

BRANDaktuell

**Fachkräfte:
Qualifizierung in KMU
- Schlüssel zur
Marktfähigkeit**

Seite 4 - 13

**Landesprogramm:
LASA-Arbeitsmarkt-
gespräche
informierten**

Seite 16

**Perspektiven:
der Weg zu mehr und
besseren Arbeitsplät-
zen in Europa**

Seite 20 - 21

**Arbeitsplätze:
erste Ergebnisse des
Forschungsprojektes
GNE**

Seite 26 - 27



Qualifizierung - der Antrieb für Entwicklung
in kleinen und mittleren Unternehmen

Titelthema

4 - 13

Landesstrategie zur Kompetenzentwicklung in Brandenburger KMU

Die Mikroskop Technik Rathenow GmbH

Qualifizierungsnetzwerke in Brandenburg -
zentriertes Potenzial mit dezentraler Wirkung

Kompetenzentwicklung ist Ausgangspunkt für Innovationen

Jobrotation: Neues Instrument mit Anlaufschwierigkeiten

'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' - neues Weiterbildungsrecht

INNOPUNKT-Projekt 'Fit for Future': Beautyfarm am See

Neue Regelungen bei der KMU-Qualifizierungs-Richtlinie

Förderinformationen

14 - 19

'FAIR' - ein BA-Modellprojekt beim Arbeitsamt Fürstenwalde

LASA-Arbeitsmarktgespräche im Zeichen der bundesdeutschen Reformpolitik

Wichtige Veränderungen bei der Programmumsetzung 2003

Betriebsnachfolge in KMU: Expertenworkshop

Föndernachrichten

EU-Bulletin

20 - 24

Perspektiven der Arbeitsgesellschaft - für eine neue Qualität

Verschmolzen: BBJ Potsdam auf BBJ Consult AG

Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die EU-Osterweiterung

Kompetenzen in KMU entwickeln - Fachkräftebedarf sichern

EU-Jahresbericht 2002 zur Beschäftigung in Europa

Lesezeichen

25

LASA-Dokumentation Nr. 13: Kommunale Beschäftigungsinitiativen

Handbuch: Steuerung der Arbeitsmarktpolitik

Prisma

26 - 29

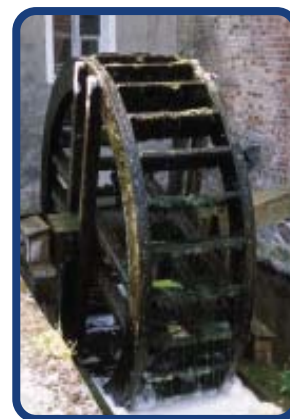
Gemeinsam nutzen, lokal gestalten - Forschungsprojekt

Modellversuch: Zertifikat für Weiterbildungsträger

Rechteck

29

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 3)



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

Liebe Leserinnen und liebe Leser, willkommen in unserem ersten Heft in diesem Jahr. Wie schon letztes Jahr angekündigt, haben wir etwas umgeräumt und uns an diesem Platz jetzt für ein Editorial entschieden. Einige der 'Möbelstücke' wurden entweder etwas verrückt oder ganz entrümpelt.

Lassen Sie sich also überraschen und teilen Sie uns Ihre Meinung über unsere neue 'Inneneinrichtung' mit (E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de). Danke!

Das Titelthema dieses Heftes beschäftigt sich mit Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen. Ach ja, werden Sie sagen, stimmt, denn mit 2003 begann auch das 'Jahr der beruflichen Bildung und Qualifizierung'. Doch dies war nicht der alleinige Grund. Von allen ArbeitnehmerInnen sind in Deutschland 70 Prozent im Mittelstand beschäftigt. Ihre berufliche Aus- und Weiterbildung ist deshalb zu einem entscheidenden Entwicklungsfaktor (das Wasser zum ...) für die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit (... Antrieb) von Unternehmen geworden. Übrigens eine nicht ganz neue Erkenntnis, wie das Zitat von Benjamin Franklin (1706-1790) zeigt: „Investition in Wissen bringt die höchsten Zinsen“.

Also Grund genug, um Sie über dieses Thema zu informieren. Und dies können wir jetzt etwas ausführlicher, weil nun auch immer etwas mehr Platz für das Titelthema sein wird. Beginnend vom Qualifizierungsbedarf in Brandenburg, über die Darstellung des Entwicklungsstandes von Qualifizierungsnetzwerken bis zu praktischen Beispielen, die davon erzählen, wie es gehen kann oder sollte, können Sie in diesem Titelthema lesen.

Also dann, viel Spaß beim Lesen!

die Redaktion

Beschäftigungsoffensive

‘Pro Mittelstand’ für kleine und mittlere Unternehmen

Der Mittelstand erwirtschaftet rund die Hälfte des Bruttoinlandsproduktes. In den kleinen und mittleren Betrieben sind mehr als 20 Millionen Menschen beschäftigt. Fast 1,3 Mio. Jugendliche - gut 80 Prozent - werden dort auch ausgebildet. Gründe genug für die Bundesregierung, eine Beschäftigungsoffensive für den Mittelstand zu initiieren.

1. Förderung von Existenzgründungen und Kleinstunternehmen
Dieser Punkt beinhaltet u. a.: die Minimalbesteuerung und einfachste Buchführungspflichten, die

len alle Förderprogramme zusammengefasst werden.

3. Masterplan zum Abbau der Bürokratie

Bürokratische Hemmnisse sollen abgebaut werden. Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften nennen bereits Vorschläge zu deren Beseitigung.

4. Förderung der Berufsausbildung

Die jetzigen und zukünftigen Ausbildungsberufe, vor allem im Dienstleistungssektor, sollen auch den Forderungen des Mittelstandes angepasst werden.

5. Innovationsinitiative Mittelstand

Diese soll Frühphasen- und Anschlussfinanzierung von jungen Technologieunternehmen sichern, eine bessere Vernetzung von kleineren Betrieben mit der Forschung fördern und den Technologietransfer im Handwerk verbessern.

6. Außenwirtschaftsoffensive

Jeder dritte Arbeitsplatz steht in Beziehung zur Exportwirtschaft Deutschlands. Mit verstärkten Außenhandelsaktivitäten von KMU wird ein ebenfalls enormes Beschäftigungspotenzial aktiviert.

Infos

Der genaue Wortlaut der Erklärung kann unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2003.htm heruntergeladen werden.



Kinderbetreuung Arbeit & Einnahmen?

Ja! Das beweist ein DIW-Gutachten. Es zeigt, dass durch den Ausbau von Kinderbetreuung neben den Kosten auch erhebliche Einnahme- und Einspareffekte in den öffentlichen Haushalten entstehen können. So sind erwerbswillige Mütter, wenn sie einer Erwerbstätigkeit nachgehen können, nicht mehr auf öffentlich finanzielle Hilfen angewiesen. Kindertageseinrichtungen, die mehr Personal beschäftigen, zahlen wiederum auch Steuer- und Sozialversicherungsabgaben u. v. m. Die Studie liefert dafür Beispiele und könnte damit auch einen Beitrag leisten, um Deutschland in Bezug auf Kinderbetreuung vom letzten Platz im europäischen Vergleich zu holen.

Infos

Die Studie finden Sie als pdf-Datei unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_1_2003.htm

“Wir wollen das erhebliche Beschäftigungspotenzial des Mittelstandes heben und setzen uns deshalb für klare, möglichst unbürokratisch zu handhabende Rahmenbedingungen ein.“
Bundeswirtschaftsminister
Wolfgang Clement

an die Kammern in den ersten vier Jahren. Die Förderung von Existenzgründungen für Arbeitslose soll auf alle Kleinstunternehmen ausgedehnt werden.

2. Sicherung der Finanzierung des Mittelstandes

Die Kreditanstalt für Wiederaufbau und die Deutsche Ausgleichsbank werden zu einer Mittelstandsbank vereint. Dort sol-

E-Learning

Halbzeit bei LERNET

E-Learning ist vor allem eine zeitsparende Möglichkeit der Qualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Elf Vorhaben fördert das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit seit 2001 innerhalb des Leitprojekts LERNET.

So stehen inzwischen für Betriebswirtschaft und Electronic Publishing bis hin zu Controlling viele Lernmodule zur Verfügung. Mit Akzeptanzstudien, Nutzerprofilen, didaktischen Konzepten und Entscheidungshilfen wurden wichtige Grundlagen geschaffen.

Der wichtigste Erfolgsfaktor von LERNET ist die Weiterentwicklung von gemeinsamen E-Learning-Standards, um Austausch, Aktualisierung, Anpassung,

Wiederverwendung und Einbindung von Lernmodulen in spezifische Lernumgebungen möglichst einfach zu gestalten. Jetzt stehen Vermarktung und Geschäftsmodelle im Mittelpunkt der Arbeit.

Infos

LERNETResearch, MMB Institut für Medien- und Kompetenzforschung Essen,
Tel.: (02 01) 7 20 27-0,
E-Mail: lernet@mmb-institut.de
Internet: www.lernet-info.de



Qualifizierung für Betriebe - ein Schwerpunkt des MASGF

Landesstrategie zur Kompetenzentwicklung in Brandenburger KMU

Wirtschaftsnahe Qualifizierung ist ein Brandenburger Markenzeichen. Brandenburger Arbeitsmarktpolitik war und ist auch Qualifizierungspolitik mit den Schwerpunkten berufliche Erstausbildung und Unterstützung der wirtschaftsnahen Qualifizierung, damit Brandenburger Betriebe mehr Arbeitnehmer beschäftigen können.

Die Programme des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) werden mit den Ressorts und der Arbeitsverwaltung eng abgestimmt und verzahnt. Gemeinsames Ziel ist es, Unternehmen und ArbeitnehmerInnen bedarfsgerechte Angebote zu unterbreiten. Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) muss auf zwei Problemlagen reagieren: Erstens, es wird in den kommenden Jahren mit aller Wahrscheinlichkeit einen Mangel an Fachkräften geben. Zweitens, die strategische Kompetenz in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) muss weiter gestärkt werden, damit die Betriebe am Markt bestehen bleiben. Eine öffentliche Förderung muss sich hierbei auf konkrete Hilfestellung in der Praxis der Betriebe richten. Es gilt, sich stärker als bisher auf vorhandene Wirtschaftspotenziale in den Regionen zu konzentrieren und diese systematisch auszubauen. Die kleinen und mittleren Unternehmen müssen davon überzeugt werden, wie wichtig Personal- und Organisationsentwicklung für sie sind. Gerade hier können Beschäftigungsreserven erschlossen werden, wie viele gute Beispiele zeigen.

Hilfe bei der Gewinnung von Fachkräften und Personalentwicklung

In Brandenburg wird die demografische Entwicklung in wenigen Jahren einen Rückgang insbesondere bei qualifizierten Arbeitskräften bewirken. Nach einer vom Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik im Jahr 2001 vorgelegten Prognose ist bis zum Jahr 2015 mit einem deutlichen Rückgang der Bevölkerung im arbeitsfähigen Alter zu rechnen. In der Altersgruppe der 16- bis unter 19-Jährigen zeichnet sich zwischen den Jahren 2004 und 2010 in einigen - meist im äußeren Entwicklungsraum gelegenen - Regionen sogar eine Halbierung der Bevölkerungszahl ab. Dieser prognostizierte Fachkräftemangel kann sich negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft auswirken und Arbeitsplätze gefährden. Insbesondere kleine und mittlere Unternehmen, die keine Fachkräfte aus anderen Regionen rekrutieren können, könnten in ihrer Existenz bedroht sein. Oft erkennen die UnternehmerIn-

nen das Fachkräfteproblem in seiner ganzen Tragweite heute noch nicht.

Das MASGF setzt ein Set von Instrumenten ein, um Kompetenzen in KMU zu entwickeln und den Fachkräftebedarf längerfristig zu sichern. Dazu gehören:

- > Förderprogramme zur Erstausbildung.
- > Die Richtlinie zur 'Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU'. Diese Richtlinie ist seit 2003 vereinfacht und wird zunehmend von kleinen Unternehmen für ihre Beschäftigten angenommen. Unternehmen können über diese Richtlinie einen Qualifizierungszuschuss von bis zu 3.000 Euro pro Beschäftigten erhalten.
- > Das MASGF bietet Markttransparenz in der beruflichen Weiterbildung durch ein landesweites Netz an regionalen Informations- und Beratungsstellen.
- > Über die Weiterbildungsdatenbank Brandenburg bei der LASA mit mehr als 12.000 Angeboten der beruflichen Weiterbildung können sich Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitslose informieren.
- > Das Förderprogramm INNOPUNKT ist ein neuer Weg für mehr Beschäftigung in Brandenburg. Die INNOPUNKT-Kampagnen tragen öffentlichkeitswirksam zur Kompetenzentwicklung von Unternehmen und zur Sicherung des mittelfristigen Fachkräftebedarfs bei. Ein wichtiges Element ist die Aktivierung von Zielgruppen - insbesondere Frauen und junge Fachkräfte - für den künftigen Fachkräftebedarf. In knapp zwei Jahren sind sechs INNOPUNKT-Kampagnen zu verschiedenen Themen angelaufen. Wir rechnen damit, dass über die INNOPUNKT-Kampagnen ca. 6.000 kleine und mittlere Betriebe sensibilisiert werden; mehr als 700 erhalten Unterstützung für konkrete Umstellungs- und Einstellungsaktivitäten; ca. 2.000 Arbeitsplätze könnten so gesichert bzw. neu geschaffen werden.

Systematische Entwicklung von Wissen und Kompetenz

Die strategische Kompetenzentwicklung in und für kleine und mittlere Unternehmen ist der Angelpunkt einer integrierten Arbeits- und Innovationsförderung. Dies

ist mehr als die Summe einzelner Qualifizierungs- und Ausbildungsprogramme. Notwendig sind Methoden der integrierten Kompetenz-, Organisations- und Unternehmensentwicklung. Sollen offensive Entwicklungen gefördert werden, sind Personal- und Organisationsentwicklung zu integrieren und die Trennung von individuellen Lernen von betrieblichen Entwicklungen aufzuheben.

Dieser Ansatz zur Kompetenzentwicklung in KMU ist das Gerüst für eine Arbeitsförder- und Innovationsoffensive in Brandenburg, die Weiterbildung, betriebliches Coaching sowie Personal- und Organisationsentwicklung als Teile eines Pakets versteht, das Beschäftigungspotenziale mittelfristig freisetzt. 2002 gründete sich der ressortübergreifende Arbeitskreis 'Wissen und Kompetenz in KMU im Land Brandenburg' unter Federführung des Ministeriums für Wirtschaft (MW) und des MASGF. Aufbauend auf einer gleichnamigen Studie, die im Auftrag des MW erstellt wurde, möchte der Arbeitskreis die Angebote der Landesregierung, die auf Humanressourcen gerichtet sind, abgestimmt auf Kompetenzentwicklung ausrichten. Dazu leistet die Richtlinie 'Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU' des MASGF ihren Beitrag (s. Interview mit Michael Zaske auf Seite 13, die Red.).

Das MASGF bietet viele Ansatzpunkte, von denen Unternehmen in Brandenburg bei der Personal- und Organisationsentwicklung profitieren können und die ihnen helfen, den Fachkräftebedarf zu sichern. Ich würde mich freuen, wenn die Angebote des MASGF, der Landesregierung insgesamt sowie der Arbeitsämter erfolgreich genutzt werden.

Michael Ranft, MASGF

Infos

- 'Richtlinie zur Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU': LASA Brandenburg GmbH, T.: (03 31) 60 02-2 00, Internet: www.lasa-brandenburg.de
- Weiterbildungsdatenbank Brandenburg bei der LASA Brandenburg GmbH, Internet: www.wdb-brandenburg.de
- INNOPUNKT: Die Broschüre 'Das INNOPUNKT-Programm - neuer Weg für mehr Beschäftigung in Brandenburg' informiert über bisher angelaufene Kampagnen. Die Broschüre und weitere Informationen bekommen Sie über die LASA Brandenburg GmbH, Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Internet: www.innopunkt.de oder www.lasa-brandenburg.de

„Es ist schwierig geworden, gute Fachkräfte zu finden“

Fachkräfte sind das wichtigste Kapital der Mikroskop Technik Rathenow GmbH

12 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ein Umsatz von 1,13 Millionen Euro im Jahr 2002, internationale Kunden, vor allem aus Asien, mit denen das Unternehmen rund 25 Prozent seines Umsatzes macht, und Zulieferbetriebe unter anderem aus Bulgarien. Von einer mangelnden internationalen Ausrichtung, die bei vielen Brandenburger Unternehmen beklagt wird, ist bei der Mikroskop Technik Rathenow GmbH nichts zu spüren.

Die Produkte bestehen im Wettbewerb, „wegen ihrer hohen Qualität“, sagt Ralf-Peter Lautenschläger. Zusammen mit seiner Frau Carla gründete er 1995 die Mikroskop Technik Rathenow GmbH. Die

gibt es immer einen Markt, auch wenn die Geräte doppelt so teuer sind“, sagt der Firmenchef. So kommt es, dass die Mikroskop Technik Rathenow auch nach China liefert, dem Land der Billigpro-



Bei der Montage und Justage der Mikroskope ist absolute Präzision gefordert

Gründung war dem Umstand geschuldet, dass die Askania-Werke Rathenow GmbH & Co. KG, bei denen beide zuvor gearbeitet hatten, in Liquidation gingen. Die Askania-Werke waren wiederum eine Ausgründung aus den Rathenower Optischen Werken (ROW), auch hier waren die Lautenschlägers - und die meisten ihrer Mitarbeiter - schon beschäftigt. „Wir alle haben hoch spezialisierte Qualifikationen“, sagt Lautenschläger. Und die sind das Kapital des Unternehmens. Die Mikroskop Technik Rathenow GmbH produziert hochwertige Stereomikroskope, vor allem für die Qualitätskontrolle in der industriellen Produktion. Als kleines Unternehmen kann die GmbH einem Preiskampf mit Billiganbietern aus Asien oder Südamerika nicht standhalten. „Wir bieten eine hohe Qualität und Präzision. Hierfür

duktion par excellence. Zwar werde die Technik kopiert, „doch was nicht kopiert werden kann, ist das Wissen der Monteur, die die Geräte zusammensetzen und justieren. Und das bestimmt wesentlich die Präzision“, erzählt er.

Lautenschläger hat in Jena Feinwerktechnik/Technologie studiert, ebenso ein leitender Mitarbeiter im Betrieb. In Rathenow ging man damals in die Optik. „So wie man in Premnitz in die Chemie ging“, lacht er. In Rathenow lebten seinerzeit 32.000 Einwohner, die Rathenower Optischen Werke hatten 4.800 Beschäftigte. Als die Lautenschlägers 1995 ihr Unternehmen gründeten, konnten sie auf hoch qualifizierte Fachkräfte zurückgreifen - Carla Lautenschläger selbst ist studierte Ökonomin. Doch diese Zeiten sind vorbei. „Es ist schwierig geworden, geeignete Fachkräfte zu bekommen“,

sagt Lautenschläger. Mitte 2002 ist der erste Mitarbeiter der Mikroskop Technik Rathenow in Rente gegangen. Ein halbes Jahr hat es gedauert, bis ein neuer Mitarbeiter, ein Uhrmacher, gefunden wurde. Irgendwann wird der Nächste in Rente gehen. „Das geht dann Schlag auf Schlag“, weiß Lautenschläger.

Die guten Absolventen werden von großen Unternehmen genommen

Um Nachwuchs zu finden, arbeitet der Unternehmer mit der Fachhochschule in Brandenburg zusammen, vergibt Themen für Diplomarbeiten und beschäftigt PraktikantInnen. „Doch die guten Studenten der physikalischen Studiengänge werden von großen Unternehmen in den alten Bundesländern genommen“, ist seine Erfahrung. In Bayern oder Baden-Württemberg würden höhere Löhne bezahlt als in Brandenburg. Klappt der Zug von Osten nach Westen bei höher Qualifizierten auf der Suche nach Lohn und etwas mehr als Brot, so lockt der umgekehrte Weg nach Lautenschlägers Erfahrungen nicht so stark. Er erzählt, dass ein Fotokameraproduzent im Westen mehrere hundert Leute entließ. „Aber versuchen Sie einmal, davon jemanden hierher zu bekommen. Für die liegt Rathenow noch hinter dem Schlagbaum.“

Was fehlt, sei ein großes Unternehmen in Rathenow, das ausbildet, meint jedenfalls Lautenschläger. Für sein kleines Unternehmen seien die Kosten und der Aufwand zu groß. Vielleicht würde er dennoch ausbilden, wenn er denn sicher wäre, eine Fachkraft zu gewinnen. „Aber die Wahrscheinlichkeit, dass der Auszubildende, wenn er ausgelernt hat, bei uns bleibt, ist sehr gering“, glaubt er. Er selbst hatte zunächst Werkzeugmacher gelernt, bevor er sein Studium begann.

So hatte Lautenschläger lange über sein Vertriebsnetz in Asien, über hohe Einfuhrzölle in Russland, über seine Zusammenarbeit mit Zulieferbetrieben in Bulgarien und über seine Mikroskope erzählt. Es scheint, dass sich das kleine Unternehmen gegen die Konkurrenz auf dem Weltmarkt behauptet. Für einen möglicherweise drohenden Fachkräftemangel indes fehlt noch eine Lösung. Bisher hat es immer noch geklappt. Mit dem neuen Mitarbeiter, dem Uhrmacher, ist Lautenschläger zufrieden. „Wir brauchen Mitarbeiter mit soliden mechanischen Grundkenntnissen. Die Fachspezifik bringen wir ihnen bei.“ (jac)

Qualifizierungsnetzwerke in Brandenburg - zentriertes Potenzial

Oder: Gelingt es einer Tagung, den Abstand zwischen Theorie und Praxis zu verkürzen?

Da konnte man ganz deutlich den an Basiserfahrungen reichen Politiker heraushören, als Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske zum Auftakt der Veranstaltung den Begriff 'Beutegemeinschaft' prägte. Doch dieses Motiv sollte nur ein Impuls sein. Das unterstrich er mit der Forderung: „Netzwerke müssen mehr sein als Beutegemeinschaften zur Akquise von Fördermitteln!“ Gerade in Zeiten knapper Kassen ist die Bündelung von Potenzialen ein Gebot der Stunde. Das beinhaltet nicht nur Bildung von Netzwerken, sondern auch die Stärkung der Kooperation der Netzwerke untereinander. Und wie steht es damit in Brandenburg?



Dr. Swen
Hildebrandt,
Referent im
Ministerium für
Arbeit, Soziales,
Gesundheit und
Frauen des Landes
Brandenburg

• Was macht eine erfolgreiche Arbeit in Netzwerken aus?

Im Mittelpunkt müssen die gemeinsamen Ziele der Netzwerkteilnehmer stehen. Das kann die Erschließung neuer Märkte in Osteuropa durch Unternehmen genauso wie die Steigerung der Lernbereitschaft bildungsferner Gruppen in der Region sein. Dann muss es gelingen, Konkurrenz und Zusammenarbeit miteinander zu vereinbaren und Vertrauen zu schaffen. Das gilt nicht nur für Betriebe, sondern auch für Bildungsträger. Erfolgreiche Netzwerkarbeit setzt nicht zuletzt sorgfältige Planung, die richtigen Arbeitsformen und ein kompetentes Netzwerkmanagement voraus. Im Endeffekt muss für alle Beteiligten eine 'win-win-Situation' entstehen.

• Wie unterstützt das Arbeitsministerium Qualifizierungsnetzwerke?

