

BRANDaktuell

ANGERICHTET:
Mobilität -
Unterstützung für
Rückkehrwillige
Seiten 4 - 5

ANGESAGT:
Arbeitsmarkt-
gespräche informieren
über Regionen
Seite 12

ANVISIERT:
Arbeitsagentur
Eberswalde in der
Testphase
Seiten 14 - 15

ANGEDACHT:
Arbeit in und für die
Region Elbe-Elster -
Projektbericht
Seiten 20 - 21

ANGESAGT:
Zukunftstag wird in
Brandenburg zur
festen Größe
Seiten 26 - 27



... UND TSCHÜSS! - Wie viel Mobilität
verträgt der Brandenburger Arbeitsmarkt?

INHALT

Titelthema

4 - 11

Bis zum demografischen Knick - das Zeitfenster der Politik

Unterstützung für Rückkehrwillige

Stellenbörse gegen Abwanderung und Fachkräftemangel

Jobchance Ingolstadt

Interview mit Prof. Dr. Christiane Dienel, Hochschule Magdeburg-Stendal

Treck gen Westen - Vor allem junge Frauen verlassen ihr Land

Interview mit Sabine Hübner, MASGF

Stellungnahmen der IHK Frankfurt (Oder) und der HWK Cottbus

Förderinformationen

12 - 17

Kontinuität im Wandel - jährliche LASA-Arbeitsmarktgespräche

ABM-Neuregelung: Informationen von Landeskofinanzierung bis Antragstellung

Vom Arbeitsamt zum modernen Kundenzentrum

Arbeitsagentur Eberswalde in der Testphase

Dorfsanierung in Hobrechtsfelde, Landkreis Barnim

Fördernachrichten

EU-Bulletin

18 - 23

Das Projekt ELPEP - Extension of Local Potentials by European Partnership

Arbeit in der Region Elbe-Elster - AREE

INTERACT - Neue Ausschreibung in Sicht

Zusammenarbeit Brandenburg-Polen in der Arbeitsmarktpolitik

Prisma

24 - 28

Zur Situation lokaler ländlicher Initiativen im Land Brandenburg

Das Lebensreformprojekt Eden in Oranienburg

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg

Unternehmerabend - Der zweite für die Ostprignitz

Rechteck

28

Arbeitsrechtliche Neuregelungen (Folge 2)

Lesezeichen

29

Lokale Arbeitsmarktpolitik: Gesamtbericht des Netzwerkprojektes BiK



EDITORIAL

Liebe Leserin und lieber Leser, und Tschüss! Ja, und dann ...? Die Gleichung - weniger Arbeitssuchende sind auch weniger Arbeitslose - ist wohl nicht nur eine Milchmädchen-, sondern schon mehr eine Kondensmilchmädchenrechnung! Denn Geburtenknick und Abwanderung verschaffen der Pointe eines bekannten Witzes auf sarkastische Weise eine Renaissance: 'Wer macht dann das Licht aus?' Zunehmend reagieren auch Politiker auf den sich immer stärker abzeichnenden Trend der Abwanderung von Fachkräften aller Ausbildungsstufen - Brain Drain. So gibt es in den neuen Bundesländern eine Reihe von Programmen und Initiativen, die diese Entwicklung stoppen sollen. Mit der Wahl des Themas gesellen wir uns jedoch nicht zu den Medien, die die Perspektiven im Osten in so düsteren demografischen Bildern zeichnen, um damit vor allem Torchlusspanik zu erzeugen. Im Gegenteil!

Auch wenn sicher ist, dass nicht alle zurückkommen werden - für intakte Regionen gibt es in Europa genügend Beispiele, die von noch viel weniger Menschen gestaltet werden. Deshalb: Lassen Sie sich von den Fakten und Beiträgen zu Aktionen gegen den zukünftigen Facharbeitermangel inspirieren, damit nicht wirklich der oder die Letzte in der Gemeinde das Licht ausmachen muss!

Auch dafür stellen wir Ihnen Projekte in den anderen Rubriken vor. So zeigt z. B. das Verzahnungsprojekt der Kreisverwaltung Barnim auf S. 14, wie ein Beschäftigungsprojekt unter Berücksichtigung beider Geschlechterinteressen konzipiert und durchgeführt werden kann, das letztlich auch die Lebensqualität und damit die 'Bleibeaussicht' erhöht.

Oder das Projekt AREE auf den Seiten 20-21 - es schildert den Versuch, eine Basis, auf der Veränderungen in Gang gesetzt werden sollen, so zu verbreitern, dass konzipierte Maßnahmen nicht nur den Erfolg versprechen ...

die Redaktion



Bericht zur Gleichstellung

Verbesserung

Geschlechterspezifische Ungleichheiten in der EU sind zwar kleiner geworden, die Veränderung vollzieht sich jedoch nach wie vor nur langsam. Die Europäische Kommission legte ihren Bericht den Staats- und Regierungschefs bei ihrer Frühjahrstagung am 25. und 26. März vor. Die markantesten geschlechterspezifischen Ungleichheiten gibt es vor allem am Arbeitsmarkt.

