

April 2007 ★ 16. Jg.

PUNKT



Lokale Bündnisse

... und Netzwerke setzen Impulse – Seite 8

Mobile LernLäden –

Aufsuchende Beratung – Seiten 3–5

Berlin DiverCity –

Strategien für eine Welt des Wandels – Seite 12

81



Inhalt

PROJEKTE IN BERLIN	3
★ Beratung, die die zu Beratenden sucht	
PROJEKTE IN BERLIN	6
★ JobMotion	
PROJEKTE IN BERLIN	8
★ 3. OECD-Forum zu Netzwerken	
BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK	10
★ KO der Energieverschwendung!	
BERLIN IN EUROPA	12
★ Berlin DiversCwity	
AUF DEN PUNKT	14
★ Willkommen Türkei	
★ Avanti-Messe	
★ GirlsDay	
SCHLUSSPUNKT	16
★ Rezension: Regeln für Azubis	
★ Ausbildungsvertrag?	

Impressum

Punkt erscheint 6 x jährlich unentgeltlich

ISSN 1434-3991

Herausgeber und Bezugsadresse
Senatsverwaltung für Wirtschaft,
Technologie und Frauen
Referat I E – Europäische
Strukturfondsförderung
Martin-Luther-Straße 105
10825 Berlin
Telefon (030) 90 13 70 27
Telefax (030) 90 13 75 20
punkt@senwaf.verwalt-berlin.de
www.berlin.de/punkt

Redaktion
Torsten Budäus

Konzeption und Realisation
SPREE-PR, Berlin
www.spree-pr.com

Fotonachweis
Archiv, BGZ, Bundschuh,
Europäische Gemeinschaften,
Privat, SenWTF, EU, SPREE-PR/
Petsch, ziz

Layout
Grit Schulz, SPREE-PR

Die Redaktion behält sich vor, eingereichte Beiträge zu kürzen. Namentlich gezeichnete Beiträge und Leserzuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Jeglicher Nachdruck von Beiträgen (auch auszugsweise) ist nur mit Quellenangabe gestattet und bedarf der Zustimmung des Autors. Die Zusendung eines Belegexemplars ist erforderlich. Für eingesandte Manuskripte, Vorlagen, Cartoons und Fotos wird keine Gewähr übernommen.

PUNKT wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

V.i.S.d.P. Peter Gut
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

April 2007, 16. Jahrgang
Ausgabe 81

 **Berlin**
Senatsverwaltung für
Wirtschaft, Technologie
und Frauen

2007 – Jahr der Chancen



Almuth Nehring-Venus

Staatssekretärin in der Senatsverwaltung
für Wirtschaft, Technologie und Frauen

Martin-Luther-Str. 105

Tel.: (030) 9013-8104

Fax: (030) 9013-7566

almuth.nehring-venus@senwtf.verwalt-berlin.de

In diesem Jahr hat die Bundesrepublik Deutschland im ersten Halbjahr mit der EU-Ratspräsidentschaft die große Chance, Bewegung in den Europäischen Einigungsprozess zu bringen. 2007 ist zudem das Jahr der Chancengleichheit. Die Europäische Union will damit vor allem die Bürgerinnen und Bürger ansprechen und einbeziehen. Die Strategie der EU baut auf 4 Zielsetzungen auf:

- Das Europäische Jahr der Chancengleichheit für alle soll für das Recht auf Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung sensibilisieren.

- Es soll eine Debatte angeregt werden über die Möglichkeiten, Gruppen zu stärken, die Opfer von Diskriminierungen sind, sowie eine ausgewogene Teilhabe von Frauen und Männern zu fördern.

- Das Europäische Jahr soll den Vorteil der Vielfalt hervorheben und den positiven Beitrag herausstellen, den Menschen für die Gesellschaft insgesamt leisten können, unabhängig von Geschlecht, Rasse, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung oder sexueller Identität.

- Der gesellschaftliche Zusammenhalt soll gefördert werden. Durch das Europäische Jahr sollen alle dafür sensibilisiert werden, wie wichtig der Abbau von Klischees, Vorurteilen und Gewalt und die Förderung guter Beziehungen zwischen allen gesellschaftlichen Gruppen sind.

Zum Europäischen Jahr der Chancengleichheit finden EU-weit zahlreiche und vielfältige Aktionen statt. Bereits im Januar hat die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen mit einer Auftaktveranstaltung Anlauf in ein Jahr mit verschiedenen Veranstaltungen zum Jahr der Chancengleichheit genommen.

Doch nicht nur auf europäischer Ebene und in der Gleichstellung liegen für Berlin im Jahr 2007 Chancen: Im Koalitionsvertrag zwischen SPD und Linkspartei/PDS wurde vereinbart, dass die Wachstumschancen Berlins genutzt werden. Für die Koalition ist es oberste Priorität, mit ihrer Wirtschaftspolitik die Bedingungen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze in Berlin zu verbessern. Den derzeit stattfindenden Strukturwandel wollen wir gestalten und neue Wachstumschancen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze nutzen. Dabei wird der Wirtschaftsförderbereich der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen, für den ich verantwortlich zeichne, einen wichtigen Beitrag leisten können. •

Die LernLäden machen mobil – Aufsuchende Bildungsberatung in städtischen Quartieren

Von Gabriele Feller Mayer und Esther Kramer

Bildungsberatung erreicht häufig nicht diejenigen, die den größten Bedarf haben. Vor allen Dingen Jugendliche aus so genannten „schwierigen Verhältnissen“ kommen in der Regel nicht von selber in eine Beratung. Dabei sind gerade junge Menschen im Übergang von der Schule in den Beruf oft orientierungslos. Haben sie einen niedrigen Bildungsabschluss oder fehlt er ganz, sind sie zudem noch chancenlos. Diese Menschen zu erreichen und gemeinsam mit ihnen einen Weg in eine selbst bestimmte Zukunft zu finden, in der sie berufliche Perspektiven haben, ist eine Aufgabe von höchster gesellschaftlicher Priorität.

Der Ansatz:

Ansprache in wohnortnahen Gebieten

Im Rahmen der Vertiefungsphase des Programms „Lernende Regionen – Förderung von Netzwerken“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat das LernNetz Berlin-Brandenburg einen Modellversuch gestartet, der die Jugendlichen in der Auseinandersetzung mit ihrer Bildungs- und Berufsbiographie unterstützt. Kommen die Jugendlichen nicht zu uns, dann gehen wir eben zu ihnen! Die mobilen Bildungsberater und -beraterinnen des LernNetzes versuchen die Jugendlichen dort zu erreichen, wo sie sich aufgrund eines positiven wohnortnahen Umfeldes wohl fühlen. Das kann in Jugendclubs oder Cafés sein, in Kiez-Treffpunkten oder auf Veranstaltungen. Dabei erweist sich die erste Ansprache häufig als am schwierigsten. Zunächst gilt es, Vertrauen aufzubauen und die Jugendlichen für sich zu gewinnen. Das geht in vielen Fällen nur über Umwege, erst langsam kommen die Berater/-innen zum eigentlichen Thema: Beruf und Bildung. In Gesprächen erörtern sie gemeinsam mit den Beratenen Interessen, Möglichkeiten und Voraussetzungen für eine berufliche Perspektive sowie Schritte zur Umsetzung. Das Wecken der Motivation der jungen Menschen erweist sich dabei als der Schlüssel, der über Erfolg und Misserfolg entscheidet.

Eine Frage der Abgrenzung

Dabei ist die Abgrenzung der Berater/-innen zu

Aufgaben, die in das Arbeitsfeld der Sozialarbeit fallen, wichtig. Häufig haben die Jugendlichen andere Probleme, wie etwa Schulden, Drogenmissbrauch oder Strafanzeigen, die zunächst angegangen werden müssen. Dann vermitteln die Berater/-innen die jungen Menschen an entsprechende Stellen, die hier weiterhelfen können. Das ist nicht immer einfach, haben doch die Jugendlichen gerade ein Vertrauensverhältnis zum Beratenden aufgebaut. Ein professionelles Verhältnis von Distanz und Nähe muss hergestellt werden, das liegt in der Verantwortung der Berater/-innen.

Die Nähe der mobilen Bildungsberatung zum Street-Working ist unverkennbar. Folgerichtig nehmen die Berater/-innen in ihren Methoden

auch Anleihen bei den Projekten des Street-Working und arbeiten mit diesen zusammen. Als Erfolg versprechend erweist sich dieser Ansatz vor allen Dingen dort, wo die Akzeptanz etablierter Projekte bei den Jugendlichen als Türöffner für die mobilen Berater/-innen genutzt werden kann.



