

Weiterbildung in das Entsendegesetz aufgenommen Olaf Scholz: Mindestlöhne sind auch eine Frage der Moral

Mit der Zustimmung des Bundesrates am 13. Februar sind die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, um den zwischen der Zweckgemeinschaft des Bildungsverbandes (BBB) sowie den Gewerkschaften ver.di und

GEW ausgehandelten Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Zwar wird die Umsetzung der vereinbarten Mindeststandards noch erhebliche Anstrengungen erfordern, dennoch ist hiermit ein

DAA-Aktuell: Herr Minister, zunächst einmal Gratulation zu dem Erfolg beim Entsendegesetz! Sie waren von Anfang an optimistisch, erfolgreich zu sein und eine Einigung innerhalb der Koalition zustande zu bringen. Woher kam diese Zuversicht?

Minister Scholz: Ich hatte gute Argumente und diese haben sich durchgesetzt, selbst wenn der Weg dahin mitunter steinig war.

DAA-Aktuell: Die Aufnahme der Weiterbildungsbranche in das Entsendegesetz war bis zum Schluss umstritten. Welche Erklärung haben Sie dafür?

Minister Scholz: Ich kann da nur spekulieren. Wer Mindestlöhne skeptisch sieht, tut sich mit jeder Branche schwer. Und natürlich hat die Abgrenzung der Branche Aus- und Weiterbildung im SGB II und SGB III-Bereich zu Nachfragen bei den Sozialpartnern geführt. Ich bin froh, dass die Branche jetzt im Arbeitnehmerentsendegesetz ist. Ende gut.

DAA-Aktuell: Wie geht es jetzt im Verfahren weiter, wann wird welcher Tarifvertrag allgemeinverbindlich erklärt sein?

Minister Scholz: Sobald das Gesetz in Kraft getreten ist müssen die Tarifvertragsparteien einen Antrag auf Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines entsprechenden Tarifvertrages stellen. Anschließend wird das BMAS das Verfahren eröffnen. Darüber, wie lange das dauern wird, kann ich keine eindeutige Prognose abgeben. Das hängt auch von den Branchen selber ab.

DAA-Aktuell: Bis zur Erklärung der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages kann also einige Zeit ins Land gehen. Bis dahin werden noch zahlreiche Maßnahmen der BA ausgeschrieben werden.

Fortsetzung S. 2

In dieser Ausgabe:

- Branchentraifvertrag
- Interview mit Olaf Scholz
- DAA Alfeld: Projektausstellung gegen das Vergessen
- Interview mit Knut Fleckenstein zur Europawahl 2009
- VHS-BW Sachsen-Anhalt: Projekt Jahresringe
- BNVHS: „Neue Wege“
- in den Harz
- BNVHS: AGH-Projekte
- HFH: „Health Care Studies“
- Neuer Studiengang der HFH
- DAA-Technikum: HFH- Bildungsgutschein für Absolventen des DAA-Technikums
- DAA München: Integrations- und Beratungszentrum der DAA (IBZ-Süd)
- DAA: Berlin setzt auf Gesundheit
- 1. SAP-Kongreß der DAA
- DAA Minden: Weiter mit Erfahrung
- DAA Staßfurt: Neue Wege in der Berufsvorbereitung
- Kompetenzwerkstatt Vielfalt in Ostwestfalen-Lippe
- Aus- und Weiterbildungsmarkt 2009 in Hannover
- „ZEUS“ - eine organisatorische Leistung nach neuesten Standards der Informationstechnologie



Olaf Scholz
Bundesminister für Arbeit und Soziales

ganz wesentlicher Schritt gegen wettbewerbsschädlichen Dumpingwettbewerb getan. Dies ist bereits deutlich geworden, denn in den neuen Ausschreibungen der Bundesagentur für Arbeit wird auf das Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG) Bezug genommen. Es wird dort den Bietern empfohlen zu berücksichtigen, dass der tariflich festgelegte Mindestlohn gelten wird. Ein großes Ziel ist damit in greifbare Nähe gerückt: ein Ende des ruinösen Wettbewerbs, der auf dem Rücken der Beschäftigten in der Weiterbildung ausgetragen wurde. Zu danken ist allen, die mit langem Atem, mit hohem Engagement und Durchsetzungsvermögen die Änderung des Entsendegesetzes durchgesetzt haben, insbesondere Bundesminister Olaf Scholz, der uns auch noch für ein kurzes Interview zur Verfügung stand.

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

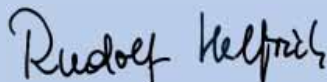
am 22. Januar hat der Bundestag weitere Branchen, darunter auch die durch das SGB II und III geförderte berufliche Aus- und Weiterbildung, neu ins Arbeitnehmer-Entsendegesetz aufgenommen. Am 13. Februar hat der Bundesrat zugestimmt und so den Weg für die Einführung von Mindestlöhnen in diesen Branchen frei gemacht. Damit sind die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen, um den zwischen der Zweckgemeinschaft des BBB sowie ver.di und der GEW ausgehandelten Tarifvertrag als allgemeinverbindlich erklären zu lassen. Ich bin davon überzeugt, dass wir damit bei unserem Bemühen um Qualität und gegen wettbewerbsschädlichen und sozialstaatswidrigen Dumpingwettbewerb einen wichtigen Schritt vorangekommen sind. Wir wissen aber auch, dass die Umsetzung der vereinbarten Mindeststandards noch erhebliche Anstrengungen erfordert. So ist auf dem Weg zur Allgemeinverbindlichkeitserklärung zunächst ein Antrag der Tarifvertragsparteien an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales erforderlich. Der Tarifausschuss hat dann drei Monate Zeit, hierüber zu befinden, bevor der Arbeitsminister wieder tätig werden kann. Als erste Konsequenz hat aber bereits die Bundesagentur für Arbeit Bieter empfohlen, vor der Angebotsab-

gabe bei ihrer Preiskalkulation zu berücksichtigen, dass im Rahmen einer späteren Leistungserbringung voraussichtlich der tariflich festgelegte Mindestlohn für Auftraggeber gelten wird. Wörtlich heißt es u. a. in dem Papier der BA: „Nach Maßgabe des mit der Neuregelung verfolgten politischen Willens legt die BA Wert auf eine angemessene Bezahlung der Beschäftigten in den Maßnahmen.“ Das ist bereits ein großer Erfolg, für den wir einer ganzen Reihe von Personen zu danken haben: dem Bundesminister für Arbeit und Soziales, Herrn Olaf Scholz, der uns dankenswerter Weise auch für das in dieser Ausgabe abgedruckte Interview zur Verfügung stand, der arbeitsmarktpolitischen Sprecherin der SPD-Fraktion im Deutschen Bundestag, Frau Andrea Nahles, und ihrem Pendant auf der Seite der Unionsfraktion, Herrn Dr. Ralf Brauksiepe. Nicht zuletzt basiert dieser Erfolg auch auf dem Durchhaltevermögen der Verhandlungsführer der Sozialpartner, die diesen Tarifvertrag ausgehandelt und vereinbart haben.

Besonders freue ich mich auch darüber, dass die im Sommer des vergangenen Jahres mit dem Konzernbetriebsrat beschlossene „Betriebsvereinbarung zur berufsbegleitenden Weiterbildung“ von den Kolleginnen und Kollegen schon derart positiv aufgenommen worden ist. Bereits über zwanzig durch die BV Geförderte absolvieren zurzeit eine zumeist mehrmonatige

Aufstiegsfortbildung, und weitere Förderanträge liegen zur Genehmigung vor. Dies zeigt nicht zuletzt, dass wir das Bedürfnis der Kolleginnen und Kollegen der Stiftungsunternehmen, die eigenen beruflichen Möglichkeiten durch eine berufsbegleitende Fortbildung deutlich zu erweitern und dafür auch einen Teil der Freizeit zu investieren, richtig eingeschätzt haben. Ich möchte nochmals die Gelegenheit ergreifen und allen bisher noch unentschlossenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Stiftungsunternehmen diese Fördermöglichkeit ans Herz legen.

Zum Schluss noch ein Wort zu dem derzeit alles beherrschenden Thema, der Finanzkrise. Für die meisten Menschen in Deutschland ist die Krise immer noch ein Thema aus den Fernsehnachrichten, das ihr reales Leben noch nicht erreicht hat. Dies gilt auch weitgehend für die DAA-Stiftung. Das Geschäftsjahr 2008 war - wie die vorläufigen Abschlüsse zeigen - durchaus erfolgreich, und auch das neue Jahr lässt, den bisherigen Prognosen der Geschäftsführungen entsprechend, eine gute Entwicklung erwarten. Ich denke daher, dass wir auch dieses Jahr wieder zuversichtlich angehen sollten. In diesem Sinne wünsche ich Ihnen für den weiteren Verlauf dieses Jahres viel Erfolg.

Ihr


Fortsetzung von S. 1:

In einem Interview mit der Welt am Sonntag vom Dezember 2007 werden Sie mit dem Satz zitiert: „Wettbewerb darf nicht über Lohndumping stattfinden.“ Sehen Sie eine Möglichkeit, dem Dumpingprozess in der Weiterbildungsbranche schon jetzt Einhalt zu gebieten?

Minister Scholz: Lohndumping muss auch jetzt nicht sein. Mit einem Mindestlohn wird das künftig auch leichter durchzusetzen sein. Bis zur endgültigen Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines Mindestlohntarifvertrages dieser Branche müssen die Beteiligten mit den bestehenden Regeln auskommen.

DAA-Aktuell: In demselben Interview äußern Sie die Überzeugung, dass der Mindestlohn kommt, und zwar für alle. Halten Sie den Mindestlohn nach wie vor für unverzichtbar? Und könnten Sie kurz den Grund skizzieren?

Minister Scholz: Anständige Löhne für anständige Arbeit gehören zu einer modernen, sozial ausgerichteten Marktwirtschaft. Jemand der arbeitet, muss mit seinem Einkommen auch seinen Lebensunterhalt bestreiten können. Niemand darf am Wegesrand zurückbleiben. Mindestlöhne sind daher auch eine Frage der Moral. Wenn der Staat einen Schutzschirm für die Banken

bereitstellt, muss er auch die Menschen schützen, die harte Arbeit leisten und trotzdem mit sehr wenig Geld zurechtkommen müssen.