Ich will dies an drei Instrumenten des Arbeitsministeriums für die wirtschaftsnahe Qualifizierung verdeutlichen: Mit der Richtlinie zur Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU fördern wir nunmehr auch das Projekt- und Netzwerkmanagement bei Kooperationen von Unternehmen oder Beschäftigtenvertretungen im Weiterbildungsverbund. Zweitens ist die Weiterentwicklung regionaler Kooperationen zu Netzwerken eine immer wichtigere Aufgabe der Informations- und Beratungsstellen für berufliche Weiterbildung bei der LASA. Und schließlich ist Netzworkebildung Bestandteil aller INNOPUNKT-Kampagnen. Bei 'Qualifizierung nach Maß in Brandenburg' stehen die Netzwerkiniziativen im Zentrum der Förderung.

• Danke!

Nein, eine weihnachtliche Verklärung zeigte sich noch nicht auf den Gesichtern der knapp 100 Tagungsteilnehmerinnen und -teilnehmern, die sich gut eine Woche vor besagtem Fest im Inselhotel auf Hermannswerder bei Potsdam trafen. Eher gespannt verfolgten viele, nach dem Auftaktreferat von Minister Baaske, das Referat von Prof. Dr. Christine Zeuner von der Universität Flensburg. Was sind Qualifikationsnetzwerke? Was sollen sie, was müssen sie können? Was können sie nicht? Welche Modelle gibt es? Welche Anforderungen gibt es? Wie kann Kontinuität erreicht werden? Fragen, deren Antworten von der Referentin wissenschaftlich und theoretisch beantwortet und an Praxisbeispielen aus Norddeutschland veranschaulicht wurden.

Was denken da Praktiker wie die Vertreterinnen und Vertreter von über 35 anwesenden Netzwerken, wenn ihnen ihre tägliche Netzwerkarbeit so theoretisch und wissenschaftlich nahe gebracht wird? Die Reaktionen einiger Teilnehmerinnen und Teilnehmer in den Pausengesprächen ergaben folgendes Bild. Nur wenige arbeiten bereits in einem Netzwerk. Einige besaßen zwar schon Erfahrungen, aber die meisten nahmen an der Tagung teil, weil in ihrem Kreis die Vorbereitungen zum Aufbau von Bildungsnetzwerken verschiedenster Art bereits in Planung bzw. in Arbeit sind. Insofern vermittelte der Vortrag und die norddeutschen Erfahrungen von Prof. Dr. Zeuner wichtiges Rüstzeug für diese Vorhaben, um vielleicht Umwege zu vermeiden.

Vom Allgemeinen zum Konkreten

So hätte die Überschrift des Vortrages von Dr. Karsten Schuldt vom Progress Institut für Wirtschaftsforschung (PIW) Teltow lauten können. Er unternahm eine Bestandsaufnahme und beschrieb anhand von wissenschaftlichen Befragungen eine Typologie von Qualifizierungsnetzwerken im Land Brandenburg. Die nachfolgenden Kernaussagen seines Vortrages bestätigten die Pausengespräche: Die Brandenburger 'Netzwerkarbeiter' sind erst auf dem Weg zur idealtypischen 'Qualifizierungsnetzwerkarbeit'! War-

um? Alles eine Frage der Definition. Und die muss sehr wichtig sein, denn fast jedem Vortrag wurde eine Erklärung des Begriffs 'Bildungsnetzwerk' vorangestellt.

Was kennzeichnet die Brandenburger Qualifizierungsnetzwerke?

Die Arbeitsdefinition des PIW (s. Kästen unten und rechts) war Grundlage für eine Analyse der Befragung Brandenburger Qualifizierungsnetzwerke durch das Institut, die von der LASA in Auftrag gegeben wurde.

Dazu wurden u. a. 150 Bildungsanbieter in Brandenburg befragt. Insgesamt konnten zunächst 85 Netzwerke identifiziert werden, von denen aber nach der PIW-Definition 33 ausgeschlossen werden mussten. Es verfolgten also 52 Akteurskonstellationen netzwerkartige Ansätze. Davon erfüllen 21 im hohen Maße die Kriterien der PIW-Definition.

Merkmale der Brandenburger Netzwerklandschaft - eine Auswahl

Unter anderem charakterisierte Schuldt die Situation der Brandenburger Netzwerklandschaft mit folgenden Befragungsergebnissen.

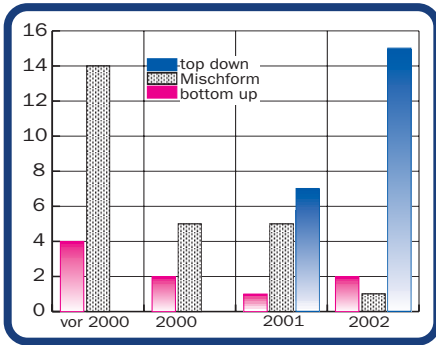
Die regionale Verteilung der Netzwerke ist sehr unterschiedlich. Vor allem die

Merkmale von Qualifizierungsnetzwerken

1. Bearbeitung komplexer und/oder spezifischer Probleme des Erstausbildungs- und/oder des Weiterbildungssystems
2. Vorhandensein eines Steuermechanismus
3. Interaktion und Dialog der Netzwerkakteure
4. Prinzip der Freiwilligkeit bei der Mitarbeit im Netzwerk
5. Verschiedenartigkeit der Akteure - vertikal und horizontal
6. Identitätsbildung nach innen und nach außen
7. Gemeinsame Aufgaben und Ziele

Quelle: PIW

mit dezentraler Wirkung



Start der Netzwerke (absolute Verteilung)
Quelle: PIW

Prignitz mit nur zwei Netzwerken ist auf diesem Gebiet noch ein Niemandland.

Auch die Interaktionsdichte ist noch zu gering, um vielschichtige Akteursgeflechte zum gegenseitigen Vorteil zu bilden. Diese gibt es nur in wenigen Fällen. Häufig dominieren noch die bilateralen Kontakte. Die Gründe, so Schuldt, liegen u. a. auch in der niedrigen Bestandszeit der Organisationen. Interessant ist die Entwicklung der sog. 'bottom up' und der programmintiierten, sog. 'top down' Qualifizierungsnetzwerke in diesem Zeitraum (s. Grafik oben). Letztere etablierten sich im Land Brandenburg, wohl auch durch die veränderten Förderansätze des Landes und der EU.

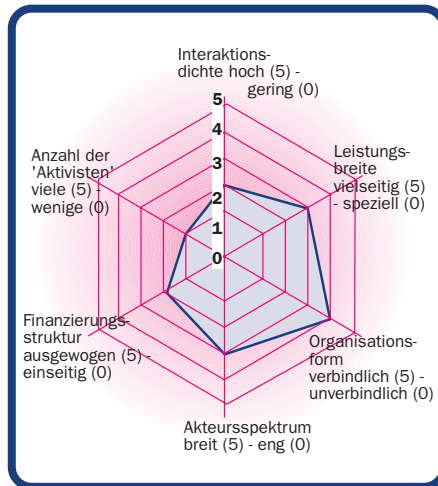
Das Wort 'Beutegemeinschaft' kommt wieder ins Gespräch, als er die Identitätsbildung 'nach innen' darstellte. Diesen Prozess hätten erst etwa die Hälfte und in der Mehrzahl 'bottom-up-Netzwerke' und Mischformen abgeschlossen. Weniger jene, die sich 'nur' mit dem Ziel, gemeinsam Förderprogramme zu nutzen, konstituierten. Für die Identitätsbildung nach innen ist es jedoch wichtig, dass die Partner sich auf gemeinsame Ziele einigen, ohne dass dies zur vollkommenen Interessenkongruenz führen muss. Das unterstrichen vor allem auch die nachfolgenden Redner mit Beispielen aus den verschiedensten Netzwerken.

„Unterstütze was dich trägt“, so formulierte z. B. Anja Smettan-Öztürk von der SSI am Alex GbR das Motiv ihrer Mitarbeit in einem Qualifizierungsnetzwerk. Oder Dr. Reinhard Stransfeld von VDI/VDE - Technologiezentrum Informationstechnik GmbH in Teltow, der feststellte, dass Netzwerke als Perspektive zu betrachten sind und die Überwindung von Unternehmeregismen fordern.

Von außen, also in der Region, würden

Netzwerke wohl kaum wahrgenommen werden, was Schuldt mit dem begrenzten regionalen Aktionskreis begründet. Ein Manko, das spätestens dann behoben sein muss, wenn es darum geht, nicht öffentliche Finanzierungsmittel zu akquirieren. Die Hälfte der Netzwerke sind zurzeit noch sehr stark von einer öffentlichen Finanzierung abhängig. Dass das nicht so bleiben kann und wird ist jedem im Tagungsraum klar. Ziel eines jeden Netzwerk-Managements muss es deshalb sein, ein sich selbsttragendes Finanzierungssystem aufzubauen.

Allerdings wurde der Punkt 'Nachhaltigkeit' in der Diskussion von Dr. Helfried Faschingbauer, Geschäftsführer des Arbeitsmarktservices der Steiermark aus



Vorläufiges Netzwerk-Fazit im Überblick
Quelle: PIW

Österreich, infrage gestellt. Er erinnerte daran, dass Netzwerke einem Zweck dienen sollen. Warum sollen sie dann weiterarbeiten? Neue Betätigungsfelder gäbe es genug, so Faschingbauer.

Das vorläufige Netzwerk-Fazit ist in der obigen Grafik zusammengefasst. Danach wird deutlich, dass es im Land Brandenburg schon einige Konstellationen gibt, die bereits Netzwerkcharakter tragen, der durch die Parameter in der Grafik gekennzeichnet ist.

Kein Abstand zwischen Theorie und Praxis

Sehr deutlich war das Bemühen der Referenten aus den Netzwerken zu spüren, ihre Ergebnisse an den theoretischen Standards zu messen und die praktische Verwirklichung der Theorie mit Beispielen aus ihrer Arbeit zu illustrieren. Und,

Was ist ein Qualifizierungsnetzwerk?

Versuch einer Definition

„Qualifizierungsnetzwerke sind ein(e) intermediäre(r) und hybride(r) Organisationsform bzw. Steuerungsmechanismus von Aktivitäten, die auf gemeinsame Ziele und Aufgaben gerichtet sind - im Fall von Qualifizierungsnetzwerken werden komplexe oder spezifische Probleme des Erstausbildungs- und/oder des Weiterbildungssystems bearbeitet. Die auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basierende Konfiguration von Beteiligten schließt in der Regel Akteure unterschiedlicher Ebenen ein ... Diese Beziehungen sind durch lose Kopplungen und relative Autonomie, nicht jedoch durch Gleichheit charakterisiert. Da die Akteure im Netzwerk über Repräsentanten agieren, bildet Vertrauen und aktiver Dialog eine maßgebliche konstituierende Größe für den Zusammenhalt ... Die Interaktion ... weisen unterschiedliche Dichten auf ... Die thematische Ausrichtung der Netzwerke bestimmt über deren akteursbezogene Grenzen ...

Hinsichtlich ihrer Genese ist zwischen eigeninitiierten und programmintiierten Qualifizierungsnetzwerken sowie bestimmten Mischformen dieser beiden Entwicklungswege zu unterscheiden. Schließlich kann - unter Berücksichtigung einer prozessorientierten Analyse - zwischen Vernetzung und Netzwerken unterschieden werden, wobei letztere Organisationsform insbesondere durch eine dichtere, fortgeschrittenere Form der Interaktion ... charakterisiert ist.“

Quelle: PIW

in Bezug auf die Pausengespräche, blieb dies auch nicht ohne Wirkung auf die Teilnehmerinnen und Teilnehmer.

Der Prozess der Netzwerkbildung im Land Brandenburg wurde erfolgreich in Gang gesetzt. Bis zur von der Politik geforderten Vernetzung der Netzwerke wird es jedoch noch etwas Zeit brauchen. Die Tagung bot für Kontakte schon genügend Gelegenheit und konnte somit vielleicht auch schon die notwendigen Synergieeffekte erzeugen. (kr)

Infos

BRANDaktuell wird Sie über den Zeitpunkt der Veröffentlichung der Studie informieren.

Kompetenzentwicklung ist Ausgangspunkt für Innovationen

Aber althergebrachte Weiterbildungsformen verlieren in Innovationsprozessen ihre Wirkung

In den letzten Jahren ist der Druck zur Veränderung in weiten Bereichen der Wirtschaft gestiegen: Ausgelöst durch neue Technologien, die zur Anwendung drängen, und eine steigende Nachfrage nach Systemleistungen, die komplexe Kundenprobleme lösen, stehen gewachsene Funktionsaufteilungen zur Disposition. Klassische Fach- und Branchengrenzen weichen auf, neue Wertschöpfungsarchitekturen formieren sich und Wettbewerbsfelder werden völlig neu definiert.

Daraus resultiert ein hohes Maß an Verunsicherung über die Strukturen von morgen und die Frage, wie man sich mit neuen Verfahren, Produkten und Dienstleistungen in diesem dynamischen Umfeld einen Platz sichern kann.

Ohne Kompetenz keine Innovation!

Innovationen werden zum Schlüssel, und es fehlt nicht an Versuchen, den Problemen bei der Bewältigung von Veränderungsprozessen beizukommen. Kongresse, Seminare und Schulungen über Innovationen haben hierzulande einen fast schon inflationären Charakter. Auch mit Förderprogrammen, runden Tischen und Bündnissen aller gesellschaftlichen Gruppierungen hofft man, ohne Aufgabe gewohnter Privilegien und langgepflegter Harmonieillusionen, innovatorische Sprünge zu schaffen.

Ehrlich analysiert haben derart über die Schulbank vermittelte oder gar konsensual geplante Strategien und Konzepte bislang allerdings kaum zu den erhofften Patentlösungen geführt. Warum diese Ansätze vielfach nicht funktionieren (können), wird verständlich, wenn man sich einmal die eklatante Diskrepanz zwischen der positiven Einordnung des Innovationsbegriffs in Wirtschaft, Politik und Verbänden und der tatsächlichen Praxis von Innovationsprozessen vor Augen führt: Während Politiker, Funktionäre und Manager in Sonntagsreden Innovationen gern mit blumigen Worten als Heilslehre für die Erhaltung von Wohlstand und Wettbewerbsfähigkeit darstellen, merkt man bei der konkreten Umsetzung doch recht schnell, dass Innovationen bestehende Strukturen und Prozesse infrage stellen, dass der Verlust liebgewordener Privilegien droht, dass Bereiche aufgegeben werden müssen, die man beherrscht.

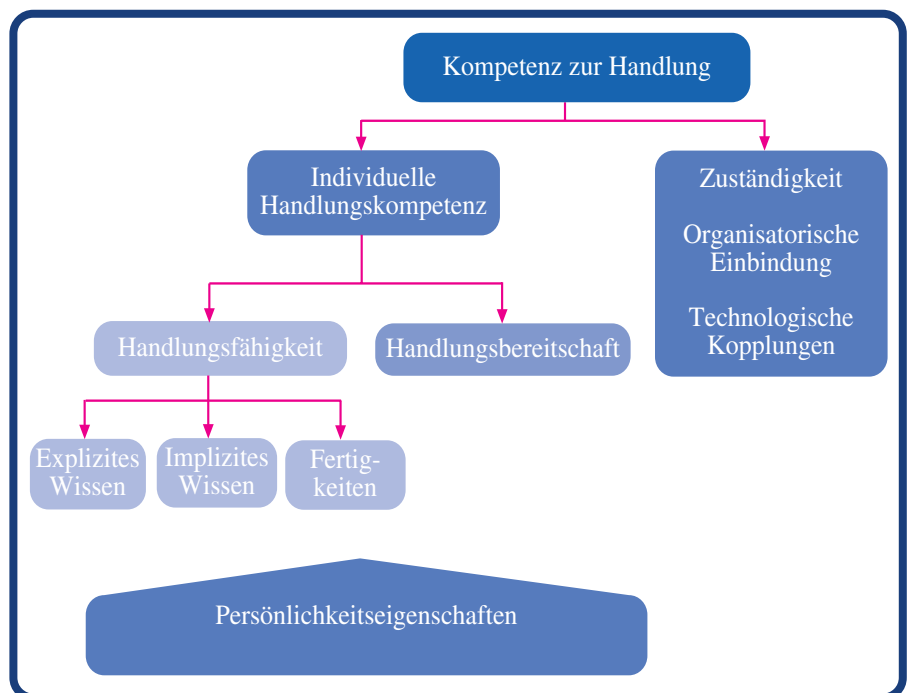
Veränderungen verunsichern - das hemmt neue Entwicklungen

Innovieren bedeutet in aller Regel einen schmerzhaften Prozess auf sich zu nehmen, der mit hohem persönlichen Risiko- und Konfliktpotenzial verbunden ist. Das setzt beim Innovator nicht nur eine gehörige Portion Mut und Selbstvertrauen voraus, sondern erfordert vor allem

auch Kompetenzpotenziale, die in völlig neuen Feldern entfaltet werden können.

Nimmt man diese Zusammenhänge ernst, ist der Aufbau von Kompetenzen integraler Bestandteil eines offensiven, potenzialorientierten Innovationsmanagements. Dies gilt im Übrigen nicht allein mit Blick auf die eigentlichen Inno-

und angereizt durch Diskussionen um das lebenslange Lernen entsteht dabei der Eindruck, als könnten die notwendigen Fähigkeiten durch die Vermittlung des richtigen Wissens abgedeckt werden. Mit der Studie 'Weiterbildung: Ein Mythos zerbricht' wurde aber bereits 1999 darauf hingewiesen, dass dieser Glaube an die



Elemente der Kompetenz zur Handlung

voren selbst, sondern natürlich auch für alle diejenigen Personen, die von den Auswirkungen tiefgreifender Veränderungen betroffen sind. Erst Kompetenz schafft die Voraussetzungen zur Innovation. Neben einer limitierenden Funktion kommt der Kompetenz damit auch eine initiierende Funktion zu.

Kompetenzentwicklung: Mehr als Weiterbildung

Das ist die Ausgangssituation aus Sicht der Innovationsforschung. In dieser Situation wird Weiterbildung als ein, wenn nicht gar das entscheidende Instrument gehandelt, um

- > Entwicklungsprobleme zu lösen,
 - > Kompetenzdefizite abzubauen,
 - > Potenziale zur Innovation aufzubauen.
- Unter dem Label der Wissensgesellschaft

Wirksamkeit einer auf Wissensvermittlung konzentrierten Weiterbildung hohe Erwartungen schürt, die der Realität einer innovierenden Gesellschaft nicht standhalten.

Bei genauerer Betrachtung ist die Entwicklung der individuellen Handlungsfähigkeit schon in Routinebereichen kein einfaches Syntheseproblem, in dem Kompetenzen durch Wissensvermittlung beliebig auf- bzw. umgebaut werden können. Vergleicht man etwa die Handlungsergebnisse von zwei Personen, die identische Formalqualifikationen aufweisen oder den gleichen Kurs besucht haben, zeigen sich in der Regel deutliche Unterschiede, die offensichtlich nicht im vermittelten Wissensstand begründet liegen. Individuelle Handlungsfähigkeit wird natürlich durch explizites Wissen stark be-

einflusst, hinzu treten jedoch ganz wesentlich Erfahrungen - also implizites Wissen - sowie Fertigkeiten, die auf spezifische Anwendungskontexte zu beziehen sind. Und jeder Praktiker kennt zudem die hohe Bedeutung der Motivation, welche in Verbindung mit Persönlichkeitsfaktoren die Handlungsbereitschaft von Individuen bestimmen. Last but not least können Mitarbeiter nicht kompetent handeln, wenn sie in ihrem Arbeitssystemzusammenhang nicht über einschlägige Zuständigkeiten verfügen oder notwendige Infrastrukturelemente bspw. in Form von technischer Ausstattung nicht vorhanden sind.

Fasst man diese verschiedenen Merkmale zusammen, basiert die Kompetenz zur Handlung auf individueller Ebene auf einem Zusammenspiel der

- > Handlungsfähigkeit als kognitive Basis,
- > Handlungsbereitschaft als motivationale Basis und
- > Zuständigkeit als organisatorisch-technologische Einbindung in den Unternehmenskontext (vgl. Grafik).

Weiterbildung, die diese Grundzusammenhänge ignoriert, kann selbst in Routinebereichen nur partiell zur Kompetenzentwicklung beitragen.

Treffsicherheit nimmt mit steigendem Innovationsgrad ab

In Nichtroutinebereichen kommen weitere Probleme hinzu. Konventionelle Weiterbildung setzt Vorerfahrungen als Basis der Curricularentwicklung voraus, die in entwicklungs-offenen Innovationsprozessen oft noch gar nicht vorliegen, sondern erst im Prozessverlauf aufgebaut werden. Die inhaltliche Treffsicherheit von Weiterbildungsmaßnahmen nimmt dadurch mit zunehmendem Innovationsgrad zwangsläufig ab. Daran haben auch ausgefeilte Früherkennungssysteme oder die Ansteuerung vermeintlicher Schlüsselqualifikationen bislang wenig ändern können. Bis in dynamischen Entwicklungsprozessen Weiterbildungsangebote entwickelt sind, stimmen die Anforderungen damit schon nicht mehr überein.

Insgesamt ist festzustellen, dass Regulationsmechanismen von gesellschaftlichen Bildungsbedürfnissen durch übergeordnete Instanzen und Kommissionen, wie sie sich in Routinebereichen zur Qualitätssicherung bewährt haben, in Innovationsprozessen stark an nachweisbarer Wirksamkeit verlieren. Dass diese Diagnose oft als genereller Angriff auf das

(Weiter-)Bildungssystem missverstanden bzw. angesichts gegenläufiger Interessen durchaus auch bewusst fehlinterpretiert wird, hat oft in eine Pattsituation geführt.

Trotz vielversprechender Ansätze aus Modellprojekten wird die Entwicklung neuer Formen des Erfahrungsaufbaus, die Verzahnung von Lernen und Arbeiten oder auch die professionelle Unterstützung selbst organisierter Entwicklungsprozesse dadurch bis heute nicht mit dem Nachdruck vorangetrieben, der notwendig wäre, um die Innovationschwäche in Deutschland wirkungsvoll anzugehen.

Innovationen erfordern eine neue Lernkultur

Daran wird sich vermutlich erst dann etwas ändern, wenn sich die breite Masse der Betriebe des originären Wettbewerbscharakters von kompetenten Fach- und Führungskräften besinnt. Gerade in den Betrieben wird man sich intensiver mit der Problematik innovationsorientierter Lernkulturen und damit verbundener Formen von Kompetenzentwicklung auseinandersetzen müssen, die

- > die Arbeitstätigkeit als Kompetenzquelle nicht zufällig akzeptieren oder sogar im Zuge von Rationalisierungs- und Fusionseuphorien ignorieren, sondern als Gestaltungsaufgabe aktivieren,
- > die Lernintensität des sozialen Umfeldes akzeptieren und im Sinne der Potenzialorientierung aufgreifen,
- > aber auch die Ermutigung derjenigen beinhalten, die mit hohem Risiko- und Konfliktpotenzial innovatorische Handlungsansätze entwickeln.

Derartige Lernkulturen laufen nach unseren Erfahrungen jedoch ins Leere, wenn zwei Missverständnisse nicht aufgebrochen werden:

- > Personalentwicklung findet oftmals losgelöst vom Systemzusammenhang statt, d. h. entkoppelt von den angestrebten bzw. mit der Kompetenz machbaren organisatorischen, technischen oder marktlichen Entwicklungen. Die Verwertbarkeit der individuellen Kompetenz resultiert aber erst aus der Integrierbarkeit in den arbeitsteiligen Zusammenhang nicht nur mit dem Sozialsystem, sondern auch mit dem technischen System und der Arbeitsorganisation.
- > Die Kompetenz von Organisationen oder Betrieben, eben die Systemkompetenz, wird häufig als einfaches Ag-

gregat individueller Kompetenzen gedacht. Die vorliegenden Erfahrungen machen aber deutlich, dass die Systemkompetenz einer Organisation oder eines Unternehmens auf dem Zusammenspiel von Personal, Technostrukturen und ihrer Einbindung über formelle sowie informelle organisatorische Regelungen in den Betriebskontext und das Unternehmensumfeld basiert.

