



GERWERT CONSULTING
SOLUTIONS GmbH

PersConcept®

Personal & Training

Ausgabe - Juli 2010

Herausgeber: Gerwert Consulting Solutions GmbH | Große Straße 34 | 49074 Osnabrück
Redaktion: Thomas Gerwert (V.i.S.d.P) | Telefon: 0541-580549410 | Fax: 0541-580549413
info@personal-und-training.de | www.personal-und-training.de

BURNOUT



Burnout und das Unternehmensumfeld - wer ausbrennt, muss einmal gebrannt haben



(Foto: Ursula Jocham)

„Mein Umfeld macht mich krank. Ich arbeite ständig und immerfort und fühle mich dabei wie ein Hamster im Laufrad. Aber das schlimmste – es interessiert niemanden.“ sagt Maria, Mitarbeiterin eines mittelständischen Dienstleistungsunternehmens.

Kommen Ihnen diese Worte bekannt vor?

Maria ist eine Perfektionistin, jemand, der einfach nicht loslassen kann – das sagt ihr Chef. Dagegen kann die Firma nichts tun und es ist auch nicht die Aufgabe ihres Arbeitgebers. Ergo: Maria wird irgendwann für einige Zeit ausfallen und sich nach ihrer Genesung sehr wahrscheinlich ein anderes Unternehmen suchen.

„Kein Problem, der nächste Mitarbeiter wird eingestellt, der dem Druck gewachsen ist. Jeder ist ersetzbar.“ Solche Sätze sind die gängige Reaktion der Unternehmensvertreter.

Aber muss das so sein? Fakt ist, dass engagierte und motivierte Mitarbeiter anfälliger für Burnout sind – „auszubrennen“, am eigenen Feuer zu verbrennen um dann zu verlöschen. Sich selbst, ihr Handeln, Fühlen und Denken nicht mehr unter Kontrolle zu haben. ,Irgendwann leer und ausgepowert im Endstadium des Burnout der Erschöpfung von Körper, Geist und ,Emotionen mit einer langwierigen Regenerationsphase den nötigen Tribut zollen zu müssen.

Der Akku ist irgendwann leer, wenn er nicht aufgeladen wird. Eigentlich logisch. Aber was lädt den Akku auf? Ein bisschen Entspannung, Erholung, ein gesundes Privatleben, ein sicheres soziales Umfeld? Reicht das?

Das wäre zu einfach. Denn die Gründe für den Ausbruch des Burnoutsyndroms liegen mitnichten nur in der Person und deren Privatleben, sondern auch das Arbeitsumfeld spielt eine wichtige Rolle.

Wichtige Einflussfaktoren sind hier die zunehmende Arbeitsüberlastung und der Zeitdruck, aber auch ein

oftmals immer weniger existierendes soziales Umfeld im Sinne eines Miteinanders der Kollegen und Kolleginnen. Der häufig sichtbare Wertekonflikt zwischen dem Sein und dem Schein der Unternehmensleitlinien, schöne Worte in Unternehmensbroschüren oder im Internet versus der nackten Realität, wo nur Leistung und Zahlen zählen.

Fairness im Umgang mit den Mitarbeitern? Fehlanzeige in so manchem Unternehmen. Das fängt bei einer fairen Entlohnung an und endet beim Fehlen von Wertschätzung am Arbeitsplatz über die so viele Menschen klagen. Zuletzt sind wichtige Rahmenbedingungen, auf die der einzelne Mitarbeiter keine Kontrolle hat ein bedeutender Faktor. Sei es in Form von zu starren Strukturen, die einengen und die Luft zum arbeiten und leben nehmen, ein Kämpfen gegen Windmühlen. Oder auch das Gegenteil – die Nichtexistenz von Zielen, ein simples Chaos für den Beschäftigten, der nie weiß woran er ist. Ist genug nun schon genug?

Erfolgreiche Unternehmen setzen hier auf die Prävention. Sie nehmen die Verantwortung des Arbeitgebers – die Fürsorgepflicht – ernst und sehen ihre Mitarbeiter als Menschen mit individuellen Fähigkeiten, die es zu schützen gilt. Sie sehen den enormen Schaden, den ein ausgebrannter Mitarbeiter verursacht – bei sich selbst und im Unternehmen. Denn meist bleibt es nicht bei einem einzelnen Betroffenen.