DAA-Aktuell: Wie sollen sich aus Ihrer Sicht die Hauptauftraggeber von arbeitsmarktlichen Dienstleistungen, die Bundesagentur für Arbeit und die Arbeitsgemeinschaften, in Bezug auf das nun in Kürze in Kraft tretende Gesetz verhalten?

Minister Scholz: Die Bundesagentur für Arbeit und die Träger der Grundversicherung werden sich an das Gesetz halten. Die wollen auch Qualität in der Weiterbildung, und das wird künftig besser funktionieren.

DAA-Aktuell: Herr Minister, vielen Dank für das Gespräch!

Auf Spurensuche in der Vergangenheit – Gegen das Vergessen

Projektausstellung von DAA-Schülern aus Alfeld zur Gedenkstätte Buchenwald

ALFELD/ WEIMAR: Es ist bitterkalt auf dem Ettersberg bei Weimar, dem Ort des ehemaligen Konzentrationslagers Buchenwald. Der Wind pfeift schneidend über das freie Gelände, so dass sich jeder der Umgebung und der Grausamkeiten, die hier an Menschen verübt wurden, noch bewusster wird. Zehn Jugendliche, einige davon Teilnehmer einer Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme der DAA Alfeld, haben sich hier auf Spurensuche in die Vergangenheit begeben und erarbeiteten mit einer eigenen Ausstellung die Schicksale und Tatsachen, die nie in Vergessenheit geraten dürfen.

Die viertägige Exkursion zu der Gedenkstätte Buchenwald vom 29. Januar bis zum 01. Februar wurde im Rahmen eines von der Stiftung „Aktion Mensch“ geförderten Projekts durchgeführt. Ziel des von Andreas Köhler, Mitarbeiter der DAA Alfeld, initiierten Vorhabens war es, benachteiligten Jugendlichen die Möglichkeit zu eröffnen, sich mit der Geschichte von Opfern und Tätern des Nationalsozialismus und seiner Menschen verachtenden Ideologie auseinander zu setzen. Möglich wurde dies anhand von Workshops, Restaurierungsarbeiten an Originalfundstücken aus dem Konzentrationslager, Diskussionsrunden und Besichtigungen der einzelnen Orte, beispielsweise des Krematoriums, Aschegrabs, Museums und des Steinbruchs.



Die Gruppe am Lagermodell in der Jugendbegegnungsstätte der KZ-Gedenkstätte Buchenwald.

Zum anderen wurden verstärkt die Lebensbedingungen im Lager thematisiert. Wie lief ein Tag im Leben der Häftlinge ab, wie viele



Unser Bild zeigt eine Gedenktafel, die um an das Leben zu erinnern, ganzjährig auf Körpertemperatur erwärmt wird.

überlebten die schrecklichen Qualen und Folterungen? Gab es aktiven Widerstand im Lager? Wie weit wusste die Bevölkerung Weimars über Buchenwald Bescheid und was passierte mit den Kindern im Lager? Hatten sie überhaupt eine Überlebenschance? Was ist heute überhaupt an diesem Ort noch fassbar?

Ergebnis der intensiven Auseinandersetzung mit dem Thema und den genannten Fragen sind von den Jugendlichen erstellte, eigene Plakate, die nun in der DAA im Rahmen einer Ausstellung gezeigt werden, um auch anderen das Unfassbare vor Augen zu führen.

Die pädagogische Betreuung vor Ort erfolgte direkt durch den Mitarbeiter der Gedenkstätte Buchenwald, Joachim König. Vorbereitet und begleitet wurde die Gruppe zudem von Andreas Köhler, Melanie Voss und den beiden Sozialwissenschaftlern der TU Braunschweig Stefan Kundolf und Susanne Röhr. Eins hat dieses Projekt ganz deutlich gemacht: So etwas darf in der Geschichte, im Hier und Jetzt und der Zukunft nie wieder stattfinden.

Daher ist und bleibt das Fazit: Für das Erinnern, gegen das Vergessen.

Zu sehen sind die Arbeitsergebnisse im Foyer der Deutschen Angestellten-Akademie in Alfeld.

„Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb 2008“



Im Oktober 2008 wurde die DAA Wirtschaftsfachschule Borna von der IHK Leipzig als „Ausgezeichneter Ausbildungsbetrieb 2008“ geehrt. Sie erhielt diese Auszeichnung für ihre langjährige erfolgreiche Tätigkeit in der überbetrieblichen Erstausbildung, verbunden mit dem Ergebnis der jahresbesten Auszubildenden des Prüfungsjahrganges 2008 bei Verkaufshelfern und Fachlageristen. Kollege Michael Hübner, der Leiter der Einrichtung in Borna, präsentiert die Ehrenurkunde der IHK Leipzig.

„Europa näher an die Menschen heranrücken!“

Der designierte Hamburger Europaabgeordnete Knut Fleckenstein steht für ein konkretes und lebendiges europäisches Sozialmodell. Im Hinblick auf die Wahl zum Europäischen Parlament am 7. Juni sprach AKTUELL mit dem Hamburger SPD-Kandidaten über sozial- und bildungspolitische Themen.



DAA-Aktuell: Herr Fleckenstein, bereits seit Juli des vergangenen Jahres steht fest, dass Sie die Hamburger SPD als Spitzenkandidat in die Europawahl 2009 führen. Wie schätzen Sie Ihre Chancen ein, diesmal in das Europäische Parlament einzuziehen zu können?

KF: Ich bin zuversichtlich, dass die SPD einen engagierten Wahlkampf führen wird, in dem vor allem in dieser schwierigen Zeit der Finanz- und Wirtschaftskrise deutlich wird, wie sehr es auf ein soziales und starkes Europa ankommt. Als Hamburger Europakandidat werde ich meinen Beitrag leisten, damit Europa näher an die Menschen heranrückt. Mit diesen Themen und mit einem offensiven, inhaltlichen Wahlkampf rechne ich mir gute Chance aus, in das Europaparlament gewählt zu werden.

DAA-Aktuell: Es ist ja bekannt, dass die Wahl zum Europäischen Parlament in der Bevölkerung immer noch keinen hohen Stellenwert hat. Wie sieht Ihr persönlicher „Fahrplan“ bis zum 7. Juni aus und was unternehmen Sie und Ihre Partei, um Wähler zu mobilisieren?

KF: Mit meinem Wahlkampf habe ich direkt nach meiner Nominierung im Dezember letzten Jahres be-

gonnen. Ich habe die Vorsitzenden und Entscheidungsträger in Unternehmen, Kammern, Gewerkschaften, Wirtschafts-, Sozial- und Umweltverbänden angeschrieben, um über die wichtigen Themen unserer Stadt in den Dialog zu kommen. Diese Gespräche werde ich fortsetzen.

Darüber hinaus werde ich in allen sieben Bezirken Hamburgs mindestens zwei öffentliche Themenveranstaltungen durchführen, in denen es mir besonders wichtig ist, mit den Bürgerinnen und Bürgern ins Gespräch zu kommen.

Am vergangenen Wochenende haben die Jusos in Eigenregie den ersten von zwei Werbespots für den Europawahlkampf gedreht. Denn Europa, in dem die Grenzen immer fließender werden, gehört vor allem der Zukunft der jungen Menschen. Die Jugend für Europa zu begeistern, wird einer meiner Wahlkampfschwerpunkte sein.

DAA-Aktuell: Man weiß, dass Sie sich insbesondere für soziale Fragen stark machen, für die Sicherung von Arbeitsplätzen und die Stärkung der Sozialsysteme. Welche Themen werden Sie - im Fall Ihrer Wahl - ganz konkret in Ihrer europäischen Arbeit besetzen und welche Ziele verfolgen Sie?

KF: Europa muss gemeinsame Strategien für mehr Beschäftigung und Beschäftigungssicherung entwickeln, für soziale Eingliederung, für Alterssicherung sowie für Gesundheitsversorgung. Nur so wird das europäische Sozialmodell konkret und lebendig. Es darf nicht nur auf dem Papier bestehen, sondern es muss sich in allen Lebensbereichen der Menschen auswirken. Zusätzlich werde ich mich als Hamburger Europaabgeordneter für die Interessen des Mittelstands und der Hafenwirtschaft besonders einsetzen.

DAA-Aktuell: In diesen Tagen steht das Thema Mindestlöhne wieder im Fokus, zuletzt im Zusammenhang mit dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

In wieweit wird das Thema Mindestlöhne auch auf europäischer Ebene für Ihre Arbeit von Bedeutung sein?

KF: Europa lebt durch Wettbewerb, aber er darf nicht auf dem Rücken der Arbeitnehmer ausgetragen werden. Daher werde ich mich weiterhin für die Einführung des Mindestlohns einsetzen, sowie für die Harmonisierung von Sozialstandards und Arbeitnehmerrechten, für den Ausbau europäischer Mitbestimmung und für die Stärkung und Sicherung von Tarifhoheit.

DAA-Aktuell: Für unsere Leser ist der Bereich der europäischen Bildungspolitik von besonderem Interesse. Im Europamanifest der SPD für die Wahl zum Europäischen Parlament 2009 wird das Thema Bildung nach meiner Auffassung etwas kurz und ziemlich allgemein abgehandelt. Können Sie da schon etwas konkreter werden? Welche Ziele werden Sie in den nächsten Jahren in diesem Bereich auf europäischer Ebene verfolgen?

KF: Zurzeit trägt jeder Mitgliedstaat gemäß dem Subsidiaritätsprinzip die volle Verantwortung für die Gestaltung und den Inhalt seiner Bildungs- und Ausbildungssysteme. Auf Dauer wird das nicht reichen. Eine zusammenhängende, europäische Bildungspolitik ist notwendig.

Wir Sozialdemokraten werden uns für eine bessere und effizientere Anerkennung von Bildungsabschlüssen aller Stufen und den Ausbau des Systems der so genannten ECTS Punkte zur Anerkennung und Vergleich von europäischen Hochschulleistungen einsetzen. Das Programm „Lebenslanges Lernen“ wollen wir über 2013 verlängern. Darüber hinaus müssen in einem zusammenwachsenden Europa und in einer globalisierten Welt das Erlernen von Fremdsprachen sowie die Aneignung von Medienkompetenz in den Lehrplänen mehr Gewicht bekommen. Die bewährten „Europatage“ an den Schulen wol-

len wir als festen Bestandteil des Lehrplans in allen europäischen Schulen verankern.