Lotsenfunktion im Kiez

Die Lotsenfunktion der Berater/-innen im Kiez zeichnet sich nach einem halben Jahr Projektlaufzeit als eine zentrale Aufgabe ab. Die Berater/-innen haben eine sehr gute Kenntnis der Projektstruktur im Kiez und arbeiten mit einer Vielzahl anderer Projekte und Stellen zusammen. Dies sind nicht nur soziale Projekte sondern auch das Quartiersmanagement, die Jugendberufshilfe, die JobCenter und Arbeitsagenturen. Ein interessanter Nebeneffekt ergibt sich aus dieser Funktion: Über die Aktivitäten der mobilen Berater/-innen erfahren auch Projekte



voneinander, die sich zuvor nicht gekannt haben. Die Vernetzung der sehr kleinteiligen, bunten Projektlandschaft wird so vorangetrieben.

Ein präventiver Ansatz

Neben der eigentlichen Beratung sowie unterstützenden Leistungen wie z. B. der Bewerbungsunterstützung und die Hilfe bei der Suche von Ausbildungsplätzen sensibilisieren die mobilen Berater/-innen auf Kiezfesten und in Schulen für die Beschäftigung der jungen Menschen mit dem Thema Bildung und Beruf. Gerade für Jugendliche empfiehlt es sich, verstärkt auch auf präventive Ansätze zu bauen und nicht erst mit den Maßnahmen zu beginnen, wenn das Kind bereits in den Brunnen gefallen ist. Hierfür bietet sich der Berufsorientierungsunterricht an Schulen an, in dessen Rahmen die mobilen Berater/-innen bereits aktiv an ausgewählten Schulen auf die jungen Menschen zugehen.

Multiplikator/-innen sichern die Nachhaltigkeit

Die mobile Bildungsberatung ist eng verzahnt mit dem Quartiersmanagement sowie mit den Strukturen, die über die „soziale Stadt“ und die lokalen Beschäftigungsbündnisse geschaffen wurden. Die Nachhaltigkeit des Projektes mobile Bildungsberatung wird anhand der Einbindung von Multiplikator/-innen aus diesen Strukturen gesichert, die nach dem Ende der Projektlaufzeit ein Stück weit die Aufgabe der mobilen Berater/-innen übernehmen sollen. Dies sind idealerweise Mitarbeiter/-innen von Projekten im Sozial- und Street-Working-Bereich. Wichtig ist, dass es sich um Personen handelt, die Zugang zu den Jugendlichen haben. Ein Ergebnis des Projektes wird eine Dokumentation in Form eines Handlungsleitfadens sein, der es Außenstehenden ermöglicht, die gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen.

Der LernLaden® als Ausgangsbasis

Die mobilen Berater/-innen sind in den Berliner Bezirken Friedrichshain-Kreuzberg und Lichtenberg, in Neukölln und in Pankow sowie im brandenburgischen Landkreis Dahme-Spreewald unterwegs. Sie sind angebunden an den jeweiligen über die Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales sowie die JobCenter finanzierten LernLaden® vor Ort. Die LernLäden beraten seit vier Jahren Bildungssuchende zu allen Fragen rund um Bildung. Sie sind sehr gut in ihren jeweiligen

Umfeldern etabliert. Diese Infrastruktur ermöglicht es den mobilen Berater/-innen, auf das Know-How sowie die technischen und räumlichen Möglichkeiten der LernLäden zurück zu greifen. Ist das Eis einmal gebrochen, können Folgeberatungen oder Bewerbungstrainings durchaus im LernLaden® stattfinden. Auch die Bekanntheit der LernLäden vor Ort erleichtert es den mobilen Berater/-innen, Zugang zu anderen Projekten und somit zu Jugendlichen zu erlangen.

Zielgruppe Ältere

Neben der Zielgruppe der Jugendlichen richtet sich die mobile Bildungsberatung explizit auch an ältere Arbeitslose über 45 Jahre. Diese Gruppe hat es auf dem Arbeitsmarkt sehr schwer und findet ebenfalls selten von selbst den Weg in die Bildungsberatung. Ein Grund hierfür könnte die Resignation ob der schlechten Arbeitsmarktlage sein. Zudem gibt es für die Gruppe der 45- bis 50-Jährigen keine Arbeitsmarktprogramme, da es sich nicht um eine definierte Zielgruppe handelt.

Anders als die Jugendlichen ist die Zielgruppe der Älteren schwer zu erreichen und zwar im eigentlichen Sinn des Wortes: die Älteren haben kaum gemeinsame Anlaufstellen und treffen sich nicht als Gruppe in Cafés. Wie und wo erreicht man diese Zielgruppe? Hierfür gilt es noch, neue Konzepte zu entwickeln. Zur Zeit ist die Mehrzahl der Beratenen, mit Ausnahme des Landkreises Dahme-Spreewald, unter 25 Jahre alt.

Ausblick

Die enge Verzahnung zwischen den LernLäden und der mobilen Bildungsberatung sowie der Erfolg des Modellprojektes legen eine Integration der mobilen Bildungsberatung in das reguläre Angebot der LernLäden nahe. Es ist geplant, für die kommende Förderperiode der LernLäden ab 2008 die endgültige Zusammenführung dieser zwei Angebote unter einem Dach und einer Förderstruktur zu realisieren. Die mobile Bildungsberatung wird durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) sowie durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) im Rahmen der Vertiefungsphase des Programms „Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken“ vom 01.07.2006 bis zum 31.12.2007 finanziert. Die LernLäden in Berlin werden seit dem 01.07.2006 von der Berliner Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales gefördert und durch die JobCenter kofinanziert. ●



...Freude daran haben, mit Menschen zu arbeiten und eine soziale Aufgabe zu erfüllen..

Torsten Budäus sprach mit Kerstin Gürmann, Mobile Bildungsberaterin



Kerstin Gürmann,
Mobile Bildungsberatung in Neukölln

LernLaden® Neukölln
Karl-Marx-Straße 131
12043 Berlin
Tel.: (030) 68 05 43 77
Mobil: 0172 - 170 86 83
E-Mail: kerstin.guermann@LNBB.de

PUNKT ... Die mobile Bildungsberatung ist ein junger Berufsweig. Welche Voraussetzungen muß ein mobiler Bildungsberater haben und wie kommen Sie zu dieser Aufgabe?

Es ist natürlich von Vorteil, wenn man offen auf Menschen zugehen kann, Humor ist ebenso nützlich aber man muß auch Leute dazu bringen, dass sie sich für Aus- und Weiterbildung interessieren, denn dass ist die Hauptaufgabe meiner Arbeit.

Als mobile Bildungsberaterin arbeite ich zudem auch mal in den Abendstunden oder am Wochenende, also sehr flexibel. Bereits während meines Studiums hatte ich großes Interesse an sozialen Aufgaben, z. B. habe ich Bewerbungstrainings durchgeführt und später bei einem Träger angefangen zu arbeiten, der Ausbildungskurse für Jugendliche in einem Theaterprojekt mit einem Werkstatt-Projekt und Computer-Projektgruppen anbot. All diese Aufgaben haben gemeinsam, dass man sich auf die Menschen mit denen man zusammenkommt einlas-

sen muss und das ist auch genau das Faszinierende für mich an diesem Job: Kommunikation und eine soziale Aufgabe.

PUNKT ... Wie würden Sie Ihre Aufgabe beschreiben und wie kommen Sie ihr nach?

Ich arbeite in Neukölln. Ich bin in zwei Quartieren unterwegs und versuche dort in Kontakt mit Menschen zu kommen, die nicht mehr von Aus- oder Weiterbildungsangeboten erreicht werden. Diese Menschen haben Enttäuschungen erlebt und trauen sich z.T. nichts mehr zu. Meine Aufgabe ist nicht, sie zu überreden, das nächste Beratungs- oder Jobzentrum zu besuchen. Das würde gar nicht funktionieren. Ich sehe meine Aufgabe darin, diese Menschen für Aus- und Weiterbildung zu sensibilisieren, sie darauf aufmerksam zu machen, welche Möglichkeiten es überhaupt für sie gibt, das wissen die meisten gar nicht. Es geht dabei auch darum gegenseitiges Vertrauen aufzubauen und das kostet eine Menge Zeit. Ich kann schließlich nur Angebote machen. Mich motiviert aber an meiner Arbeit, dass sie sich auszahlt. Wenn jemand fünfmal nicht zu einem Termin kommt, dann kommt er zum sechsten Termin und bringt von da an alle Unterlagen mit, hält Verabredungen ein, ruft an, wenn er später kommt oder nicht kann, da kommt richtig was ins Laufen und das ist eine tolle Erfahrung.