Aufmerksamkeit und Achtsamkeit ist angebracht. Ein Schwellbrand kann leicht zum Flächenbrand ausarten. Hier gilt es zu untersuchen wo die Gründe im Unternehmensumfeld liegen und diese Faktoren, wenn möglich, zu minimieren oder auszugleichen. Sich mit der Thematik auseinander zu setzen und Prioritäten zu setzen. Aber auch den Menschen die Möglichkeit zu geben selbst herauszufinden wo ihre Grenzen liegen, – in Workshops oder Coachings. Kursangebote im Bereich Sport und Entspannung sind weitere Möglichkeiten zur Salutogenese. Nur eine Möglichkeit für die Entstehung und Erhaltung der Gesundheit im Unternehmen. Die Zusammenhänge erkennen. Informieren und handeln. Um als Unternehmen immer noch erfolgreicher zu werden, – mit gesunden und motivierten Mitarbeitern.

Workshops in München

Sie wollen der Gefahr körperlicher, geistiger und emotionaler Überlastung entgegentreten? Mit der zweiteiligen Workshopreihe

“Die Gefahr des Verbrennens – warum Burnout für jeden eine ganz reale Gefahr ist” bietet sich Ihnen die Gelegenheit dazu.

Teil 1 ist eine Einführung mit praktischen Übungen. Hier entwickeln Sie Ihre Sensibilität für ein hochbrisantes Thema, über das niemand spricht. Bis es ihn trifft. Muss das wirklich sein oder können Sie vorsorgen? Lassen Sie sich in diesem Workshop an die Thematik heranführen, erkennen Sie die Zusammenhänge und die Gefahren. Führen Sie anhand von praktischen Übungen erste Einschätzungen durch.

Mit Teil 2 folgt die Vertiefung der Inhalte aus der Einführungsveranstaltung. Hier wird die Thematik des Einführungsworkshops mittels praktischer Übungen weiter geführt. Wie können Sie noch besser erkennen, was Ihnen gut tut und die entsprechenden Schritte in Ihr tägliches Leben integrieren? Erkennen Sie immer mehr Ihre persönlichen Entwicklungsmöglichkeiten und lernen Sie, trotz Stress achtsam mit sich und Ihren Kräften umzugehen. Prüfen Sie Ihr Eigenbild und profitieren Sie vom Wissen, wie Sie auf andere wirken. Finden Sie Ihre innere Kraftquelle für eine erfolgreiche Bewältigung des Alltags.

Beide Veranstaltungen dauern jeweils einen Tag und finden in München im Arabellapark statt. Jeder Workshop ist einzeln buchbar. Ihre Investition pro Workshop beträgt jeweils € 95,00. Bei gleichzeitiger Buchung von beiden Veranstaltungen verringert sich der Beitrag auf € 180,00.

Nächste Termine für Teil 1:

Freitag, 25.06.2010 von 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Freitag, 24.09.2010 von 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Freitag, 19.11.2010 von 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Nächste Termine für Teil 2:

Freitag, 23.07.2010 von 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Freitag, 10.12.2010 von 09:30 Uhr bis 17:00 Uhr

Agieren Sie vorausschauend. Informieren Sie sich.

Handeln Sie.

Jetzt.

Quelle: Ursula Jocham (München)

Buchtipps zum Thema



Kurzbeschreibung

"Müde, erschöpft und ausgebrannt" - wenn Arbeitsbelastungen zum Dauerzustand anwachsen, sprechen Berufstätige von "Burnout", und jeder versteht, was gemeint ist. Lässt sich Burnout aber auch wissenschaftlich definieren, und wenn ja, wie? Wie entsteht das Syndrom namens Burnout? Ist das Risiko, auszubrennen,

über alle Berufsgruppen gleichmäßig verteilt, oder ist es bei bestimmten Tätigkeiten, etwa im Lehrerberuf, besonders hoch? Und vor allem: Welche Möglichkeiten gibt es, Burnout-Prozessen möglichst schon im Vorfeld entgegenzuwirken?