DAA-Aktuell: Konkret nachgefragt: Wie sollten in Zukunft die europäischen Bildungsprogramme strukturiert sein und welche Zielsetzungen sollten sie haben?

KF: Ziel europäischer Bildungsprogramme muss sein, dass künftig wesentlich mehr junge Menschen als bisher am europäischen Austausch von Lehrenden und Lernenden teilnehmen können und die Zusammenarbeit der europäischen Bildungseinrichtungen weiter intensiviert und verbessert wird. Hierfür hat sich die SPE-Fraktion im Europäischen Parlament bereits bei der Verabschiedung des aktuellen europäischen Bildungsprogramms (Laufzeit 2007 bis 2013) mit Erfolg eingesetzt. Durch die vier Einzelprogramme COMENIUS (Schulbildung), ERASMUS (Hochschulbildung), LEONARDO DA VINCI (Berufliche Bildung) und GRUNDTVIG (Allgemeine Erwachsenenbildung) werden alle Bildungsbereiche und Altersgruppen abgedeckt. Das Gesamtbudget des europäischen Bildungsprogramms beträgt mehr als sieben Milliarden Euro. Damit können beispielsweise jährlich mehr als 200.000 Studierende im europäischen Ausland studieren und mehr als 80.000 Auszubildende können sich außerhalb ihres Heimatlandes qualifizieren. Die SPE-Fraktion setzt sich dafür ein, dass die Einzelprogramme langfristiger angelegt werden und die finanzielle Ausstattung weiter verbessert wird.

Die bisherige Struktur des Programms „Lebenslanges Lernen“ sollte beibehalten werden. Rahmenbedingungen der Weiterbildung, des „Lebenslangen Lernens,“ müssen mehr noch als bisher in den Berufs- und Lebensalltag integriert werden. Um aber den Zielen der Lissabonner Strategie im Bildungsbereich näher zu kommen, muss die Zahl der Erwachsenen, die die Bildungsangebote des LLL nutzen, bis 2010 um schätzungsweise vier Millionen erhöht werden.

DAA-Aktuell: Noch ein weiterer Aspekt interessiert uns als Bildungsträger besonders: Die An-

erkennung von im Heimatland erworbenen beruflichen Bildungsabschlüssen in anderen EU-Staaten ist immer noch nicht befriedigend geregelt. Welche Möglichkeiten schweben Ihnen vor, dieses Problem in den Griff zu bekommen?

KF: Hier sind zunächst die EU-Mitgliedstaaten gefragt: In Deutschland sind Bund und Bundesländer für die Thematik zuständig. Derzeit gibt es bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufs- und Bildungsabschlüssen eine komplexe und für die Betroffenen unübersichtliche Zuständigkeitsstruktur. Hinzu kommt eine uneinheitliche Verwaltungspraxis in den einzelnen Bundesländern bei der Anerkennung von ausländischen Berufs- und Bildungsabschlüssen.



Die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle in Deutschland, die für die Anerkennung ausländischer akademischer Grade zuständig ist, wäre eine mögliche Lösung für diese Probleme. Unter Beachtung der föderalen Zuständigkeiten sollte diese zentrale Anlaufstelle gleichzeitig auch für die Bearbeitung der Anträge zur Anerkennung der ausländischen Bildungsabschlüsse verantwortlich sein. Einwanderer müssen einen Rechtsanspruch auf die Überprüfung ihrer mitgebrachten Berufs- und Bildungsabschlüsse innerhalb eines halben Jahres erhalten. Europa hat seine Hausaufgaben weitgehend getan. Jetzt müssen wir darauf achten, dass die einzelnen Staaten endlich ihre erledigen.

Die Fragen stellte Peter Rother, DAA-Stiftung Bildung und Beruf, Redaktion AKTUELL.

Hintergrund: Europawahl 2009

Vom 4. bis 7. Juni 2009 sind die Bürgerinnen und Bürger in Europa aufgerufen, das Europäische Parlament zu wählen. Bei dieser siebten Europawahl nehmen erstmals alle 27 EU-Mitgliedstaaten teil, insgesamt werden rund 375 Millionen EU-Bürger im Juni 2009 wahlberechtigt sein. Damit repräsentiert das alle fünf Jahre gewählte Europäische Parlament die zweitgrößte Demokratie der Welt. Nur in Indien gibt es mehr Wahlberechtigte, die in einer allgemeinen, freien, direkten und geheimen Wahl ihre parlamentarische Vertretung bestimmen.

In Deutschland wird am Sonntag, den 7. Juni gewählt.

Gleichzeitig feiert das Europäische Parlament dieses Jahr den 30. Jahrestag seiner Direktwahl. Im Juni 1979 wurde das Europäische Parlament zum ersten Mal direkt von den Bürgerinnen und Bürgern in damals noch 9 Mitgliedstaaten gewählt. Vor 1979 waren es die nationalen Parlamente, die Abgeordnete in die europäische Volksvertretung entsandten.

Erst seit der Europawahl im Jahre 2004 gibt es eine klare Trennung: Ein Abgeordneter ist entweder Mitglied des Europäischen Parlamentes oder Abgeordneter eines nationalen Parlamentes, beides zusammen ist unvereinbar.

Seit der Europawahl 1994 sitzen im Europäischen Parlament 99 deutsche Abgeordnete. Insgesamt vertreten derzeit 785 Abgeordnete aus 27 Ländern die Anliegen der EU-Bürger im Parlament. Mit der Europawahl 2004 wurden 736 Abgeordnete gewählt und bei ihrem Beitritt 2007 erhielten Bulgarien und Rumänien weitere 49 Sitze. Bei der Europawahl 2009 wird laut Vertrag von Nizza wieder die Höchstzahl von 736 Sitzen vergeben.

Quelle: www.europarl.de/europawahl/

VHS-Bildungswerk Sachsen Anhalt
Projekt Jahresringe
Man könnte denken, „Alt wie ein Baum...“

Gehört man mit 50 wirklich schon zum alten Eisen und ist in der Arbeitswelt ohne Chance? - Weit gefehlt! „Jahresringe“ ist ein Teilprojekt aus dem Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales „Perspektive 50plus“, welches zielgerichtet diese Altersgruppe anspricht. Sie sind genau die Fachkräfte, die die Wirtschaft jetzt braucht, mit Motivation, Leistungsbereitschaft und einer gehörigen Portion Berufs- und Lebenserfahrung.

Die Stadt Halle in Sachsen-Anhalt hat es vorgemacht: Im Oktober 2005 startete die erste Integrationsphase, zunächst auf zwei Jahre festgelegt. Bei einer Integrationsquote von 54,3% wurden von 1.011 aktivierten Teilnehmern 504 in den ersten Arbeitsmarkt integriert und 32 Existenzgründungen angemeldet. Ergebnis des Erfolges: Das Projekt „Jahresringe“ Halle wurde bis 31.12.2010 verlängert. Zum 31.12.2008 erhöhte sich die Integrationsquote im Übrigen noch auf 97%!

Eine Ausweitung über den Hallenser Bereich hinaus erfolgte in den Landkreis Anhalt-Bitterfeld, und viele Bildungsträger schlossen sich in Teilprojekten an. Eines dieser Teilprojekte nennt sich „Kompetenzzentrum 50“ (KPZ 50), an dem sich neben den Euroschulen Wolfen-Bitterfeld und Dessau-Aken, der DAA Köthen, Teutloff Bitterfeld auch das Aus- und Weiterbildungszentrum Köthen des VHS-Bildungswerkes in Sachsen-Anhalt GmbH beteiligt.

Seit dem 16. Januar 2009 heißt es für uns, insgesamt 30 Teilnehmer zu aktivieren, 75 % davon bis zum 30. April 09. Zielstellung ist, 50% aller Aktivierten in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. In individuellen Gesprächen und Gruppenveranstaltungen werden anhand einer Kompetenzanalyse ein genaues Profil des Bewerbers erstellt, Bewerbungsunterlagen aktualisiert, über Qualifizierungsbedarf, Mobilität und Arbeitsaufnahme trotz gesundheitlicher Einschränkungen beraten. Im Jahr der Gesundheit wird

besonders in dieser Altersgruppe sehr viel Wert gelegt auf Prävention, Fitness und gesunde Ernährung. Dazu laden wir Vertreter der Krankenkassen zu Themen wie Stressbewältigung, Gehirnjogging und Fitness für Körper und Seele ein. Unternehmer der Region berichten über die Anforderungen ihres Unternehmens an den Bewerber, geben Tipps zu Bewerbung und Verhalten in Vorstellungsgesprächen und bieten nicht zuletzt oftmals auch eigene freie Arbeitsstellen an.



Teilnehmer des Projektes „Jahresringe“ im Aus- u. Weiterbildungszentrum Köthen bei einer Veranstaltung über „Einstellungstests und Stressbewältigung“.

Über eine Qualifizierung (mit Bildungsgutschein) werden die Teilnehmer auf den neuesten Stand der Technik gebracht oder frischen ihre vorhandenen Kenntnisse und Fertigkeiten auf. Im Aus- u. Weiterbildungszentrum Köthen bieten wir für alle Teilnehmer, das heißt auch für Teilnehmer der anderen Träger, die zum KPZ 50 gehören, zum Beispiel den Gabelstapler-Lehrgang, schweißtechnische Verfahren mit oder ohne Prüfung oder Qualifizierungen in den Bereichen Farbe/Bau an.

Jetzt, da die wirtschaftlichen Unternehmen über einen akuten Fachkräftemangel klagen, besinnt man sich mehr denn je darauf, dass die erfahrenen Mitarbeiter, die vor Jahren kaum noch jemand beschäftigen wollte, doch noch gebraucht werden. „Wir müssen unser Team verjüngen“ hieß es. Richtig – auch die Jugend soll ihre Chancen erhalten, Berufs- und Lebenserfahrung zu sammeln. Aber bis dahin sind die „Alten“ unentbehrlich. Wir begleiten sie mit unserer Beratung und Betreuung ein Stück auf dem Weg zum Wiedereinstieg in das Berufsleben.

Bildungswerk Niedersächsischer
Volkshochschulen

„Neue Wege“
- in den Harz
- aus der
Arbeitslosigkeit!

Unter diesem Motto entsteht ein neues Projekt im Landkreis Goslar, das öffentlich geförderte Beschäftigung und Regionalentwicklung vereint.

Dabei werden „Neue Wege“ sowohl bei der Umsetzung des Projektes, als auch im direkten Wortsinn, nämlich als Wanderwege für den Harz, beschritten.