PUNKT ... Mit wem haben Sie hauptsächlich bei Ihrer Arbeit zu tun?

In unserem Projekt wenden wir uns hauptsächlich an Jugendliche unter 25 Jahren und an Menschen über 45. In

meinem Bereich in Neukölln habe ich es dabei vorwiegend mit türkischen und arabischen Migrantinnen und Migranten zu tun.

PUNKT ... Wie können Sie diese Menschen erfolgreich ansprechen zumal es sicher auch sprachliche Barrieren gibt?

Zum einen profitiere ich in den beiden von mir betreuten Quartieren von den Kenntnissen der dortigen Streetworker, die mir zu Beginn eine große Hilfe waren. Darüber hinaus habe ich einen türkischstämmigen Mitarbeiter, der mir bei sprachlichen und kulturellen Hürden zur Seite steht.

PUNKT ... Wie sieht Ihre alltägliche, praktische Arbeit aus?

Zum einen musste ich mir über Recherchen meinen Arbeitsbereich in den beiden Quartieren erschließen. Wie sehen die Wahlergebnisse in den Straßen aus, welche Treffpunkte gibt es, wer trifft sich da und wann, wie sieht die lokale Arbeitsmarktsituation aus und vieles mehr. Dann konnte ich so langsam mit meiner Arbeit draußen beginnen. Ich suche die Menschen auf, habe gelernt, wie ich meine Hilfe so anbieten kann, dass sie auch angenommen wird.

Mit der Zeit habe ich gemerkt, dass ich durch meine persönlichen Kontakte auch Menschen miteinander vernetzen kann, denn inzwischen weiß ich, wer welche Beratung anbietet und vor allem, wer sucht welche Beratung. Wenn ich bei meiner Arbeit auf die Menschen in ihrer Umgebung zugehe, bereitet Ihnen das weniger Probleme als wenn sie auf ein Amt oder eine Behörde müssten. ●



Katrin Kuke, Koordination des Projekts JobMotion beim Seminarzentrum Göttingen.

Mit Erfahrung Zukunft sichern!

JobMotion: PROJEKT ZUR VERBESSERUNG DER KOMPETENZEN UND BESCHÄFTIGUNGS-AUS-SICHTEN ÄLTERER (50PLUS) IN BERLINER KMU

Von Susanne Bayerlein

Formulierungen wie „demographischer Wandel“ oder „Überalterung der Gesellschaft“ sind derzeit aus Berichterstattungen und politischen Diskussionen nicht mehr wegzudenken. Dies ist nicht weiter erstaunlich, schaut man in die Zukunft dieses Landes. Mehr als die Hälfte aller Deutschen werden im Jahre 2010 über 40 Jahre alt sein und bis 2050 soll die deutsche Bevölkerung von derzeit 82,3 Mio. auf 74 Mio. geschrumpft sein. Für Unternehmen bedeutet diese demografische Entwicklung zusammen mit der kürzlich beschlossenen Hochsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 einen stetigen Anstieg des Altersdurchschnittes ihrer Belegschaft als auch einen drohenden Mangel an Nachwuchsfachkräften.

Deutschland liegt gegenüber anderen Ländern zurück

Unternehmern, Geschäftsführern und Personalverantwortlichen kann daher nur empfohlen werden, die Potenziale und Stärken der älter werdenden Erwerbstätigen mehr als bisher zu nutzen. In Finnland, Großbritannien und Schweden wird dies bereits erfolgreich praktiziert, wo hingegen hierzulande die Personaleinstellungspraxis noch sehr oft durch die Bevorzugung der Jugend geprägt ist. Laut einer Umfrage des Meinungsforschungsinstituts Forsa im Jahr 2006 beschäftigt mehr als ein Drittel der mittelständischen Unternehmen in Deutschland keine Mitarbeiter, die älter als 50 Jahre sind.

Potenziale berufserfahrener Menschen sollen besser genutzt werden

Die zukunfts im Zentrum GmbH hat mit ihrem Kooperationspartner, dem Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG, das Projekt JobMotion ins Leben gerufen, das mit seinen Angeboten eine intensivere Inanspruchnahme vorhandener Potenziale berufserfahrener Menschen speziell in Berlin fördern will. Gezielt richtet sich das Projekt an beide Seiten des Arbeitsmarktes: an Arbeitssuchende 50plus sowie an Unternehmen (KMU).

Es ergeben sich somit zwei Tätigkeitsschwerpunkte:

DIE QUALIFIZIERUNG UND VERMITTLUNG BERUFSERFAHRENER ARBEITNEHMER/INNEN

DIE SENSIBILISIERUNG FÜR DIE POTENZIALE BERUFSERFAHRENER BESCHÄFTIGTER IN UNTERNEHMEN

Die Geschäftsstelle Berlin der Seminarzentrum Göttingen GmbH & Co. KG widmet sich dem erstgenannten Schwerpunkt, der Unterstützung berufserfahrener Arbeitssuchender bei ihrem Wiedereinstieg ins Berufsleben.

Ziel ist es, mit Menschen über 50, die bis zu sechs Monate ohne Beschäftigung sind, und in enger Zusammenarbeit mit potenziellen Arbeitgebern gezielte Aktivitäten zur beruflichen Neuorientierung zu starten. Die beruflichen Kompetenzen Älterer sollen für KMU nutzbar gemacht werden, um somit eine unmittelbare Integration in ein neues Beschäftigungsverhältnis zu ermöglichen.

Mit dem zweiten Schwerpunkt hat sich die zukunfts im Zentrum GmbH zur Aufgabe gemacht, Berliner KMU für die sich veränderte Situation zu sensibilisieren. Chancen



Das JobMotion-Team bei zukunfts im Zentrum: (von links oben nach rechts unten) Monika Chylmanski, Dr. Steffen Rogalski, Beate Ackermann, Susanne Bayerlein.





Schwerpunkt Arbeitssuchende 50plus:

JobMotion...

- ★ ...erarbeitet im Rahmen einer ausführlichen Einzelberatung mit jedem/r der geplanten 250 Projektteilnehmer/innen einen individuellen Fahrplan für die in der Regel vier Monate dauernde Qualifizierung.
- ★ ...bietet ein Coaching an, in dem die fachliche und persönliche Situation sowie berufliche Möglichkeiten und Alternativen analysiert werden.
- ★ ...bietet eine Auswahl aus verschiedenen Angeboten der beruflichen Weiterbildung an, hier unter anderem eine fachliche Vorbereitung auf eine Tätigkeit in Arbeitsmärkten der Zukunft Call-Center und Zeitarbeit.
- ★ ...bietet für Ingenieure und Techniker den Projektbaustein „Technisches Projektmanagement“ an.
- ★ ...stellt eine professionelle Bewerbungsinfrastruktur unter Anleitung eines praxiserfahrenen Mentors bereit.
- ★ ...unterstützt die Arbeitssuchenden durch aktive schulungsbegleitende Vermittlung.

Schwerpunkt KMU:

JobMotion...

- ★ ...organisiert Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Öffentlichkeit. Der Erfahrungsaustausch zwischen Wirtschaft, Gewerkschaft, Politik, Verwaltung, Wissenschaft und sonstigen Interessensgruppen soll gefördert werden.
- ★ ...bietet einen Newsletter zum Thema Beschäftigung 50plus
- ★ ...befragt Unternehmen nach ihrer aktuellen Situation zur Beschäftigung 50plus und entsprechenden Zukunftsplänen.
- ★ ...dokumentiert gute Praxismodelle für alterssensible Beschäftigung in Berliner Betrieben.
- ★ ...berät KMU bei der Entwicklung betriebspezifischer Lösungen zur stärkeren Nutzung der Potenziale berufserfahrener Beschäftigter.



und Perspektiven, die in der Beschäftigung älterer Mitarbeiter/innen liegen, sollen aufgezeigt und die Potenziale berufserfahrener Mitarbeiter/innen ab dem 50. Lebensjahr für Unternehmen sichtbar und greifbar gemacht werden.

★ Die Inanspruchnahme von finanziellen Fördermitteln für Beschäftigung und Qualifizierung älterer Erwerbstätiger.