Erst die Verzahnung der individuellen Kompetenzentwicklung mit der jeweiligen Systementwicklung führt also zu Systemtransformationen und damit zu Innovationen. Dadurch rücken offensive Investments der Betriebe in die Integration von Personal- und Organisationsentwicklung in das Zentrum des Interesses. Hierfür gilt es geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen, wenn man nicht nur statische Verhältnisse optimieren, sondern auch dynamische Umbrüche bewältigen will.

Marcus Kottmann, Forschungszentrum für Personalentwicklung (FPE) im Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum

Infos

Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft - Forschungszentrum für Personalentwicklung, 44780 Bochum;
Tel.: (02 34) 3 22 78 94,
Fax: (02 34) 3 21 41 98,
E-Mail: fpe@ruhr-uni-bochum.de,
Internet: www.ruhr-uni-bochum/fpe

Literatur

- Institut für angewandte Innovationsforschung (Hrsg.): Jahresbericht 2001 - Kompetenz und Innovation, Berichte aus der angewandten Innovationsforschung No 199 (Internet: www.iai-bochum.de)
- Sauer, J.; Kriegesmann, B.: Innovation: Von der Weiterbildung zur Lernkultur - In memoriam Professor Dr. Erich Staudt, in: QUEM BULLETIN, Heft 5/2002, S. 1-4 (Internet: www.abwf.de/main/bulletin/frame_html)
- Staudt, E. u. a.: Kompetenzentwicklung und Innovation. Die Rolle der Kompetenz bei Organisations-, Unternehmens- und Regionalentwicklung, in: edition QUEM, Band 14, Waxmann Verlag Münster et al. 2002 (Internet: www.abwf.de/main/publik/20_waxm/frame_html)
- Staudt, E.; Kottmann, M.: Personalentwicklung auf neuen Wegen, in: PERSONAL - Zeitschrift für Human Resource Management, Heft 12/2002, S. 40-43 (Teil I) und Heft 1/2003, S. 38-42 (Teil II).

Jobrotation: Neues Instrument mit Anlaufschwierigkeiten

„Gute Beispiele sind die beste Marketingstrategie“

Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen zu bewerkstelligen und Arbeitslose in Betriebe zu integrieren, diese zwei Fliegen können gleichzeitig mit der Klappe Jobrotation geschlagen werden. In Modellprojekten, die die EU und einige Bundesländer finanzierten, wurden in den vergangenen Jahren viele Erfahrungen gesammelt. Mit dem Job-AQTIV-Gesetz kam vor fast einem Jahr die Regelförderung der Arbeitsämter. Doch die Förderzahlen sind noch niedrig. Uwe Kühnert, LASA Brandenburg GmbH, sprach mit Anke Gatzke vom Bundesverband JobRotation e. V. über die Gründe und über die Entwicklungschancen.

- Qualifizierung ist für kleinere Unternehmen ein wichtiger Faktor im Wettbewerb. Nicht immer, aber oft könnte Jobrotation eine Lösung sein. Wie steht es um die Akzeptanz des Instrumentes?

Trotz guter Beispiele ist die Bereitschaft kleinerer Unternehmen, Jobrotation in ihrem Betrieb durchzuführen, noch stark ausbaufähig. Gründe für die bisher eher zögernde Inanspruchnahme gibt es viele. Im zeitraubenden Tagesgeschäft erscheint Qualifizierung oft als nachrangiges Thema und wird als Kostenfaktor gesehen. Gleichwohl ist der Weiterbildungsbedarf immens hoch. Gerade in kleinen Betrieben werden von den Mitarbeitern häufig sattelfeste Allroundqualifikationen gefordert. Die hohe Arbeitslosigkeit verleitet viele Unternehmen allerdings dazu, sich die nötigen Qualifikationen über ein 'hire and fire' der Mitarbeiter, also extern zu organisieren - ein Weg, der auf Dauer nicht aufgehen kann.

Aber wir merken auch: viele Unternehmer fangen an, sich über Qualifizierung Gedanken zu machen, einige ziehen Jobrotation in Betracht. Und, nichts ist erfolgreicher als der Erfolg. Ist ein Jobrotationsprojekt für ein Unternehmen erfolgreich gewesen, spricht sich das herum. Ein gutes Beispiel ist durch kein Marketing zu übertreffen.

- Wie viele Personen nehmen zurzeit an Jobrotation-Projekten teil?

Die Statistik der Bundesanstalt zählte Ende Dezember aktuell 481 Arbeitslose, die über den Paragraphen 229 des Sozialgesetzbuches III (SGB III), Einstellungszuschuss bei Vertretung - kurz Jobrotation - gefördert wurden. Das ist wenig, auch wenn die Wachstumsraten der letzten Monate erfreulich sind.

Aber nicht alle Stellvertreter werden über die Regelförderung des Arbeitsamtes finanziert. Allein unsere Mitgliedsunternehmen hatten zum gleichen Zeitpunkt mehr als 500 Personen in Jobrotation-Projekten, von denen aber nur etwa ein Drittel in irgendeiner Form vom Ar-

beitsamt gefördert wurde. Eine zentrale Erfassung aller Jobrotation-Stellvertreter gibt es in Deutschland noch nicht. Wir gehen aber davon aus, dass auf jeden Stellvertreter, der über die Regelförderung des Arbeitsamtes gefördert wird, ein weiterer kommt, der aus anderen Töpfen finanziert wird.

- Auch im 'Mutterland' Dänemark war Jobrotation nicht sofort ein flächendeckender Erfolg. Welche Zwischenbilanz ziehen Sie nach fast einem Jahr Regelförderung in Deutschland?

Für die Arbeitsämter ist der Umgang mit dem Instrument Neuland. In den Modellprojekten, die in den Jahren zuvor liefen, waren Arbeitsamtsmitarbeiter meist nur am Rande eingebunden. Deshalb haben viele Arbeitsberater Informationsbedarf. Mit speziellen Angeboten an die Arbeitsämter wollen wir in der nächsten Zeit die Mitarbeiter über Jobrotation informieren. Durchweg gute Erfahrungen haben wir in der Kooperation mit den Innovationsmanagern gemacht, die in den Ämtern speziell für die bessere Umsetzung der neuen Förderinstrumente zuständig sind.

Eine gute Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern ist wichtig. Denn die erfolgreiche Umsetzung von Jobrotation steht und fällt auch mit dem Engagement der Mitarbeiter in den Arbeitsämtern.

Dazu gehört beispielsweise, dass sie flexibel mit dem Instrument umgehen können und - wenn es sinnvoll ist - Jobrotation auch mit ABM, SAM oder Lohnkostenzuschüssen kombinieren. Hier möchte ich die Qualifizierungsrichtlinie im Brandenburger Landesprogramm herausstellen, die in vielen Fällen ein flexibles Kofinanzierungsinstrument war.

- Mit welcher Entwicklung rechnen Sie im laufenden Jahr? Wo liegen die Ziele des Bundesverbandes?

Quantitative Ziele sind schwer zu benennen, weil die entscheidende Variable die von den Arbeitsämtern eingeplanten Mittel sind. Ich denke aber, die Zahlen wer-

Jobrotation - Mitarbeiter qualifizieren, während Arbeitslose sie vertreten

Die Idee von Jobrotation ist einfach: Ein Betrieb ermöglicht seinem Mitarbeiter die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung. Als Vertretung stellt das Unternehmen einen Arbeitslosen ein. Dafür kann ein Zuschuss in Höhe von 50 bis 100 Prozent des Arbeitsentgelts des Vertreters beim Arbeitsamt beantragt werden. Die Kosten für die Qualifizierung werden über die Jobrotation-Regelförderung nicht bezuschusst, man kann die Regelförderung aber mit anderen Bundes- und Landesprogrammen kombinieren. Etwa mit

- der 'Förderung der beruflichen Weiterbildung von ungelerten ArbeitnehmerInnen' (Job-AQTIV-Gesetz, § 235 c);
- der 'Förderung der beruflichen Weiterbildung von über 50-jährigen ArbeitnehmerInnen in kleinen und mittleren Betrieben' (Job-AQTIV-Gesetz, § 417).

Brandenburger KMU-Richtlinie

In Brandenburg kann Jobrotation mit der 'Richtlinie des MASGF zur Förderung der Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen' kombiniert werden.

Bundesverband JobRotation e. V.

Derzeit vertritt der Bundesverband 25 Mitglieder, hinzu kommen weitere 10 assoziierte Unternehmen. Die Palette der Mitglieder reicht von Bildungsanbietern über Beschäftigungsträger bis hin zu Beratungsunternehmen. Aufgabe des Verbandes ist es, zu informieren und Jobrotation bekannt zu machen. Der Verband ist offen für weitere Mitglieder.

Infos

Bundesverband JobRotation e. V., Anke Gatzke, E-Mail: anke.gatzke@jobrotation.de, Internet: www.jobrotation.de

den in den nächsten Jahren stetig steigen. Wir hoffen, dass durch Information und gute Beispiele Jobrotation zu einem Stück Normalität in der Bundesrepublik wird. In der Praxis würden wir uns weniger Pauschalskepsis von den Arbeitgeberverbänden wünschen. Wichtig ist der Erfahrungsaustausch. Projekte, die jetzt beginnen, müssen nicht alle Kinderkrankheiten durchmachen. Das spart Zeit, Geld und Nerven. Träger, die Jobrotation anbieten, sollten sich in regionale Qualifizierungsnetzwerke einklinken. Nur so kann auch in dünn besiedelten Flächenländern Jobrotation als gängiges Qualifizierungsinstrument verankert werden.

‘Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt’

Das neue Weiterbildungsrecht fordert eine vermittlungsorientierte, modulare Qualifizierung

Seit Januar gilt ein neues Recht in der beruflichen Weiterbildung. Mit dem Inkrafttreten des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen müssen sich Träger der beruflichen Weiterbildung, Arbeitslose, aber auch Arbeitsämter auf die neuen Gegebenheiten einstellen.

Eine berufliche Qualifizierung wird vom Arbeitsamt nur noch dann finanziert, wenn gute Aussichten bestehen, dass der Arbeitslose im Anschluss an die Qualifizierung eine Arbeit findet. Um das beurteilen zu können, legen die Arbeitsämter Bildungsziele fest. „Die Arbeitsämter fördern nur noch Bildungsziele, die eine hohe Wahrscheinlichkeit der Eingliederung auf dem 1. Arbeitsmarkt ermöglichen“, sagt Sabine Dietzsch vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg.

Bildungsziele der Arbeitsämter

Die Arbeitsämter legen die Bildungsziele und Qualifizierungsschwerpunkte fest und passen diese laufend an die Gegebenheiten an. Gefördert werden nur solche Maßnahmen, die mit den festgelegten Bildungszielen übereinstimmen.

Gute Chancen, weiterhin auf der Förderliste der Arbeitsämter zu stehen, ha-

ben in Berlin und Brandenburg etwa Qualifizierungen im Pflegebereich. „Hier haben wir bisher immer gute Vermittlungsquoten gehabt“, sagt Dietzsch.

Zulassungsverfahren für Träger

Bevor Bildungsträger Qualifizierungen anbieten können, müssen sie von einer externen fachkundigen Stelle zugelassen werden. Da das neue Gesetz zwar schon gilt, aber noch keine externen Stellen bestimmt sind, übernehmen für eine Übergangszeit die Arbeitsämter die Zulassung.

Träger: Vernetzung notwendig

Auch die Maßnahmezuschnitte werden sich mit dem neuen Gesetz ändern. Gefordert sind verstärkt modulare Qualifizierungen, die den Arbeitslosen genau die Fähigkeiten vermitteln, die ihnen fehlen, um gute Vermittlungsaussichten zu haben. Dabei wird es für Bildungsträger

sehr wichtig werden, eng mit Betrieben zusammenzuarbeiten, um wirtschaftsnah zu qualifizieren. „Regionale Netzwerke zwischen Bildungsträgern und Unternehmen werden jetzt einen neuen Stellenwert bekommen“, sagt Dr. Eckhard Stumpfe von der LASA Brandenburg GmbH.

Auch untereinander werden die Träger enger zusammenrücken müssen. Mit Recht fordere der Gesetzgeber nur noch Bildung für Inhalte, die dem Arbeitslosen fehlen, sagt Dr. Frank Bosse von der elop berlin gmbh. „Dies erfordert jedoch organisatorische Anstrengungen von den Trägern.“ Um weiterhin am Markt erfolgreich zu sein, müssten sie sich auf bestimmte Inhalte spezialisieren und dann mit anderen zusammenarbeiten, so Bosse. Das habe für die Kursteilnehmer den Vorteil, dass sie dann von wirklichen Spezialisten unterrichtet würden. (jac)

„Entscheidend ist nicht eine hohe Zahl von Weiterbildungsmaßnahmen, sondern deren Erfolg“
Klaus Clausnitzer, Präsident des Landesarbeitsamtes Berlin-Brandenburg



• Wird es mit dem neuen Gesetz zur Weiterbildung in Brandenburg und in Berlin weniger

Weiterbildungsmaßnahmen geben?

Die Arbeitsämter in Berlin und Brandenburg haben in diesem Jahr für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen rund 2 Mrd. Euro zur Verfügung, 297 Mio. Euro oder 13,3 Prozent weniger als im letzten Jahr. Ein besonderer Schwerpunkt der Arbeitsmarktförderung ist die berufliche Weiterbildung. Hier sind in diesem Jahr Ausgaben in Höhe von 677 Mio. Euro (-213 Mio. Euro) vorgesehen, für Brandenburg 344 Mio. Euro (-62 Mio. Euro).

Berufliche Qualifizierung wird noch stärker als bisher auf die Integration in den ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet. Es werden nur noch Qualifizierungen zugelassen und Bildungsgutscheine für Bildungsziele ausgegeben, bei denen eine

hohe Vermittlung erwartet wird. Die Qualifizierungsangebote werden auf vorhandene Arbeitsplätze ausgerichtet.

Auch in diesem Jahr werden rund 20 Prozent der Arbeitslosen in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen einbezogen. Inwieweit es durch das neue Weiterbildungsrecht weniger Weiterbildungsmaßnahmen geben wird, ist heute schwer zu beurteilen. Entscheidend ist nicht eine hohe Zahl von Maßnahmen, sondern deren Eingliederungserfolg. Stehen größere Erfolge bei der Integration in den ersten Arbeitsmarkt im Vordergrund, dann bedeuten weniger Maßnahmen und weniger Geld nicht gleich weniger Erfolge.

• Sind Vermittlungsquoten von 70 Prozent in Brandenburg flächendeckend zu erreichen?

Das ist abhängig von den angebotenen Bildungsmaßnahmen und von der jeweiligen Einzel-Prognose des Arbeitsamtes, das Bildungsgutscheine an Bildungswillige nur noch bei einer hohen Integrationswahrscheinlichkeit ausgibt. Die Arbeitsämter stehen nicht in der Verantwortung, Maßnahmen zu ‘füllen’. Der Inhaber ei-

nes Bildungsgutscheins kann sich einen zugelassenen Bildungsträger für das im Gutschein ausgewiesene Maßnahmeziel im Tagespendelbereich selbst aussuchen.

• Was geschieht, wenn diese 70 Prozent nicht erreicht werden?

Das Arbeitsamt hat den Erfolg der Maßnahmen zu beobachten. Arbeitsamt und Träger erstellen nach Ablauf der Maßnahme eine Bilanz, die Aufschluss über die Eingliederung der Teilnehmer gibt. Das Arbeitsamt wird der noch einzurichtenden externen Stelle, die über die weitere Zulassung der Träger entscheidet, die Erkenntnisse mitteilen.

• Können schwer vermittelbare Arbeitslose an Qualifizierungen teilnehmen?

Wer leicht vermittelbar ist, benötigt keine von den Arbeitsämtern geförderte Qualifizierung. Qualifizierungsmaßnahmen sind generell nur für schwer vermittelbare Arbeitslose sinnvoll. Sie werden aber nur dann gefördert, wenn durch eine solche Maßnahme die Einmündung des Arbeitslosen in den ersten Arbeitsmarkt möglich und wahrscheinlich ist. (jac)

„Man muss den Kunden immer etwas Neues bieten“

Monika Sader, Beautyfarm am See, ist Partnerin des INNOPUNKT-Projekts 'Fit for Future'

„Es entspringt wahrscheinlich meinem Ehrgeiz, immer mehr zu erreichen als andere“, sagt Monika Sader. Monika Sader ist seit 30 Jahren Kosmetikerin. Vor sechs Jahren hat sie zusätzlich zu ihrem Kosmetikstudio, das im Erdgeschoss ihres Einfamilienhauses in Buckow eingerichtet ist, eine Pension eröffnet und bietet Beautywochenenden und Verwöhnurlaub an.

„Anfangs war es nicht ganz einfach, einen Kundenkreis zu gewinnen“, erzählt Sader. Denn ganz billig sind ihre Angebote nicht. So kostet ein Verwöhntag zwischen 135 und 145 Euro. Ein Beautywochenende 'Exotic' mit zwei Übernachtungen ist für 310 Euro pro Person zu haben. „Aber das Konzept stimmt und die Kunden kommen“, sagt Sader. Stimmig ist bei Sader dem Eindruck nach

Ordnung ist, regelt Behördenfragen und die finanzielle Seite. Zusätzlich beschäftigt Monika Sader zwei Kosmetikerinnen und eine Frau, die die Pensionsgäste betreut.

Und wie kommt ein solches Familienunternehmen mit der Konkurrenz viel größerer Einrichtungen zurecht? „Nicht die Großen fressen die Kleinen, sondern die Schnellen die Langsamen“, sagt Anja



„Um 10:30 Uhr ist noch ein Termin frei.“ Monika Sader mit einer Kundin

das Preis-Leistungs-Verhältnis. Die Räume des Kosmetikstudios sind geschmackvoll und mit viel Liebe zum Detail eingerichtet, sie verwendet eine hochwertige Kosmetikmarke. Kosmetikstudio und Pension liegen auf einem ruhigen Grundstück direkt am Schermützelsee. 2002 hat der Wellness Guide Saders Unternehmen mit einem Preis ausgezeichnet.

Monika Saders 'Beautyfarm am See' ist ein gutes Beispiel für ein konsequent umgesetztes Konzept. Trotz erster Anlaufschwierigkeiten sei Sader bei ihrem Konzept geblieben, das habe sich ausgezahlt, erzählt Anja Smettan-Öztürk. Sie leitet das INNOPUNKT-Projekt Fit for Future, das Unternehmen aus dem Gesundheitstourismus mit Beratung und Qualifizierungsangeboten unterstützt (s. Kasten rechts).

Die Beautyfarm ist ein Familienunternehmen. Neben Monika Sader arbeitet ihre Tochter im Kosmetikbereich. Monika Saders Mann stellt sicher, dass an den beiden Häusern und im Garten alles in

Smettan-Öztürk. Monika Sader ist eine 'Schnelle'. Sie und ihre Tochter haben sich laufend fortgebildet, „um unser Angebot attraktiv zu halten“, erzählt Monika Sader. Gelernt haben die beiden beispielsweise asiatische Massagetechniken. So können KundInnen inzwischen einen chinesischen Schönheitstag mit Chi Yang Ganzheitsbehandlung für Körper und Gesicht buchen. Oder sie entspannen bei einer Sung Rei-Exotic Oil color Massage für das Gesicht.

Demnächst wird auch Ayurveda auf dem Programm stehen. Über Fit for Future hat Monika Sader an einer Ayurveda-Schulung teilgenommen. Man müsse sich immer eben wieder etwas Neues einfallen lassen, um die KundInnen zu überraschen, meint sie. Von Fit for Future erhofft sie sich hierbei Unterstützung und die eine oder andere Anregung. (jac)

Infos

Fit for Future ist eines der Projekte, das über die 3. INNOPUNKT-Kampagne 'Qualifizierung nach Maß' gefördert wird.

Mehr individuelle Qualifizierungen angeboten

Interview mit Anja Smettan-Öztürk, Leiterin von Fit for Future

• **Frau Smettan-Öztürk, laufen alle Unternehmen, die Sie betreuen, so gut wie die Beautyfarm von Frau Sader?**
Nein. Wir haben bei unseren 30 Partnerunternehmen eine Qualifikationsbedarfsanalyse durch ein externes Institut durchführen lassen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass die Unternehmen mit sehr unterschiedlichen Problemen zu kämpfen haben. Die Bettenauslastung etwa ist häufig nicht zufrieden stellend. Da ist das Haus der Familie Sader eine Ausnahme.

• **Wie kann Fit for Future hier helfen?**
Den Unternehmen wurde ein Stärken- und Schwächenprofil vorgelegt. Danach erarbeiteten wir Seminarangebote sowie Angebote für individuelle Vor-Ort-Schulungen. Elf Unternehmen nutzen diese Vor-Ort-Schulung. Der Ansatz hier ist ganz unterschiedlich. Teilweise erarbeiten Berater und Unternehmer ein Marketingkonzept oder klären Fragen der Personalauswahl und Personalführung. Ein Unternehmer möchte beispielsweise sein Wellnesshotel zu einem Ayurvedazentrum entwickeln. Hier hat die Beraterin geholfen, ein Konzept zu erstellen.

Während die individuellen Schulungen vor allem für die Unternehmer sind, sind die allgemeinen Seminarangebote, die wir aus den Bedarfen abgeleitet haben, insbesondere auf Mitarbeiter zugeschnitten.

• **Welche Qualifizierungen sind am sinnvollsten?**

Das hängt von den Bedarfen ab. Bedarfe gibt es häufig bei Fragen der Unternehmensstrategie und des Marketings. Hier ist eine individuelle Schulung sinnvoll. Rhetorik und Kommunikation - 'der richtige Umgang mit dem Gast' oder zu Trends im Wellnessbereich lassen sich wunderbar in Seminaren behandeln.

• **Waren die Betriebe von Anfang aufgeschlossen Fit for Future gegenüber?**

Die Reaktionen waren verschieden. Der unmittelbare Nutzen von Qualifizierung ist den Unternehmern oft nicht bewusst. Die Alltagsbewältigung steht im Vordergrund. Oft hieß es, Zeit- und Personalmangel ließen eine Teilnahme nicht zu.

Neue Regelungen bei der KMU-Qualifizierungs-Richtlinie

„Wir orientieren uns jetzt mehr an den Bedarfen der kleinen Unternehmen“



Ab dem 2. Januar 2003 ist die geänderte KMU-Qualifizierungs-Richtlinie in Kraft. Bereits der neue Titel 'Richtlinie des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen zur Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen im Land Brandenburg' weist auf die neuen Schwerpunkte hin: Die strategische Kompetenzentwicklung in den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) soll gesteigert werden. BRANDaktuell führte ein Gespräch mit Michael Zaske, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, über die Hintergründe der Neuerungen, die wichtigsten Änderungen und die erhofften Ergebnisse.

• Herr Zaske, was sind die wichtigsten Neuregelungen bei der Richtlinie? Wir haben verschiedene Bereiche geändert und ergänzt. Da sind einmal die Änderungen, die die Kompetenz in den Unternehmen steigern sollen. Wir fördern vor allem bei kleinen Unternehmen die prozessbegleitende Beratung des Managements, das seine bedarfsspezifischen Qualifizierungskonzepte erarbeiten will. Neu ist auch die Förderung des Projekt- und Netzwerkmanagements bei Weiterbildungsverbänden.