Im Einzelnen sind dies: ein Philosophenwanderweg, ein NaturKunst-Weg ein Mythenwanderweg und ein Waldspielplatz. Alle diese Projektideen sind in ihrer Konzeption einmalig.

Die Themenwege regen die Besucher an, sich aktiv mit der sie umgebenden Natur auseinanderzusetzen. An speziell entwickelten Stationen können sich Wanderer über zentrale Fragestellungen und Ansichten bedeutender Philosophen informieren und ihren eigenen Standpunkt zu diesen Fragen erforschen. Sie können die Natur als Künstlerin bewundern und sich als „Naturkünstler“ versuchen. Oder die Besucher erfahren den Volksglauben des Harzes und entdecken die Mythologie der Natur.

Um diese Projekte zu entwickeln und umzusetzen, bedurfte es viel Recherchearbeit und zahlreicher Gespräche mit Verantwortlichen der ARGE, dem Nationalpark Harz, der Wirtschaftsförderung für den Landkreis Goslar, dem Tourismusverband und dem Harzklub. Bei allen Akteuren stieß unsere Idee auf große Zustimmung und Unterstützung. Mit dem Nationalpark konnten wir eine Kooperation vereinbaren. Die ARGE Goslar ist ebenfalls von dem Beschäftigungspotential und dem Erfolg der Projekte überzeugt und hat uns entsprechende AGH-Kräfte zugesagt.

Hierbei ist unsere Erfahrung mit Projekten im Harz ein wichtiges Element. Seit vier Jahren führt die BNVHS GmbH Maßnahmen für

Arbeitsgelegenheiten zur Ausstattung und Pflege der Harzwanderwege sehr erfolgreich durch.

An diese Projekte anknüpfend wurde im Frühjahr 2008 im Rahmen eines Workshops mit Goslaerer Kollegen der Grundstein für die „Neuen Wege“ gelegt. Dabei waren folgende Grundideen ausschlaggebend:

- Die nachhaltige Verbesserung der kommunalen und regionalen Infrastruktur und somit die Stärkung der Wirtschaftskraft der Region sowie die Belebung des Arbeitsmarktes
- Beseitigung der Randständigkeit eines AGH-Projekts
- vielfältige Beschäftigungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten für

- die Maßnahmeteilnehmer
- Ein Projekt, das zukunftsweisend und erfolgsversprechend ist.

All dies ist uns mit den „Neuen Wegen“ gelungen. Die ersten Arbeiten werden nach der Schneeschmelze im Gebiet Braunlage beginnen.

Wenn die Wirklichkeit die Ansprüche wiederholt...

AGH-Projekte der BNVHS GmbH im Kontext einer Regionalentwicklung

SpurWechsel und RuN (Regionalentwicklung und Naturschutz) – zwei Beschäftigungsprojekte im südlichen Landkreis Diepholz, deren Namen sprichwörtlich Programm sind: Es geht um Arbeitsgelegenheiten gem. § 16 SGB II, die aufgrund ihrer unerwarteten Erfolge gerade in die Verlängerung gehen. Beide Projekte sind an der Schnittstelle von Naturschutz und Tourismus angesiedelt, Kooperationspartner sind neben der ARGE der Landkreis Diepholz, zwei Kommunen sowie zwei Naturschutzverbände.

Wie aber wird Erfolg definiert in einem Auftragssegment, das seit geraumer Zeit im Fokus einer äußerst kritischen öffentlichen Diskussion steht? Kernpunkte der Kritik „aus allen Rohren“: Ineffektivität gemessen am Ziel der Integration, Einspareffekte im „1. Arbeitsmarkt“, Stigmatisierungen der einbezogenen Projektteilnehmer bzw. Problemgruppenaspekte, Beschäftigung als Ersatz für nachhaltige Förderung/ Qualifizierung. Diese Kritik impliziert hohe Ansprüche an die formale und inhaltliche Ausgestaltung dieses Förderinstruments – in seltener Einigkeit vorgetragen von der Bundesagentur für Arbeit, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften.

RuN und SpurWechsel wurden nach der obligatorischen Erprobungsphase wegen unerwarteter positiver Integrationserfolge (45%) in den 1. Arbeitsmarkt und stabiler Verbleibsquoten (Maßnahmeabbrüche weniger als 20%) verlängert. Und die „weichen Faktoren“: Unübersehbare Stabilisierungswirkungen der Maßnahme auf teilweise schwerstvermittelbare Teilnehmende und rundum positive Rückmeldungen aus



Teilnehmer des Projekts SpurWechsel legen eine stillgelegte Moorbahnstrecke frei und bereiten die Anlage für touristische Zwecke auf.

dem Bereich (öffentlicher) Kooperationspartner.

Bereits bei der Konzeption beider Projekte folgten die BNVHS-Kollegen den strategischen Zielausrichtungen in ihrer Unternehmensbroschüre: „Das Bildungswerk Niedersächsischer Volkshochschulen initiiert und unterstützt das Entstehen und erfolgreiche Arbeiten solcher Netzwerke vor Ort und in der Region. Es bietet den Beteiligten ein umfassendes Spektrum von Dienstleistungen an, die auf die lokalen und regionalen Gegebenheiten zugeschnitten sind. Das Dienstleistungsangebot der BNVHS GmbH umfasst vor allem die Bereiche Projektentwicklung – womit hier die Definition und praktische Erschließung geeigneter Arbeitsfelder gemeint ist – und Projektmanagement.“

RuN und SpurWechsel wurden auf der Grundlage eines „Regionalen Entwicklungskonzeptes (REK)“ entwickelt, das unter Federführung des Landkreises Diepholz und unter Beteiligung von sechs Städten und fünf Gemeinden bzw. Samtgemeinden in den Jahren 2001/2002 formuliert wurde. Mit den genannten beiden Projekten sowie derzeit drei weiteren in der Förderantragsphase

befindlichen Einzelprojekten hat sich die BNVHS GmbH in den (stockenden) Planungsprozess konstruktiv eingebunden und damit wesentliche Impulse auf der konkreten Umsetzungsebene gegeben. Alle Projekte sind in den Planungsbereichen Naturschutz, Tourismus und Weiterbildung angesiedelt; die BNVHS ist seither in unterschiedlichsten Planungs- und Steuerungsgremien vertreten, somit also aktiv an der Umsetzung und Fortschreibung der Regionalentwicklung beteiligt.

Im Zentrum der aktuellen Planungen stehen AGH-Maßnahmen, die im Rahmen eines „Regionalen Entwicklungskonzeptes“ Möglichkeiten einer dauerhaften und auf mittel- und langfristige Ziele ausgerichteten Vernetzung aller relevanten Akteure vor Ort bieten. Da die Projekte in den Teilregionen des Landkreises eine synergetische Struktur aufweisen, ergeben sich Möglichkeiten der Zusammenführung unterschiedlichster Förder- und Finanzierungsmöglichkeiten.

Der Erfolg einzelner AGH-Maßnahmen täuscht allerdings nicht darüber hinweg, dass es noch großer Anstrengungen bedarf, ihre beschäftigungsfördernden Wirkungen innerhalb der entstehenden Netzwerkstrukturen als einen zentralen Handlungsauftrag zu begreifen. Die BNVHS GmbH wird sich auch weiterhin im Sinne dieses Auftrages positionieren und an einer festeren Verankerung sozialer und arbeitsmarktrelevanter Fragen im Entwicklungsprozess einer Region mitwirken – dies natürlich nicht zuletzt im Interesse ihrer eigenen Adressaten.

„Health Care Studies“

Neuer Studiengang der HFH für Auszubildende der Gesundheits- und (Kinder)Krankenpflege, der Physiotherapie, der Ergotherapie und der Logopädie

Gesellschaftlicher Trend

Mit rund 4,3 Millionen Beschäftigten zählt das Gesundheits- und Sozialwesen zu einem der bedeutendsten Wirtschaftszweige der Bundesrepublik Deutschland. Es wird übereinstimmend als expansiver Dienstleistungssektor beschrieben. Ursachen hierfür sind u.a. die Veränderungen der Altersstruktur der Bevölkerung und der Bedeutungszuwachs chronischer Erkrankungen, die häufig mit langfristigem und mehrdimensionalem Unterstützungsbedarf einher gehen. Die Einführung von Markt- und Wettbewerbsmechanismen in das Gesundheits- und Sozialwesen und die Notwendigkeit zur Auseinandersetzung mit ökonomischen Paradigmen wirken ebenfalls in die Richtung von Innovation und Modernisierung im Gesundheits- und Sozialsystem der Bundesrepublik Deutschland.

Alle diese Entwicklungen haben die Bedeutung professioneller Pflege- und Therapieleistungen für die Bürger spürbar erhöht. Die Anforderungen an die fachlichen, methodischen und persönlichkeitsbezogenen Kompetenzen der beruflich Pflegenden und Therapierenden steigen deutlich an.

Beschreibung des neuen Studiengangs

Um diesem Trend frühzeitig zu begegnen, hat der Fachbereich Gesundheit und Pflege der Hamburger Fern-Hochschule auf Anregung, auch aus dem Kreise der DAA-Stiftungsunternehmen, den dualen Bachelor Studiengang „Health Care Studies“ entwickelt, der im September 2009 startet. Er richtet sich an Auszubildende der Gesundheitsfachberufe Physiotherapie, Ergotherapie, Logopädie sowie Gesundheits- und (Kinder) Krankenpflege und weist folgende Merkmale auf:

- Wissenschaftlich fundierte Qualifizierung von Gesundheits-

und Krankenpfleger(inne)n sowie Physiotherapeut(inn)en, Ergotherapeut(inn)en und Logopäd(inn)en entsprechend den internationalen Standards der jeweiligen Fachrichtungen.

- Systematische Bereicherung der akademischen Lehrinhalte im Hinblick auf die Anforderungen moderner pflegerischer und therapeutischer Praxis.
- Eröffnung von Perspektiven der akademischen Weiterqualifikation (Master, Promotion).
- Wissenschaftliche Vertiefung der pflegerischen und therapeutischen Ausbildung.