Ziel ist es, Unternehmen auf die Herausforderungen älter werdender Belegschaften vorzubereiten und sie beim Finden betriebsspezifischer Lösungen zu unterstützen.

Um die gesetzten Ziele und Aufgaben mit Leben zu füllen, hat JobMotion oben genannte Umsetzungsangebote entwickelt.

Wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang sind:

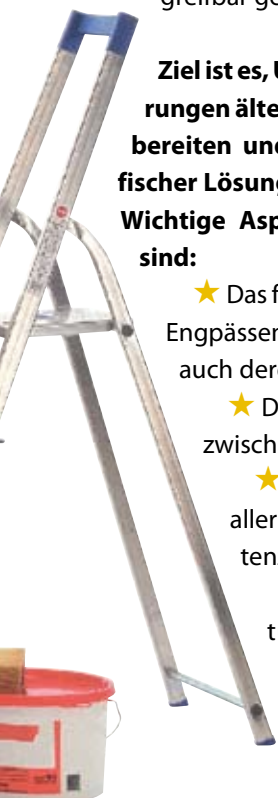
Das JobMotion-Team strebt mit seinen Aktivitäten neben neuen Erkenntnissen über den Berliner Arbeitsmarkt für Ältere eine positive Wende in der Personalpolitik der sensibilisierten KMU an. JobMotion möchte die Bereitschaft stärken, dass berufserfahrene Beschäftigte mehr gefördert werden. Dies wird sich letztlich daran zeigen, wie viele Unternehmen mit dem geschilderten Informations- und Beratungsangebot erreicht werden. Dies wird sich auch daran zeigen, wie viele Arbeitssuchende über 50 wieder in das Berufsleben integriert werden können.

- ★ Das frühzeitige Erkennen von Know-how-Engpässen. (Mit den Mitarbeiter/innen geht auch deren Erfahrung und Wissen in Rente!)
- ★ Die Förderung des Wissensaustauschs zwischen Jung und Alt.
- ★ Die systematische Weiterbildung aller Altersgruppen in wichtigen Kompetenzfeldern.
- ★ Die Unterstützung der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter durch altersgerechte Gestaltung von Arbeitszeit und Arbeitsbedingungen.

Gefördert wird das Projekt vom ESF, dem Land Berlin in Gemeinschaft mit der Agentur für Arbeit Berlin Mitte. Gestartet ist es am 1. Januar 2007 und hat eine Laufzeit von 15 Monaten. ●

Kontakt:
Seminarzentrum
Göttingen GmbH & Co.
KG
Coswiger Str. 5,
12681 Berlin
Tel: 030/ 5 47 84 - 235
E-Mail:
katrin.kuke@szg.de
www.szg.de

Kontakt:
zukunft im Zentrum
GmbH
Rungestr. 19,
10179 Berlin
Tel: 030/ 27 87 33 - 73
E-Mail:
jobMotion@ziz-berlin.de
www.ziz-berlin.de





Informationen zu den

Bezirklichen Bündnissen:

Senatsverwaltung für
Integration, Arbeit
und Frauen

Dr. Sibylle Fitzner

DG: Martin-Luther-Str. 105

10825 Berlin

Tel: (030) 90 13 86 07

E-Mail: sibylle.fitzner@

senias.verwalt-berlin.de

BEZIRKLICHE BÜNDNISSE FÜR WIRTSCHAFT UND ARBEIT IN BERLIN

„Third OECD Forum Meeting“

Bündnisse und Netzwerke setzen neue Impulse

*Von Martina Budszuhn,
Anja Kraatz und Heide Dendl*

Wie kann die Zusammenarbeit von sektorübergreifenden und auf verschiedenen politischen Ebenen verankerten lokalen Bündnissen verbessert werden?

Unter dieser Fragestellung fand vom 1. bis 2. März 2007 das dritte Treffen des OECD Leed Forums in Wien statt. Über 200 Expert/innen und Praktiker/innen, die in der lokalen Beschäftigungsentwicklung tätig oder mit dem Management von Netzwerken betraut sind, diskutierten darüber, wie sich über die Zusammensetzung ihrer Netzwerke politische Einflussnahme erhöhen und die Wirkung der Arbeitsergebnisse verbessern ließe.

Das Forum hat Netzwerke in cross-sectoral collaborations (horizontale Partnerschaften) und multi-level collaborations (vertikale Partnerschaften) unterschieden.

Horizontale Partnerschaften sind lokale Bündnisse, in denen die unterschiedlichen Akteure aus Wirtschaft, Verwaltung / Politik und NGO zu Themen wie Arbeitsmarktpolitik, Ausbildung, Wirtschafts- und Sozialpolitik auf lokaler Ebene zusammenarbeiten. Im Idealfall erzielen solche Partnerschaften durch ihre gut durchmischte Zusammensetzung einen hohen Wirkungsgrad.

Vertikale Partnerschaften arbeiten auf internationaler und/oder nationaler, regionaler und lokaler Ebene zusammen. Sie haben die Fähigkeit Strategiefelder und Politik zu beeinflussen, denn Programme werden meist auf internationaler und nationaler Ebene entwickelt und dann auf lokaler Ebene umgesetzt.

Das Konferenzdesign sah nach den Einführungen ins Thema Workshops zu beiden Netzwerkarten vor. Jeweils zwei Bündnisse stellten ihre Arbeit in einem Workshop vor, wobei das Augenmerk der Vorstellung auf den erfahrenen Hindernissen und erlebten Synergien der Pakte lag.

Das Bezirkliche Bündnis für Wirtschaft und Arbeit Tempelhof-Schöneberg vertrat in diesem Jahr die

Berliner Bündnisse. Tempelhof-Schöneberg hat in seinem Bündnis zwei sehr gut funktionierende Unternehmensnetzwerke, von denen das „Unternehmensnetzwerk Motzener Straße“ die Bedingungen für eine gute, horizontale Zusammenarbeit, nämlich ein fundiertes gemeinsames Anliegen der Unternehmen in einem abgegrenzten lokalen Gebiet, mit guter Beratung und den „richtigen Leuten an Bord“ im Rahmen eines strategischen Plans zielführend und nachhaltig umzusetzen, weitgehend erfüllt.

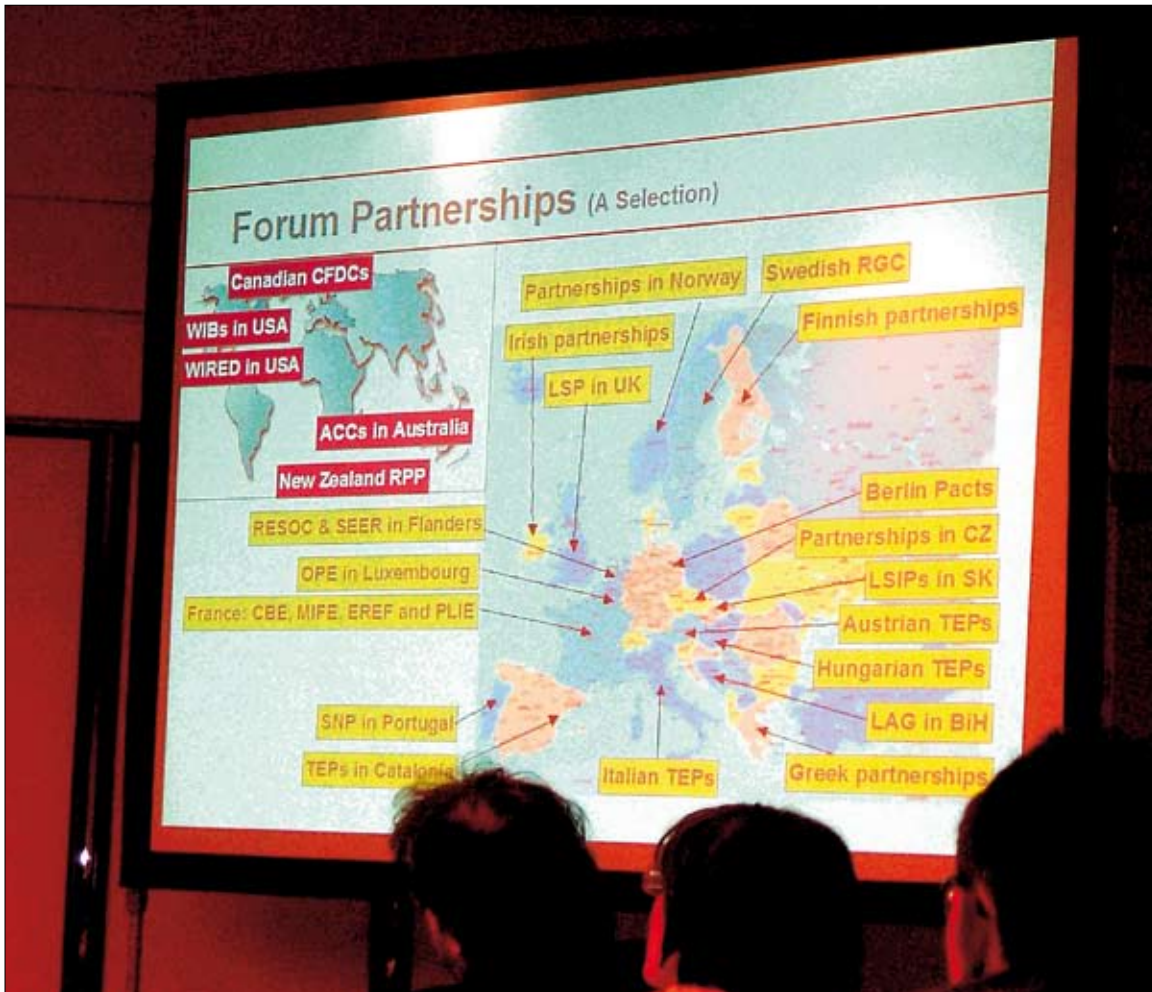
Ein weiteres Beispiel guter Praxis für horizontale Kooperation kam aus Belgien, der „Pakt für die territoriale Beschäftigungsentwicklung der Brüsseler Hauptstadtregion“. Dieser Pakt versteht sich als