Über den Autor

Prof. Dr. Ingeborg Hedderich hat einen Lehrstuhl für Körperbehindertenpädagogik an der Universität Leipzig und leitet dort das Institut für Sonderpädagogik. Sie forscht über berufliche Belastungssituationen und Bewältigungsmuster, insbesondere bei Erziehern und Lehrern.

Brief an mein Leben

Burnout ist drauf und dran zur Volkskrankheit der modernen Leistungsgesellschaft zu werden. Inzwischen leiden sogar schon vom Schulstress überforderte Teenager an den Symptomen des psychosomatischen Erschöpfungssyndroms. Zu seinen prominentesten Opfern zählt derzeit wohl Miriam Meckel, die Lebensgefährtin der TV-Moderatorin Anne Will. Der Kommunikationswissenschaftlerin, die bereits im Alter von 42 Jahren auf eine geradezu (alb-)traumhafte Karriere zurückblicken kann, hat ihre berufliche Hyperaktivität beinahe das Leben gekostet.

Doch statt den Warnschuss zur inneren Einkehr zu nutzen hat Meckel ihre Zwangspause zur Rekonvaleszenz in der Allgäuer Idylle dazu genutzt, über ihren Burnout ein Buch zu schreiben. Und nun tingelt sie neben ihren sonstigen Verpflichtungen zur Abwechslung zusätzlich auch noch als Expertin für die Risiken des Workaholismus durchs Land. Dabei gibt sie sich in ihrem Buch durchaus glaubhaft nachdenklich, selbstkritisch, zerknirscht und geläutert. Anderen zur Warnung und sich selbst zur Mahnung reflektiert sie in *Brief an mein Leben* über die immer rasanter fortschreitende Flexibilisierung des modernen Lebens, die zu einer wachsenden Überforderung des Einzelnen beitrage. „Menschen funktionieren nicht. Sie leben. Und von Zeit zu Zeit gibt es Dinge, die uns zeigen, dass das Leben endlich ist. Wir bemerken



dann, dass es sich lohnt, Ausnahmen und Abstriche zu machen..." etc. pp.

Doch die Koketterie der Autorin mit dem Burnout – „gehört zum erfolgreichen Berufsleben wie das Eigenheim zur Vorbildfamilie“ – und die Verve, mit der sie sich in die Promotion ihres Buches stürzt, künden weniger von Besserung als von Rückfall. Wenn das mal gut geht.

– Franz Klotz

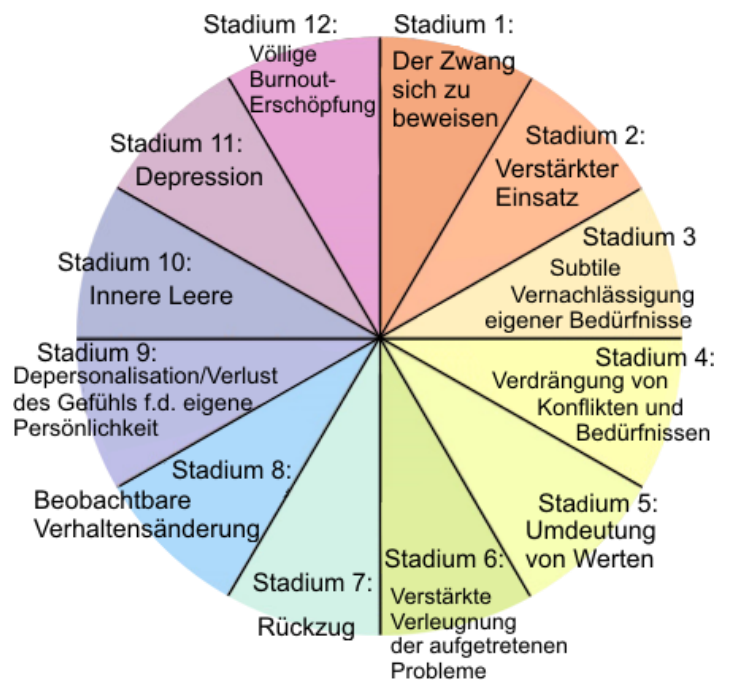
Vorgesetzte können Burnout am Arbeitsplatz deutlich reduzieren

Wenn Führungskräfte ihre Mitarbeiter bei der Arbeit sozial unterstützen, sinkt das Burnout-Risiko in den Unternehmen erheblich. Beenden oder unterbrechen die Vorgesetzten ihre Unterstützung jedoch, steigen die durch Burnout bedingten Ausfälle in der Belegschaft schnell wieder auf den vorherigen Stand. Dies zeigt erstmals eine Langzeitstudie des schweizer Instituts "sciencetransfer" in Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung.