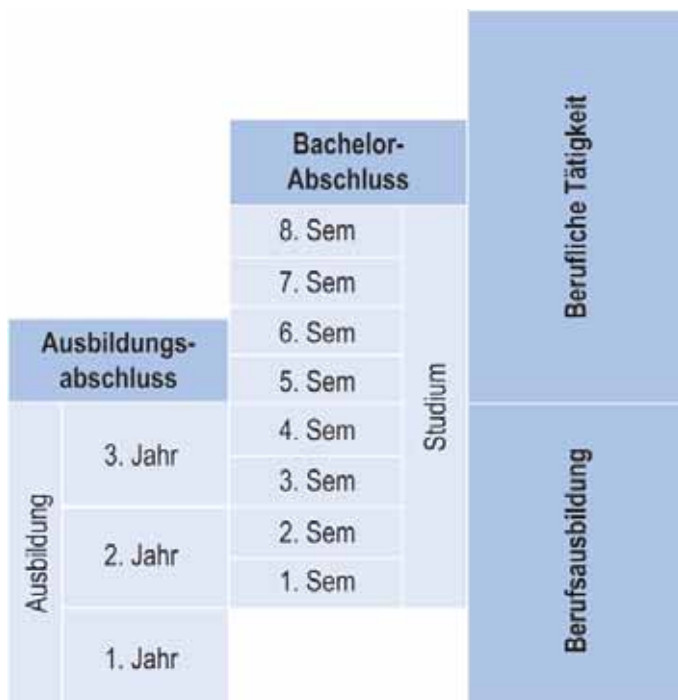
Studium ist in zwei Abschnitte unterteilt. Der erste Studienabschnitt (1. – 4. Semester) beginnt nach dem ersten Ausbildungsjahr und verläuft parallel zum zweiten und dritten Ausbildungsjahr. Er integriert, ergänzt und vertieft die beruflichen Qualifikationsinhalte. Nach dem Erreichen der Berufszulassung beginnt der berufsbegleitende zweite Studienabschnitt (5. – 8. Semester), der mit der Bachelor-Arbeit endet.

Beide Studienabschnitte beinhalten zwei unterschiedliche Modultypen: berufsbezogene Module, die eigens für Studierende der jeweiligen Berufsgruppe gestaltet wurden (z.B. Pflegediagnostik, Berufsethos der Physiotherapie, Lebensumwelten im Kontext der Ergotherapie, Analyse und Systematik logopädischer Interventionsverfahren), und berufsübergreifende Module, die sich an die Studierenden aller vier Berufsgruppen richten (z.B. Grundlagen der Kommunikation, Selbst- und Zeitmanagement, Verhand-

lungsführung, Moderation, Coaching, Phänomene im Behandlungsprozess, Case Management, Integrierte Versorgung). Durch die Kombination beider Modultypen ist es möglich, sowohl fachspezifisches Wissen zu erwerben als auch Methoden- und Selbstkompetenz zu entwickeln.

Beurteilung des neuen Studiengangs

Mit diesem Studiengang betritt der Fachbereich Gesundheit und



- Inhaltliche und organisatorische Verknüpfung von Ausbildung und Studium, dadurch Verkürzung der Dauer zur Erlangung von Berufsabschluss, akademischem Abschluss und zweijähriger Berufserfahrung auf insgesamt fünf Jahre.

Der Bachelor-Studiengang Health Care Studies verbindet die berufliche Ausbildung mit dem Studium. Ein Jahr vor der Aufnahme des Studiums beginnt die Berufsausbildung. Das

Pflege der Hamburger Fern-Hochschule Neuland. Es handelt sich um das erste akademische Qualifizierungsprogramm für Gesundheitsfachberufe, das folgende Besonderheiten aufweist:

- Akademisierung des Kernbereichs der Gesundheitsversorgung
- Förderung der Durchlässigkeit des deutschen Bildungssystems
- Aufwertung traditionell typischer Frauenberufe

Seitdem sich die Hamburger Fern-Hochschule diesem gesellschaftlichen Handlungsfeld geöffnet und damit einem drängenden wissenschaftlichen Qualifizierungsbedarf zugewendet hat, wird sie vermehrt als Partner der Gesundheitswissenschaften und der Gesundheitsversorgung wahrgenommen. Dadurch wiederum gelangen neue Felder und Zielgruppen auch für die Bildungseinrichtungen der DAA in den Blick.

Wettbewerbsvorteil für Unternehmen der DAA-Gruppe

Zulassungsvoraussetzung zum Studiengang ist neben der Hochschulreife ein Ausbildungsvertrag mit einer berufsbildenden Schule, die eine Kooperationsvereinbarung mit der Hamburger Fern-Hochschule geschlossen hat. Einrichtungen der DAA-Stiftungsunternehmen werden bevorzugt in den ausgewählten Kreis der kooperierenden Schulen aufgenommen und erlangen dadurch auch bei der Gewinnung von Auszubildenden Wettbewerbsvorteile gegenüber Ausbildungseinrichtungen ohne Kooperationsvereinbarung mit der HFH.



„Nach dem Spiel ist vor dem Spiel“

Absolventen des DAA-Technikums nehmen HFH-Bildungsgutschein gut an

Die Nachfrage nach qualifizierten technischen Fachkräften ist nach wie vor sehr hoch. Dies belegt u.a. die Tatsache, dass regelmäßig Firmen und Unternehmen beim DAA-Technikum nach Absolventennachfragen und in diesem Zusammenhang auch den Stellenmarkt auf der Homepage des DAA-Technikums intensiv nutzen, um ihre freien Stellen zu besetzen.

Dies bedeutet für unsere Absolventen, dass der erfolgreiche Abschluss unserer berufsbegleitenden Weiterbildung zum „Staatlich geprüften Techniker“ mit einem großen Karriereprung bis hin in leitende Funktionen verbunden ist. Denn nicht selten übernehmen unsere Absolventen die Leitung von Projekten und auch oft direkt klassische Ingenieuraufgaben. Dies spiegelt übrigens auch eine aktuelle Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IWF) wider. Diese Studie im Auftrag des Bundeswirtschaftsministeriums zeigt, dass die Quote, eine leitende Position zu erreichen, für diejenigen mit einer Weiterbildung sogar in der Größenordnung von Fachhochschulabsolventen liegt.

Die anspruchsvolle Weiterbildung neben dem Beruf zum „Staatlich geprüften Techniker“ beim DAA-Technikum in den Fachrichtungen Bautechnik, Elektrotechnik, Informatik, Maschinenteknik, Heizungs-/ Lüftungs-/Klimatechnik erfordert neben dem Interesse an technischen Zusammenhängen auch Durchhaltevermögen und Disziplin sowie die Bereitschaft, gelegentlich persönliche Belange den Erfordernissen der berufsbegleitenden Weiterbildung unterzuordnen. Die Weiterbildung zum „Staatlich geprüften Techniker“ lohnt sich aber in doppelter Hinsicht. Denn neben der positiven Gehaltsentwicklung und den interessanteren beruflichen Aufgaben erlangen unsere Absolventen mit dem



erfolgreichen Abschluss gleichzeitig auch die Zugangsberechtigung zum Studium an der Hamburger Fern-Hochschule (HFH). Und da die Arbeitslosenquote von Akademikern vergleichsweise geringer ist, können sich unsere Absolventen mit einem akademischen Abschluss – z.B. in der Fachrichtung Wirtschaftsingenieurwesen und künftig auch in der Fachrichtung Facility-Management - auch in schwierigeren wirtschaftlichen Zeiten weiterhin gute Berufsaussichten ausrechnen.

Da das DAA-Technikum Mitgesellschafter der Hamburger Fern-Hochschule ist, profitieren davon seit einiger Zeit auch die Absolventen des DAA-Technikums. Denn mit ihrem staatlichen Technikerzeugnis erhalten die Absolventen des DAA-Technikums einen Bildungsgutschein der HFH, der ihnen einen Preisvorteil bei den Studiengebühren einräumt. Dieser Bildungsgutschein wird von den „Staatlich geprüften Technikern“ gut angenommen, sodass für sie dann auch der bekannte Ausspruch von Altbundestrainer Sepp Herberger gilt: „Nach dem Spiel ist vor dem Spiel!“ – Oder anders ausgedrückt: „Nach dem Technikum ist vor dem Studium!“



Das IBZ-Süd ist gefragter Partner der Stadt München

Messeauftritt im M,O,C

Am 26. und 27. März präsentiert sich das Integrations- und Beratungszentrum der DAA (IBZ-Süd) auf der Münchner Weiterbildungsmesse im M,O,C. Bereits im dritten Jahr trägt das IBZ-Süd als gefragter Partner der Stadt München maßgeblich zum Erfolg des Münchener Beschäftigungs- und Qualifizierungsprogramms (MBQ) bei. Als Mitglied in diesem Verbundprojekt engagieren wir uns für die passgenaue Qualifizierung von Langzeitarbeitslosen und deren Vermittlung in Arbeit – mit Erfolg: In 2008 lag die Integrationsquote bei 30%.

Im IBZ-Süd erhalten Langzeitarbeitslose kompetente Hilfe und Unterstützung. Erster Schritt ist ein ressourcenorientiertes Profiling, eine Analyse der beruflichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Neigungen mit dem Fokus auf die Stärken der Teilnehmer. Auf dieser Basis werden neue berufliche Perspektiven entwickelt und die nächsten Schritte auf dem Weg in Arbeit definiert. Die Vermittlung in passgenaue Qualifizierungsangebote und die Begleitung auf dem Weg in Beschäftigung durch erfahrene Coaches runden unser Leistungsprofil ab.

„Das IBZ-Süd hat mir geholfen, eine klare berufliche Vorstellung zu entwickeln“, berichtet Inan Ercik, der sich vorher als Musiker über Wasser gehalten hat. „Ich habe mich entschieden, eine Ausbildung zum Pflegehelfer zu machen und bin über den Weg dorthin gut informiert.“

Besonders wirksam für die Berufswegeplanung im IBZ ist die Kombination von Einzelterminen mit dem Coach und Gruppenangeboten zur Berufsorientierung und praktischen Erprobung in verschiedenen Berufsfeldern. Der Coach sammelt alle berufsrelevanten biografischen Daten und bezieht auch die aktuellen Lebensumstände, Neigungen und Interessen der Teilnehmer mit in die Analyse ein. In der Gruppe können die Teilnehmer sich in verschiedenen



Team des IBZ-Süd auf der Vollversammlung des MBQ 2008: Renata Maiorino (Projektleiterin), Angela Höchsmann (Beraterin), Dr. Paul Dietl (Konzept), Fabian Weiß (Berater), Ursula Tantaquispe (Beraterin) (v.l.)