Zweitens haben wir Neuregelungen vorgenommen, die die Förderpraxis der Richtlinie vereinfachen. Als Beispiele sind hier der Wegfall der Stundensatzberechnungen zugunsten des einheitlichen Fördersatzes pro Beschäftigten und die Vereinheitlichung des Fördersatzes bei den verschiedenen Lernformen zu nennen.

Drittens können nun auch KMU, die als Gesellschafter etwas größere Unternehmen oder auch Kommunen haben - etwa privatisierte Kommunalunternehmen aus der Gesundheits- und Tourismusbranche -, die Förderung in Anspruch nehmen.

• Die Umgestaltung der Richtlinie erfolgte ja nicht im luftleeren Raum. Was waren die Hintergründe und Anstöße?

Da gab es mehrere. Die alte Richtlinie ist zwischen 1996 und 1998 evaluiert worden. Die Gutachter schlugen u. a. vor, mehr Gewicht darauf zu legen, dass in den KMU zielgerichteter qualifiziert wird. Einige dieser Änderungen haben wir bereits bei der letzten Überarbeitung der Richtlinie für 2001/2002 berücksichtigt. Dies führte zu einem erheblichen Anstieg der Förderfälle.

Des Weiteren hatten wir Rückmeldungen aus der LASA, als Umsetzungsstelle, und von Akteuren im Rahmen des partnerschaftlichen Dialogs. Diese verdichteten sich dahin gehend, die Richtlinie zu

vereinfachen und Verbundlösungen zu erleichtern. Dies haben wir berücksichtigt.

Grundsätzlich sind die Änderungen auch vor dem Hintergrund zu sehen, dass in Brandenburg eine Angebotsbündelung für Wissen und Kompetenz erreicht werden soll.

• Sie sprechen gerade an, dass mit der Angebotsbündelung der Humanressourcen die Potenziale der KMU gestärkt werden sollen. Was wollen Sie konkret erreichen?

Ich will bei dieser Frage etwas ausholen. Das bisherige Favorisieren von potenziellen externen Investoren und Großbetrieben sollte auch weiterhin als Kerngeschäft der Wirtschaftsförderung betrieben werden, doch dies ersetzt nicht die systematische, mittelfristig angelegte Förderung der Kompetenzentwicklung und Netzworkebildung bei kleinen und mittleren Unternehmen. Aber gerade diese stehen zunehmend unter einem Wettbewerbsdruck, den sie langfristig nur mit passgerechten Qualifikationsmaßnahmen bewältigen können.

Hier wollen wir mit der Richtlinie ansetzen: Das spezifische Fachwissen und die strategischen Kompetenzen der KMU sollen gestärkt werden, um die dortigen Arbeitsplätze zu sichern und zu stabilisieren.

Ein weiteres Ziel ist es, dass die KMU sich den neuen Formen der beruflichen Weiterbildung öffnen. Denn bei den sich rasch wandelnden Anforderungen an individuelle Qualifikationen geht der Trend weg von institutionellen Lernformen, wie Seminaren und Kursen, zu arbeitsintegrierten und selbst initiierten individuellen Lernformen.

In Brandenburg ist nach den Ergebnissen der fünften Welle des Betriebspanels der Anteil des selbst gesteuerten Lernens noch sehr gering. Hier erhoffen wir uns vor allem mit der Förderung der Weiterbildungsverbände einen Fortschritt. (em)

Im Überblick: wichtigste Neuregelungen

Erweiterte Maßnahmebereiche

Neben der bisherigen Förderung der Qualifizierung von Beschäftigten und GeschäftsführerInnen sind neu dazugekommen:

- Prozessbegleitende Beratung des Managements kleiner und mittlerer Unternehmen zur Erarbeitung von bedarfsspezifischen Qualifizierungskonzepten im Rahmen der jeweiligen Unternehmensstrategie;
- Projekt- und Netzwerkmanagement bei Kooperationen von Unternehmen oder Beschäftigtenvertretungen (Weiterbildungsverbund), insbesondere:
 - > Vernetzung von Personal- und Regionalentwicklung,
 - > Öffnung und Gewinnung von Unternehmen für die aktive Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen in der Region,
 - > Unterstützung bei der Vorbereitung und Umsetzung von Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmensverbund.

Geänderte Förderkonditionen

- Die aufwändigen Stundensatzberechnungen sind zugunsten eines einheitlichen Förderbetrages von maximal 3.000 Euro pro Beschäftigten weggefallen;
- der Fördersatz für die verschiedenen Lernformen (Seminarlernen, Selbstlernen) ist vereinheitlicht worden;
- der Eigenanteil bei Qualifikationsbedarfsanalysen für kleine Unternehmen wurde auf 20 Prozent gesenkt;
- von der Förderung ausgeschlossen sind Banken, Sparkassen und Versicherungsunternehmen.

Infos

LASA Brandenburg GmbH,
Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
Internet: www.lasa-brandenburg.de

‘FAIR’ - ein BA-Modellprojekt beim Arbeitsamt Fürstenwalde

„Wir müssen die Menschen dort abholen, wo sie stehen“

Seit dem 1. Juli 2002 läuft beim Arbeitsamt Fürstenwalde das ‘FAIR’-Modellprojekt der Bundesanstalt für Arbeit (BA) zur Integration von Langzeitarbeitslosen. FAIR (Förderung der Arbeitsaufnahme - integriert und regulär) geht dabei von der Grundidee aus: Es werden zwar mehr Berater beschäftigt, um die Fallzahlen pro MitarbeiterIn zu verringern, aber die entstandenen Mehrkosten amortisieren sich dadurch, dass es weniger langzeitarbeitslose LeistungsempfängerInnen geben wird. Das FAIR-Projekt wird in vier bundesdeutschen Arbeitsämtern durchgeführt. Dies sind neben Fürstenwalde noch die Geschäftsstellen Worms (Rheinland-Pfalz), Dillenburg (Hessen) und Rendsburg (Schleswig-Holstein) (s. auch Projektinfo).

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Zielsetzung des FAIR-Projektes (Förderung der Arbeitsaufnahme - integriert und regulär) ist es, in ausgewählten Regionen Langzeitarbeitslosen ein individuell zugeschnittenes Angebot zur Förderung und Forderung anzubieten, durch dass sie in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies soll mit einem erheblich verbesserten Personalschlüssel erreicht werden. So werden jeweils 120 bis 150 Arbeitslose von den Arbeitsvermittlern begleitet.

Projektregionen

FAIR wird neben Fürstenwalde noch in den Geschäftsstellen Worms (Rheinland-Pfalz), Dillenburg (Hessen) und Rendsburg (Schleswig-Holstein) durchgeführt. Obwohl die Arbeitsmarktsituation in den einzelnen Geschäftsstellen stark voneinander abweicht (Arbeitslosenquote im Januar 2003 in Worms 9,3 und in Fürstenwalde 16,7 Prozent), ist der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Zahl der Arbeitslosen mit nicht ganz einem Drittel in etwa gleich.

Finanzierung

Das Projekt wird von der Bundesanstalt für Arbeit finanziert, die mit mehr Personal eine bessere Vermittlungsquote erreichen will, wodurch sich die entstehenden Mehrkosten amortisieren würden.

Ergebnisse in Fürstenwalde

Bisher haben sich 756 Personen (Stand: Januar 2003) als Langzeitarbeitslose abgemeldet. Davon sind:

- 57 % Männer und 43 % Frauen,
- 5 % Jugendliche und 37 % Ältere,
- 81 % mit erlernten Beruf und 19 % ungelern.

Von den 756 Personen haben 121 einen Arbeitsplatz auf dem ‘ersten’ Arbeitsmarkt gefunden, 244 Personen sind über Arbeitsförderungsmaßnahmen vermittelt worden und bei 113 Erwerbslosen wurde der § 428 des Sozialgesetzbuches, d. h. Beantragung der Altersrente, angewandt.

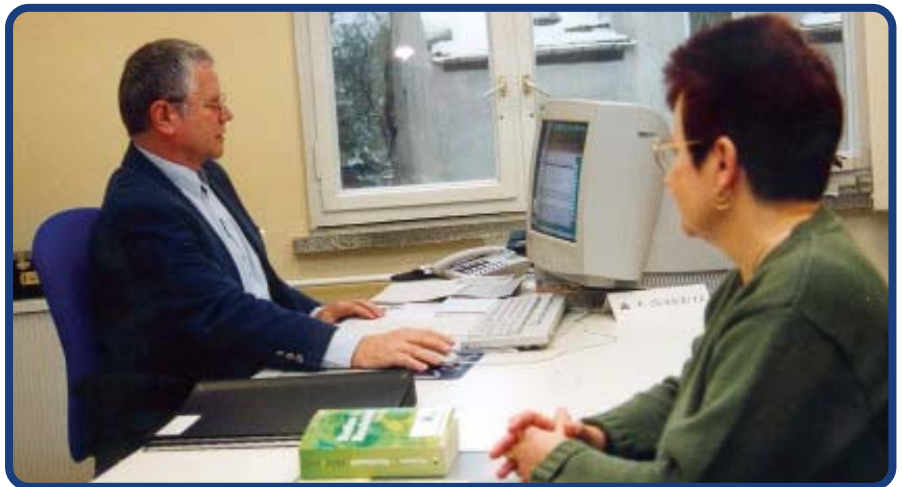
Das FAIR-Projekt des Arbeitsamtes Fürstenwalde wird an zwei Standorten durchgeführt: in Fürstenwalde und in Erkner. Damit kann auf die Bedingungen der spezifischen Teilarbeitsmärkte des Arbeitsamtes Fürstenwalde reagiert werden. So richten sich die Aktivitäten der Dienststelle Erkner überwiegend auf den direkt angrenzenden Arbeitsmarkt der Stadt Berlin. Fürstenwalde deckt die Stadt Fürstenwalde und den sich östlich anschließenden überwiegend ländlich geprägten Raum bis an den Stadtkreis Frankfurt (Oder) ab.

Für das Projekt wurden 16 neue Arbeitsvermittler eingestellt, die jeweils 150

che Werdegang, persönliche Neigungen und Fähigkeiten, aber auch über die Probleme und Hindernisse bei der Arbeitssuche gesprochen - es wird ein so genanntes ‘Bewerberprofil’ erstellt.

In weiteren Gesprächen versucht der Vermittler dann zusammen mit den Langzeitarbeitslosen eine Lösung zu finden. Dies können beispielsweise Jobangebote, Qualifizierungsmaßnahmen oder Unterstützung zur Existenzgründung sein. Es können aber auch ganz andere Lösungen gefunden werden, wie die Beantragung der Altersrente oder Krankengeld bei längerer Erkrankung.

„Für den Erfolg ist es wichtig, dass wir



Monika H., langzeitarbeitslos, im Erstberatungsgespräch mit FAIR-Mitarbeiter Rainer Schieritz

bis 180 Arbeitslose beraten. Im ‘Normalfall’ hat jeder Vermittler etwa 5.00 Fälle.

Der verbesserte Personalschlüssel deutet es bereits an, die intensive Begleitung bei der Arbeitssuche steht im Mittelpunkt des ‘FAIR-Projektes’. „Weil bei Langzeitarbeitslosen neben der beruflichen Entfremdung meistens noch weitere Probleme auftreten, streben wir bei der Vermittlung eine ganzheitliche Lösung an“, erläutert Jürgen Siebert, der FAIR-Projekt koordiniert.

In der praktischen Arbeit bedeutet dies, dass jeder Berater die Arbeitslosen zu einem längeren Gespräch einlädt. Dort wird dann ausführlich der berufli-

che Menschen da abholen, wo sie stehen und wir dann für sie Lösungen finden, die auch mal nicht in den üblichen Rahmen passen - wir müssen einfach ‘Querdenken’, so Jürgen Siebert über die tägliche Beratungspraxis bei FAIR.

Und er nennt auch gleich Beispiele für ein solches Querdenken: der Chemieingenieur mit den veralteten Qualifikationen, der eine Arbeitsstelle als Fahrradkuriere gefunden hat, weil sich im Gespräch herausstellte, dass er in seiner Freizeit gerne Mountainbike fährt. Oder den nicht mehr vermittelbaren Koch, der nun Einrichtungsberater für Küchen geworden ist. (em)

„Wir sind beides zugleich: Förderer und Forderer“

Erfahrungen und Ergebnisse des Arbeitsamtes Fürstenwalde mit dem FAIR-Modellprojekt



Seit einem halben Jahr läuft das FAIR-Projekt in Fürstenwalde. BRANDaktuell sprach mit dem Geschäftsstellenleiter des Arbeitsamtes Fürstenwalde, Jürgen Bielert, über erste Erfahrungen und Ergebnisse. Weitere Gesprächsthemen waren die Problematik der Langzeitarbeitslosigkeit, die Einbindung des Projektes in den Arbeitsalltag des Arbeitsamtes und die das Projekt unterstützenden Netzwerke.

- Herr Bielert, welche Zwischenbilanz für das FAIR-Projekt ziehen Sie nach dem ersten halben Jahr?

Eine durchweg positive Bilanz. Wir konnten bis Mitte Januar immerhin 756 Abgänge verzeichnen. Davon haben 121 Langzeitarbeitslose ohne Förderleistung einen Arbeitsplatz auf dem 'ersten' Arbeitsmarkt gefunden, 244 Personen sind über Arbeitsförderungsmaßnahmen vermittelt worden und bei 113 Erwerbslosen wurde der § 428 des Sozialgesetzbuches, d. h. Beantragung der Altersrente, angewandt. Auf unsere monatliche Arbeitsmarktstatistik wirken sich diese Ergebnisse natürlich auch positiv aus. So haben sich die Arbeitslosenzahlen trotz der schlechten Arbeitsmarktlage bei uns nur gering erhöht, in den Nachbargeschäftsstellen sieht es da schon schlechter aus.

- Die Grundidee von FAIR ist, mit mehr Personal eine bessere Vermittlungsquote zu erreichen, was wiederum die entstehenden Mehrkosten amortisiert. Glauben Sie, dass Sie am Projektende dieses Resultat erreichen werden?

Ich weiß es nicht. Wir haben zwar erste Anfangserfolge erzielt, aber dadurch wird der Anteil der 'leicht zu vermittelnden' Langzeitarbeitslosen ja auch immer geringer. Dennoch halte ich den Ansatz für richtig, weil der Kreis der Langzeitarbeitslosen ohne intensive Begleitung nur schlecht wieder ein längerfristiges Arbeitsverhältnis finden kann. Denn bei dieser Gruppe kommen neben der beruflichen Entfremdung meistens noch weitere Schwierigkeiten hinzu, wie Verlust des Selbstvertrauens, familiäre Probleme oder Suchtprobleme. Deshalb ist hier der 'ganzheitliche' Beratungsansatz, der die Stärken und Schwächen der Gesamtpersönlichkeit erfasst, ja so wichtig.

Doch wir sind nicht nur Förderer, dass möchte ich an dieser Stelle betonen, sondern wir fordern auch. So hat der verstärkte Kontakt auch ergeben, dass illegale

Arbeitsverhältnisse legalisiert wurden oder zu Existenzgründungen führten.

- Um die intensive Beratung zu unterstützen, haben Sie regionale Netzwerke initiiert. Was ist deren Aufgaben und was wollen Sie damit erreichen?

Um die persönlichen Schwierigkeiten der Langzeitarbeitslosen besser lösen zu können, haben wir einmal ein Netzwerk mit Schuldner- und Suchtberatung, Jugendberufshilfe, Einrichtungen der assistierten Arbeitsvermittlung sowie des 2. Arbeitsmarktes geschaffen. Außerdem werden wir beim FAIR-Projekt von zwei MitarbeiterInnen des Sozialamtes des Landkreises Oder-Spree unterstützt, um Hilfe aus einer Hand anzubieten.

Zweitens haben wir ein 'Bildungsnetzwerk' in enger Zusammenarbeit von Arbeitsamt und sieben ortsansässigen Bildungsträgern realisiert. Hier wird in modularer Form ein gezieltes Bildungsangebot mit derzeit 225 unterschiedlichen Angeboten der Vermittlung beruflicher Kenntnisse und Fertigkeiten mit einer Dauer von einer bis zu zwölf Wochen gemacht. Die bisherigen Erfahrungen sind sehr positiv.

- Jetzt haben Sie in Ihrer Dienststelle eine sehr unterschiedliche Situation, die einen können mit einer sehr geringen Fallzahl arbeiten, während die anderen so weiter beraten wie bisher.

Führt das nicht zu Konflikten? Eigentlich nicht, denn mit der Beratungsarbeit von FAIR werden auch die anderen Vermittler entlastet. Und natürlich sind auch die Netzwerke für die anderen Arbeitslosen nützlich. Insbesondere das Bildungsnetzwerk nutzen auch BewerberInnen mit kürzerer Arbeitslosigkeit sehr intensiv. Außerdem stehen die akquirierten Stellen, wenn sie nicht mit Langzeitarbeitslosen besetzt werden können, den anderen Vermittlern zur Verfügung. Es gibt einfach Synergieeffekte, die sich positiv auf die Gesamtarbeit von uns allen auswirken. (em)

Erfahrungen mit 'FAIR'



„Da ich die Beratungsfälle jetzt intensiver betreuen kann, gibt es auch bessere Erfolge. Dies wirkt sich natürlich auch auf unsere Arbeitszufriedenheit aus. Man freut sich einfach mit, wenn es einem gelungen ist, einen besonders schwierigen Fall vermittelt zu haben.“

(Gerlinde Giese, FAIR-Mitarbeiterin)



„Bei der Beratung ist es wichtig, den Langzeitarbeitslosen zu vermitteln, dass es grundsätzlich möglich ist, einen Job zu finden. Dafür ist es, glaube ich, auch hilfreich, wenn man selbst schon einmal arbeitslos war.“

(Karin Scholz, FAIR-Mitarbeiterin)



„Wichtig ist es, den Langzeitarbeitslosen wieder in die Berufspraxis einzuführen. Hier haben sich vor allem die Trainingsmaßnahmen bewährt, weil Arbeitgeber und -nehmer ausloten können, ob sie zueinander passen.“

(Nadine Waschkowski, FAIR-Mitarbeiterin)

Bundespolitische Vorgaben und regionales Agieren

LASA-Arbeitsmarktgespräche im Zeichen der bundesdeutschen Reformpolitik

Selten haben die in den fünf Brandenburger Arbeitsamtsbezirken von der LASA jährlich organisierten Arbeitsmarktgespräche zu so bewegten Zeiten stattgefunden, wie in diesem Jahr. Und wie nicht anders zu erwarten, standen die Vorschläge der Hartz-Kommission, die nun nach und nach in Gesetze umgesetzt werden, im Mittelpunkt der Veranstaltungen. Stellvertretend für diese fünf Gespräche berichten wir an dieser Stelle über das Arbeitsmarktgespräch in Frankfurt (Oder), das am 13. Februar 2003 stattfand.

Bundespolitische Rahmenbedingungen

Die Hartz-Vorschläge ausführlicher darzustellen, würde bedeuten, Eulen nach Athen zu tragen. Dennoch sollen noch einmal in Stichworten die Grundideen genannt werden: Förderung von mehr Eigeninitiative, präventives Herangehen, Konzentration auf Vermittlung und mehr Gestaltungsspielraum für regionale Beschäftigungsstrategien.

Neue BA-Vorgaben und ihre Umsetzung beim AA Frankfurt (Oder)

Einige der Hartz-Vorschläge sind bereits in Verordnungen umgesetzt, weitere sollen im Juli 2003 und Januar 2004 folgen. Sie bilden auch die Grundlage für die regionalen Arbeitsämter, wie in Frankfurt (Oder). So befinden sich hier die im 'Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' vorgeschriebenen Personal-Service-Agenturen im Ausschreibungsverfahren, über die Neuerungen auf dem Weiterbildungsmarkt werden intensive Gespräche mit den regionalen Bildungsanbietern geführt und auch über die im Sommer geplanten Änderungen im öffentlich geförderten Arbeitsmarkt (Zusammenlegung von SAM, ABM und BSI) steht das Arbeitsamt im Dialog mit den Trägern.

Brandenburger Schwerpunkte und Neuerungen

In Zeiten der arbeitsmarktpolitischen Reformen setzt das Land mit seinem Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' bewusst auf Konstanz. So läuft der größte Teil der Richtlinien weiter wie bisher. Lediglich drei sind verändert worden: die 'Gemeinsame SAM-Richtlinie', die Verzahnungsrichtlinie und die KMU-Qualifizierungsrichtlinie (s. S. 13). Selbstverständlich werden aber die Landesrichtlinien, die von den bundesdeutschen Gesetzesvorhaben betroffen sind, nach Bedarf geändert. Kontinuität besteht auch bei der Mittelbereitstellung: Mit 144,77 Mio. Euro, die in diesem Jahr für das LAPRO vorgesehen sind, stehen sogar 9 Mio. Euro mehr zur Verfügung als im letzten Jahr.

Antrags- und Förderpraxis in der LASA

Seit Januar 2003 werden die bisherigen Förderberichte an die Programmzentrale der LASA durch das Stammblattverfahren ersetzt. Um eine Papierflut zu vermeiden und um die Daten schneller weiterverarbeiten zu können, ist für das neue Verfahren grundsätzlich die Nutzung des elektronischen Weges Pflicht.

Aus der Diskussion

Die arbeitsmarktpolitischen Reformen, die sich überwiegend auf die Vermittlung der 'Vermittelbaren' konzentrieren, führen nach Ansicht von TeilnehmerInnen zu einer Benachteiligung von Schwermittelbaren. Um hier Härtefälle zu vermeiden, müsste es zusätzliche Instrumentarien geben, um auch diesen Personenkreis wieder in den Arbeitsmarkt integrieren zu können. (em)



Stimmen

„Das Land Brandenburg setzt bei seiner diesjährigen arbeitsmarktpolitischen Förderung bewusst auf Konstanz, Stabilität und Kontinuität. Wir wollen uns zwar, da wo es Sinn macht, dem bundesdeutschen Mainstream anpassen, aber das Land hat auch die Aufgabe, eigene spezifische Strukturen zu erhalten und zu fördern.“

Insgesamt glaube ich, und da werden Sie mir zustimmen, gab es arbeitsmarktpolitisch kaum einen Zeitpunkt, der so spannend war, wie diese Zeiten.“
(Thomas Wentz, MASGF-Referatsleiter)

„Unser Ziel als Arbeitsamt Frankfurt (Oder) für dieses Jahr ist es, dass die Arbeitslosenzahlen nicht weiter ansteigen. Ein anspruchsvolles Ziel, aber wir wollen es erreichen, indem wir neue Beschäftigungsfelder finden oder nach Alternativen suchen. Generell müssen wir Wege finden, damit wir die Wirksamkeit der von uns angeschobenen Maßnahmen erhöhen.“
(Cornelie Schlegel, Direktorin des AA Frankfurt/Oder)

„Der von uns angeschobene elektronische Antragsweg beim Stammblattverfahren erspart dem Land nicht nur eine sinnlose Papierflut, sondern auch Zeit und Geld, um die Daten so aufzubereiten, wie sie die EU vorschreibt.“
(Kurt Beckers, LASA-Geschäftsführer)

„Arbeitsförderung, wie BSI oder Vergabe, kann und soll die Entwicklung kommunaler Infrastrukturmaßnahmen unterstützen. Aber Mittel der Arbeitslosenversicherung können keine Investitionsprogramme ersetzen, hier müssen andere Mittel zum Tragen kommen.“
(Berti Wabl, LASA-Abteilungsleiter/Beratung)

Wichtige Veränderungen bei der Programmumsetzung 2003

Mitteilung der Programmzentrale der LASA Brandenburg GmbH

Die Programmzentrale der LASA Brandenburg GmbH setzt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) das Landesarbeitsmarktprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) um. Für das Jahr 2003 gab es dazu einige wichtige Änderungen, die Sie in Ihren Planungen beachten sollten.