Bereits eine um 20 Prozent intensivere Unterstützung seitens der Führungskräfte führt zu 10 Prozent weniger

Burnout bedingten Erkrankungen. Ein derartiger Wert gilt arbeitsmedizinisch als deutliche Verbesserung.

Die Unterstützung könne einerseits instrumentell durch Arbeitsmittel, Tipps und Arbeitsentlastung, andererseits emotional durch Zuspruch, Trost, Motivation und Zuhören erfolgen, wie die Wissenschaftler des Instituts feststellten. Daher müsse sozial unterstützendes Verhalten zu einer ständigen Führungsaufgabe werden.



In Deutschland entstehen durch arbeitsbedingte psychische Belastungen, nach einer 2009 erstellten Studie der Betriebskrankenkassen, volkswirtschaftliche Kosten in Höhe von 6,3 Mrd. Euro. Dabei entfallen etwa 3 Mrd. Euro auf die Krankheitsbehandlung und 3,3 Mrd. Euro auf den Produktionsausfall. Die Verringerung der durch Burnout bedingten Erkrankungen um 10 Prozent könnte demnach zu Einsparungen von mehreren Hundert Millionen Euro jährlich führen.

Das vom BKK Bundesverband und der Bertelsmann Stiftung gegründete Unternehmensnetzwerk "Enterprise for Health", forderte jetzt in Berlin anlässlich seines 10jährigen Bestehens eine Neuausrichtung des betrieblichen Personalmanagements: "Das sozial unterstützende Verhalten von Vorgesetzten muss zum festen Teil einer modernen Personalpolitik werden. Wer qualifizierte Fachkräfte halten und den wirtschaftlichen

Erfolg seines Unternehmens sichern will, wird die Burnout-Raten im Betrieb deutlich senken müssen,” sagte Projektmanager Detlef Hollmann von der Bertelsmann Stiftung.

Die Messungen zur Studie wurden in den Jahren 2006 bis 2009 jährlich mit 120 Teilnehmern durchgeführt. Jede Befragung umfasste mehr als 250 Fragen zu 20 Gesundheitsaspekten. Die Teilnehmer waren durchschnittlich 39 Jahre alt, davon 67 Prozent männlich. Die Stärke von arbeitsbezogenem Burnout, wurde mit dem “Copenhagen Burnout Inventory” ermittelt.

Die Schweizer Wissenschaftler bewerten soziale Unterstützung als gesundheitswirksame und erlernbare Führungsmethode für Vorgesetzte. Sie reduziert Belastungen der Mitarbeiter und beugt damit Arbeitsausfällen vor.

Ansprechpartner: Detlef Hollmann
Telefon: +49 5241 81-81520
Dr. Dirk Hanebuth, sciencetransfer GmbH, Zürich
Tel: 0041 78 78 40 800

Zeitarbeit in Deutschland hat sich dynamisch entwickelt

Die Zeitarbeit in Deutschland hat sich im letzten Jahrzehnt dynamisch entwickelt und zwischen 2000 und 2007 rund verdoppelt. Dennoch spielt diese Beschäftigungsform entgegen der öffentlichen Wahrnehmung immer noch eine untergeordnete Rolle. Der Anteil der Zeitarbeit an der aktiven Erwerbsbevölkerung liegt im internationalen Vergleich im hinteren Mittelfeld. Lediglich 1,6 Prozent aller geleisteten Arbeitsstunden sind nach den letzten verfügbaren Daten in Zeitarbeit erbracht worden.

Das zeigt eine aktuelle Arbeitsmarkt-Studie zum internationalen Vergleich atypischer Beschäftigungsformen der Bertelsmann Stiftung in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit.