Tätigkeiten ausprobieren, ihre Eignung überprüfen und bislang vielleicht schlummernde Interessen und Fähigkeiten neu entdecken. Alle Ergebnisse zusammen münden in einen individuellen Qualifizierungsplan, maßgeschneidert für jeden unserer Kunden.

„Ich habe wieder Selbstbewusstsein bekommen und traue mich endlich an eine Weiterbildung heran“, sagt eine alleinerziehende Mutter, die seit über sechs Jahren arbeitslos und perspektivlos war.

Wichtig ist den Mitarbeitern im IBZ-Süd vor allem, dass nicht nur der individuelle Qualifizierungsbedarf ermittelt wird, sondern auch zeitnah eine passgenaue Weiterbildung anschließt. Dies gelingt dem IBZ-Süd durch seine Mitgliedschaft im MBQ-Verbundprojekt, dem - neben der ARGE München - ein breites Netzwerk aus Kooperationspartnern und Qualifizierungsinstituten angeschlossen ist. So können wir unsere Teilnehmer umgehend an die für sie richtige Stelle weiterleiten. Wie die DAA im Münchner Süden wirken andere IB-Zentren im Norden, Osten und Westen der Stadt als Verteiler und Filter für ein breit gefächertes Angebot beruflicher und sprachlicher Qualifizierungen.



Verbesserungen beim „Meister-BAföG“

Das neue Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz (AFBG) hat die parlamentarischen Hürden genommen.

Nach dem Bundestag hat Anfang März auch der Bundesrat dem Regierungsentwurf eines Zweiten Gesetzes zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG bzw. Meister-BAföG) zugestimmt und damit den Weg für deutliche Verbesserungen des AFBG freigemacht. Mit der AFBG-Novelle werden in den nächsten vier Jahren etwa 272 Millionen Euro zusätzlich in die Aufstiegsfortbildung investiert. Der Bund trägt hiervon etwa 212 Millionen Euro, die Länder rund 60 Millionen Euro.

Die Novelle sieht zahlreiche Verbesserungen vor: So wird künftig nicht mehr nur die erste Aufstiegsfortbildung gefördert. Zudem wird eine Leistungskomponente eingebaut: Alle, die eine Fortbildung bestanden haben, erhalten künftig einen Darlehensteilerlass in Höhe von 25 Prozent. Damit soll die Motivation, eine Fortbildung erfolgreich abzuschließen, erhöht werden.

Auch Fortbildungswillige mit Kindern werden in Zukunft noch stärker finanziell unterstützt. Der Kinderzuschlag wird von derzeit 179 Euro auf 210 Euro pro Monat angehoben und zu 50 Prozent bezuschusst, statt wie bisher nur als Darlehen gewährt. Zugleich wird es einen Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende geben.

Existenzgründungen nach der Fortbildung und die Schaffung von Ausbildungs- und Arbeitsplätzen werden fortan noch stärker honoriert.

Aufstiegsfortbildungen in den Pflegeberufen und der Altenpflege werden künftig auch in den Ländern, in denen keine landesrechtlichen Regelungen existieren, förderfähig sein, um dem wachsenden Fachkräftebedarf im Pflegebereich Rechnung zu tragen. Auch Aufstiegsfortbildungen für Erzieher/innen werden nach dem AFBG gefördert.

Weitere Informationen hält das BMBF bereit unter: www.meister-bafog.de

Berlin setzt auf Gesundheit

„Gesundheit ist nicht alles, aber ohne Gesundheit ist alles nichts“. Mit diesem Zitat von Arthur Schopenhauer eröffnete Markus Metke, Leiter des DAA-Instituts Berlin und Brandenburg, am 4. Februar den erweiterten Geschäftsbereich Gesundheit und Soziales in der Sonnenallee 223.

(Europäische Akademie für Naturheilverfahren und Umweltmedizin), Blütenhof und Art of Wellness begrüßt werden. Darüber hinaus wohnten etliche eingeladene Vertreter der JobCenter, der Arbeitsagentur, der Lernläden sowie Arbeitgeber, Interessenten, Teilnehmer und Lehrkräfte der Eröffnung bei.

gleitende Weiterbildungen, z.B. Wellnesstherapeut/in, hin zur Gesundheitsförderung in verschiedenen Lebenswelten, beispielsweise in Be-



Der Basiskurs Pflegehelfer/in stellt sich und die Lerninhalte vor. Fachdozentinnen Olivia Speda (l.) und Petra Ripsas informieren.



1. Reihe v. l. Dr. Wasylewski (Geschäftsführer EANU), Markus Metke, Katharina Smaldino, Michael Büge, Gabriele Vonnekold.

Der Einladung zu dieser Auftaktveranstaltung sind zahlreiche Gäste gefolgt und so konnten, angeführt von Sozialstadtrat Michael Büge und der Jugendstadträtin Gabriele Vonnekold aus Berlin Neukölln, unter anderen auch die Bezirksbeauftragte für Menschen mit Behinderung, Frau Katharina Smaldino, Kollegin Christiane Rietz aus der DAA-Zentrale in Hamburg sowie die Repräsentanten unserer Kooperationspartner EANU

Nachdem die Wachstumsprognosen des Gesundheitssektors und der Pflegebranche dargestellt wurden, informierten Projektleiter und Fachdozenten über das neue Angebotsspektrum, überwiegend in der Komplementärmedizin. Dies reicht von FbW- Maßnahmen für medizinische Fachberufe und für den Pflegebereich, z.B. Ärztlich geprüfte Fußpflegefachkraft, Reflexzonenfachkraft, über berufsbe-

trieben oder bei Arbeitslosigkeit. Den Rahmen bildete eine Reihe von Aktivitäten für das eigene Wohl der Gäste: ein Saxophonduo, Klangschalenerlebnisse, Shiatsu Massagen, Verköstigungen an der Vitaminbar und von Vollkornprodukten sowie Wellness aus der Apotheke. Ergänzt wurde das Programm durch Stressmessungen und Beratungen zu Prävention und Prophylaxe. Auch die Projekte „Barrierefrei unterwegs in Neukölln“ und „Wohin in Neukölln? - Freizeitangebote für Kinder und Jugendliche“ präsentierten ihre Produkte und Arbeitsergebnisse (siehe Artikel in der DAA Aktuell 50, Seite 8) und machten auf die förderliche Arbeit im Quartier aufmerksam.

1. SAP-Kongress der DAA

Vom 05. bis 06. März 2009 lud das SAP-Kompetenzteam (Dirk Schumann, Lutz Günther und Peter Friesen) zur ersten Fachtagung in Hamm ein. Es trafen sich 39 Kolleginnen und Kollegen aus dem gesamten Bundesgebiet. Kollege Peter Schliebeck (Mitglied der Geschäftsführung) eröffnete den Kongress und stellte die zentrale Bedeutung von SAP-Kursen und das damit verbundene Potential dar, welches eine SAP-Bildungspartnerschaft mit sich bringt. Ausgezeichnet wurden die Standorte Hannover, Bielefeld und Böblingen für ihre besonderen Leistungen im Bereich der SAP-Kurse.

Neben den positiven wirtschaftlichen Effekten, sorgen SAP-Kurse im Produkt-Portfolio eines Standortes auch für eine erhebliche Image-Steigerung und helfen somit, sich positiv von den Mitbewerbern auf dem Weiterbildungsmarkt abzugrenzen. Das SAP-Kompetenzteam hat sich neben der Betreuung bestehender SAP-Standorte die Gewinnung neuer Standorte zum Ziel gesetzt. Aus diesem Grunde stand neben den Fachvorträgen aus den Bereichen Marketing, Technik und Abrechnung der Erfahrungsaustausch mit anderen Standorten im Vordergrund. Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die

an ihrem Standort die Einführung von SAP-Kursen planen, erhielten auf dem 2-tägigen Kongress Informationen und praktische Tipps aus erster Hand.

Das SAP-Kompetenzteam bedankt sich für das rege Interesse und das durchweg positive Feedback. Der 2. SAP-Kongress ist für Mitte nächsten Jahres geplant.

Weitere Informationen rund um das Thema SAP-Kurse innerhalb der DAA finden Sie im Internet unter www.daa-sp.de.

Dirk Schumann (DAA Stuttgart)

Weiter mit Erfahrung

Bundesminister Olaf Scholz zeichnet Unternehmen mit Weitblick aus



Über die Prämierung zum „Unternehmen mit Weitblick“ freuen sich:
v.l.n.r.: Olaf Scholz, Bundesarbeitsminister, Ines Kirschner, Projektkoordinatorin DAA, Martin Weiland, Referatsleiter BMAS, Martin Wiechard, REXEL GmbH, Eckhardt Jeske, Teilnehmer Generation Gold

Unter der Federführung des Amtes proArbeit als Grundsicherungsträger startete die DAA Minden Anfang 2008 als neuer Partner im Beschäftigungspakt Generation Gold.

Ziel der im Rahmen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte für Ältere in den Regionen“ geförderten Projekte ist die Wiedereingliederung älterer Langzeitarbeitsloser in den 1. Arbeitsmarkt.

In einer sechswöchigen Aktivierungsphase erhalten die Teilnehmenden ein individuelles Coaching und werden wieder auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet. In der sich anschließenden 5-monatigen Individualphase können sich die Beraterinnen und Berater ganz auf die Zielgruppe einstellen, entwickeln passgenaue Qualifizierungen und bieten die Ressourcen der Älteren unter dem Projekttitel „Weiter mit Erfahrung“ gezielt den regionalen Unternehmen an.

Die Rexel GmbH Minden als eines der vom Projekt akquirierten Unternehmen, die bei der Beschäftigung Älterer ein besonderes Engagement zeigen, wurde kürzlich von Bundes-

minister Olaf Scholz in München als „Unternehmen mit Weitblick“ ausgezeichnet.

„In unserem Großhandelsgeschäft sind gute Kundenbeziehungen wichtig, und genau deswegen sind ältere Mitarbeiter mit ihrer Erfahrung, ihrem Fachwissen und ihrer hohen Arbeitsqualität ein wichtiger Erfolgsfaktor“, erklärte Martin Wiechard, Vertriebsleiter der REXEL Deutschland Elektrofachgroßhandel GmbH.

Scholz würdigte im Rahmen der bundesweiten Prämierungsveranstaltung am 03. Dezember 2008 in München insgesamt 62 „Unternehmen mit Weitblick“.