1. Antragsverfahren 'Gemeinsame Richtlinie'

Zum 1. Januar 2003 ist eine geringfügig veränderte Gemeinsame Richtlinie (INT 7) in Kraft getreten. Wichtig für Antragsteller ist, dass ausschließlich die LASA antragsnehmende Stelle ist. Das heißt, die Anträge sind direkt bei der LASA zu stellen.

Zu beachten ist hier auch die Einführung einer Bagatellgrenze für zu gewährende Zuwendungen in Höhe von 1.500 Euro. Soweit die nationale Kofinanzierung nicht auch über die LASA mitbewilligt wird, findet die nationale Kofinanzierung bei der Ermittlung der Bagatellgrenze Berücksichtigung.

2. Auszahlungsverfahren

Bereits im letzten Jahr wurde darauf aufmerksam gemacht, dass ab sofort eine volle Auszahlung der mit dem Zuwendungsbescheid bewilligten Mittel nicht mehr erfolgen wird.

Im Einzelnen betrifft dies für die Umsetzung folgender Richtlinien:

- > BAB 2 Förderung von Verbundausbildung,
- > INT 1 Förderung der qualifizierenden Beratung von Existenzgründern in der Vorgründungsphase,
- > PRÄV 1 Förderung der Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU - Antragstellung durch KMU.

Die Auszahlung der bewilligten Fördermittel erfolgt auf der Grundlage einer Mittelanforderung. Mit der Mittelanforderung sind die tatsächlich entstandenen Kosten der jeweiligen Maßnahme in geeigneter Form nachzuweisen. Regelmäßig kann dies zum Beispiel durch Vorlage von Rechnungen erfolgen. Die anzuerkennenden Kosten werden demnach generell nach Durchführung der Maßnahme selbst erstattet.

Soweit dieses Verfahren Anwendung findet, entfällt für den Zuwendungsempfänger das Verwendungsachweisverfahren in der bislang bekannten Form.

Für alle übrigen Richtlinien einschließlich der Richtlinie PRÄV 1, soweit die Antragstellung durch so genannte Organisations- oder Bildungsträger er-

folgt, werden 5 Prozent der bewilligten Zuwendung, mindestens 100 Euro - maximal jedoch pro Zuwendungsbescheid 4.000 Euro, einbehalten. Die Auszahlung

des einbehaltenen Betrages erfolgt nach Prüfung des Verwendungsnachweises unter Anrechnung etwaig geltend zu machender Erstattungsansprüche (s. Kasten).

Mittelauszahlung

Praktische Tipps

- > Auch künftig müssen alle bewilligten Mittel innerhalb des im Zuwendungsbescheid bestimmten Bewilligungszeitraumes angefordert werden. Ansonsten wird der Zuwendungsbescheid in Höhe der nicht angeforderten Mittel durch den Eintritt einer in jedem Zuwendungsbescheid bestimmten auflösenden Bedingung unwirksam. Ein Anspruch auf Auszahlung der Mittel aus dem Zuwendungsbescheid besteht dann nicht mehr.
- > Sollten eine Rechnung oder ein anderer geeigneter Beleg zu den tatsächlichen entstandenen Kosten nicht rechtzeitig beim Zuwendungsempfänger vorliegen, so müssen die Mittel dennoch angefordert werden, da auch dann vorstehend beschriebene auflösende Bedingung eintritt. Auf der Mittelanforderung sollte vermerkt werden, dass geeignete Belege nachgereicht werden. Bei Nachsendung der Belege ist unbedingt die Registriernummer der LASA anzugeben, da eine Zuordnung zu einzelnen Vorgängen nur so mit Sicherheit möglich ist.
- > Soweit 5 Prozent der Zuwendung einbehalten werden, sind trotzdem innerhalb des Bewilligungszeitraumes alle Mittel anzufordern. Der jeweils einzubehaltende Betrag wird von der letzten Mittelanforderung abgezogen und kann so nach Prüfung des Verwendungsnachweises ausgezahlt werden.
- > Die Veränderungen im Auszahlungsverfahren gelten ausschließlich für Neubewilligungen. Ein entsprechender Hinweis auf die veränderten Auszahlungsbedingungen findet sich im Zuwendungsbescheid. Bereits erlassene Zuwendungsbescheide des vergangenen Jahres, die keinen Hinweis auf veränderte Auszahlungsbedingungen enthalten, werden in vollem Umfang in der alten Praxis bedient.

3. Verwendungsnachweisprüfung

Im vergangenen Jahr wurden vorrangig die Verwendungsnachweise für Zuwendungen des Haushaltsjahres 2000 geprüft, sodass in diesem Jahr Zuwendungen der Haushaltsjahre 2001 und 2002 zu prüfen sind. Wir werden die Prüfung dieser Verwendungsnachweise in diesem Jahr auch abschließen.

Soweit Verwendungsnachweise für Zuwendungen eingehen, die unter den neuen Auszahlungsbedingungen gewährt wurden, erfolgt die Prüfung dieser Nachweise in jedem Fall zeitnah.

4. Bagatellgrenze

Soweit die Verwaltungsvorschriften zu § 44 der Landeshaushaltsordnung in Nummer 8.7 der Bewilligungsstelle die Möglichkeit einräumt, von der Geltendmachung eines Erstattungsanspruches abzusehen, wenn dieser unter 250 Euro liegt, oder auf die Erhebung von Zinsen zu verzichten, wenn die Zinsforderung 50 Euro nicht übersteigt, ist darauf aufmerksam zu machen, dass diese Bestimmung so keine Anwendung mehr findet. Ursache für die bereits im vergangenen Jahr vorgenommene Änderung der bislang geübten Verwaltungspraxis ist die Finanzierung der Zuwendung aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF).

Sollte demnach bei der Abrechnung der Zuwendung festgestellt werden, dass nicht alle Mittel verbraucht wurden, so ist dieser Betrag zurückzufordern. Zur Vermeidung etwaiger Zinsforderungen empfiehlt es sich, den nicht verbrauchten Betrag freiwillig auf das im Zuwendungsbescheid bestimmte Konto zurückzuzahlen.

Manuela Saß,
Leiterin Fördermanagement der PZ

Infos

- LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam, Manuela Saß, Tel.: (03 31) 60 02-3 41
- Für alle Fragen zum Landesprogramm steht Ihnen das Call-Center der LASA, Tel.: (03 31) 60 02-2 00, zur Verfügung.

Betriebsnachfolge in KMU

Expertenworkshop zur Vorbereitung der 8. INNOPUNKT-Kampagne

Die Betriebsnachfolge ist in den vergangenen Jahren in Deutschland zunehmend Gegenstand der Beratungen von Kammern, Verbänden und Wirtschaftsfördererichtungen geworden. Allein im Land Brandenburg werden in den nächsten fünf Jahren rund 9.290 Betriebe einen Nachfolger brauchen. Davon geht eine Studie aus, die das Brandenburger Wirtschaftsministerium in Auftrag gegebenen hatte.

Von diesen 9.290 Betrieben werden ca. 7.400 als planmäßige und ca. 1.800 als unplanmäßige Unternehmensnachfolgen anfallen. Betroffen sind vor allem inhabergeführte Unternehmen, beispielsweise Handwerksbetriebe. Eine Betriebsnachfolge zu regeln, ist in erster Linie eine ur-eigene Sache der UnternehmerInnen selbst. Doch viele von ihnen unterschät-



zen, wie komplex der Vorgang zu regeln ist und verpassen es, eine Nachfolge rechtzeitig einzuleiten. Hier müssen die betroffenen UnternehmerInnen frühzeitig sensibilisiert werden, damit die Unternehmen auch nach ihrem Ausscheiden am Markt bestehen bleiben.

Vorbereitungsworkshop zur 8. INNOPUNKT-Kampagne

Deshalb will das Brandenburger Arbeitsministerium mit der 8. INNOPUNKT-Kampagne das Thema Unternehmensnachfolge aufgreifen. Zur Vorbereitung der Kampagne initiierte das MASGF im Januar einen Expertenworkshop. Die LASA Brandenburg GmbH hatte dazu Fachleute aus dem Ministerium für Wirtschaft (MW), den Kammern, von Geschäftsbanken, der Zukunftsagentur Brandenburg sowie Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung eingeladen. Ziel des Workshops war es, die Akteure im Vorfeld zu sensibilisieren und die INNOPUNKT-Kampagne inhaltlich vorzubereiten.

In der Diskussion wurden folgende Fragen angesprochen, die diese INNOPUNKT-Kampagne aufgreifen sollte:

- > Wie können möglichst viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) für das Thema aufgeschlossen werden?

- > Wie kann bei der Nachfolgersuche die psychologische Grenze bei den ÜbergeberInnen übersprungen werden?
- > Wie sind ÜbergeberIn und NachfolgerIn zu qualifizieren und zu beraten?
- > Wie können UnternehmerIn und NachfolgerIn passgenau zusammengebracht werden - 'Matching'?

Wichtig ist, so ein weiteres Ergebnis der Diskussionen, dass die Projektträger der 8. INNOPUNKT-Kampagne einen Kooperationsverbund aufbauen, in dem u. a. die Kammern, Berater, Steuerexperten, Wirtschaftsprüfer einbezogen werden sollen. Ein Ziel von der Kampagne ist auch, Frauen verstärkt als Nachfolgerinnen in Unternehmen zu gewinnen.

Beispiele, wie man Unternehmensnachfolgen unterstützen kann, sind in anderen Bundesländern zu finden.

ESF-Pilotprojekt in NRW

So hat die Matrix GmbH in einem ESF-geförderten Projekt über vier Jahre Unternehmensnachfolgen in Nordrhein-Westfalen (NRW) begleitet. Das Thema hat auch hier einige Brisanz. So werden in Nordrhein-Westfalen in den nächsten Jahren rund 80.000 Unternehmen mit ca. 200.000 Arbeitsplätzen von Nachfolgeproblematik betroffen sein. Darauf verwies Dr. Peter Thürbach von der Matrix GmbH. Er betonte, dass Projekte zur Unternehmensnachfolge über einen längeren Zeitraum hinweg gefördert werden sollten, da Nachfolgen meistens sehr langfristig eingeleitet werden müssen. Vorbereitungszeiten von 5 bis 10 Jahren seien hierbei nicht selten.

Masterstudiengang in Pforzheim

Speziell für StudentInnen, deren Eltern einen eigenen Betrieb haben, bietet die Fachhochschule Pforzheim einen Masterstudiengang an, der die StudentInnen darauf vorbereitet, später das elterliche Unternehmen weiterzuführen, darauf verwies Arndt Upfold vom Landesgewerbeamt Baden-Württemberg.

Henning Kloth, LASA

Infos

LASA Brandenburg GmbH, Henning Kloth, Tel.: (03 31) 60 02-3 68, Fax: -4 00, E-Mail: henning.kloth@lasa-brandenburg.de

„Die Übernahme eines Unternehmens ist aufwändig“

Christian Amsinck, Geschäftsführer Unternehmensverbände Berlin/Bbg.

- **Wo liegen die Schwierigkeiten einer Unternehmensnachfolge?**

Häufig wird zu spät erkannt, dass eine Unternehmensübergabe meist nicht von heute auf morgen über die Bühne geht. Voraussetzung für eine erfolgreiche Übergabe ist umfassende Planung. Bei kleinen und mittleren Unternehmen ist die Übernahme eines Unternehmens mindestens genauso aufwändig, wie eine Gründung. Ein Nachfolger muss vom ersten Tag an sein Können in allen Bereichen beweisen, was jemandem von außen nicht immer gelingt. Deshalb ist es oft ratsam, einen Nachfolger aus dem eigenen Betrieb auszuwählen und mit ihm frühzeitig auch alle finanziellen Angelegenheiten zu klären. Bei Familienunternehmen kommt oft ein weiteres Spannungsfeld hinzu: nämlich Konflikte, die gefühlsmotiviert sind.

Einfluss auf einen rechtzeitigen Inhaberwechsel hat auch das Steuerrecht. Bis Ende 1998 galt bei Unternehmensverkäufen der halbe durchschnittliche Steuersatz. So wurde der Unternehmensverkauf als Alterssicherung begünstigt. Heute gilt eine modifizierte Regelung, die die Möglichkeit zur Alterssicherung verschlechtert.

- **Gibt es Besonderheiten im Osten?**

In den alten Bundesländern ist fast jeder vierte selbstständige Unternehmer oder Freiberufler älter als 55 Jahre. Bei uns liegt der Anteil bei rund 16 Prozent. Aber die anstehenden Probleme sind dadurch leider keineswegs geringer. Während in den alten Bundesländern eine gefestigte Gründergeneration ausscheidet, hatten die Selbstständigen hier seit der Wende viel weniger Zeit, um ihr Unternehmen und privates Vermögen aufzubauen und zu ordnen.

- **Wie kann hier geholfen werden?**

Vor allem die Bundesregierung muss ein unternehmerfreundliches Klima schaffen. Dazu gehört, im Steuerrecht die richtigen Bedingungen zu schaffen. Generell sollten in den neuen Bundesländern Öffnungsklauseln eingeführt und unnötige Bürokratie abgeschafft werden, etwa bei Genehmigungsverfahren, aber auch im Tarifrecht. (jac)

E-Government

Verwaltung mit neuer Technologie

Das Innenministerium Brandenburgs wird gemeinsam mit Unternehmen der Informations- und Telekommunikationsbranche eine Reihe von Projekten im E-Government beginnen.

Entsprechende Verträge mit der Deutschen Telekom (Bonn), IVU Traffic Technologies (Berlin) und Microsoft Deutschland (München) schloss das Innenministerium Brandenburgs ab. Diese Kooperation ist das Ergebnis eines bundesweit ausgeschriebenen Wettbewerbs.

Vorgesehen ist, über eine Laufzeit von bis zu vier Jahren Projekte zur elektronischen Durchführung von Verwaltungsaufgaben (E-Government) im Gesamtvolumen von rund 15 Millionen Euro zu realisieren. Die Kooperationspartner beteiligen sich daran je zur Hälfte. Gemeinsam sollen web-basierte Musterlösungen für Kommunen und die Landesverwaltung entwickelt werden.

Anfang des nächsten Jahres findet hierzu ein Ideenwettbewerb statt. An diesem Wettbewerb können sich Kommunen ebenso beteiligen wie Landesbehörden und -einrichtungen.

Infos

Heiko Homburg, Pressesprecher des Ministeriums des Innern, Henning-von-Tresckow Str. 9-13, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-20 60, Fax: (03 31) 8 66-26 66



Innovationskompetenz

Brandenburg entwickelt drei Zentren

An drei brandenburgischen Hochschulen sollen mit Bundesfördermitteln international herausragende interdisziplinär tätige Zentren für Innovationskompetenz entstehen.

Für die so genannte Strategiephase hat das Bundesforschungsministerium (BMBF) der Hochschule für Film und Fernsehen Potsdam, der Universität Potsdam und der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus Fördermittel in Höhe von jeweils knapp 250.000 Euro zur Verfügung gestellt. Mit diesen Mitteln werden Konzepte für die Zentren für Innovationskompetenz erarbeitet.

Wissenschaftsministerin Johanna Wanka äußerte sich erfreut darüber, dass das

Land Brandenburg mit drei Vorschlägen

sehr erfolgreich an dem Auswahlprozess teilgenommen hat. Wirtschaftsminister Ulrich Junghanns unterstrich, dass „die konsequente Ausrichtung der Zentren für Innovationskompetenz auf Verbundvorhaben mit hohem wirtschaftlichen Verwertungspotenzial zu einer weiteren Verbesserung der Standortbedingungen für die Wirtschaft in Brandenburg beitragen wird. Damit erhöhen sich auch Marktchancen und Zukunftsfähigkeit der innovationsorientierten kleinen und mittleren Unternehmen Brandenburgs.“

Infos

Internet: www.wirtschaft.brandenburg.de



Förderung der Berufsausbildung

Neue Gesamtübersicht bis 2004

„Die Sicherheit einer zukunftsfähigen betrieblichen Ausbildung der Jugendlichen im Land Brandenburg bleibt eine Herausforderung der Landesregierung und der Wirtschaft“, heißt es im Vorwort der kleinen Broschüre. In diesem Sinn soll das Heft Ratgeber sein und Hilfestellung bieten.

Die Broschüre, gegliedert in fünf Abschnitte, enthält folgende Förderrichtlinien:

Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF):

- > Förderung von Ausbildungsverbänden,
- > Förderung der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung im Handwerk,
- > Förderung des berufsbezogenen internationalen Jugendaustausches.

Ministerium für Bildung, Jugend und Sport:

- > Förderung der schulischen Berufsausbildung im dualen System.

Bundesanstalt für Arbeit:

- > Förderung von Berufsausbildungsbeihilfen,
- > Förderung von ausbildungsbegleitenden Hilfen,
- > Förderung von Ausbildungszuschüssen für Behinderte.

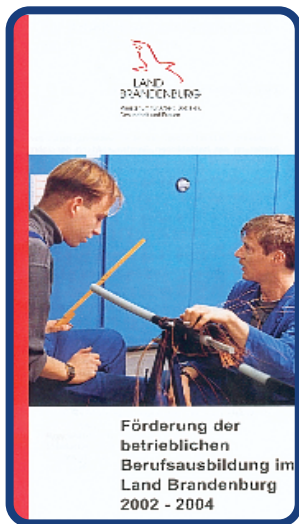
Deutsche Ausgleichsbank (DtA):

- > Förderung von Ausbildungsplätzen in erstmals ausbildenden Betrieben,
- > Förderung von Betrieben, die zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen.

Außerdem wird die Broschüre durch einen Adressenkatalog ergänzt.

Bestellung

MASGF, Referat für Öffentlichkeitsarbeit, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-5 40, E-Mail: florian.engels@masgf.brandenburg.de



Perspektiven der Arbeitsgesellschaft - für eine neue Qualität

Der Weg zu 'mehr und besseren Arbeitsplätzen' stand im Mittelpunkt der ESF-Jahrestagung 2002



In der bewährten Tradition der Jahrestagungen zum Europäischen Sozialfonds (ESF) fand am 25. November vergangenen Jahres im Tagungshaus BlauArt die Fachtagung 'Perspektiven der Arbeitsgesellschaft - Ansätze für eine neue Qualität der Arbeit' statt. Unter diesem Motto hatte das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg dazu eingeladen, ausgehend vom 'Konzept für Investitionen in Qualität' der Europäischen Kommission, tragfähige Ansatzpunkte für die ostdeutschen Bundesländer aufzuspüren, die mit dem ESF umgesetzt und weiterentwickelt werden können.

In einem einführenden Referat stellte der Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen Günter Baaske die thematischen Schwerpunkte des Tages und der Foren am Nachmittag - von der Erhöhung der Beschäftigungsquote, über Wissen und Kompetenz als Herausforderung für die Aus- und Weiterbildung bis zur Entwicklung einer Präventionskultur in der betrieblichen Gesundheitspolitik - vor. Minister Baaske setzte darüber hinaus aktuelle bundespolitische Akzente in Bezug auf die Erfordernisse ostdeutscher Arbeitsmarktpolitik. Dabei betonte er die Notwendigkeit eines kommunalen Infrastrukturprogramms, um die Kompetenz vor Ort besser nutzen zu können. Der Einsatz des ESF müsse im Interesse der Erhaltung von Gestaltungsmöglichkeiten weiter optimiert werden. Damit sprach sich der Minister gegen Stimmen aus, die eine Renationalisierung der europäischen Strukturpolitik fordern. Eine Landesarbeitsmarktpolitik ohne den ESF sei nicht denkbar. Das EU-Ziel der Vollbeschäftigung (Gesamtbeschäftigungsquote von 70 Prozent) sei dabei, trotz der nach wie vor alarmierenden Zahlen auf dem brandenburgischen Arbeitsmarkt, nicht aus den Augen zu verlieren, eine Halbierung der Arbeitslosigkeit in absehbarer Zeit sei durchaus möglich. Ein besonderer Appell des Ministers richtete sich in diesem Zusammenhang an die 'soziale Ader' der Unternehmen, die ihren Teil zur Erhöhung der Beschäftigungsquote beitragen müssten.

Qualität der Arbeit ist zentraler Faktor für die Ziele von Lissabon

Als Vertreter der Europäischen Kommission, Generaldirektion Beschäftigung und Soziales, zog Sven Kjellström eine erste Bilanz aus der europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS). Trotz insgesamt positiver Ergebnisse bestünden weiterhin große regionale Unterschiede in der EU, zu einer angestrebten Beschäftigungsquote von 70 Prozent fehlten noch 15 Mio. Arbeitsplätze und bei der Erwerbstätigenquote der älteren ArbeitnehmerInnen liege man noch weit unter

50 Prozent. Eine bessere Verzahnung und systematische Einbeziehung der Sozialpartner, eine Verringerung der Langzeitarbeitslosenquote - diese liege in Deutschland mit 3,9 Prozent über dem EU-Durchschnitt (3,3 Prozent) - und die Reform der Arbeitsverwaltung seien zentrale Herausforderungen. Dabei stelle die Qualität der Arbeit einen entscheidenden Faktor zum Ausgleich von ökonomischer Strukturreform, Beschäftigung und sozialer Kohäsion, also bei der Umsetzung des 'Lissabon-Dreiecks' dar. Die Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitsqualität seien gemessen an den zehn Indikatoren des Konzeptes der Kommission aber noch bruchstückhaft. Vernachlässigt würden bisher die Bereiche der intrinsi-

> Stärkung der soften Investitionen: Infrastrukturmaßnahmen müssten nicht immer erste Priorität haben,
> Stärkung des Unternehmergeistes.
Der verstärkten Förderung des Humankapitals käme in Ziel-1-Regionen zum Ausgleich regionaler Entwicklungsunterschiede die höchste Priorität zu. Im Sinne der EBS könne Brandenburg auf den Feldern des lebenslangen Lernens, der Qualifizierung und Wettbewerbsfähigkeit sowie der Gleichberechtigung seinen Teil beitragen.

Doppelte demografische Verwerfung erfordert schnelles Handeln

Professor Dr. Burkardt Lutz (Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.) beleuchtete speziell die Perspektiven der ostdeutschen Arbeitsgesellschaft. In den Mittelpunkt seines Vortrages stellte er zwei Probleme mit zwar ganz verschiedenen Ursachen, die aber in ihren gemeinsamen Auswirkungen fatale und unvorhergesehene Folgen für die ostdeutsche Arbeitsgesellschaft haben werden: Zum einen sei eine dem 'Pillenknicke' entgegen wirkende Geburtenpolitik in der DDR Mitte der 70er Jahre verantwortlich für starke Geburtenjahrgänge, die allerdings nach 1990 deutlich zurück gingen. In der Folge sind wir derzeit



Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske eröffnet die ESF-Jahrestagung

schon Arbeitsqualität und der Qualität des sozialen Dialogs. Deutschland gebe ein gemischtes Bild ab. Für die nahe Zukunft stehe die Anpassung des Operationellen Programms mit der Halbzeitbewertung u. a. bezüglich folgender Punkte an:

- > verstärkte Anstrengungen in Bezug auf Humankapital als Standortsicherung in der Wissensgesellschaft,
- > Förderung in Wachstumsbranchen statt 'Gießkannenprinzip',

noch mit geburtenstarken Schulabgängerjahren konfrontiert. Zum anderen sei der 'sozialverträglich' abgefederte, massive Personalabbau in Ostdeutschland nach der Wende Ursache für eine homogene leistungsfähige Personalstruktur in den Betrieben, die dem Nachrückten jüngerer Belegschaften entgegenstehe. Die Folgen dieser doppelten demografischen Verwerfung seien heute schon deutlich spürbar, indem sich die anhaltende Arbeitslosigkeit, insbesondere an der zwei-



ten Schwelle, nicht als ein temporäres, sondern als ein strukturelles Problem darstelle. Dies werde sich jedoch noch erheblich verschärfen, wenn die homogenen Belegschaften in Rente gingen und auch eine weiterhin hohe Arbeitslosigkeit unter den in den neuen Ländern verbliebenen Jugendlichen schlagartig auftretenden Nachwuchskräftemangel nicht mehr kompensieren könne. Die wirtschaftlichen und sozialen Folgen wären dramatisch. Sofortiges und entschlossenes Handeln von Akteuren in Politik und Wirtschaft, um dieser sich ganz deutlich abzeichnenden Entwicklung entgegenzuwirken, sei unumgänglich.

