölkerung ist vielversprechend. Im Mittelpunkt des EU-Beschäftigungsberichts steht das so genannte Flexicurity-Konzept. Es analysiert, wie auf einigen nationalen Arbeitsmärkten durch lebenslanges Lernen, aktive Arbeitsmarktpolitik und hoher sozialer Sicherung Flexibilität bei den Arbeitsverträgen mit größerer Beschäftigungssicherheit verknüpft wird. Ein Ergebnis der Analyse ist auch, dass es keine maßgeschneiderte ‚Flexicurity'-Lösung zur Verbesserung der Lage auf den Arbeitsmärkten gibt. Außerdem wird konstatiert, wie wichtig eine aktive Arbeitsmarktpolitik ist, um Flexibilität und Beschäftigungssicherheit miteinander zu verbinden.

Die Autoren des Berichtes sprechen auch die geringen Fortschritte an, die in den letzten Jahren mit der Verlagerung von passiven zu aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen erzielt wurden. Diese begrenzten Fortschritte würden in gewisser Hinsicht die Zweifel widerspiegeln, die an der Effektivität aktiver arbeitsmarktpolitischer Strategien bestünden. Deshalb gäbe es eindeutig Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Bewertungskultur im Zusammenhang mit arbeitsmarktpolitischen Strategien, so das Fazit der Autoren. □ *(em)*

Infos

Englischer Download des Berichtes:
http://tinyurl.com/yd59e6

13. Dezember 2006, Hannover
Gender-Mainstreaming – Umsetzung in der Projektpraxis, Seminar; Gebühr: 70 Euro; LaBIB, G.-Wagner-Str. 16, 30177 Hannover; Tel.: (05 11) 3 36 96-26, E-Mail: solak@labib.de, Internet: www.labib.de

8. Januar bis 2. Juli, Berlin
Abenteuer Selbstständigkeit, eine Vortragsreihe an sieben Montagen zu Fördermöglichkeiten, Sozialversicherung, Steuern, Businessplan u. v. m., Termine im Internet; Gebühr: kostenlos; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

13. - 14. Januar, Berlin
Coaching für Selbstständige mit ergänzendem Arbeitslosengeld II, mehrteiliger Kurs mit anschließenden Abendterminen im Zeitraum vom 25. Januar bis 29. März; Gebühr: 54,20 Euro; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

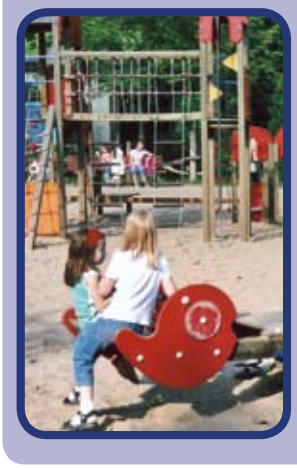
15. - 16. Januar 2006, Cottbus
Zeit- und Selbstmanagement, Seminar mit Dr. Phil. Edith Schütte zum Problem der modernen Arbeitswelt eines perfekten Zeit- und Selbstmanagements; Gebühr: 160 Euro; BTU Cottbus, Zentralstelle für Weiterbildung, Tel.: (03 55) 69-36 16, E-Mail: hendr@tu-cottbus.de, Internet: www.tu-cottbus.de/cms/?beitrag_id=80009004

15. - 20. Januar 2007, Berlin
Intensivseminar für Berufseinsteiger im Tourismus, Zertifizierungskurs; Gebühr: 220 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus Berlin e. V., Tempelhofer Ufer 23-24, 10963 Berlin; Nina Täger, Tel.: (0 30) 23 55 19-36, E-Mail: ntaeger@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

17. Januar, Berlin
Steuern für Freiberuflerinnen – Einführung; Gebühr: 8 Euro; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

22. Januar, Berlin
Existenzgründung als Chance, Vortrag; Gebühr: kostenlos; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

Fachtagung am 11. und 12. Januar 2007
Thema: Gender in den Mainstream von Stadtplanung und Wohnungsbau, Bildung in Schule und Kindergarten, Kinder- und Jugendhilfe, Gesundheit



Unter Mitwirkung von Prof. Dr. Gesine Foljanty-Jost, Dr. Margitta Kunert-Zier, Dr. Birgit Babitsch, Dr. Gabriele Schambach, Kai Gehring, Peter Hettlich, Harald Wölter, Thomas Gehring werden Aspekte von Mann und Frau in der Stadtplanung diskutiert. Die Fachtagung wird in Kooperation mit den Landesstiftungen der Heinrich-Böll-Stiftung durchgeführt.

Anmeldung und Infos
Heinrich-Böll-Stiftung, Henning von Bargen, Tel.: (0 30) 2 85 34-1 80, E-Mail: vonbargen@boell.de, Veranstaltungsort: Ernst-Reuter-Haus, Straße des 17. Juni 112, 10623 Berlin; Internet: http://tinyurl.com/wdmsp
Die Veranstaltung ist von Donnerstag, 11.1.2007, 18:00 Uhr bis Freitag, 12.1.2007, 16:00 Uhr geplant.