eine neutrale Einrichtung zur Koordinierung von Beschäftigungsstrategien und Unterstützung von Projekten verschiedener Partner/innen, bietet Vermittlung, Verstetigung von Vorhaben und Mediation an, verfügt aber über keine eigenen Fördermittelressourcen. In Berlin dagegen sind inzwischen zwei und demnächst drei Förderprogramme an die Bündnisstruktur gekoppelt und stärken somit nachhaltig die Beschäftigungsförderung auf der lokalen Ebene.

Als Beispiele für die vertikale Zusammenarbeit wurden u.a. der „Beschäftigungspakt für Ältere im Ennepe-Ruhr-Kreis“, der sich mit der Reintegration von Langzeitarbeitslosen im Zusammenspiel von Bundesministerium, Landes- und Kommunalebene bemüht und das Netzwerk „Liverpool First“ vorgestellt. Das Liverpool-Netzwerk hat die gemeinsame Entwicklung der Stadt Liverpool mit ihrem Umland zum Inhalt. Deshalb ist es hier wichtig, Partner/innen aus den verschiedenen Verwaltungen, der Polizei und dem Bildungs- und Umweltsektor zusammenzubringen um gemeinsam eine Strategie für eine stabile Stadt-Land-Beziehung zu erarbeiten.

Als Ergebnis der Konferenz wurde ein Strategiepapier verabschiedet, das „Vienna Action



Kontakt:

SPI Consult GmbH
 Heide Dendl
 Hildegardstr. 28
 10715 Berlin
 030 69008564
 h.dendl@spiconsult.de

Bezirksamt Tempelhof-Schöneberg
 Wirtschaftsförderung
 Martina Budszuhn
 Anja Kraatz
 Rathaus Schöneberg
 John-F.-Kennedy-Platz
 10820 Berlin
 75604242
 budszuhn@ba-temp.ver-walt-berlin.de

Statement on Partnerships“. Es versteht sich als Leitfaden bzw. Anforderungskatalog für die partnerschaftliche Zusammenarbeit und lädt Partnerschaften/Bündnisse und Politik dazu ein, den folgenden Punkten mehr Aufmerksamkeit zu schenken:

- ★ Flexibilisierung der rechtlichen Rahmenbedingungen,

Durchführungsbestimmungen und Mittelzuweisungen sollten flexibel gestaltet sein, um eine enge Zusammenarbeit von Behörden und allen lokalen Akteuren zu ermöglichen.

- ★ Etablierung von bestandskräftigen Kommunikationssystemen, welche es den Bündnissen ermöglichen, ein Feedback über die Arbeit mit bestehenden Programmen zu geben und auf weitere Entwicklungen Einfluss zu nehmen. Dabei sollte insbesondere der Dialog auf der nationalen Ebene verbessert werden.

- ★ Zielvereinbarungen müssen besser abgestimmt werden, damit die unterschiedlichen Akteure nicht in verschiedene Richtungen arbeiten.

- ★ Die Arbeit der Bündnisse selbst muss über-

prüft werden. Dafür ist ein Evaluationssystem zu entwickeln, das sich ausdrücklich nicht nur mit den Ergebnissen einzelner Projekte befasst, sondern die Bündnisarbeit selbst auswertet.

- ★ Lokale, regionale und nationale Akteure müssen die Möglichkeit haben, ihr Leistungsvermögen durch Ausbildung und Ausstattung zu verbessern.

- ★ Sicherstellung einer dauerhaften Finanzierung der Bündnisarbeit, da nur eine langfristige Arbeit nachhaltige Ergebnisse für lokale Probleme bringen kann.

Die Rolle der Partnerschaften in der lokalen Beschäftigungsentwicklung muss über die reine Umsetzung von Programmen in einem vorgegebenen politischen Rahmen hinausgehen. Zukünftig geht es vielmehr um eine entscheidende Mitgestaltung der politischen Rahmenbedingungen selbst. Die Mitglieder des Forums unterstrichen die Wichtigkeit dieses Gestaltungsprozesses und wiesen mehrfach auf die in diesem Zusammenhang möglichen wertvollen Impulse von lokalen Partnerschaften hin. ●

Weitere Informationen
 zum 3. OECD Leed Forum
 finden sich unter www.oecd.org/cfe/leed/forum/partnerships



KO der Energieverschwendung!



Bildung und Kultur

Leonardo da Vinci

*Von Andreas Damelang
und Anette Haas*

BGZ Berliner Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit mbH ist eine Berliner Gemeinschaftseinrichtung von Wirtschaft und Staat. Sie ist gemeinnützig und führt internationale Kooperationsprojekte durch. Inhaltliche Schwerpunkte sind die Berufliche Bildung, die Integration von Migrantinnen und Migranten und die Förderung von internationalen Kooperationen zwischen Verwaltungen sowie kleinen und mittleren Unternehmen. Gesellschafter der BGZ sind das Land Berlin, die Handwerkskammer Berlin und die Industrie- und Handelskammer zu Berlin.

Derzeit ist Klimaschutz in aller Munde. Nicht nur die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel hat dieses Thema für die derzeitige deutsche EU-Ratspräsidentschaft auf die politische Agenda gesetzt. Der wirksamste Umweltschutz durch CO₂-Vermeidung, sinnvolle Energienutzung und Vermeidung von Energieverlusten ist und bleibt eine gemeinsame europäische Herausforderung.

Ein wichtiges Instrument dieser Lösungsstrategie sind Energiesparmaßnahmen für Häuser.

Zum Abschluss des von der EU geförderten Pilotprojektes „Umbau & KO“ wurden auf der Abschlusskonferenz im Berliner Rathaus am 15.03.2007 die Erkenntnisse zu diesem Thema mit Vertretern aus Politik, Bauwirtschaft und Bildung diskutiert.



Deutsche Präsentation während der Ausstellung.

Daher nimmt in allen europäischen Ländern die Nachfrage nach entsprechend ausgebildeten Fachkräften immer mehr zu.

Die daraus resultierenden Anforderungen an die zeitgemäße Aus- und Weiterbildung unter der Berücksichtigung des energiesparenden Bauens sowie die Vergleichbarkeit der erworbenen Qualifikationen und deren Zertifizierung wurden auch in den zwei Nachmittagsworkshops beraten.

Im ersten Workshop haben die deutschen Partner ihre gemeinsam mit den Partnern aus Belgien, Dänemark und Polen während der Durchführung des EU-Pilotprojektes „Umbau & KO“ erarbeiteten, relevanten Module in der beruflichen Aus- und Weiterbildung von Fachkräften präsentiert.

Im 2. Workshop wurde darüber beraten, wie die Zertifizierung für die neu erarbeiteten Module durchgeführt werden kann.

Dazu wurde ein einheitlicher und innerhalb der teilnehmenden Länder abgestimmter Vorschlag der Zertifizierung von Zusatzqualifikationen vorgestellt. Diese Zertifizierung soll nun für die neu erarbeiteten Module durchgeführt werden.