Überdies müsse der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Wachstumsbeiträge vorwiegend für die industriellen Kernbereiche identifiziert würden. Für die Entwicklung im ländlichen Raum könnten Arbeitskräftepools ein mögliches Modell darstellen. Erste Erfahrungen diesbezüglich wurden in Sachsen-Anhalt bereits gemacht.

Ergebnisse aus den Foren

Am Nachmittag wurde in drei Foren Gelegenheit gegeben, sich den eingangs von Minister Baaske vorgestellten Themen zuzuwenden. Im Mittelpunkt des Forums 1, Strategien zur Erhöhung der Beschäftigungsquote, stand der Dienstleistungsbereich mit dem in erster Linie die Hoffnung auf Arbeitsplätze verbunden ist. Dr. Lothar Beyer vom Institut für Arbeit und Technik, Gelsenkirchen, identifizierte hier eine 'Zukunftsbranche Lebensqualität', in der aufgrund der demografischen Entwicklung, einer angestrebten Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und Innovationen in Technik und Arbeitsorganisation Beschäftigungspotenziale zu erwarten seien. Gerade weil der Anteil der öffentlichen Leistungen dabei aber geringer werde, ist hier die Politik in ihrer Gestaltungsfunktion gefragt. Im Flächenland Brandenburg sei es überdies erforderlich, so Dr. Helmut Arnold (Institut für regionale Innovation, Meißen), endogene Potenziale aufzugreifen, um die Identifikation der Bevölkerung mit den Projekten zu stärken. Nicht umsonst werde dabei, auch seitens der EU, lokalen Initiativen und der Bildung von Netzwerken ein hoher Stellenwert beigemessen.

Weitere Handlungsoptionen bieten sich auf dem Feld der Aus- und Weiterbildung an. Einigkeit bestand im Forum

2 bei den Referenten Dr. Michael Behr (TU Chemnitz), Michael Astor (Prognos AG) und Joachim Niebur (EKO-Stahl) darin, dass der Entwicklung von Humankapital noch keine ausreichende Beachtung geschenkt werde. Mit Blick auf die so genannte 'demografische Falle' und die vorwiegend aus den industriellen Wachstumskernen, kaum aber aus anderen Sektoren, zu erwartenden Wachstumsbeiträge, müsse auch eine neue Struktur der Aus- und Weiterbildung, z. B. in Qualifizierungsverbänden, angedacht werden. Dazu gehörten neben neuen, der aktuellen Entwicklung angepassten Inhalten zum Abbau von Kompetenzdefiziten auch die systematische Entwicklung personeller Ressourcen sowie ein positiveres Image der Humankapitalentwicklung.

Ebenfalls mit einem bisher gemeinhin verkannten Wettbewerbsfaktor befassten sich die TeilnehmerInnen des Forums 3, Entwicklung einer Präventionskultur in der betrieblichen Gesundheitspolitik. Von vielen Betrieben werde noch nicht ausreichend gesehen, dass die Schaffung von besseren Arbeitsplätzen erheblich dazu beitragen könne, nicht nur Fehlzeiten zu senken, sondern vor allem aufgrund einer besseren Motivation der MitarbeiterInnen vorhandenes Humankapital besser zu nutzen, so die ReferentInnen Prof. Dr. Bernhard Badura (Universität Bielefeld) und Karin Neuhaus (Universität Potsdam). Begründet sei dies vor allem in der schwierigen wirtschaftlichen Lage in den neuen Bundesländern, die viele Unternehmen davon abhalte, in eine präventive Gesundheitspolitik zu investieren. Mittelfristig müsse es jedoch darum gehen, die präventive Funktion der Krankenversicherung zu stärken, also den 'Versicherungsfall' gar nicht erst eintreten zu lassen. Dies wäre ein Beitrag, um - und dies betrifft alle drei Schwerpunktthemen der Tagung - durch mehr und bessere Arbeitsplätze den entscheidenden Wettbewerbsfaktor 'Humankapital' im Land Brandenburg und den neuen Ländern zu stärken und so zum Abbau regionaler Entwicklungsunterschiede in der EU beizutragen.

Marco Ullmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Marco Ullmann, E-Mail: ullmann@bbj.de

Verschmolzen

BBJ Potsdam auf BBJ Consult AG

Die BBJ Servis GmbH Potsdam für Beratung, Projektmanagement und Studien wurde mit Wirkung zum 4. Dezember 2002 mit der BBJ Consult AG verschmolzen. Die neue Firmenbezeichnung von BBJ im Land Brandenburg lautet BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam. Alle Verträge und Vereinbarungen sind im Rahmen der Gesamtrechtsnachfolge auf die BBJ Consult Aktiengesellschaft übergegangen.

Die Aktiengesellschaft hat ihren Sitz in der Herzbergstraße 83 in 10365 Berlin (Corvus Haus). Das Potsdamer Büro befindet sich unverändert in der Benzstraße in Potsdam. An den Telefon- bzw. Faxnummern in Potsdam hat sich somit auch nichts geändert.

Die BBJ Consult AG gehört zur europaweit tätigen BBJ-Unternehmensgruppe mit Standorten in Berlin, in allen neuen Bundesländern und München, in Belgien (Brüssel), Italien, Slowenien, Polen und Russland (Moskau). Dabei stellt die Unterstützung der osteuropäischen Staaten für den Beitritt zur EU ein wachsendes Geschäftsfeld dar, was gerade auch für die Grenzregion Brandenburg von großer Bedeutung ist. Einzelne Projekte werden in Kooperation mit Regionen außerhalb Europas bearbeitet, z. B. in Afghanistan und Südostasien.

Kernkompetenz von BBJ

Kernkompetenz von BBJ ist die Unterstützung der öffentlichen Hand und weiterer Akteure bei der Umsetzung von Programmen zur Förderung von beruflicher Qualifizierung, Beschäftigung, Wirtschafts-, Regional- und Stadtentwicklung, sozialer Integration und Verwaltungsmodernisierung. Mit der Gründung der BBJ Consult AG stellt sich die Unternehmensgruppe den Herausforderungen der sich verändernden Marktbedingungen in diesen Handlungsfeldern. Den KundInnen und PartnerInnen von BBJ auch in Brandenburg erschließen sich durch die Verschmelzung in verstärktem Maße die Potenziale der gesamten BBJ-Unternehmensgruppe mit ihren nationalen und internationalen Aktivitäten.

Mathias Kuhlmann

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Internet: www.bbj.de



Arbeitsmarktpolitik im Hinblick auf die EU-Osterweiterung

Wie kann die Arbeitsmarktpolitik dazu beitragen, die Chancen der Erweiterung zu nutzen?

Zu diesem Thema fand am 14. November 2002 auf Initiative des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) im bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) der von der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam durchgeführte Workshop 'Arbeitsmarktpolitik im Land Brandenburg in Vorbereitung der EU-Osterweiterung' statt. Die Veranstaltung richtete sich vor allem an die aktiven Träger der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik in den grenznahen Regionen im Land Brandenburg.

Ziel des Workshops war es, über die Beitrittsverhandlungen und über die Chancen und Probleme der EU-Osterweiterung zu informieren, einen Überblick über die Fördermöglichkeiten für grenzüberschreitende arbeitsmarktpolitische Aktivitäten zu geben und die Handlungsmöglichkeiten der arbeitsmarktpolitischen Akteure im Hinblick auf den polnischen EU-Beitritt zu verbessern.

Dr. Petra Leubner vom MASGF führte in die Thematik des Workshops ein und knüpfte an die zahlreichen Aktivitäten der Landesregierung in Vorbereitung der EU-Osterweiterung an. Professor Hermann Ribhegge von der Europa-Universität Viadrina erläuterte die wirtschaftliche Situation beiderseits der Oder und die zu erwartenden Auswirkungen des EU-Beitritts der Republik Polen für die grenznahen Gebiete im Land Brandenburg.

Professor Ribhegge sieht wohl die Chance eines großen Wohlfahrtseffektes in Deutschland und Polen, allerdings nicht unbedingt für die sehr stark von Arbeitslosigkeit betroffenen Grenzregionen. Er begründet das vor allem damit, dass in den Grenzregionen der von vielen befürchtete Ansturm von Arbeitssuchenden aus den Beitrittsländern nicht eintreten wird. Für hoch qualifizierte Arbeitskräfte wäre die Grenzregion nicht attraktiv genug. Arbeitssuchende aller Qualifikationen würden eher in Regionen mit hohem Beschäftigungsgrad abwandern.

Viele Wege ...

Eine Verbesserung der wirtschaftlichen Situation in den Grenzregionen sei dadurch erreichbar, dass diese für hoch qualifizierte Arbeitskräfte und besonders für Jugendliche attraktiver gestaltet würden. In Polen gäbe es z. B. viele gut aus-

gebildete Ärzte, in den ländlichen Regionen Brandenburgs fehlen sie.

Die verschiedenen Möglichkeiten der Förderung von Qualifizierung und Beschäftigung auf beiden Seiten der Grenze stellten Hanna Dudka vom Marschallamt der Wojewodschaft Lubuskie und Dr.



Hanna Dudka vom Marschallamt der Wojewodschaft Lubuskie

Klaus Kluschke von BBJ Potsdam dar. Hierbei zeigte sich, dass die von der EU aufgelegten Programme zum Aufbau bzw. zur Verbesserung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit gegenwärtig noch nicht zu den gewünschten Ergebnissen ge-

führt haben. Gerade eine frühestmögliche Zusammenarbeit ist aber nach einhelliger Meinung der Anwesenden für die Regionen beiderseits der Oder von großer Bedeutung. Die Intensivierung von Kontakten und der Aufbau gemeinsamer Netzwerke sind weitere Schritte zur Verbesserung der Situation in der Grenzregion.

Dr. Leubner ergänzte die Ausführungen, indem sie auf die Fördermöglichkeiten des Landesprogrammes 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' verwies und anregte, auch die Möglichkeiten der Gemeinschaftsinitiativen LEADER+ und EQUAL in der Grenzregion noch intensiver zu nutzen.

Am Nachmittag wurden die Möglichkeiten zur besseren Gestaltung der

grenzüberschreitenden Kooperation in der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik diskutiert. Die Diskussion erfolgte im Rahmen einer Ideenwerkstatt. In zwei Arbeitsgruppen sammelten die Mitwirkenden im Hinblick auf die verschiedenen Ziele und die Probleme von Arbeitsmarkt- und Qualifizierungsmaßnahmen neue Projektideen für eine bessere Kooperation zwischen beiden Ländern. Erfolg versprechende Projektideen können als Grundlage für potenzielle Anträge für eine Förderung aus den Strukturfonds der EU herangezogen werden.

Ergebnisse

Die beiden Arbeitsgruppen kamen zu ähnlichen Schlussfolgerungen für eine Verbesserung der grenzüberschreitenden Kooperation. Große Einigkeit bestand insbesondere bei folgenden Punkten:

- > Es besteht Bedarf nach besserer Vernetzung und Verzahnung verschiedener Fördermöglichkeiten.
- > Die Qualifizierung der Sprachkenntnisse und die Entwicklung der interkulturellen Kompetenzen sind besonders wichtig für grenzüberschreitende Kontakte und Kooperationen.
- > Der Aufbau von Kontakten sollte schnell geschehen, auch wenn dort wegen erheblich geringerer Finanzmittel eine Kooperation nicht einfach ist.
- > Es bedarf einer differenzierten Finanzierung, die besser geeignet ist, schon vor der Erweiterung grenzübergreifende Projekte zu initiieren.

In seinem Schlusswort wies Rainer Kneifel-Haverkamp vom Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten Brandenburgs auf den wohl wichtigsten Punkt der Diskussion hin: Die Chancen, die sich durch die EU-Erweiterung ergeben, können nur dann wirklich optimal genutzt werden, wenn alle Akteure der Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik so schnell wie möglich damit beginnen, grenzüberschreitende Kontakte und Kooperationen aufzubauen bzw. schon vorhandene zu erweitern und zu verbessern.

Hans-Joachim Gade

Infos

E-Mail: gade@bbj.de

Kompetenzen in KMU entwickeln - Fachkräftebedarf sichern

Workshop zur Themenfindung für die INNOPUNKT-Kampagnen 2003 und 2004

Unter der Moderation von Michael Zaske vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) fand am 12. Dezember 2002 ein Workshop im Rahmen des partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses zur Begleitung des INNOPUNKT-Programmes statt. ExpertInnen aus dem MASGF, der Landesagentur für Struktur und Arbeit Brandenburg GmbH, der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam sowie aus Verbänden, Kammern, Beratungs- und Bildungseinrichtungen tauschten Erfahrungen über den bisherigen Programmverlauf aus und gaben Impulse für die Ausgestaltung der Kampagnen des Jahres 2003.

Seit Oktober 2000 sind sechs Kampagnen des INNOPUNKT-Programmes 'Innovative arbeitsmarktpolitische Schwerpunktförderung im Land Brandenburg' erfolgreich angelaufen. Seitdem wurden ca. 12 Millionen Euro (davon 8,4 Millionen Euro aus ESF-Mitteln und 3,6 Mio. Euro aus Landesmitteln) eingesetzt. Die Kampagnen stoßen auf große Resonanz in Brandenburg. Michael Ranft vom Brandenburger Arbeitsministerium erläuterte zu Beginn der Veranstaltung noch einmal die INNOPUNKT-Philosophie: Die Humanressourcenentwicklung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Sicherung und Steigerung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) im Land Brandenburg. In den Kampagnen sollen daher kontinuierlich Beiträge zur Kompetenzentwicklung in Unternehmen und zur Sicherung des Fachkräftebedarfes geleistet werden.

Fachkräftebedarf

Dr. Michael Behr von der Technischen Universität Chemnitz wies eindringlich auf die Gefahr der schwindenden Fachkräftebasis in Ostdeutschland hin. Die Alterung der Belegschaften, die Defizite in der betrieblichen Erstausbildung und die Unterversorgung regionaler Arbeitsmärkte mit qualifizierten Arbeitskräften drohen im Zusammenspiel mit der demografischen Entwicklung und dem Trend zur Abwanderung zum Ende dieses Jahrzehnts zum ernsthaften Problem der Wirtschaftsentwicklung in Ostdeutschland zu werden. Der mangelnden Strategiefähigkeit der Unternehmen hinsichtlich der Personalentwicklung kann nach der Auffassung von Dr. Michael Behr durch die Initiierung eines 'zweiten Innovationspakts' in Ostdeutschland entgegengewirkt werden.

Innovation und Kompetenz

Den Zusammenhang von Kompetenzentwicklung und betrieblicher Innovation analysierte Marcus Kottmann vom Institut für angewandte Innovationsforschung e. V. (siehe S. 8-9 in diesem Heft). Innovation ist in der derzeitigen krisenhaften

Entwicklung der Wirtschaft zum unverzichtbaren Instrument der Bewältigung von Unternehmen geworden. Der notwendige Aufbruch zu Neuem scheidet oft an einem Mangel an kompetenten MitarbeiterInnen. Die traditionelle Weiterbildung, so Marcus Kottmann, schaffe aufgrund ihrer Angebotsorientierung zwar Wissen, aber keine Kompetenz.

Eine innovationsorientierte Kompetenzentwicklung müsse neben dem expliziten Wissen das implizite Wissen, die in Arbeitszusammenhängen angereicherten Erfahrungen, die Motivation der MitarbeiterInnen und betriebliche organisatorisch-technische Grundlagen in das Zentrum der Bemühungen stellen.

Integrierte Förderansätze

Rudi Frey, BBJ Consult AG, und Dr. Karsten Schuldt, Progress-Institut für Wirtschaftsforschung, stellten mit dem Gutachten zum 'Aktionsprogramm Wissen und Kompetenz für KMU im Land Brandenburg' einen Vorschlag zur Diskussion, wie die Förderung von Wissen und Kompetenz zur Leitlinie einer integrierten Förderung in Brandenburg gemacht werden könnte. Das Gutachten untersucht das komplexe Wechselspiel von technologischem Wandel, Lernen von Personen und Organisationen, Innovationsfähigkeit und Markterfolg und identifiziert sechs Interventionsbereiche als Querschnittsaufgabe für die staatliche Förderpolitik.

INNOPUNKT 2003

Einen Ausblick auf die im Jahr 2003 stattfindenden INNOPUNKT-Kampagnen gab Dr. Swen Hildebrandt vom Brandenburger Arbeitsministerium. Die erste Priorität für eine INNOPUNKT-Kampagne hat das Thema Unternehmensnachfolge.

Im Land Brandenburg werden bis zum Jahr 2005 insgesamt rund 9.300 Unternehmensnachfolgen und Betriebsübernahmen erwartet. Ziel der INNOPUNKT-Kampagne ist es, für die Thematik zu sensibilisieren und erforderliche Unterstützungsstrukturen für diese Unternehmen anzubieten.

Die zweite INNOPUNKT-Kampagne 2003 wird sich der Kompetenzvermittlung unter dem Titel 'Zeit für lebenslanges Lernen' widmen. Zielrichtung dieser Kampagne wird unter anderem sein, eine andere und bessere Gestaltung von Arbeits- und Lernzeiten in kleinen und



Präsidium des Workshops

mittleren Unternehmen zu fördern. Die dritte Kampagne unter dem Titel 'Sicherung älterer Fachkräfte' wird das Ziel verfolgen, neue Methoden zur Erschließung von Fachkräften in Unternehmen zu erproben und Beschäftigungsfelder für ältere Arbeitslose zu erschließen.

Matthias Veigel

Infos

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Matthias Veigel, Tel.: (03 31) 7 47 71-44, Fax: -40, E-Mail: veigel@bbj.de

Eine Dokumentation des Workshops ist unter obiger Adresse kostenlos erhältlich.

EU-Jahresbericht 2002 zur Beschäftigung in Europa

Daten - Fakten - Tendenzen - Ausblick

Meinungen

... „Unser Verständnis von Arbeitsmarktreformen hat sich geändert ... mittlerweile wird der Wert von positiven, dauerhaften Reformen anerkannt. Reformen und Aktionen, die dazu beitragen, Arbeitsnormen zu heben, in Fertigkeiten und Fähigkeiten zu investieren und den Zugang zum Arbeitsmarkt für alle zu verbessern, die hierbei Hindernisse jedweder Form zu überwinden haben.“ ...
 Anna Diamantopoulou, Mitglied der Europäischen Kommission (Zitat aus dem Vorwort)

„Bei den europäischen Arbeitsmärkten ist eine Verbesserung eingetreten. Es gibt allerdings weiterhin drei Problemgruppen - Ältere, Frauen und Geringqualifizierte. Die Verbesserung hat sich bisher nicht auf dem deutschen Arbeitsmarkt niedergeschlagen, hier ist vor allem der Niedrig-Lohn-Sektor ein Problemfall.“
 Georg Fischer, Referatsleiter bei der EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales

„Der Jahresbericht besitzt ein hohes analytisches Niveau. Doch was folgt aus diesen Zahlen? Mir fehlen politische Empfehlungen. Was soll konkret in Deutschland passieren, damit wir von der europäischen Entwicklung profitieren? Außerdem stellt sich mir die Frage, ob der positive Trend der letzten fünf Jahre sich in der gegenwärtigen wirtschaftspolitischen Situation wirklich weiter fortsetzen wird.“
 Dr. Hilmar Schneider, Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit

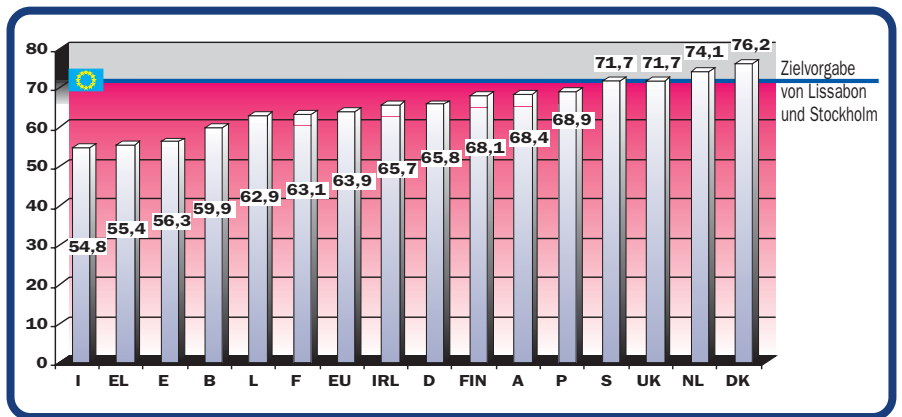
„Um die Situation auf dem deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen wir in das Humankapital investieren. Wie der Bericht auch zeigt, wird der Wechsel zwischen den Berufsfeldern immer häufiger auftreten - dazu benötigen wir das notwendige Humankapital. Bisher fehlen aber in Deutschland dazu die institutionellen Rahmenbedingungen.“
 Dr. Markus Gangl, Wissenschaftszentrum Berlin

„Wenn wir in Deutschland die europäischen Beschäftigungsziele erreichen wollen, müssen wir grundlegende Arbeitsmarktreformen einleiten. Nach Jahren des Schweigens sind die Vorschläge der Hartz-Kommission ein erster Weg, um effiziente Resultate zu erzielen.“
 (Prof. Dr. Klaus Zimmermann, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung)

Ganz nach dem Motto ‘the same procedure as every year’ hat die EU-Generaldirektion Beschäftigung und Soziales ihren Jahresbericht veröffentlicht. Doch 2002 ist es etwas anders als sonst, denn dieser Jahresbericht ist erstmals von der GD selbst erstellt und erarbeitet worden. Dies soll erheblich zur Qualitätsverbesserung beigetragen haben, so die Einschätzung von EU-Experten und deutschen Arbeitsmarktwissenschaftlern auf der Präsentation im Dezember 2002 in Berlin.

Die neue Zuständigkeit zeigt sich besonders bei Kapitel 3 ‘Synergien zwischen Qualität und Quantität auf den europäischen Arbeitsmärkten’ des Jahresberichtes. Hier wird in methodischer Feinarbeit aufgezeigt, dass, wenn der „Schwerpunkt auf die Qualität der Arbeitsplätze gelegt wird, dies zu einer dauerhafteren Beschäftigung und zur Schaf-

ArbeitnehmerInnen. Während die Frauenerwerbsquote kontinuierlich anstieg und 2001 bei 54,9 Prozent lag, lag die Beschäftigungsquote für ältere ArbeitnehmerInnen im selben Jahr nur bei 38,6 Prozent und ist damit noch weit unter dem vom Europäischen Rat formulierten Ziel von 50 Prozent.



Beschäftigungsquoten 2001 in den einzelnen EU-Staaten und der EU

fung von mehr Arbeitsplätzen führen und das Risiko von Arbeitsplatzverlust, Arbeitslosigkeit und sozialer Ausgrenzung verringern kann“.

Die anderen vier Kapitel thematisieren die Entwicklungen und strukturellen Veränderungen auf den europäischen Arbeitsmärkten. Ein weiterer Schwerpunkt sind die Disparitäten zwischen den derzeitigen EU-Regionen sowie die arbeitsmarktpolitische Ausgangslage in den zehn Kandidatenländern.