12. Februar, Berlin
Frühjahrskurs: Und es geht doch – mit 50 Arbeit finden, 13 Termine, Kurs Nr. 20; Gebühr: 30 Euro; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

13. Februar, Berlin
Gemeinsam mit anderen Frauen auf Arbeitsplatzsuche, Kurs Nr. 21-22; Gebühr: kostenlos; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

13. Februar - 27. März, Berlin
Gruppencoaching zum Thema Arbeit – Selbstvertrag als Weg, Zielgruppe: arbeitslose oder von Arbeitslosigkeit bedrohte Frauen, sieben Kurse finden jeweils dienstags statt; Gebühr: 46 Euro; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

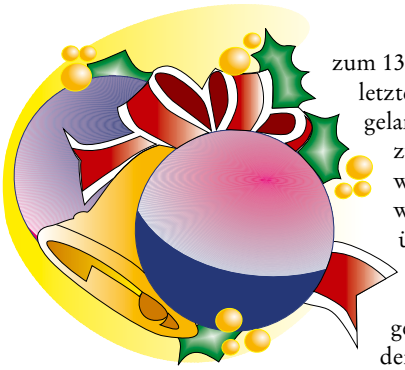
14. Februar, Berlin
Die Vereinsgeschäftsführung – Rechte, Pflichten und Gestaltungsspielräume, Seminar; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; Betriebs- und Finanzwirtschaftlicher (BFS) Service GmbH, Oranienburger Straße 13/14, 10178 Berlin; Tel.: (0 30) 2 84 02-0, E-Mail: bfs-service@sozialbank.de, Internet: www.bfs-service.de

17. Februar, Berlin
Ein kostenloser Nachmittag zum Thema unbezahlte Arbeit: Kompetenzgewinn durch ehrenamtliches Engagement, Vortrag Nr. 11; Gebühr: keine; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

19. Febr. - 24. Mai, Berlin
Berufsorientierungskurs, immer Montag, Donnerstag und Freitag in der Zeit von 9:30 bis 13:30 Uhr, außer Ostern; Gebühr: 35 Euro; Bildungs- und Beratungszentrum Raupe und Schmetterling – Frauen in der Lebensmitte e. V., Pariser Str. 3, 10719 Berlin; Tel.: (0 30) 8 89 22 6-0, E-Mail: mail@raupeundschmetterling.de, Internet: www.raupeundschmetterling.de

Die aufgeführten Termine stellen wir aus zugesandtem Material zusammen. Veranstaltungen werden nach Themen, Kosten und Veranstaltungsorten ausgewählt.

Liebe Leserinnen und Leser,



zum 13. Mal sind Sie wieder auf eine letzte Seite einer letzten Ausgabe eines Jahres von BRANDaktuell angelangt. Und wie immer ist das Jahresende die Zeit zum Bilanzziehen. Wir hoffen, Ihre fällt beruflich wie auch persönlich positiv aus. Unsere Bilanz wurde mit einer gründlichen Evaluation gezogen, über deren überwiegend gute Ergebnisse wir Sie bereits informierten. Neben dem stetigen Bemühen, unsere Texte informativ, plausibel und genau zu schreiben, steht für 2007 an, das Layout der Zeitung wieder etwas mehr dem Zeitgeschmack anzupassen. Wir hoffen, damit mehr zur Übersichtlichkeit im Heft beizutragen. Natürlich würden wir uns freuen, wenn wir damit auch Ihren Geschmack treffen, obwohl wir wissen, dass Geschmackssachen kaum auf einen Nenner zu bringen sind und schon gar nicht in dieser bunten und vielfältigen Welt. In diesem Sinn wünschen wir Ihnen, dass für Sie im nächsten Jahr die Welt mindestens so bunt bleibt! Bleiben Sie gesund!

die Redaktion

Uwe Kühnert, LASA Brandenburg GmbH

Alles Netzwerk oder was?

Erst Euphorie, dann Skepsis, schließlich realistischer Umgang mit Potenzialen und Grenzen von Instrumenten. Den Netzwerken ging es nicht anders. Noch in den 90er Jahren als Exotenthema belächelt, stiegen sie zur Jahrtausendwende zu einem vielversprechenden Instrument auf. Beschäftigungszuwachs, Regionalentwicklung, Innovation, es schien fast nichts zu geben, das sich mit Netzwerken nicht auf eine neue Stufe heben ließ.

Der Euphorie folgte die Ernüchterung. War wirklich all das mit Netzwerken umsetzbar? Wo liegt ihr ‚Mehrwert'?

Auch die Qualifizierungsnetzwerke stellten keine Ausnahme dar. Abseits der Modewelle sind sie aus Sicht der LASA ein hoch interessantes Mittel, um Impulse für regionale Humankapitalentwicklung zu geben. Um ihre Potenziale besser einschätzen zu können, hat die LASA 2002 die Brandenburger ‚Weiterbildungsnetzwerk-Landschaft' erstmalig untersucht. Die Nachfrage nach diesem Gutachten zeigte uns Ihr großes Interesse an einer Einschätzung dieses Instruments. Seither passierte viel in Bezug auf Netzwerkbildung, z. B. zu Themen wie Demografie, Arbeitsmarktreformen, wirtschaftliche Entwicklungschancen in Regionen und Branchen, zuletzt die Fokussierung der Brandenburger Förderpolitik auf Branchenkompetenzfelder und regionale Wirtschaftskerne.