Durch die Wirtschaftskrise hat die Zeitarbeit einen erheblichen Einbruch erlitten. Im Juli 2009 hatte sich die Zahl der Zeitarbeitskräfte gegenüber dem gleichen Vorjahresmonat um ein Viertel auf etwa 550.000

reduziert. Nach den Erfahrungen zurückliegender Aufschwungphasen ist jedoch zu erwarten, dass die Zeitarbeit als erste wieder anziehen wird, wenn sich die Geschäftsaussichten verbessern und damit der Beschäftigungsbedarf wieder ansteigt.

“Mit dem erleichterten Einsatz von Zeitarbeit durch die Reformen am Arbeitsmarkt sind neue Beschäftigungsmöglichkeiten entstanden, die allerdings selten eine Brücke in reguläre Arbeitsverhältnisse darstellen”, sagte Dr. Gunter Thielen, Vorstandsvorsitzender der Bertelsmann Stiftung, bei der Vorstellung der Studie.

“Arbeitnehmerüberlassung ist in Deutschland längst nicht mehr nur ein kurzfristiger Flexibilitätspuffer für Unternehmen.” Es habe sich mittlerweile vielmehr ein eigenständiges, dauerhaftes Beschäftigungssegment entwickelt, das für viele Arbeitnehmer die Hoffnung auf einen raschen Übergang in reguläre Erwerbstätigkeit bislang nicht erfüllen konnte. Eine auf Dauer angelegte Ungleichbehandlung von Zeitarbeitern und Stammbeschäftigten entspreche nicht dem Grundverständnis der Sozialen Marktwirtschaft. Daher könnten eine größere Annäherung der Arbeitsbedingungen sowie ein Zuwachs an Bestandssicherheit bei zunehmender Verweildauer im Betrieb für Abhilfe sorgen.

Ein anderes Bild ergibt sich der Studie zu Folge im Bereich befristeter Beschäftigung außerhalb der Zeitarbeit. Sie ist in Deutschland auf den ersten Blick relativ weit verbreitet. Beim Anteil der befristeten Beschäftigung an allen Arbeitsverhältnissen nimmt Deutschland mit knapp 15 Prozent im internationalen Vergleich einen Platz im oberen Mittelfeld ein. Beim Spitzenreiter Spanien liegt dieser Wert etwa doppelt so hoch, aber auch in den Niederlanden oder in Schweden haben mit 18 beziehungsweise 16 Prozent mehr Menschen Arbeitsverträge mit begrenzter Dauer.

Ein Blick auf die Gründe für Befristungen relativiert das Ausmaß dieser Beschäftigungsform in Deutschland. Nahezu alle beruflichen Ausbildungsverträge sind von begrenzter Dauer, so dass deutlich mehr als die Hälfte aller Befristungen auf Tätigkeiten im dualen Ausbildungssystem zurückzuführen ist. Häufig werden Zeitverträge auch eingesetzt, um eine faktische Verlängerung der gesetzlich zulässigen Probezeit zu erreichen, die auf sechs Monate begrenzt ist. Diesem

Zweck dient etwa ein Sechstel aller Befristungen. Zwar erscheint auch der Anteil von unfreiwilligen Befristungen von etwa einem Viertel recht hoch, es handelt sich dabei aber um den drittniedrigsten Wert im Vergleich von 23 europäischen Ländern. Vor allem in südeuropäischen Ländern ist der Anteil unfreiwilliger Befristungen mit über 80 Prozent ungleich höher, auch Frankreich oder die skandinavischen Länder weisen noch Werte zwischen 40 und 60 Prozent auf.

Auch bei dieser Beschäftigungsform liegen die Probleme in erster Linie im schwierigen Übergang in unbefristete Arbeitsverhältnisse. Dies zeigt sich vor allem in der öffentlichen Verwaltung, wo Zeitverträge besonders stark an Gewicht gewonnen haben. Dort erfolgen inzwischen zwei Drittel aller Neueinstellungen über Befristungen. Dagegen fällt die Übernahmequote in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis mit knapp einem Viertel deutlich geringer aus als etwa im produzierenden Gewerbe (59 Prozent) oder bei produktionsbezogenen Dienstleistungen (40 Prozent). Im Vergleich zu anderen Branchen haben es Einsteiger in den öffentlichen Dienst also wesentlich schwerer, dauerhaft dort Fuß zu fassen.