Hierzu kommt der Bericht zu folgenden Einschätzungen und Ergebnissen:

- > Die jüngste Konjunkturabschwächung hat sich auf den europäischen Beschäftigungsbereich bisher nicht wesentlich ausgewirkt. Gegenüber dem Vorjahr erhöhte sich 2001 die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU von 63 auf 64 Prozent. Die Beschäftigungsziele von Lissabon (70 Prozent Gesamtbeschäftigung) haben bisher nur vier EU-Länder erreicht (s. Grafik).
- > Problembereiche sind nach wie vor die Frauenbeschäftigungsquote und die niedrige Erwerbstätigkeit von älteren

> Im Zeitraum 1995 bis 2000 sind die Disparitäten zwischen den Regionen hinsichtlich Einkommen, Produktivitätsniveau und Arbeitslosenquote größer geworden.

> Um mit der sich ändernden Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt Schritt halten zu können, muss in den Kandidatenländern das Ausbildungs- und Qualifikationsniveau generell verbessert werden.

In seiner Gesamtbilanz für das Jahr 2002 kommt der Bericht zu folgendem Fazit: „Die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Beschäftigung sind vielversprechend. Ein besserer Stand wird aber weiterhin durch ein Beschäftigungsgefälle verhindert, das mit dem Alter, dem Geschlecht, der Qualifikation, der Region und der Nationalität in Zusammenhang steht.“
 em

Quelle

Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa 2002, Luxemburg 2002;
 Kostenlose Bestellungen:
 E-Mail: empl-info@ced.eu.int

Kommunale Beschäftigungsinitiativen

Ein Engagement, von dem alle profitieren

In der LASA-Dokumentation Nr. 13 'Kommunale Strategien zur Förderung von Beschäftigung' wird anhand von zwei exemplarischen Projektbeispielen dokumentiert, wie sich Kommunen Brandenburgs als arbeitsmarktpolitische Akteure betätigen. Die zwei abgeschlossenen Initiativen der Verknüpfung von Strukturentwicklung und Arbeitsförderung sollen anderen Kommunen Anregungen für vergleichbare Projekte bieten.

Bahnhofssanierung in Ludwigsfelde
Eins der ausgewählten Beispiele ist die Stadt Ludwigsfelde mit der Neugestaltung des Bahnhofes und seines Umfeldes. Dem Bahnhof der südlich von Berlin gelegenen Stadt drohte 1999 das Aus, als er von der Deutschen Bahn AG aus ihrem ehemaligen Bahnprogramm gestrichen wurde. Danach zerfielen der zentral gelegene Bahnhof und sein Vorgelände zusehends. Die Stadtverwaltung Ludwigsfelde entschloss sich deshalb, die Sanierung und Umwandlung des Gebäudes zum Museum selbst zu organisieren.

Dazu wurden verschiedenste Fördermittel ausgeschöpft und miteinander verknüpft, um Investitionen tätigen zu können, die wiederum zu Aufträgen an die regionale Wirtschaft führten. Die investive Arbeitsmarktpolitik als ein Instrument kommunaler Entwicklung spielte dabei von Beginn an eine wichtige Rolle. Insgesamt wurden fünf Jugend-Qualifizierungs-ABM mit 42 Jugendlichen und eine ABM mit 19 überwiegend langzeitarbeitslosen TeilnehmerInnen im Rahmen des Gesamtvorhabens durchgeführt. Ein weiteres positives Ergebnis ist, dass ein Großteil dieser Beschäftigten wieder in den Arbeitsmarkt integriert wurde.

Die eigentliche Sanierung des Bahnhofgebäudes und seine Umwandlung zum Museum wurden im September 2002 beendet (s. auch Brandaktuell Nr. 8-9/02). Aber es gibt weitere kommunale Vorhaben, als nächstes wird das östliche Bahnhofsumfeld umgestaltet werden. Im ersten Halbjahr 2004 ist dann das Ende des Gesamtvorhabens vorgesehen.

Kommunale Arbeitsvermittlung Neuenhagen

Das zweite in der Studie vorgestellte Beispiel ist der Aufbau und die Tätigkeit einer Arbeitsvermittlung bei der Kommunalen Entwicklungsgesellschaft Neuenhagen. Hierbei wird gezeigt, wie durch



die Vermittlung von ortsansässigen arbeitssuchenden Bürgern die bestehenden oder ansiedlungswilligen Unternehmen unterstützt sowie ihre Wirtschaftskraft gestärkt werden kann.

Einbindung der Arbeitsförderung in kommunale Investitionen

Beide Beispiele belegen, dass mit der Einbindung der kommunalen Arbeitsförderung und -vermittlung die Möglichkeiten wirtschaftlicher Entwicklung und Beschäftigung deutlich unterstützt werden können. Diese Unterstützung ist bereits seit mehreren Jahren ein Schwerpunkt der Beratungstätigkeit der LASA. Mit Verabschiedung eines entsprechenden Kabinettsbeschlusses der Landesregierung vom August 2000 und dem seit 2002 aufgelegten Programm 'Verzahnungsförderung' sind auch Ressourcen bei den Landkreisen und kreisfreien Städten geschaffen worden, die die Einbindung der Arbeitsförderung unterstützen.

Grundüberlegung dabei ist es, die Mittel der Ressortförderungen des Landes Brandenburg systematisch mit denen der Bundesanstalt für Arbeit zu verknüpfen, um weitere Synergieeffekte zu erzielen. Das ist vor allem: zusätzliche Aufträge an die Wirtschaft auszulösen und somit die Möglichkeit zu erhalten, Arbeitslose in die Unternehmen zu integrieren. (em)

Bibliografische Angaben

LASA (Hrsg.): Kommunale Strategien zur Förderung von Beschäftigung (LASA-Dokumentation, Nr. 13). Potsdam 2002, ISBN: 3-929756-44-7, Preis: 7 Euro

Handbuch: Steuerung der Arbeitsmarktpolitik

Neue Wege in der Arbeitsmarktpolitik - darüber sind sich die Arbeitsmarktakteure weitgehend einig - sind erforderlich. Doch welches sind vielversprechende Lösungsansätze? In dem neu erschienenen Praxishandbuch wird Akteuren, die Arbeitsmarktpolitik organisieren und steuern, anhand von Beispielen dargestellt, welche Praxisansätze es im In- und insbesondere im Ausland bereits gibt.

Dabei werden Wege aufgezeigt, auf denen Arbeitsmarktpolitik qualitätsbewusst, erfolgreich und effizient organisiert wird. Viele der im Handbuch vorgeschlagenen Methoden sind bereits in der Bundesrepublik von Kommunen und Arbeitsämtern konzipiert und teilweise auch schon erprobt worden. Nun kommt es darauf an, diese 'good practice' flächendeckend umzusetzen. Dabei kann der Blick auf die erfolgreichen Beispiele der europäischen Nachbarländer Großbritannien, Niederlande, Österreich und Schweiz Mut machen für den mühevollen Reformweg, der einen langen Atem erfordert. Dort schaffen andere gesetzliche Grundlagen allerdings zuweilen Möglichkeiten, die hierzulande noch an Grenzen stoßen.

Mehr Gestaltungsspielräume für die 'operative' Ebene

Prinzipiell fordern die Autoren des Handbuches, das gemeinsam von der Bertelsmann Stiftung, der Bundesanstalt für Arbeit, dem Deutschen Landkreistag, dem Deutschen Städtetag und dem Deutschen Städte- und Gemeindebund herausgegeben wird, dass die anstehenden Reformen auf dem deutschen Arbeitsmarkt mit einer deutlich gestärkten gestaltenden Rolle für die lokalen und regionalen Arbeitsmarktakteure einhergehen müssen. „Damit die ... Dynamik in produktive Bahnen gelenkt werden kann, darf die Steuerung der Arbeitsmarktpolitik nicht Verwaltung erzwingen, sondern muss Gestaltung ermöglichen. Während daher Politik und strategische Ebene die allgemeinen Interessen in Ziele gießen, werden die operativen Ebenen Arbeitssuchende und Arbeitgeber gemäß dieser Ziele eigenverantwortlich fördern und fördern“, so die Autoren. (em)

Bibliografische Angaben

Bertelsmann Stiftung u. a. (Hrsg.): Handbuch - Steuerung der Arbeitsmarktpolitik. Gütersloh 2003, ISBN: 3-89204-684-0, Preis: 15 Euro

Eigeninitiative und bürgerschaftliches Engagement

Gemeinsam nutzen, lokal gestalten - Forschungsprojekt stärkt regionale Ökonomien

Angesichts des ausbleibenden Aufschwungs Ost und fast allerorten leerer Haushaltskassen bei der öffentlichen Hand wird der Ruf nach Eigeninitiative wie nach bürgerschaftlichem Engagement immer lauter in diesem Land. Arbeitslose sollen 'Ich-AGs' gründen. Und Vereinen, die mit ihren ehrenamtlichen Aktivitäten vor Ort vielfach soziale, kulturelle und andere Dienstleistungen für zahlreiche Bürgerinnen und Bürger aufrechterhalten, wird der 'Zuschuss'-Gürtel noch enger als ohnehin schon geschnallt.

Soll nun der Einzelne durch Kleinstexistenzgründung oder auch die freiwillige unbezahlte Mitarbeit richten, was die Gesellschaft nicht vermag?

Gewiss ist eines: Neue Impulse sind erforderlich, um sich aus der derzeitigen Erstarrung zu lösen. Warum also nicht - was der Einzelne eben nicht vermag - Probleme als Gemeinschaft anpacken, Ideen gemeinsam entwickeln und die vorhandenen Ressourcen gemeinsam nutzen?

Das Projekt Gemeinschaftsnutzungen in Brandenburg

Seit einem Jahr beteiligt sich die LASA zusammen mit vier Partnern an diesem Projekt, das untersuchen soll, wie Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen in ländlichen Regionen Brandenburgs zur Stärkung der lokalen Ökonomien und zur Verbesserung der Lebensqualität der BewohnerInnen beitragen können. Dabei unterscheiden sich Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen von anderen lokal-ökonomischen Ansätzen vor allem durch ihre Angebote zur *gemeinschaftlichen* Nutzung von Produkten und Dienstleistungen, wie Räume, Maschinen etc. Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Forschungsprojekt verfolgt das Ziel, innovative Ansätze gemeinschaftlicher Nutzung aufzugreifen und als zukunftsfähige Elemente lokalen Handelns und Gestaltens zu systematisieren und zu fördern. Daneben sollen die Gemeinsamkeiten der im Land Brandenburg existierenden Einrichtungen, ihre Ziele, Bedürfnisse und Probleme sowie der Grad ihrer Vernetzung identifiziert werden. Das bei der LASA angesiedelte Teilprojekt nimmt speziell die Beschäftigungspotenziale und Arbeitsmarkteffekte der Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen der strukturschwachen ländlichen Gebiete Brandenburgs in den Blick. Auf Grund der ähnlichen Zielsetzungen werden die ausgetauschten Erfahrungen bei den vom Brandenburger Arbeitsministerium geförderten lokalen Initiativen gesammelt.

Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen in Brandenburg

Da es zu diesem Feld bisher kaum Untersuchungen gibt, wurden in möglichst al-

len Landesteilen Brandenburgs Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen erfasst. Dazu wurden mit ca. siebzig Einrichtungen Interviews geführt (s. Karte rechts). Beispiele für Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen sind:

- > die zahlreichen, z. T. noch im Aufbau befindlichen Dorfgemeinschaftshäuser, wie in Stegelitz und Byhleguhre (s. BRANDaktuell Nr. 1-2/2002);
- > lokale und regionale Umwelt- und Landwirtschaftsprojekte mit konkreter Produktnutzung, wie der Pomologische Lehr- und Schaugarten in Döllingen, der den AnwohnerInnen u. a. eine Saftpresse zur unentgeltlichen Nutzung anbietet;
- > bestimmte Genossenschaften, die Existenzgründungsbemühungen unterstützen und begleiten, wie die All for one e. G. Senftenberg sowie
- > vereinzelt im Aufbau begriffene Tauschringe, wie der Tauschring Flamingo in Belzig.

Erfragt wurden mit den Interviews u. a. die Ziele der Einrichtungen, ihre InitiatorInnen und die jetzigen AkteurInnen, die lokale Anbindung, die Finanzierungsquellen sowie die Vielfalt der Beschäftigungsformen im Spektrum von Ehrenamt bis Erwerbsarbeit. Die Ergebnisse zeigen, dass diese lokalen Initiativen und Projekte spezifische, zum Teil derzeit nicht marktfähige Bedarfe aufgreifen, wie z. B. soziale Dienstleistungen. Trotzdem nutzen die Einrichtungen schon verfügbare lokale Ressourcen: vorrangig Arbeitskräfte mit deren Qualifikationen und Kompetenzen sowie die technische und soziale Infrastruktur.

Beschäftigungspotenziale von Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen

Von den befragten Einrichtungen benannte der überwiegende Teil die Schaffung von Arbeitsplätzen als vorrangiges Ziel. Feste ungeforderte Arbeitsverhältnisse gibt es derzeit nur in wenigen Einrichtungen. Vorrangig werden Mittel der Bundesanstalt für Arbeit (ABM und SAM) zur Förderung eingesetzt, ergänzt durch Mittel des Landes und der Land-

kreise bzw. Gemeinden. Daneben werden häufig auch Sozialhilfeempfänger auf der Basis von BSHG- und 'Arbeit statt Sozialhilfe'-Mitteln des Landes und des Landkreises beschäftigt. In allen Einrichtungen wurden neben diesen entgeltlichen Beschäftigungsformen auch hohe Anteile ehrenamtlicher bzw. freiwilliger Beschäftigung festgestellt. Als Motive für die Wahl dieser Arbeitsform wurden vor allem das Engagement zur Förderung sozialer Kontakträume (gegen Isolation durch Vorruhestand, Altersrente, Langzeitarbeitslosigkeit etc.), der örtlichen Entwicklung, des Umwelt- und Naturschutzes sowie der Kultur festgestellt. Ein weiterer wichtiger Grund bestand in der Überbrückung der Arbeitslosigkeit zwischen zwei geförderten Maßnahmen.

Angesichts des hohen Entwicklungsbedarfes der ländlichen Gebiete ist die Frage, ob und wie es multiplizierbar gelingen kann, unbezahlte Arbeit in existenzsichernde Arbeit umzuwandeln, eine der spannendsten, die das Projekt in den nächsten Arbeitsphasen nachgehen wird.

Bei der im November im Bürgerhaus Potsdam durchgeführten Auswertungsveranstaltung 'Gemeinsam nutzen, lokal gestalten: Entwicklungspotenziale von Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen' konnten die ersten Ergebnisse mit über 80 Vertretern der interviewten Einrichtungen und einer breiteren Fachöffentlichkeit diskutiert werden. Zur Veröffentlichung der Ergebnisse der Interviews sowie der Veranstaltung ist eine Dokumentation in Arbeit, die im ersten Quartal 2003 erscheinen soll.

Nachdem nun eine konkrete Vorstellung über das Spektrum dieser Einrichtungen besteht, werden im nächsten Schritt ihre Stärken und Schwächen sowie Chancen und Risiken mit zwölf Referenzprojekten analysiert, um daraus Handlungsempfehlungen zu entwickeln. *Marion Piek, Reinhard Berger*

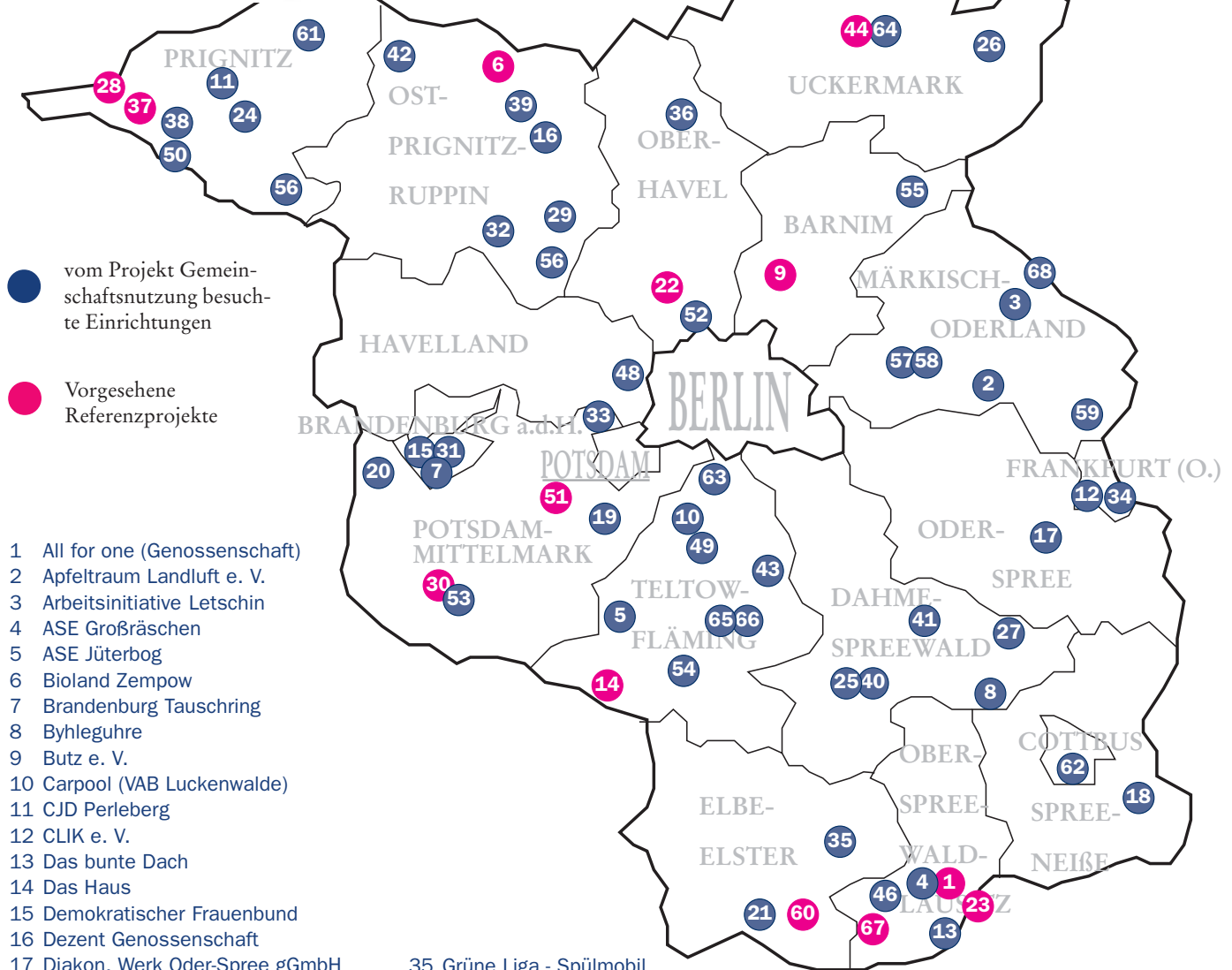
Infos

marion.piek@lasa-brandenburg.de
LASA; Projektkoordination Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung



Gemeinsam nutzen, lokal gestalten

Forschungsverbund
Gemeinschaftsnutzung



- vom Projekt Gemeinschaftsnutzung besuchte Einrichtungen
- Vorgesehene Referenzprojekte

- 1 All for one (Genossenschaft)
- 2 Apfeltraum Landluft e. V.
- 3 Arbeitsinitiative Letschin
- 4 ASE Großräschen
- 5 ASE Jüterbog
- 6 Bioland Zempow
- 7 Brandenburg Tauschring
- 8 Byhleguhre
- 9 Butz e. V.
- 10 Carpool (VAB Luckenwalde)
- 11 CJD Perleberg
- 12 CLIK e. V.
- 13 Das bunte Dach
- 14 Das Haus
- 15 Demokratischer Frauenbund
- 16 Dezent Genossenschaft
- 17 Diakon. Werk Oder-Spree gGmbH
- 18 Dorf-Entw-Verb. Südl. Niederlausitz
- 19 Dorfgemeinschaftshäuser, Amt Beelitz
- 20 Dorfgemeinschaftshaus Zitz
- 21 Dorfleben e. V.
- 22 EDEN Obstbau-Siedlungs e. G.
- 23 Förderv. Sozialarb. FIS e. V.
- 24 Kultur- u. Bauernmarkt Garz
- 25 Naturpark Niederl. Landrücken
- 26 F.O.T.U.L. e. V.
- 27 Frauenverein Lübbenau
- 28 Gemeinde Boberow
- 29 Gemeindezentrum Sand-Eck - Rühnick
- 30 Fläming Tauschkreis Flamingo
- 31 Frauen- und Familienzentrum
- 32 Gemeindezentrum Protzen
- 33 Groß-Glienicker Begegnungshaus
- 34 Gronenfelder Werkstätten

- 35 Grüne Liga - Spülmobil
- 36 Gut Zernikow (Aqua Zehdenick)
- 37 GWL (Lenzen) Landschulheim
- 38 GWL (Lenzen) Projektverbund
- 39 Haus der Begegnung Rheinsberg
- 40 Höllberghof Niederlaus. Landrücken
- 41 Interessensbörse Lübben & Luckau
- 42 Kloster Stift zum Heiligengrabe
- 43 Kreativbude u. Pension I. Walter
- 44 Kunsthof Stegelitz
- 45 Land in Sicht, Wallmow
- 46 Lausitzer Wege
- 47 LISU Prenzlau
- 48 Millenium Jugendclub Brieselang
- 49 NABU. Computerkabin. VAB e. V.
- 50 NABU-Besucherzent. Rühstädt
- 51 Nachbarschaftsladen Fichtenwalde
- 52 Nachbarschaftstreff Birkenwerder
- 53 Netzwerk Teltow-Fläming
- 54 Oberlaubenstall Lichterfelde
- 55 Ökodorf Brodowin
- 56 Ökodorf Kuhhorst
- 57 ÖkoleA Klosterdorf e. V.
- 58 ÖkoleA Bildungswerk
- 59 Ökospeicher Wulkow
- 60 Lehr- u. Schaugarten Döllingen
- 61 Soziale Grüne Landscheune
- 62 Soziokult. Zentrum Cottbus
- 63 SPAS e. V.
- 64 Stegelitz Dorfgemeinschaftshaus
- 65 Tee- und Keramikstube VAB e. V.
- 66 VAB e. V. Luckenwalde
- 67 Vereinshaus Lauchhammer
- 68 Landfrauenverein Groß Neuendorf

Modellversuch: Zertifikat für Weiterbildungsträger

Ein entwicklungsorientiertes Zertifizierungsmodell

Aus Erfahrungen lernt man. Auch, ob das gewählte Weiterbildungsunternehmen für die eigenen Bedürfnisse das Richtige ist. Ihr Mitarbeiter soll mit Ihren französischen Geschäftspartnern parlieren und auch den einen oder anderen Geschäftsbegriff parat haben, sitzt dann aber in einer Kaffeerunde, in der die Gruppendynamik wichtiger ist als die französische Sprache?

Dann arbeiten Sie mit dem falschen Weiterbildungspartner zusammen. Das ist von außen nicht immer zu erkennen. Abhilfe soll ein Zertifikat für Weiterbildungsträger schaffen. Das Modellprojekt 'Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung' wurde vom ArtSet Institut im Auftrag der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung entwickelt. Auf freiwilliger Basis können sich in einem Mo-

Dass es Zertifikate für schöne Worte ohne Substanz dahinter gibt, glaubt Ehse nicht. „Man merkt bei den Selbstreparaturen sehr schnell, ob es nur Lyrik ist.“

Passendes System für Bildungsträger

Das Angermünder Bildungswerk (ABW) ist einer von drei Brandenburger Bildungsträgern, die im Sommer 2002 mit der Zertifizierung begonnen haben. „Wir

haben vor mehreren Jahren das Qualitätsmanagement nach ISO 9001 eingeführt, doch die ISO ist für Bildungsträger ein zu starres System“, sagt Reiner Manthe vom ABW. Mithilfe der 'Lernerorientierten



Alte Handwerkstechniken werden durch Kurse wieder in Erinnerung gebracht

dellversuch bundesweit Bildungsträger vom Institut zertifizieren lassen.