Aus diesem Grund wird im Dezember die Nachfolgestudie zu Weiterbildungsnetzwerken bei uns erscheinen. Deutlich wird ein großer Schritt in Richtung Wirtschaftsnähe und vielfältige Anknüpfungspunkte zu Branchen, die aus Sicht des Landes Schwerpunkte zukünftiger Entwicklung sind. Ihre Potenziale noch mehr mit den Entwicklungschancen dieser Branchen zu verbinden, ist daher nahe liegend.

Bestellung

LASA-Studie Nr. 44 ‚Blickrichtung Wirtschaft', ISBN-Nr.: 978-3-929756-58-6, Preis: 9 Euro; Vorbestellung per E-Mail: office@lasa-brandenburg.de

Toleranz in Arbeitsmarktprogrammen

Informationsbroschüre des Bundesarbeitsministeriums

Toleranz ist kein Zustand, der sich von selbst einstellt. Die Broschüre ‚Förderung von Toleranz und interkultureller Kompetenz in arbeitsmarktlichen Programmen' zeigt Ansätze sowohl aus der Gemeinschaftsinitiative EQUAL als auch aus dem Bundesprogramm XENOS.

Infos

Die Broschüre steht als PDF-Datei im Internet des Bundesarbeitsministeriums zur Verfügung: http://tinyurl.com/ybjm5e

Im nächsten Heft

Titelthema:
Wind und Sonne – Beschäftigungseffekte der erneuerbaren Energien

Förderinformationen:
Das Gemeinschaftsprojekt ‚Innovationen brauchen Mut' der ZAB und der LASA Brandenburg GmbH – Projektbeschreibung

EU-Bulletin:
Das ‚Europäische Jahr der Chancengleichheit'

Prisma:
Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familienpflegeaufgaben, ein Tagungsbericht

Newsletter und PDF

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

Bestellung

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

Neu erschienen

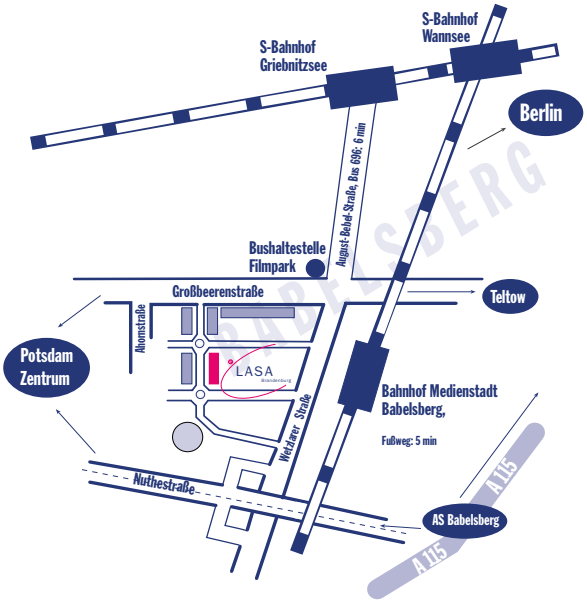
Praxishilfe Nr. 15

Unter dem Titel ‚Lotsendienste für Existenzgründer - das leisten und können sie!' veröffentlicht die LASA eine neue Praxishilfe, die das bewährte Förderinstrument zur Unterstützung der Existenzgründung beschreibt.

Schritt für Schritt werden die Betreuungsleistungen, die sich mit den Lotsendiensten verbinden, erklärt. Für Gründerinnen und Gründer, die einen so mutigen Schritt wagen und sich eine eigene Existenz aufbauen wollen, ist dieses Heft auf jeden Fall eine Hilfe. Die Leistungen der Lotsendienste sind für jedermann gedacht, ob arbeitslos oder noch in Beschäftigung, ob jung oder schon etwas älter. Hinter den Lotsendiensten stehen kompetente Beraterinnen und Berater, die Sie nutzen sollten.

Bestellung

LASA-Praxishilfe Nr. 15, erscheint Ende Dezember 2006, kostenlos; Vorbestellung per 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,
ISSN 1863–5849, Nummer 6/2006, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon:	(03 31) 60 02-3 28
Fax:	(03 31) 60 02-4 00
Internet:	www.lasa-brandenburg.de/brandakt
E-Mail:	brandaktuell@lasa-brandenburg.de
V.i.S.d.P.:	Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek
Projektleitung:	Erika Grotsch
Redaktion:	Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)
Gestaltung:	Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker, Petra Werner
Fotos/Grafiken:	LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Deutschland; VC-Team Landkreis Oder-Spree
Druck:	Druckerei Feller, Rheinstraße 15b, 14513 Teltow
Bestellung:	Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 18–23: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Matthias Veigel
Redaktionsschluss für Nr. 1/2007: 19. Januar 2007

BRANDaktuell wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert.

TOLERANTES BRANDENBURG

LAND BRANDENBURG

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!