In der Studie "Atypische Beschäftigung und Niedriglohnarbeit" werden auch weitere Formen atypischer Arbeitsverhältnisse im internationalen Vergleich dargestellt. Dazu zählen geringfügige Beschäftigung, neue Formen der Selbstständigkeit und gering entlohnte Tätigkeiten.

Quelle: Bertelsmann Stiftung

Händeringend gesucht: Pflegefachkräfte

Hauptstadtkongress diskutiert: Abwendung des Fachkräftemangel

Berlin (ots) – "Wir brauchen dringend mehr Pflegekräfte", sagt Bernd Meurer, Präsident des Bundesverbandes privater Anbieter sozialer Dienste e. V. (bpa), der bundesweit über 6.500 private Pflegeeinrichtungen vertritt. "Allein in den kommenden zehn Jahren werden wir 230.000 Vollzeitpflegekräfte benötigen, um dem Bedarf gerecht zu werden.

Bereits jetzt suchen die privaten Pflegeeinrichtungen allein in den Nordbundesländern über 1.000 Pflegefachkräfte." Die Frage der Zukunft werde deshalb

sein: "Wie stellen wir sicher, dass es genügend Pflegekräfte für die stark ansteigende Zahl an Pflegebedürftigen geben wird?" Bei Ausbildung und Gewinnung neuer Pflegekräfte besteht Handlungsbedarf, über den beim Deutschen Pflegekongress vom 5. bis 7. Mai im Rahmen des Hauptstadtkongresses 2010 im ICC Berlin diskutiert werden wird. Der bpa als Programmpartner des Kongresses gestaltet diverse Veranstaltungen mit.

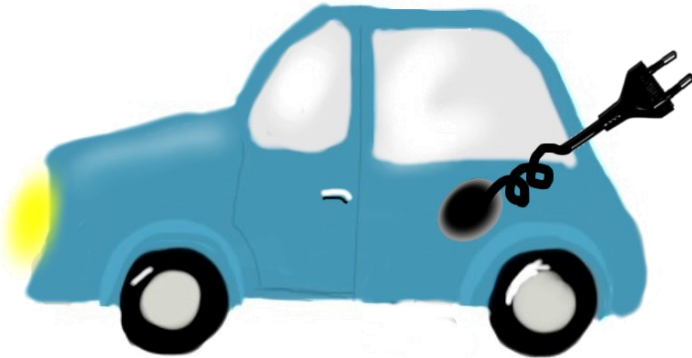
"Das bereits bestehende und rasch wachsende Fachkräfteproblem in Deutschland ist so groß, dass es nicht ausreicht, einzelne Vorschläge zu diskutieren. Wir müssen vielmehr jede Möglichkeit offensiv nutzen. Hierzu gehört auch die vom bpa seit längerem geforderte Greencard für ausländische Pflegefachkräfte", so der bpa-Präsident. Neben der Frage der Verweildauer im Beruf sei die Gewinnung neuer Auszubildender von besonderer Bedeutung. Politisch sichergestellt werden müsse, dass Ausbildung nicht an fehlenden Schulplätzen scheitere. Es dürfe nicht sein, dass Auszubildende Schulgeld zahlen müssten, um die Schule besuchen zu dürfen. "Die Attraktivität des konkurrenzlos krisensicheren Arbeitsfeldes Altenpflege darf nicht durch bürokratische Hürden beschädigt werden", sagt Meurer, der große Chancen in der Umschulung berufserfahrener Menschen zu examinierten Altenpflegern sieht. "Es wäre ein verheerendes Signal, wenn die jetzige sehr hilfreiche Förderung auch des dritten Umschulungsjahres ausliefe und die Entscheidung der Politik zur Fortsetzung ausbliebe."

www.hauptstadtkongress.de



Die Aufholjagd hat begonnen

Die deutsche Wirtschaft will den Rückstand bei der Entwicklung elektrisch angetriebener Fahrzeuge schnell verringern. „Die Aufholjagd hat begonnen“, sagte die Forschungsministerin Annette Schavan zum Start der Nationalen Plattform Elektromobilität in Berlin. Zuvor



hatten sich die führenden Manager der Autoindustrie und der Energieversorger zu einem Gipfelgespräch mit Kanzlerin Angela Merkel getroffen.