„Die Perspektive 50plus ist eine mutige Perspektive für unser ganzes Land. Es ist für die Unternehmen in Deutschland wichtig und bedeutsam, dass es Neueinstellungen von 50- und 60jährigen Arbeitnehmern gibt. Die älteren und die jüngeren Arbeitskräfte müssen zusammengeführt werden, hierfür müssen wir Sorge tragen und hierfür steht die Perspektive 50plus. Sie als Unternehmen mit Weitblick leisten hier Pionierarbeit“, sagte Olaf Scholz in seinem Grußwort an die Gäste der Prämierungsveranstaltung.

Im Rahmen der Auszeichnung erhielten alle prämierten Unternehmen mit Weitblick einen Kompass, der, so Bundesminister Scholz, symbolisch für die richtungsweisende und vorausschauende Personalpolitik dieser Unternehmen steht.

Ines Kirschner, Projektleiterin bei der DAA in Minden, ist für die weitere Laufzeit des Paktes bis Ende 2010 zuversichtlich, dass solche gelungenen Integrationen, wie sie unter anderem bei dem prämierten Unternehmen REXEL erreicht wurden, Vorbildwirkung auf weitere Arbeitgeber im Kreis Minden-Lübbecke haben und dazu beitragen werden, noch bestehende Hürden für ältere Arbeitssuchende weiter abzubauen.

Weitere Informationen erteilt Ines Kirschner, Tel. 0571-889111-10.

Infos über Generation Gold gibt es im Internet unter www.generation-gold.biz



Neue Wege in der Berufsvorbereitung und Ausbildung für Jugendliche

- Produzieren und Lernen -

Unter diesem Ansatz haben sich unter der Leitung von Frau Albrecht (Teamleiterin der ARGE SGB II Staßfurt) drei Träger zusammengesetzt und ein entsprechendes Konzept ausgearbeitet. Das Konzept ist so angelegt, dass eine inhaltliche und strukturelle Weiterführung in einer Produktionsschule möglich ist und besitzt damit Modellcharakter für Sachsen-Anhalt.

Ziel ist es, die Teilnehmenden durch Verbindung von produktiven Tätigkeiten und schulischem sowie sozialem Lernen auf die Aufnahme einer Berufsausbildung oder Erwerbstätigkeit konkret unter Werkstatt- bzw. Betriebsbedingungen vorzubereiten.

Dazu haben sich die drei Staßfurter Bildungsträger DAA, ews und FAA zu einem Trägerverbund zusammengeschlossen, um Werkstätten und Produkte zu entwickeln, die den Jugendlichen die Chance geben, sich in verschiedenen Bereichen auszuprobieren. Aber es handelt sich dabei nicht um eine Berufsvorbereitung im üblichen Sinn.

Es geht vor allem um Jugendliche, die eventuell eine Lehre abgebrochen haben, denen ein Schulabschluss fehlt oder die bisher in der Schule bzw. im Berufsleben keine Möglichkeiten hatten und einen anderen Zugang zum Berufsleben benötigen.

Pädagogen und Ausbilder wollen gemeinsam mit den Jugendlichen den produktiven Tagesablauf gestalten. Die Jugendlichen können sich durch die produktiven Tätigkeiten ihrer Fähigkeiten und Möglichkeiten bewusst werden und erhalten Unterstützung durch die Ausbilder. Durch dieses praktische Lernen bei der Erstellung eines Produktes wird ein anderer Zugang zur Vermittlung von weiteren Fähigkeiten und Fertigkeiten gelegt.

Wichtig ist vor allem, dass sich ein Jugendlicher in die Werkstätten einbringen will, so sind alle Jugendlichen soweit freiwillig hier

– auch weil es noch einen kleinen finanziellen Anreiz für die regelmäßige und aktive Mitarbeit gibt.

Soweit die Theorie. Schauen wir aber mal einfach in die Werkstätten. Hier wird z.B. in der Fahrrad- und PC-Werkstatt emsig repariert und wieder instand gesetzt. Aber auch im Küchenbereich, wo Jugendliche für ihre Kollegen der Werkstätten ein Essen zubereiten, engagieren sie sich (siehe Foto).



Ähnliche Bilder sehen wir in der Tischlerei, der Bauwerkstatt und der Farbwerkstatt. Hier haben die Jugendlichen bereits gute Ergebnisse abgeliefert – auch wenn es in allen Bereichen immer noch etwas zu Lernen gibt. Genauso sieht die Mitarbeit in den anderen Bereichen des Projektes aus, ob es den Lagerbereich oder die kaufmännischen bzw. Dienstleistungsbereiche im Projekt betrifft, alle bringen sich ein.

Grundlage bildet hier die direkte und individuelle Arbeit der Pädagogen und Ausbilder, die den Jugendlichen Hilfestellungen und Anleitungen geben wollen. Auch wenn es manchmal unterschiedliche Sichtweisen auf den Weg gibt – so haben alle ein Ziel, ein erfolgreiches Resultat zu erzielen. Dabei ist ein Schwerpunkt neben der Vermittlung von fachlichen Fertigkeiten die schulischen und sozialen Komponenten der Jugendlichen zu stärken, zu intensivieren, sie individuell zu unterstützen.

Deutlich werden die unterschiedlichen Aufgaben der Pädagogen in dem Projekt. Sind es für einige Jugendliche mehr die Pünktlichkeit und ihr Auftreten, sind es für einen anderen die schulischen Fähigkeiten, die verbessert werden können. Ziel ist sicher nicht der perfekte Koch, Handwerker, Pfleger oder

Elektroniker – aber praktische Fähigkeiten und entsprechendes Sozialverhalten sind immer ein Türöffner für Ausbildungsbetriebe und Arbeitgeber.

Dazu ist der finanzielle Anreiz durchaus ein Mittel, um das Engagement zu steigern, so halten sich Fehlzeiten recht begrenzt und es gibt nur vereinzelt mal einen Abbruch im Projekt.

Hier wird mit ca. 60 Jugendlichen ein Gemeinschaftsprojekt in Staßfurt realisiert, das Perspektiven für die Jugendlichen ermöglicht und schafft. Es wäre schön, wenn dies weiter fortgeführt wird und in Staßfurt für Sachsen-Anhalt die Produktionsschulen auf den Weg gebracht werden können, auch darin können wir zeigen – wir stehen immer etwas früher auf....

Carmen Braumann, DAA Staßfurt
Bereichsleiterin Sachsen-Anhalt Mitte



Impressum Ausgabe 51 (März 2009)

Herausgeber:

DAA-Stiftung Bildung und Beruf
Alter Teichweg 19, 22081 Hamburg
Internet: www.daa-stiftung.de

Verantwortlich:

Rudolf Helfrich,
Geschäftsführender Vorstand

Redaktion:

Peter Rother und Andreas Nierhaus
Tel. 040-35094-212, Fax 040-35094-198
e-mail: peter.rother@daa-stiftung.de

Satz: Andreas Heddergott,
DAA GmbH/ZDL

Druck: GOB Service, Hamburg

Hinweis:

Für nicht ausdrücklich schriftlich angeforderte Texte, Fotos oder Grafiken übernimmt die DAA-Stiftung keine Haftung. Die DAA-Stiftung behält sich Kürzungen der eingereichten Texte vor. Ein Recht auf Abdruck besteht nicht.

Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL ein voller Erfolg

Auch NRW-Arbeitsminister Karl-Josef Laumann ist neugierig

Über 200 Fachkräfte mit Migrationshintergrund identifiziert, über 70 davon in den Arbeitsmarkt integriert, zwei Personalbörsen durchgeführt und ein zukunftsfähiges Netzwerk etabliert - das ist die Erfolgsgeschichte der „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“, und die Geschichte ist noch nicht zu Ende.

Am 01.01.2008 angetreten als innovatives Modellprojekt – gefördert durch den Europäischen Sozialfond und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW – hat sich der Projektverbund zum Ziel gesetzt, in Ostwestfalen-Lippe (OWL) neue Wege in der Vermittlung von Fachkräften mit Migrationshintergrund zu beschreiten. Die Partner in der Kompetenzwerkstatt sind die „Initiative für Beschäftigung OWL e.V.; IfB“ (Projektträger), die „OWL-Maschinenbau“ und die DAA Ostwestfalen-Lippe. Die Initiative für Beschäftigung ist ein in der Region hervorragend verankertes Netzwerk – bestehend aus Unternehmen, Politik, Gewerkschaften, Verbänden, Hochschulen und Verwaltungen. Die „OWL Maschinenbau“ vereint knapp 90 Maschinenbauer und ebenso viele Förderunternehmen und Partner unter ihrem Dach. Das macht sie zum größten Branchen-Cluster in Ostwestfalen-Lippe (OWL) und auch weit darüber hinaus. Die DAA ist im Rahmen des Projekts für das ostwestfalenweite Interessenten- und Teilnehmermanagement und alle weiteren Personaldienstleistungen verantwortlich. Im DAA-Projektteam arbeiten neben den hauptamtlich beschäftigten Kolleginnen Jana Sparmann, Christiane Ludwig, Nina Krieger und dem Kollegen Horst Simon auch zahlreiche Praktikanten und Praktikantinnen und freiberuflich tätige Personen.

Die Migrationserfahrungen der Projektteilnehmer/-innen werden im Projektzusammenhang und in einer längst globalen Weltwirtschaft bewusst als Chance und Ressource gewertet und nicht allein als sozial- und arbeitsmarktpolitisches Problem.



Minister Laumann (hinten Mitte) im Kreise der gut gelaunten Projektakteure und -verantwortlichen, Zweigstellenleiterin Dr. Martina Wennemann außen rechts.

Diese Haltung gewinnt angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels auch in OWL an Bedeutung. „Der Stellenmarkt für technische Berufe ist leergefegt. Vielen Unternehmen fehlt es an passenden Bewerbern“, so Imke Rademacher, Projektmanagerin bei OWL Maschinenbau e.V., Bielefeld. Dabei gibt es durchaus ein großes Potenzial an qualifizierten Arbeitskräften. Allein in Ostwestfalen-Lippe leben 440.000 Menschen mit Migrationshintergrund, was einen Bevölkerungsanteil von 22% ausmacht. Viele von ihnen haben eine technische Ausbildung oder ein technisches Studium absolviert. Dennoch ist die Personengruppe im Vergleich zu Mitbürgern ohne Migrationshintergrund doppelt so häufig von Arbeitslosigkeit betroffen. Rademacher: „Diese Menschen zu finden und zu aktivieren ist eine große Chance für Unternehmen, die mit dem wachsenden Fachkräftemangel zu kämpfen haben“.