Mehr Transparenz für die Kunden

„Für die Kunden bedeutet das Zertifikat eine größere Transparenz“, glaubt Dr. Christiane Ehse von ArtSet. Unter anderem müssen die Weiterbildungsunternehmen ein Leitbild ausarbeiten und nach außen deutlich machen, welche Ziele sie mit dem Lernen verknüpfen. Aus dem Leitbild könnten Kunden ersehen, ob das Unternehmen zu ihnen passt, so Ehse.

Kernstück der Zertifizierung ist der Selbstreport der Träger zu 12 Qualitätsbereichen zu denen auch das Leitbild gehört (s. Kasten). Dieser Selbstreport wird von zwei Gutachtern geprüft. Im Report beschreiben die Träger ihren Status Quo und setzen sich Ziele und Standards. „Wir wollen mit unserem Modell die Träger dazu anregen, selbst zu lernen und sich weiterzuentwickeln“, sagt Ehse.

Qualitätstestierung' möchte Manthe das Bildungswerk gezielt weiterentwickeln. Verbesserungswürdig sei etwa die Unterrichtsmethodik. „Wir machen zu viel Frontalunterricht“, meint Manthe. Stattdessen soll der Unterricht handlungsorientierter werden. „Unsere Teilnehmer sollen nicht nur Fachwissen ansammeln, sondern auch Methoden zur Problemlösung lernen“, so Manthe. Natürlich war schon vor der Zertifizierung geplant, den Unterrichtsstil zu ändern.

„Aber wir werden die Umstellung so viel zielgerichteter angehen“, glaubt Manthe.

Dr. Eva-Maria Bosch vom Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport möchte Brandenburger Bildungsträger ermuntern, bei dem Modellversuch mitzumachen. Hier werde ein entwicklungsorientiertes Zertifizierungsmodell erprobt, das auf die Bedürfnisse von Weiterbildungseinrichtungen zugeschnitten wurde, sagt Bosch. (jac)

Welche Ziele verfolgt das Modell?

Das Zertifizierungsmodell soll Weiterbildungsunternehmen dabei unterstützen, ihre Qualität weiterzuentwickeln und ihr Profil deutlicher herauszuarbeiten. Es werden keine normativen Standards vorgegeben, stattdessen sollen Selbstlernprozesse gefördert werden.

Wie wird überprüft, ob die Ziele erreicht werden?

Das wird mit einer Evaluation der Bildungsprozesse überprüft, das Evaluationsverfahren können die Träger wählen.

Wer kann sich zertifizieren lassen?

Zertifizieren lassen kann sich jeder Weiterbildungsträger (Volkshochschulen, Heimvolkshochschulen, allgemeine, politische, berufliche Weiterbildungsträger).

Zu welchen Qualitätsbereichen müssen Träger Aussagen treffen?

Im Selbstreport müssen folgende Punkte angesprochen werden: Leitbild, Bedarfsanalyse, Evaluation der Bildungsprozesse, Qualität des Lehrens, Qualität der Lerninfrastruktur, zentrale Prozesse, Führung/Leitung/Entscheidung, Personalentwicklung, Controlling, Geschäftsbedingungen, Angebotsinformation, strategische Entwicklungsziele.

Was kostet die Zertifizierung?

Für die Testierung müssen die Weiterbildungseinrichtungen eine Eigenbeteiligung in Höhe von 2.600 Euro zahlen.

Einmal zertifiziert, immer zertifiziert?

Nein, alle vier Jahre ist eine Rezertifizierung fällig. Sonst entfällt das Zertifikat.

Infos

- ArtSet Institut, Ferdinand-Wallbrecht-Str. 17, 30163 Hannover; Tel.: (05 11) 90 96 98-30, Fax: -55, E-Mail: zech@artset.de, Internet: www.artset-lqw.de
- Brandenburger Ministerium für Bildung, Jugend und Sport, Steinstr. 104-106, 14480 Potsdam; Dr. Eva-Maria Bosch, Sibylle Gerhardt, Tel.: (03 31) 8 66-38 40, -38 46

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

2.2 Der Verwaltungsakt - Folge 3

Während in der vorhergehenden Folge die fünf Merkmale eines Verwaltungsaktes beschrieben wurden, spielt in diesem Abschnitt die rechtliche Grundlage eines Verwaltungsaktes eine Rolle. Wann handelt eine Behörde rechtmäßig und welche formalen Bedingungen muss ein Verwaltungsakt erfüllen? Das sind einige Fragen, auf die Sie nachfolgend eine Antwort bekommen.



Wird ein Verwaltungsakt erlassen, so muss er rechtmäßig sein. Dies ist gegeben, wenn er sämtliche Voraussetzungen erfüllt, welche die Rechtsordnung an ihn stellt. Steht der Verwaltungsakt nicht im Einklang mit dem geltenden Recht, so ist er fehlerhaft, d. h. rechtswidrig. Ein solcher rechtswidriger Verwaltungsakt ist jedoch grundsätzlich wirksam, solange er nicht von der Behörde oder vom Verwaltungsgericht aufgehoben wird. In diesem Teil erfolgt zunächst eine Darstellung der formellen Voraussetzungen an einen rechtmäßigen Verwaltungsakt.

1. Ermächtigungsgrundlage

Ein Handeln der Verwaltung ist nur rechtmäßig, wenn es auf einer wirksamen und ausreichenden Ermächtigungsgrundlage beruht. Die einzelnen Tatbestandsvoraussetzungen dieser Ermächtigungsnorm müssen erfüllt sein (z. B. die Eintragung in die Handwerksrolle gem. §§ 6, 7 Handwerkerordnung (HandwO), die die Existenz eines Handwerksbetriebes und eine entsprechende Meisterprüfung voraussetzt; die Erteilung einer Gaststätterlaubnis gem. § 3 Gaststättengesetz (GaststG) setzt voraus, dass der Antragsteller zuverlässig ist, lebensmittelrechtliche Kenntnisse nachgewiesen hat und die Räumlichkeiten geeignet sind). Die Behörde muss befugt sein, gerade in diesem konkreten Fall durch einen Verwaltungsakt zu handeln. Eine solche Befugnis fehlt der Behörde insbesondere, wenn zwischen dem Bürger und der Verwaltung gemäß § 54 Verwaltungsverfahrensgesetz in Brandenburg (VwVfG-Brandenburg) ein öffentlich rechtlicher Vertrag geschlossen wurde (z. B. ein Vertrag über die Durchführung von Erschließungsmaßnahmen).

2. Formale Rechtmäßigkeit

Die formalen Erfordernisse an einen Verwaltungsakt ergeben sich aus dem VwVfG. Der Verwaltungsakt muss von der zuständigen Behörde erlassen werden. Die Behörde muss sachlich, örtlich und instanzuell zuständig sein. Die sachliche Zuständigkeit knüpft an einen bestimmten Aufgabenbereich der Erlassbehörde an. Die örtliche Zuständigkeit ergibt sich aus den räumlich begrenzten

Zuständigkeitsbereichen gleichartiger Behörden. Bezüglich der instanzuellen Zuständigkeit muss im Rahmen eines mehrstufigen Verwaltungsaufbaus die richtige Instanz gehandelt haben (z. B. Landesfinanzverwaltung - Abgrenzung der Zuständigkeit von Landesfinanzministeri-

Verteidigung ihrer rechtlichen Interessen erforderlich ist. Die Vorschrift des § 29 VwVfG gewährt der Behörde kein Ermessen, d. h. die Einsicht muss gewährt werden. Das Einsichtsrecht bezieht sich auf alle Akten, welche die Entscheidungsgrundlage der Behörde bilden; auch

§ 28 Anhörung Beteiligter - Verwaltungsverfahrensgesetz

- (2) Von der Anhörung kann abgesehen werden, wenn sie nach den Umständen des Einzelfalles nicht geboten ist, insbesondere wenn
1. eine sofortige Entscheidung wegen Gefahr im Verzug oder im öffentlichen Interesse notwendig erscheint;
 2. durch die Anhörung die Einhaltung einer für die Entscheidung maßgeblichen Frist infrage gestellt würde;
 3. von den tatsächlichen Angaben eines Beteiligten, die dieser in einem Antrag oder einer Erklärung gemacht hat, nicht zu seinen Ungunsten abgewichen werden soll;
 4. die Behörde eine Allgemeinverfügung oder gleichartige Verwaltungsakte in größerer Zahl oder Verwaltungsakte mithilfe automatischer Einrichtungen erlassen will;
 5. Maßnahmen in der Verwaltungsvollstreckung getroffen werden sollen.

um, Oberfinanzdirektion und Finanzamt). Die Behörde muss das Verfahren für den Erlass des Verwaltungsaktes eingehalten haben. Wichtigste Verfahrensvorschrift ist die grundsätzlich erforderliche Anhörung gem. § 28 Abs. 1 VwVfG. Gemäß dieser Vorschrift soll dem Betroffenen vor Erlass einer Regelung Gelegenheit gegeben werden, sich zu den für die Entscheidung erheblichen Tatsachen zu äußern. Diese Gelegenheit zur Anhörung muss nach Zeit, Ort und sonstigen Umständen angemessen und zumutbar für den betroffenen Bürger sein. Für die Anhörung ist vom Gesetz keine bestimmte Form vorgeschrieben. Sie kann daher sowohl schriftlich als auch mündlich oder fernmündlich erfolgen, wenn dies nach den konkreten Umständen ausreichend ist. Die Regelung des § 28 Abs. 2 VwVfG erklärt jedoch die Anhörung in bestimmten Fällen für entbehrlich (s. Kasten).

Eine weitere Verfahrensvorschrift normiert § 29 VwVfG, in welchem das Recht auf Akteneinsicht normiert ist. Dieses Einsichtsrecht steht nur den Verfahrensbeteiligten zu. Diesen hat die Behörde Einsicht zu gestatten, wenn die Kenntnis der Akten zur Geltendmachung oder

in beigezogene Akten anderer Behörden kann Einsicht genommen werden. Eine Einschränkung dieses Einsichtsrechts stellt nur der Abs. 2 der Vorschrift dar. Danach ist die Behörde dann nicht zur Gestaltung der Akteneinsicht verpflichtet, wenn dadurch die ordnungsgemäße Erfüllung der Aufgaben der Behörde beeinträchtigt wird. Zur Geltendmachung des Einsichtsrechts muss der Verfahrensbeteiligte einen Antrag an die aktenuführende Behörde stellen. Die Behörde muss bei dem Erlass des Verwaltungsaktes die notwendige Form eingehalten haben. Die Vorschrift des § 37 II VwVfG legt den Grundsatz der Formfreiheit fest. Danach kann ein Verwaltungsakt schriftlich, mündlich oder in sonstiger Weise ergehen. In einer Reihe von Spezialvorschriften sind jedoch bestimmte Erfordernisse festgeschrieben. Zudem muss ein Verwaltungsakt gem. § 39 VwVfG eine Begründung enthalten, in welcher die tatsächlichen und rechtlichen Gründe mitzuteilen sind, welche die Behörde zu ihrer Entscheidung bewogen haben.

Katharina Hultsch

Infos

E-Mail: khultsch@hotmail.com

14. März, Lauchhammer

Zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Gebühr: bitte erfragen; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30-31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, 27 58 80, Fax: 2 80 33 56, E-Mail: potsdam@fes.de

21. - 22. März, Lehnin

Erwerbskombinationen in der Landwirtschaft - Chance oder Irrweg?; Gebühr: 20 Euro; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30-31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, 27 58 80, Fax: 2 80 33 56, E-Mail: potsdam@fes.de

21. - 22. März, Berlin

Keine Zeit? Zeitmanagement für das Politische Ehrenamt; Gebühr: 75 Euro; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin; Tel.: (0 30) 2 69 35-8 35, Fax: -8 59, E-Mail: lbbmail@fes.de

24. März, Berlin

Das neue Gesetz 'SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen'; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

26. März, Berlin

Haftungsfragen in sozialen Einrichtungen; *bitte schnell anmelden*; Gebühr: 150 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29, E-Mail: info@akademie.org,

28. - 29. März, Eberswalde

Perspektiven für das Dorf. Aktuelle Fragen der Dorfentwicklung; Gebühr: 10 Euro; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elflein-Str. 30-31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, 27 58 80, Fax: 2 80 33 56, E-Mail: potsdam@fes.de

31. März, Berlin

Rechtseminar zum Inlandtourismus: Verkehrsamt, Verein oder GmbH; Teilnehmer: Kommunale Entscheidungsträger, Leiter von Tourismusorganisationen; *Anmeldung bis 7. März*; Gebühr: 130 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

1. April, Frankfurt (Oder)

Allgemeine Grundlagen zur Existenzgründung; die Teilnahme ist kostenfrei; IHK Bildungszentrum, Puschkinstr. 128, 15236 Frankfurt (Oder); Tel.: (03 35) 56 21 20-1, Fax: -6, Mail: keuchel@ffo.ihk24.de

7. - 8. April, Fohrde

Gender-Kompetenzen für Beschäftigte in der Verwaltung; Gebühr: bitte erfragen; Heimbildungsstätte Villa Fohrde e. V., August-Bebel-Str. 42, 14798 Fohrde; Tel.: (03 38 34) 5 02 82, Fax: 5 18 75, E-Mail: villa-fohrde@gmx.de

7. - 9. April, Berlin

Tourismusförderung der Landkreise; *Anmeldung bis 10. März*; Gebühr: 130 Euro, Übernachtung/Frühstück: 108 Euro; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT) Berlin, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

9. April, Frankfurt (Main)

Schöpfen aus Brüsseler Töpfen - Projekt-mittel der Europäischen Union (auch: 24. September in Berlin); *Anmeldung bis 10. März*; Gebühr: 150 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29

15. April, Frankfurt (Oder)

Überzeugend argumentieren; Gebühr: 130 Euro; IHK Bildungszentrum, Puschkinstr. 128, 15236 Frankfurt (Oder); Tel.: (03 35) 56 21 20-1, Fax: -6, Mail: keuchel@ffo.ihk24.de

28. - 30. April, Frankfurt (Main)

Qualitätsmanagement mit Bordmitteln - Qualitätsentwicklung intern realisieren; *Anmeldung bis 7. März*; Gebühr: 645 Euro zzgl. 90 Euro für Übernachtung mit Frühstück; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: 01 80-2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29, E-Mail: info@akademie.org

29. April, Frankfurt (Oder)

Steuerliche Aspekte bei der Wahl der Rechtsform, Rechtsform des Unternehmens und Besteuerung, Besteuerung bestimmter Mischformen; Gebühr: 70 Euro; IHK Bildungszentrum, Puschkinstr. 128, 15236 Frankfurt (Oder); Tel.: (03 35) 56 21 20-1, Fax: -6, Mail: keuchel@ffo.ihk24.de

Europawoche 2003 im Land Brandenburg

Seit 1995 nimmt Brandenburg an der Veranstaltungsreihe 'Europawoche' teil, die zeitgleich in allen Bundesländern durchgeführt wird. Thema der diesjährigen Brandenburger Europawoche ist die 'EU-Erweiterung'.

Der Brandenburger Europa-Brief (BEB) wird auch in diesem Jahr in einer Sonderausgabe einen Terminkalender zur Europawoche zusammenstellen. Organisatoren, die eine Veranstaltung planen, werden gebeten, diese bis zum 21. März der BEB-Redaktion zu melden. Auch bei Fragen, etwa Organisation und Durchführung, Referentenvermittlung, Info-Broschüren, stehen die MitarbeiterInnen zur Verfügung.

Infos

Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten, Referat E2, Heinrich-Mann-Allee 107, 14473 Potsdam; Detlev Groß, Claudia Lehmann, Tel.: (03 31) 8 66-33 86, -33 65, Fax: -33 99,

Internet: www.brandenburg.de,

Anklicken: 'Bürger & Staat', 'Ministerium der Justiz und für Europaangelegenheiten', 'Brandenburger und Europa', 'Brandenburger Europawoche 2003'

LASA-Dokumentation: Kommunale Strategien zur Förderung der Beschäftigung

Anhand von zwei ganz verschiedenen Beispielen stellen die beiden AutorInnen dar, wie Brandenburger Kommunen Beschäftigung im Land fördern (können). Da ist zunächst das Beispiel des historischen Bahnhofsgebäudes in Ludwigsfelde, das einer aufwändigen Sanierung bedurfte, die erst über eine Kombination verschiedener Förderprogramme finanzierbar wurde. Auf eine ganz andere Art unterstützt die Gemeinde Neuenhagen Arbeitslose und regionale Unternehmen. Sie richtete kurzerhand eine kommunale Arbeitsvermittlung ein. Eine ausführliche Besprechung der Dokumentation finden Sie auf Seite 25 in diesem Heft. Die LASA-Dokumentation Nr. 13 'Kommunale Strategien zur Förderung von Beschäftigung' können Sie bei der LASA gegen eine Schutzgebühr von 7 Euro, zzgl. Versandkosten, bestellen.

Bestellung

LASA Brandenburg GmbH, Postfach 900 354, 14439 Potsdam; Tel.: (03 31) 60 02-2 00, Fax: -4 00, E-Mail: office@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de

5. Mai, Berlin

Verschmelzung von Vereinen: Gesellschafts-, zivil- und steuerrechtliche Grundlagen; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

12. - 13. Mai, Berlin

„Wir tun Gutes und keiner redet drüber“ - Presse- und Öffentlichkeitsarbeit für soziale Organisationen; *Anmeldung bis 12. April*; Gebühr: 420 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29, E-Mail: info@akademie.org

20. - 22. Mai, Mühlthal-Trautheim

Auch Gemeinnützige zahlen Steuern - Steuer- und Spendenrecht gemeinnütziger Körperschaften; *Anmeldung bis 21. März*; Gebühr: 396 Euro zzgl. 90 Euro für Übernachtung und Frühstück; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: (0 30) 28 04 95-29

Im nächsten Heft

Titelthema:

Ländlicher Raum in Brandenburg - Chancen für mehr Beschäftigung?!

Förderinformationen:

Die veränderte Zusammenarbeit zwischen Arbeitsamt und Sozialamt - ein Fallbeispiel aus Brandenburg

EU-Bulletin:

Die Reform der europäischen Arbeitsverwaltungen

Prisma:

HUMATICS - ein Messwert für Wissen Theoretische und praktische Möglichkeiten für KMU, um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gezielt zu qualifizieren.

Internet:

Demnächst erweitern wir das BRANDaktuell-Internetangebot. Sie können dann bei uns BRANDaktuell auch im PDF-Format bestellen. Das hat den Vorteil, dass Sie die Zeitung acht Tage eher lesen können. Außerdem richtet die Redaktion demnächst einen NEWS-Letter ein, den Sie ebenfalls per E-Mail bei uns bestellen können. Auf diese Weise werden wir Sie zusätzlich zur Druckausgabe über aktuelle und sehr wichtige Meldungen noch schneller als bisher informieren.

Infos

www.lasa-brandenburg.de/brandakt

Gender Mainstreaming

8. Mai 2003 - Zukunftstag für Mädchen und Jungen

Auch in diesem Jahr beteiligt sich Brandenburg an der bundesweiten Kampagne 'Girls' Day' und lädt die Jungen dazu ein. Vor dem Hintergrund, dass sich Jugendliche in ihrer Berufswahl frühzeitig einschränken, ist am 8. Mai ein Zukunftstag für Mädchen und Jungen angesagt. Schülerinnen und Schüler der Klassen 8 bis 13 können an diesem Tag in die Arbeitswelt hineinschnuppern und vor allem geschlechtsuntypische und zukunftssträchtige Berufe kennen lernen.

Für die Durchführung des Zukunftstages für Mädchen und Jungen in Brandenburg gibt es verschiedene Optionen: Schulen können beispielsweise Projekt- oder Praxistage

organisieren und männliche bzw. weibliche Jugendliche gruppenweise Betriebe und Einrichtungen besuchen. Mädchen oder Jungen steht es offen, sich auch individuell um ein für sie untypisches Unternehmen ihrer Wahl zu kümmern. Schließlich sollte es Interessierten darüber hinaus ermöglicht werden, Eltern oder andere Erwachsene zu ihrem Arbeitsplatz zu begleiten. Der Zukunftstag wird in einer gemeinsamen Aktion

des Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport, des Ministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kultur, des Ministeriums für Wirtschaft und des Ministeriums für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung unter der Federführung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) und in Kooperation mit weiteren Bündnispartnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft gestaltet. Die Veranstaltung wird aus dem ESF finanziert.

Mit einer gemeinsamen Pressekonferenz der beteiligten Ministerien am 20. Februar 2003 wurden Unternehmen, Einrichtungen, Schulen und Hochschulen, Mädchen und Jungen sowie ihre Eltern aufgerufen, sich aktiv am Zukunftstag für Mädchen und Jungen zu beteiligen.



Töchterttag hat schon lange Tradition

Die Idee des 'Girls' Day' oder Töchtertages kommt ursprünglich aus den USA, wo er seit 1993 begangen wird. Dieser Aktionstag soll junge Mädchen in der besonders kritischen Entwicklungsphase der Adoleszenz (die Zeit nach der Pubertät, d. R.) stärken und ihnen Einblicke in berufliche

Richtungen auch jenseits traditioneller Frauenberufe geben. Am vierten Donnerstag im April - von diesem Datum wird nur in diesem Jahr wegen der Osterferien abgewichen - haben El-

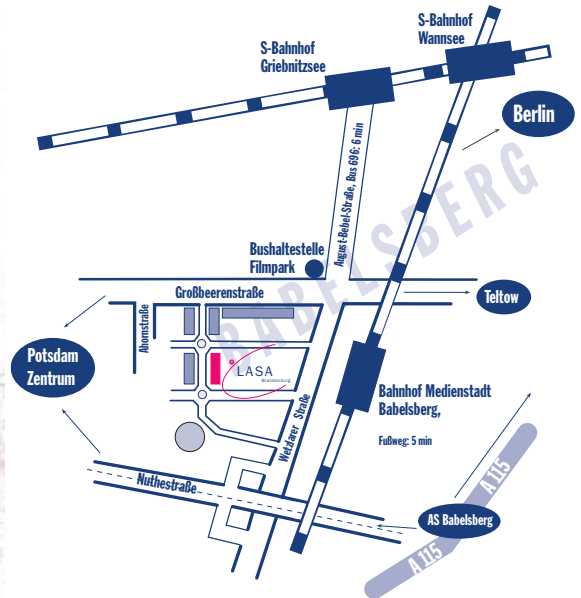
tern ihre Töchter mit zur Arbeit genommen. Brandenburg hat sich letztes Jahr erstmals mit punktuellen Aktionen an der bundesweiten Kampagne beteiligt. Sie wurden getragen u. a. vom MASGF, regionalen Arbeitskreisen und Mädchenprojekten.

Nach Erhebungen des Bielefelder Kompetenzzentrums Frauen in der Informationsgesellschaft, welches das bundesweite Projekt betreut, standen ca. 30 Wirtschaftsunternehmen und Bildungseinrichtungen für etwa 1.800 Mädchen offen.

Gabriele Wittrin, MASGF

Infos

Internet: www.masgf.brandenburg.de
www.girls-day.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



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 1/2003, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

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

Projektleitung: Erika Grottsch

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

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

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

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

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

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

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 2/2003: 7. April 2003



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!