Darüber hinaus konnte man sich während des ganzen Konferenztages in einer begleitenden Ausstellung über die Produkte und Ergebnisse der einzelnen Partner erkundigen.



Dr. Benjamin-Immanuel Hoff, Staatssekretär in der Senatsverwaltung für Gesundheit, Umwelt und Verbraucherschutz.



Round table.

Die Partner kommen aus Belgien, Dänemark, Polen und Deutschland. Kriterien für die Auswahl waren die bewährte Partnerschaft, Fachkompetenz sowie die gemeinsame Grenze zu Deutschland.

In jedem Land wurde ein nationales Partnernetzwerk gebildet, das die Projektaktivitäten auf nationaler Ebene umsetzt. Die Vertreter der verschiedenen nationalen Netzwerke trafen sich zur Diskussion von Meilensteinen im Projekt und zum Austausch der Ergebnisse. So konnten die Partner zeitnah die Ergebnisse und Materialien aus den anderen Ländern für ihr eigenes Konzept nutzen.

Die BGZ Berlin übernimmt das Gesamtprojektmanagement und Koordination im internationalen Netzwerk und wird im nationalen Netzwerk vom

Oberstufenzentrum Bautechnik II unterstützt. Weitere Partner in Deutschland sind der Bauindustrieverband Berlin Brandenburg mit seinen Berufsbildungswerken, die Handwerkskammer Berlin, der Bildungsverein Bautechnik und die Technische Universität Berlin.

Mit dem 30-monatigen Leonardo da Vinci Pilotprojekt reagiert die internationale Partnerschaft auf die heutigen Energieprobleme und die daraus resultierenden Konsequenzen für die Qualifikationsanforderungen für die Fachkräfte der Baubranche.

Mit der exemplarischen Zertifizierungsstrategie werden zudem neue Wege für ein Zertifizierungssystem eröffnet. ●

Ansprechpartnerinnen

Dr. Hilde Hansen
Geschäftsführerin

Grazyna Wittgen
Projektmanagerin

BGZ Berliner Gesellschaft
für internationale
Zusammenarbeit mbH
Pohlstr 67
D-10785 Berlin
Tel: +49 (30) 8099 41-14
Fax: +49 (30) 8099 41-20
E-Mail: wittgen@bgz-berlin.de

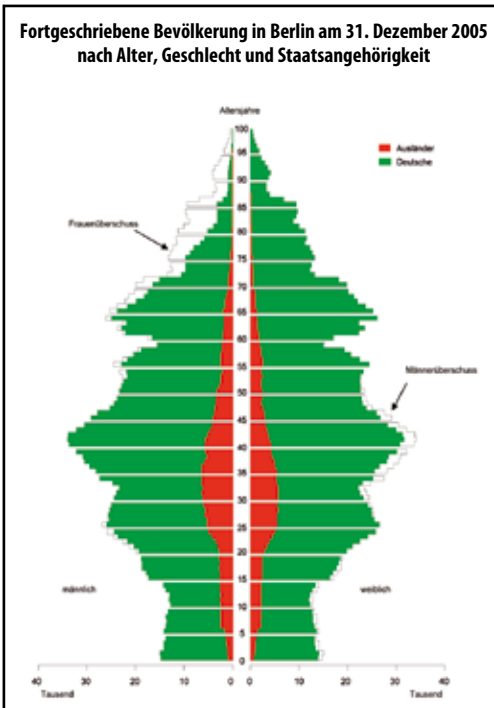
Aufmerksames Publikum.



„Berlin DiverCity“ – Strategien für eine Welt des Wandels

Von *Duscha Rosen*

Fortgeschriebene Bevölkerung in Berlin am 31. Dezember 2005
nach Alter, Geschlecht und Staatsangehörigkeit



Globalisierung und demografischer Wandel stellen Wirtschaft und Gesellschaft in Europa vor große Herausforderungen und bergen gleichzeitig eine historische Chance für den Abbau von Diskriminierung und Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt. Gestärkt wird diese Chance durch die vielfältigen gleichstellungspolitischen Initiativen der EU, v.a. durch die Antidiskriminierungs-Richtlinien. Diese Bedingungen sind Ansatzpunkt der Berliner EQUAL-Entwicklungspartnerschaft (EP) „Berlin DiverCity“. Hauptakteurinnen der EP sind das FrauenComputerZentrumBerlin e.V. (FCZB),

die Deutsche Telekom (DT), LIFE e.V. und eine Welt der Vielfalt e.V.

Strategien

Koordiniert durch das FCZB verzahnt die EP in unterschiedlichen Teilprojekten Arbeitsmarkt- mit wirtschaftspolitischen und Gleichstellungs-Strategien, wobei der Arbeitsmarkt immer von zwei Seiten bearbeitet wird: Angebot und Nachfrage. Ziel ist, mit praktischem Know-how und innovativen Handlungskonzepten einen konkreten Beitrag zur Bewältigung des globalen und demografischen Wandels zu leisten und Berliner Organisationen bei der Umsetzung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu unterstützen.

Das Bewusstsein notwendiger Veränderungen zu mehr Gleichstellung und Vielfalt und die Umsetzung in Strategien des „Diversity Management“ sind in Europa v.a. in global agierenden Unternehmen zu finden. „Berlin DiverCity“ hat das Ziel, Diversity auch in Institutionen, KMU und NGOs einzuführen. Dabei integriert die EP den überwiegend in der Wirtschaft praktizierten Diversity-Management-Ansatz mit Gleichstellungs-Strategien (Gender Mainstreaming und positive Aktionen), die eher im

öffentlichen Bereich angewandt werden.

Gemeinsame Produkte

Die in den Teilprojekten entwickelten und erprobten innovativen Verfahren fließen als Good-Practice und Qualitätsstandards in 3 gemeinsame Produkte:

1. Module für ein Diversity- und AGG-Self-Assessment
2. Eine internationale Gender-Diversity-Wissensplattform (Wiki)
3. Kriterien für die Einbeziehung von Gender-Diversity in die Vergabe öffentlicher Fördermittel.

Individuelle Kompetenzentwicklung für bessere Arbeitsmarktchancen

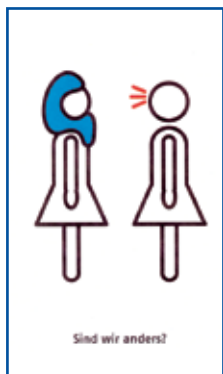
Die Teilprojekte setzen an unterschiedlichsten (berufs-)biografischen Stationen und Situationen individueller Kompetenzentwicklung verschiedener Zielgruppen an, z.B.

- ★ Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement-Fortbildung für erwerbslose Akademikerinnen mit u. ohne Migrationshintergrund
- ★ Diversity- und Wissensmanagement-Module für Frauen mit Personalverantwortung
- ★ Angebote zur Erweiterung des Berufswahlspektrums für Schüler/innen: (Net-) Mentoring und Web-Portal (www.jump-in-mint.de); Entwicklung u. Erprobung v. E-Learning-Modulen u.a. für Schulen ans Netz e.V.
- ★ Qualifizierungen für Pädagog/inn/en zum Einsatz von diversity-gerechten Materialien in der beruflichen Orientierung und zur Diversity-Arbeit an Schulen

Organisationskompetenzen zur Veränderung von Strukturen und Kulturen

Um möglichst effektive und nachhaltige Effekte zu erzielen, kooperiert die EP bei ihrer Entwicklung und Erprobung innovativer Handlungsansätze eng mit weiteren Berliner Institutionen und Unternehmen. Daraus entstanden diverse Instrumente, u.a.:

- ★ Ein Bedarfsermittlungs-Ansatz für die Diversity-Weiterbildung in Schulen
- ★ Trainingskonzepte im Kontext work-life-balance (DT)





- ★ Instrumente zu Genderkompetenz in der Ausbildung und im Ausbildungsmarketing in Kooperation mit der Berliner S-Bahn und der TFH
- ★ Fortbildungskonzept zur Schulung von Multiplikatorinnen für die Diversity-Implementierung in Institutionen am Beispiel der Verwaltungsakademie Berlin
- ★ Materialien zur Durchführung eines Diversity-Development-Centers für Führungskräfte (Erprobung DT)

Die EP berät außerdem weitere Organisationen zur Einführung von Diversity- und Gleichstellungs-Strategien. Sie führt Infoveranstaltungen und Trainings zum AGG und zu Diversity-Sensibilisierung

durch, u.a. für die OTA, Mitarbeiter/innen des Berliner Justizsenats, der Berliner JobCenter oder die bezirklichen Gleichstellungsbeauftragten. Bis Ende 2007 bietet „Berlin DiverCity“ interessierten Einzelpersonen und Organisationen noch vielfältige Möglichkeiten der Kooperation und Teilnahme an Fortbildungsangeboten.