Die Regierungschefin rechnet mit einem langfristigen Übergang vom Antrieb mit Benzin- oder Dieselmotoren und stellte der Industrie Fördermittel für die Forschung in Aussicht.

In den nächsten Monaten werden fast 150 Fachleute in sieben Arbeitskreisen eine Art Drehbuch zur Einführung der Elektroautos vorlegen. Eines zeigt sich jetzt schon:

Trotz der noch mangelhaften Technik und der hohen Kosten werden die E-Mobile die Wirtschaft und Gesellschaft nachhaltig ändern. Darauf deutet schon die Zusammensetzung der Gremien hin. Bislang gab es wenige Schnittstellen zwischen den Energieversorgern als Tankstellen der Zukunft und der Autoindustrie. Nun müssen sie gemeinsam mit weiteren Branchen Strategien für eine mobile Zukunft erarbeiten. Das betrifft auch die Arbeitnehmer, wie IG-Metall-Chef Berthold Huber bemerkte. Viele der 1,8 Millionen Beschäftigten der Autoindustrie müssten umlernen. „Wir brauchen neue Qualifikationsniveaus“, mahnt Huber eine schnelle Überprüfung der Ausbildungsinhalte an. Kfz-Mechaniker etwa haben derzeit kaum Kenntnisse über Elektromotoren. Das müsste sich ändern. Auch sind neue Fachleute gefragt. Nachdem die Elektrochemie lange als Auslaufmodell galt, werden heute Studenten

gesucht, die das Fach belegen. Denn für die Entwicklung der Batterien sind Spezialisten unerlässlich. Überdies stehen hohe Investitionen an. Die Nationale Plattform geht von rund 20 Milliarden Euro in den nächsten Jahren nur für Forschung und Entwicklung aus. Darüber hinaus muss eine Infrastruktur aufgebaut werden.

Die Stromnetze werden ergänzt.

Denn klimafreundlich wäre die E-Mobilität nur, wenn der Fahrstrom aus Wind- oder Sonnenkraft gewonnen wird. Insbesondere die Windkraftwerke vor der Küste sollen die Energie liefern. Die Übertragungsleitungen von dort bis zur Stromzapfanlage im Parkhaus gibt es noch nicht. Auch mangelt es an Stromzapfsäulen, Abrechnungssystemen und vielem mehr. Viele Firmen hoffen so auf völlig neue Geschäftsfelder. Andere könnten zu Verlierern werden, vor allem in der Autoindustrie. Zulieferer müssen teilweise ihre Produktion an die Anforderungen neuer Antriebe anpassen. Den Konzernen könnte ein wichtiger Teil der Wertschöpfung verlorengehen, wenn der Wettlauf um die Kerntechnologie Batterie von einem anderen Land gewonnen wird. Doch das ist alles Zukunftsmusik. Vor 2020 erwartet kein Experte einen Massenmarkt für das E-Mobil.

Wolfgang Mulke Berlin

Bundesregierung beantragt 12,8 Mio. Euro aus dem Europäischen Globalisierungsfonds

Knapp 1200 ehemalige Beschäftigte der Heidelberger Druckmaschinen AG sollen unterstützt werden

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat bei der Europäischen Kommission den vierten Antrag auf Förderung aus dem Europäischen Globalisierungsfonds (EGF) eingereicht. Das Gesamtvolumen des Projekts beläuft sich auf 12,8 Mio. Euro. Bis zu 65% können aus Mitteln des Europäischen Globalisierungsfonds bezuschusst werden.

Der Antrag der Bundesregierung bezieht sich auf rund 1200 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Heidelberger Druckmaschinen AG, die an den Standorten Amstetten, Brandenburg, Mönchengladbach, Ludwigsburg, Heidelberg und Wiesloch entlassen wurden. Die Heidelberger Druckmaschinen AG, eines

der führenden Unternehmen unter den Bogenoffsetdruckmaschinenherstellern, kämpft infolge der Weltwirtschaftskrise seit Herbst 2008 mit der anhaltend geringen Nachfrage nach Investitionsgütern. Ein Negativtrend, der 2009 in dramatischer Weise die gesamte Maschinenbaubranche erfasste.