Um Arbeitgeber und Arbeitssuchende noch stärker zusammen zu bringen, wurden im Projektzusammenhang zwei Personalbörsen (weiter-) entwickelt und sehr erfolgreich umgesetzt, die Personalbörse International im September 2008 und die Personalbörse Maschinenbau im November 2008. Beide Börsen

wurden personenseitig durch (angehende) Absolventen und Absolventinnen aus den Hochschulen Ostwestfalens aufgewertet. Mehr als 40 Unternehmen nutzten die Gelegenheit zu Kennenlern- und Bewerbungsgesprächen mit den über 160 Bewerber/-innen. Annähernd 20 Arbeitsverträge konnten rund um die Börsen geschlossen werden.



Impressionen von der Personalbörse International – die 80 Bewerber/-innen kamen aus 28 Nationen

So viel Innovation und Netzwerkbildung sorgten auch im Düsseldorfer Ministerium für großes Interesse. NRW-Arbeitsminister Laumann ließ es sich nicht nehmen, das Projekt persönlich kennen zu lernen und besuchte Ende 2008 die Firma Hettich Holding GmbH & Co in Kirchlengern. Das Mitgliedsunternehmen der OWL-Maschinenbau e.V. ist im Unternehmensbeirat des Projektes vertreten und hat von der Initiative auch schon selbst profitiert - ein türkisch- und ein ukrainischstämmiger Inge-

nieur wurden in den vergangenen Monaten eingestellt.

Der Minister machte bei seinem Besuch deutlich, dass in der Migrationsfrage bezogen auf die Arbeitsmarktpolitik zu lange die Defizite von Migranten im Vordergrund gestanden hätten. Es sei dringend an der Zeit, die Qualifikationen, die Zugewanderte mitbringen, mehr zu berücksichtigen und gezielt zu fördern. Nicht zuletzt aus diesem Grund hat Minister Laumann persönlich das Projekt um einen Ergebnisbericht nach Projektende gebeten und nicht lange gezögert, gemeinsam mit Minister Armin Laschet (Minister für Generationen, Familie, Frauen und Integration des



Herr Deli – ein begeisterter und erfolgreicher Projektteilnehmer – erläutert Minister Laumann seinen neuen Arbeitsplatz bei der Firma Hettich.

Landes NRW) die Schirmherrschaft für den über das Projekt ausgerufenen Integrationspreis OWL zu übernehmen.

Die DAA OWL, bei dem Ministerbesuch vertreten durch die Zweig-

stellenleiterin Dr. Martina Wennemann, freut sich sehr, diese Entwicklung unmittelbar miterleben und mitgestalten zu können. „Selten war unser Wirken so eng und unmittelbar auf die unternehmerischen Bedürfnisse ausgerichtet. Diese Wirtschaftsnähe – auch geprägt von viel Marketing und einer intensiven Öffentlichkeitsarbeit – ist vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und dem damit verbundenen Fachkräftemangel in nahezu allen Branchen und Bereichen unbedingt erforderlich. Nur so kann es in „B-Regionen“ wie OWL gelingen, Fachkräfte zu finden, zu entwickeln, zu halten oder sogar anzuwerben“, so Jana Sparmann vom DAA-Projektteam.

Aus- und Weiterbildungsmarkt 2009 in Hannover



Unter der Schirmherrschaft des niedersächsischen Ministerpräsidenten Christian Wulff wurde auch in diesem Jahr der Aus- und Weiterbildungsmarkt „Beruf & Bildung 2009“ als größte Informationsmesse rund um Berufsorientierung, Ausbildung, Studium, Qualifizierung und Weiterbildung in Niedersachsen eröffnet.

Klar, dass auch hier die DAA-Hannover und die HFH neben Arbeitsagentur und Jobcentern unter den ca. 120 Ausstellern waren, um Weiterbildungsinteressierten ein vielfältiges Bildungsangebot zu präsentieren.

Das frische, helle Design des neuen, von Kollegin Christiane Rietz entworfenen Messestandes,

schaffte eine angenehme Beratungs-Atmosphäre, von denen Kunden, hannoversche Lernberater/-innen und der Präsident der Fernhochschule, Prof. Dr. Bosch (im Bild 4. v.l. im Gespräch mit DAA-Zweigstellenleiter H. Meyer) nur profitieren konnten.

Der zweitägige Bildungsmarkt wurde neben Entertainment-Einlagen von Podiumsbeiträgen zu verschiedenen Bildungs- und Karrierefragen begleitet und lockte zahlreiche Besucher/-innen in die Eilenriedehalle.

Besonderes Interesse weckte in dieser Reihe der Vortrag „Fernstudium - zwischen individueller Karriereerwartung und betrieblichen Personalentwicklungszielen“. Prof.

Dr. Michael Bosch erläuterte darin praxisnah und unter Einbeziehung der Präsentation der HFH Entwicklungs- und Umsetzungsstrategien bezüglich individueller Karriereplanungen.

Fazit nach 18 Jahren Aus- und Weiterbildungsmarkt Hannover: Es ist eine Image-Veranstaltung, deren konkreter Nutzen zwar schwer in „neuen Kunden“ messbar ist, die dafür aber umso eher geeignet ist, den Bekanntheitsgrad der DAA als ein Mittel der Zukunftssicherung zu steigern. Daher unsere Empfehlung an Sie: Nutzen Sie die Möglichkeit der Präsenz in der Öffentlichkeit. Es lohnt sich!

Franz Braukmann, DAA-Hannover

„ZEUS“ - eine organisatorische Leistung nach neuesten Standards der Informationstechnologie



Karl-Heinz Brezinski lässt sich von den DAA-IT-Kollegen Cornelia Schierhorn und Christian Ziegler den Aufbau der „ZEUS“-Rechner erläutern.

2008 stand die DAA ganz im Zeichen von „ZEUS“. Der Name steht für **„Zentrale Unternehmens-Server“**. Die zentrale Aufgabe dieses Projektes bestand in der Modernisierung der gesamten bundesweiten Infrastruktur der DAA-Verwaltungs-IT.

Aus der groben Konzeptionierung wurde 2007 ein Feinkonzept erarbeitet, das die IT-Architektur der DAA neu festlegte. Dies erfolgte nach den modernsten Methoden der Service Orientierten Architektur (SOA). Der Betrieb der neuen Infrastruktur ist bis in das Jahr 2012 geplant.

Die 1999 überwiegend dezentral aufgebaute IT-Infrastruktur für den Verwaltungsbereich wurde durch ZEUS auf eine zentrale Infrastruktur umgestellt, die einen vom Arbeitsplatz unabhängigen Zugriff auf zentral abgelegte Daten ermöglicht. Auch der Zugriff über das Internet und somit auch die Nutzung bei Dienstreisen oder aus der häuslichen Umgebung ist möglich. Das Herzstück der neuen Infrastruktur sind mehrere Terminalserver, auf denen die DAA-Kernanwendungen wie MSSV und weitere Basisdienste wie Microsoft Office, Mail mit bundesweitem Adressbuch, SAP GUI, diverse Webanwendungen sowie Schnittstellen zur Arbeitsagentur integriert sind.

Neu sind zudem ein modernes Serversystem, auf dem sämtliche MSSV-Datenbanken zusammengeführt wurden, das Mailsystem und eine neue

zentrale Instanz zur dezentralen Verwaltung von Berechtigungen über Active Directory.

Natürlich wurde auch die Hard- und Software der Arbeitsplatz-PCs modernisiert. Teilweise über acht Jahre alte PCs wurden ausgetauscht und die neuen Rechner mit Standard-Software sowie dem Citrix-Programm für den Zugriff auf die Terminalserver in der ZEUS-Umgebung ausgestattet. Für individuelle Anforderungen an zusätzliche Spezial-Software können parallel zur ZEUS-Umgebung auch auf dem Arbeitsplatz-PC direkt Installationen vorgenommen oder Daten dezentral auf Servern abgelegt werden. Diese Server dienen zudem der Wartung der Software auf den Clients. Da die moderne IT-Infrastruktur auf völlig neuen Technologien basiert, fanden flankierend umfassende Administratorenschulungen statt.

Dass 2008 sukzessive alle DAA-Standorte auf die neue Technologie ZEUS umgestellt werden konnten, war nur durch das Engagement und die kompetente Zusammenarbeit der acht IT-Mitarbeiter/-innen der ZDL, teilweise mit externer Unterstützung, sowie durch eine Standardisierung der Prozesse, und einen engen Terminplan (unter Berücksichtigung der zur Verfügung stehenden Finanzmittel) möglich. Aber auch in den DAA-Zweigstellen und Kundenzentren mussten sowohl organisatorisch als auch administrativ

umfangreiche Vorarbeiten geleistet werden. Gemeinsam wurden somit über 3.600 Benutzerkonten für mehr als 170 Standorte angelegt und riesige Datenmengen mittels USB-Festplatten nach Hamburg verschoben. Insgesamt wurden über 1.300 PCs neu installiert und gegen die alte Hardware vor Ort ausgetauscht. Eine Migration einer Zweigstelle dauerte durchschnittlich 40 Tage.

Wie geht es mit ZEUS weiter?

Das Projekt wurde erfolgreich beendet. In Bezug auf Projektumfang und -dauer entsprach es genau der Planung, die im November 2007 aufgestellt worden war. ZEUS hat jetzt 3.600 Anwender/-innen mit 1.200 gleichzeitigen Zugriffen auf die Terminalserverfarm. Geplant waren ursprünglich 1.500 Anwender/-innen und 750 gleichzeitige Zugriffe. ZEUS wurde zu Beginn vielleicht nicht immer gleich „geliebt“: Das System setzt voraus, dass weitestgehend mit Standards gearbeitet werden muss und dies erfordert(e) manche Umgewöhnung. Nur so ist es möglich die IT-Infrastruktur mit der relativ „dünnen“ Personaldecke der ZDL-IT am Laufen zu halten. Aufgrund der unterschiedlichen Zugriffsmöglichkeiten und administrativen Abgrenzungen der zentralen und der lokalen IT-Umgebungen wurden aber diverse Freiräume für individuelle Lösungen geschaffen.

Cornelia Schierhorn
Leitung IT-Administration