Diese Angebote werden i.R. der Gemeinschaftsinitiative EQUAL durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert und können, bei entsprechender Co-Finanzierung (Gehaltsnachweise o.ä.), kostenlos oder sehr kostengünstig in Anspruch genommen werden. ●



Angebote für Institutionen/Unternehmen

Organisationsberatung, Training, Kooperation

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG),
Diversity Management, Gender Mainstreaming
und Corporate Social Responsibility (CSR)

Information und Kontakt:

FrauenComputerZentrumBerlin e.V., T: 030/617970-0

EP-Koordination: Renate Wielpütz, wielpuetz@fczb.de

Individuelle Fortbildungsmöglichkeiten

„Diversity-Wissens- und Kompetenzmanagement“ - Blended-Learning-Module für personalverantwortliche Mitarbeiter/innen aus Institut., NGOs u. Unternehmen

- ★ (AGG) und Diversity: 27. 4.–4. 5. 07
- ★ Diversity Management in Personal- und Organisationsentwicklung: 25. 5.– 1. 6. 07
- ★ Diversity Sensibilisierung: 7. 9.–14. 9. 07
- ★ Einführung Wissensmanagement 11. 5.–18. 5. 07
- ★ Informations- und Wissensmanagement: 8. 6.–15. 6. 07
- ★ Wissenskommunikation: 22. 6.–29. 6. 07

Alle Angebote werden ab Sept. wiederholt

Information und Anmeldung: FrauenComputerZentrumBerlin e.V.

Tel: (030) 617970-0, mail@fczb.de, Lieselotte Hesberg

www.fczb.de/fortb/fortaus.htm

Bilinguale Multiplikator/inn/en-Fortbildung „DiverCity-Trainer/in“

10-tägig, für deutsch-/türkischsprachige Multiplikator/inn/en

Termine: 1. Teil: 25.-29. Juni 2007

Qualifizierungs-Reihe „Diversity-Arbeit an Schulen“

Für Pädagog/inn/en u. sozialräumliche Akteur/inn/en

Termine: vorauss. nach den Sommerferien

Information und Kontakt: Eine Welt der Vielfalt e.V.

T: 030 3121080, info@ewdv-berlin.de,

Dr. Martina Emme www.ewdv-berlin.de

„Berufe finden ohne Grenzen - Fortbildungsreihe für Lehrkräfte“

Diversity – Vielfalt in der Berufsorientierung: 3.- 5.5.2007

Metall – Elektro – IT: Technikberufe praktisch für Mädchen

Vertiefungsmodul: Gendergerechte Berufsorientierung

– Methoden, Praxisbeispiele, Transfer“

Alle Termine: voraus. Herbst 2007

Anmeldung und weitere Infos: LIFE e.V.

T: 030 308798-13, Karin Gartmann,

gartmann@life-online.de www.life-online.de



Europa-Woche im Zeichen der deutschen EU-Ratspräsidentschaft

WEITERE INFORMATIONEN UND VERANSTALTUNGEN FINDEN SIE AKTUELLE AUF DER VERANSTALTUNGSSEITE DER SENATSKANZLEI UNTER: WWW.BERLIN.DE/RBMSKZL/EUROPA/DATENBANK/VERANSTALTUNGSKALENDER/INDEX.PHP

••• Hosgeldin Türkiye – Willkommen Türkei! •••

Die Türkei – ein perspektivisches EU-Mitgliedsland stellt sich vor. Das Wissen über die Türkei basiert in Deutschland vor allem auf Begegnungen mit türkischstämmigen Mitbürgern oder auf kurzen Urlaubseindrücken. Dadurch entsteht häufig ein einseitiges Bild des perspektivischen EU-Mitgliedslandes, das selbst von vielen Bürgern mit türkischem Hintergrund geteilt wird. Das FEZ-Berlin reagiert mit der Länderwoche auf diese Entwicklung und möchte Berliner Schülerinnen und Schülern mit Hilfe verschiedener Aspekte einen Einblick in die moderne Türkei geben. Neben Literatur, Kunst, Musik und Küche werden Geschichte, Wirtschaft und das Verhältnis von Staat und Religion beleuchtet. Angesichts der jüngsten Entwicklungen spielen die Verhandlungen um den EU-Beitritt eine wesentliche Rolle während der Thementage. Das Familienfest am Wochenende wird ein facettenreiches Kaleidoskop aus vielfältigen Bühnenprogramm, Mitmach-Aktionen, kulinarischen Angeboten, Ausstellungen, Informationen rund um die Türkei präsentieren.

Termin: 02. – 04. 05. 2007

Ort: Freizeit- und Erholungszentrum Berlin

An der Wuhlheide 197

12459 Berlin

Tel: 030 – 53 07 1-504

Veranstalter: FEZ Berlin

www.fez-berlin.de/lernenimfez/global.htm#3 •



••• Internationale Bildungsmesse „avanti!“ zu Jobs, Studium und Praktikum im Ausland

•••

Von einem integrierten Binnenmarkt bis zu zahlreichen internationalen Kulturprojekten gewann in der EU grenzüberschreitende Mobilität immer mehr an Gewicht.



Im März 2007 feierte die EU das 50. Jubiläum der Römischen Verträge; dadurch kommt unserer avanti!-Messe in diesem Jahr eine ganz besondere Bedeutung zu. Unsere „Internationale Messe für Jobs, Bildung und Karriere im Ausland“ soll vorrangig jungen Menschen im Alter zwischen 16 und 30 Jahren die Möglichkeit geben, umfangreiche Informationen über Jobs, Praktika, Aus- und Weiterbildung in Deutschland, Europa und der Welt zu erhalten. Die avanti! gibt Antwort auf die Fragen, die sich aus dem neuen gesamteuropäischen Arbeitsmarkt ergeben.

Eintritt frei

Termin: 19. – 20. 04. 2007

Uhrzeit: 10.00 - 19.00 Uhr

Ort: Berliner Rathaus

Festtrakt, 1. OG, Rathausstr. 15

10178 Berlin

www.avanti-info.de •

GEMEINS@M
SEIT 1957

••• II. EUROAPFESTIVAL – BERLIN •••

Eine ganze Veranstaltungsreihe, bei der auch mit einer spektakulären Feuershow der hinterleuchtete Pfad der Visionäre eingeweiht wird. Der Pfad wurde am 7. Mai 2006 um 17.00 Uhr mit dem I. EUROAPFESTIVAL – BERLIN 2006 zusammen mit den Vertretern der Regierungen der EU-Mitgliedstaaten in der Fußgängerzone der Berliner Friedrichstraße eingeweiht.

27 in der Fußgängerzone der Friedrichstraße eingelassene Bodendisplays präsentieren stellvertretend für jedes Mitgliedsland der Europäischen Union visionäre Gedanken großer Europäer. Sie stehen für die gemeinsamen Werte in der Vielfaltigkeit der Kulturen Europas.

Termin: Samstag 12. Mai 2007

Uhrzeit: 22.00 Uhr

Ort: südliche Friedrichstraße (U6/U1 Hallesches Tor)

Mehr dazu: www.pfaddervisionaere.de/

Und zum EUROAPFESTIVAL BERLIN:

www.europafestival-berlin.de/german/programm.htm •

• 4. Qualitätspreis ausgelobt •

Die beiden Länder Berlin und Brandenburg haben sich entschlossen, ihre seit Jahren erfolgreiche Zusammenarbeit bei der Vergabe eines gemeinsamen Qualitätspreises fortzusetzen und zur Tradition

werden zu lassen. Der nunmehr 4. Preiswettbewerb beider Länder wird am 10. Mai 2007 auf dem Qualitätstag in Frankfurt/Oder öffentlich ausgelobt. Mit dem Qualitätspreis werden Unternehmen der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg ausgezeichnet, die in einem kontinuier-

lichen Verbesserungsprozess hervorragende beispielhafte Ergebnisse erreichen. Der Qualitätspreis Berlin-Brandenburg wird im September 2008 in Potsdam vergeben.