Ziel des Gesamtprojekts ist es, die betroffenen Beschäftigten durch ein umfassendes Qualifizierungs- und Beratungsangebot intensiv zu unterstützen und ihnen neue Perspektiven am Arbeitsmarkt aufzuzeigen. Aus Mitteln des EGF soll insbesondere das Spektrum der Qualifizierungen erweitert und das Vermittlungs- und Beratungsangebot deutlich intensiviert werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit, mit Fokus auf die schwer zu Vermittelnden, Angebote über die Laufzeit der Transfergesellschaften hinaus bereit zu stellen. In diesem Maßnahmenpaket ist auch anteilig Transferkurzarbeitergeld der Bundesagentur für Arbeit enthalten.

Seit März 2010 wird der Großteil der entlassenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Transfergesellschaften betreut. Einige wenige entlassene Beschäftigte sind bereits zum 1. Januar 2010 in eine Transfergesellschaft gewechselt.

Hintergrund

Seit Anfang 2007 können Mitgliedstaaten aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) Mittel zur Unterstützung für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beantragen, die infolge der Globalisierung ihren Arbeitsplatz verloren haben. Im Juni 2009 wurden die EGF-Bestimmungen geändert. Der EGF ist bis Ende 2011 Teil der EU-Maßnahmen zur Bewältigung der Finanz- und Wirtschaftskrise. Die Unterstützungskriterien wurden dementsprechend auf Entlassungen, die mit diesem Ereignis zusammenhängen, ausgeweitet. Für eine Unterstützung aus dem EGF stehen EU-weit jährlich bis zu 500 Mio. Euro zur Verfügung.

Von Januar 2007 bis Mai 2010 wurden von allen Mitgliedstaaten insgesamt 62 Förderanträge mit einem Gesamtvolumen in Höhe von 205,3 Mio. Euro gestellt. Die Anträge konzentrierten sich überwiegend auf die Branchen Automobil, Textil, Elektrogeräte und Elektronikprodukte, Maschinenbau, Bauindustrie und -gewerbe sowie Druckerei- und Verlagswesen. Deutschland stellte bisher Anträge für entlassene

Beschäftigte, die bei BenQ Mobile, Nokia und Karmann ihren Arbeitsplatz verloren haben.

Migranten – Integration schafft Wachstum

Eine bessere Integration der Migranten in das deutsche Bildungssystem und den Arbeitsmarkt würde dem Staat bis 2050 zusätzliche Erträge von 164 Milliarden Euro verschaffen. Dies ist das zentrale Ergebnis einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln für das Bundeswirtschaftsministerium.

Dabei wurde davon ausgegangen, dass sich die Unterschiede hinsichtlich Bildungsabschlüssen, Arbeitslosenquote und schulischen Leistungen zwischen Migranten und einheimischer Bevölkerung zumindest halbieren. Dadurch fällt die jährliche Wachstumsrate des Bruttoinlandsprodukts um 0,1 Prozentpunkte höher aus, weil die Erwerbstätigen im Schnitt besser qualifiziert sind. Entsprechend erzielt die öffentliche Hand höhere Steuereinnahmen und Sozialabgaben und zahlt weniger Sozialleistungen.

Damit es soweit kommt, muss der Staat allerdings vorher investieren: Mindestens 35 Prozent der Kinder unter drei Jahren mit Migrationshintergrund sollten in Krippen betreut werden. Ab einem Alter von drei Jahren sollte jedes Kind eine Kindertagesstätte besuchen. Weitere Ausgaben wären zudem notwendig, um den Nachwuchs der Migranten individuell zu fördern – etwa bei der Sprachentwicklung. Insgesamt dürfte diese verstärkte frühkindliche Förderung den Staat jährlich 3,1 Milliarden Euro kosten. Hinzu kämen rund 1,5 Milliarden Euro pro Jahr für den nötigen Ausbau der beruflichen Ausbildung und Hochschulen.

Köln (ots)