Die RKW Berlin GmbH erhielt mit Partnern in einer ARGE Quali2007 den Auftrag und

das Vertrauen. In der ARGE Quali2007 sind die RKW Berlin GmbH und der VQB Verein

für Qualitätsförderung Brandenburg e.V. die beiden Hauptakteure. www.rkwbb.de/



●●● Regionales Qualifizierungszentrum ●●●

Für die Qualität der Bildungsberatung ist die Qualifizierung der Berater/-innen zentral. Gemeinsam mit der Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH organisiert der LernNetz Berlin-Brandenburg e.V. ein Regionales Qualifizierungszentrum (RQZ), das berufsbegleitende Weiterbildungen für in der Beratung Tätige in Dessau, Berlin und Brandenburg anbietet.

Die Weiterbildung qualifiziert Bildungsberater/-innen oder solche, die es werden wollen, an jeweils sieben Wochenenden von Freitag bis Sonntag. Voraussetzung für eine Teilnahme ist Berufserfahrung in einem der folgenden Bereiche: Bildung, Beratung,

Personal- und Organisationsentwicklung, Jugendhilfe- oder Sozialwesen.

Die parallelen Durchgänge in Berlin und Brandenburg beginnen am 31. August 2007 und enden im März 2008. Das Anmeldeverfahren läuft bereits.

Informationen zum Umfang, zu den Inhalten, den anfallenden Teilnehmergebühren sowie den Kontaktdaten für Interessent/-innen finden Sie im Informationsflyer, den Sie sich unter www.lnbb.de, Rubrik Aktuelles, herunterladen können.

Die RQZ werden gefördert im Rahmen des Programms Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). ●

●●● Berliner Wirtschaft auf Wachstumskurs ●●●

Die Wirtschaft in Berlin hat sich im Jahr 2006 mit einer Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts von 1,5 % besser und stabiler entwickelt als erwartet. Maßgeblich für die positive Entwicklung in Berlin war die deutschlandweite konjunkturelle Belebung, die die Wirtschaft im Jahr 2006 um 2,7 % wachsen ließ. Die verbesserte konjunkturelle Lage im Jahr 2006 konnte erstmals seit Jahren auch den Berliner Arbeitsmarkt beleben. So stieg nicht nur die Zahl der Erwerbstätigen in Berlin um 1,3 % bzw. 19.600 Personen an, sondern seit Mai 2006 auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Neben der konjunkturellen Belebung waren es 2006 auch die arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen, die die positive Veränderung der Erwerbstätigenzahl mitbestimmen, wenn auch nicht in dem Ausmaß wie noch 2005. Gleichzeitig nahm die Zahl der registrierten Arbeitslosen im Vorjahresvergleich um 25.680 Personen ab. Die Arbeitslosenquote sank damit im Jahresverlauf um 1,5 Prozentpunkte auf 17,5 %.



Wer mitmacht gewinnt!

In Berlin findet am 26.04.2007 der Girls' Day für Mädchen der 5. bis 10. Klassen statt. Wer sich zum Mitmachen entscheidet, kann nur gewinnen. Mädchen gewinnen Einblick in technische, naturwissenschaftliche und handwerkliche Berufe, in Führungspositionen unserer Gesellschaft und in die Möglichkeiten zur Existenzgründung. Unternehmen gewinnen Einblick in das Potenzial, die Stärken und Interessen gut ausgebildeter junger Mädchen. Sie werben für ihr Unternehmen und knüpfen erste Kontakte zu potenziellen Auszubildenden. Berlin macht mit und gewinnt Fachkräfte für die Berufe von morgen.

Hintergrund der Veranstaltung ist eine Vereinbarung auf Europäischer Ebene wonach die Anzahl der

Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen insbesondere in den mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern um 15 % gesteigert werden soll. Dabei ist das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern zu nivellieren.

Alle Beteiligten: Unternehmen, Schülerinnen, Schulen und Eltern sind aufgerufen, aktiv am Girls' Day mitzuwirken. Veranstaltungsorte finden Sie auf der Aktionslandkarte www.girlsday-berlin.de.

Auch in diesem Jahr wird wieder ein Girls' Day – Preis ausgelobt. Es winken Preise in Höhe von 500 Euro, 300 Euro und 150 Euro. Informationen gibt es bei der Landeskoordinierungsstelle Girls' Day / LIFE e.V. unter den Telefonnummern: 30 87 98 - 12. ●

●●● Regionales Qualifizierungszentrum ●●●

Für die Qualität der Bildungsberatung ist die Qualifizierung der Berater/-innen zentral. Gemeinsam mit der Kolleg für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung gGmbH organisiert der LernNetz Berlin-Brandenburg e.V. ein Regionales Qualifizierungszentrum (RQZ), das berufsbegleitende Weiterbildungen für in der Beratung Tätige in Dessau, Berlin und Brandenburg anbietet. Die Durchgänge in Berlin und Brandenburg beginnen am 31. 8. 2007 und enden im März 2008. Infos: www.lnbb.de, Rubrik Aktuelles

BUCHBESPRECHUNG

Die wichtigsten sozialen Spielregeln für Azubis

BW Bildung und Wissen
Verlag und Software GmbH
ISBN: 978-3-8214-7661-2
14,90 EUR

Ingrid Ute Ehlers, Regina Schäfer: Bin gut angekommen :)

Wenn sich nur Azubis dieses Buch kaufen würden, wäre es Schade. Das Buch ist für alle, auch die bereits im Berufsleben stehen, eine hilfreiche Fundgrube für Fragen des Büroalltags und des Umgangs mit Kolleginnen und Kollegen. Auch wenn nach vielen Jahren im Job vieles als selbstverständlich erscheint, was in diesem Buch beschrieben wird, zur Auffrischung der eigenen Umgangsformen und Ratschlag für einige Situationen ist es immer gut. Das liegt vor allem darin, dass ein Großteil des Buches den guten

Umgangsformen im Beruf gewidmet ist und die sollten von allen im Büro beherrscht werden, vom Azubi bis zum Chef eingeschlossen.

Dass Noten nicht alles, sondern soziale Kompetenzen ebenso eine unverzichtbare Voraussetzung für Spaß im Job und Karriere sind, machen die Autorinnen sehr eingängig klar und zeigen auf, was sie darunter verstehen und für unverzichtbar erachten.

Wie beherrsche ich ‚Small Talk‘, wie gehe ich mit Kritik um, wie übe ich Kritik, welche Regeln helfen mir für eine erfolgreiche Teamarbeit? An vielen kleinen Beispielen werden die einfachsten Grundregeln dargestellt, so dass sie für die Leser sehr einprägsam sind. Beherzigt man nur die hier aufgeführten Regeln, steht einer Karriere fast nichts mehr entgegen.

Vielleicht mögen manchen Leser die Listen und Ankreuzfragen als zu simplifiziert erscheinen, erhöhen aber den Praxisbezug gerade für Azubis ungemein.

Ebenso hilfreich ist für angehende Azubis das Verzeichnis nützlicher Internetadressen zur Berufsausbildung. ●



ZU RECHT BEFRAGT

Ausbildungsvertrag verlängert sich nicht automatisch

Bundesarbeitsgericht,
Urteil vom 13. März 2007
- 9 AZR 494/06 -

§ Ausbildungsverträge von Lehrlingen verlängern sich nicht automatisch bis zur Bekanntgabe der Abschlussprüfungsergebnisse. Das entschied das Bundesarbeitsgericht in Erfurt (Aktenzeichen: 9 AZR 494/06). Ein Ausbildungsverhältnis ende in der Regel mit Ablauf der vereinbarten Ausbildungszeit. Dies gilt auch, wenn die Abschlussprüfungsergebnisse erst nach Ende der Ausbildungszeit, bekannt gegeben werden. «Eine Verlängerung findet nur statt, wenn der Auszubildende die Abschlussprüfung nicht bestanden hat.» stellt der

Neunte Senat des Bundesarbeitsgerichtes in Erfurt fest. Erst dann könne der Lehrling beantragen, das Ausbildungsverhältnis höchstens um ein Jahr zu verlängern. Die Bundesarbeitsrichter wiesen damit die Klage einer Auszubildenden aus Baden-Württemberg ab. Ihr Arbeitgeber hatte sie nach dem vereinbarten Ausbildungsende nicht weiter beschäftigt. Zwischen dem Ende ihrer Ausbildungszeit zur Restaurantfachfrau im Oktober 2004 und der von ihr bestandenen Abschlussprüfung Ende Januar 2005 lagen mehrere Monate. Die Vorinstanzen hatten in diesem Fall unterschiedlich entschieden. ●