Ein Ignorieren dieser Tatsache, so der Kommissionsbericht, könnte die EU daran hindern, ihre am Rat von Lissabon im Jahr 2000 gesteckten Ziele zu erreichen, wie z. B. die Erhöhung der EU-Beschäftigungsquote von Frauen auf 60 Prozent bis zum Jahr 2010.

Infos

http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html

Entwurf zum EU-Bericht

'Soziale Integration'

Ende 2003 legte die Kommission ihren Entwurf zum Gemeinsamen Bericht zur sozialen Integration in der EU vor. Dieser basiert auf der Auswertung der Mitte 2003 vorgelegten Nationalen Aktionspläne zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung und Armut für den Zeitraum 2003 bis 2005. Für die Kommission ist die Bekämpfung von Armut und soziale Ausgrenzung oberste politische Priorität. Demnach soll sichergestellt werden, dass die Menschen mit dem größten Ausgrenzungsrisiko, wie Arbeitslose, Alleinerziehende, Ältere und kinderreiche Familien, nicht überproportional unter den Haushaltsbudgetanpassungen leiden.

Infos

Der Entwurf des Berichts ist im Internet veröffentlicht unter http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/com_2003_773_jir_de.pdf

Brandenburger Demografie-Studie

Bevölkerungsrückgang eine Herausforderung

Auf allen gesellschaftlichen Ebenen wird überlegt, wie den Herausforderungen sinkender Einwohnerzahlen begegnet werden kann. Bis 2050 wird in Deutschland mit einem Rückgang von heute 82,5 Mio. auf bis zu 65 Mio. Einwohnern gerechnet. Mit umfangreichem Zahlenmaterial wartet eine neue vom Land Brandenburg herausgegebene Studie auf, die Sie auf der Website von BRANDaktuell herunterladen können.

Infos

www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_2_2004.htm



EU-Kommission zum Mobilitätsplan

Politische Grundlagen wurden geschaffen

Die Kommission nahm im März eine Halbzeitbewertung ihres Aktionsplans für Qualifikation und Mobilität aus dem Jahr 2002 vor. Der Aktionsplan zielt darauf ab, mehr berufliche und geografische Mobilität zu erreichen und die Qualität der verfügbaren Informationen zu verbessern.

"Der Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität soll den Grundsatz der Freizügigkeit der Arbeitnehmer fördern, die Bedeutung der Mobilität auf dem Arbeitsmarkt für die Beschäftigungsstrategie herausstellen und die europäischen Arbeitsmärkte öffnen, so dass sie bis 2005 für alle zugänglich sind."

aus dem Bericht

Folgende Ergebnisse wurden unter anderen erreicht:

- > Einführung der europäischen Krankenversicherungskarte bis Juni 2004;
- > Modernisierung der Verordnung Nr. 1408/71 über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit;
- > Fortschritte beim Recht der Unionsbürger und ihrer Familien, sich im Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten frei zu bewegen und aufzuhalten;
- > verstärkte europäische Zusammenarbeit bei der beruflichen Bildung, wobei der neue Europass-Vorschlag für mehr Transparenz beim Nachweis von Qualifikationen und Kompetenzen sorgen soll;
- > Eröffnung des europäischen Portals zur beruflichen Mobilität und des Ploteus-Portals für Lernende, Arbeitssuchende und Arbeitgeber. Diese Portale werden an Bedeutung gewinnen. Denn bis 2005 soll durch die Mitgliedstaaten sichergestellt sein, dass Arbeitssuchende überall in der EU Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.

Infos

'Qualifikation und Mobilität': http://europa.eu.int/comm/employment_social/skills_mobility/index_de.htm;

Europäisches Portal zur beruflichen Mobilität: <http://europa.eu.int/eures>; Ploteus-Portal: <http://europa.eu.int/ploteus>

Bis zum demografischen Knick - das Zeitfenster der Politik

Abwanderung und Geburtenrückgang in Brandenburg - Was kann die Politik machen?

Wird der Osten unwiederbringlich ausbluten, wenn gerade diejenigen gehen, auf die man am wenigsten verzichten kann? Nimmt man die Zahl von Konferenzen, Artikeln und Studien zu einem Thema als untrüglichen Maßstab für dessen Relevanz, hat sich die Abwanderung aus ostdeutschen Regionen in der öffentlichen Wahrnehmung weit nach vorn geschoben.

Darf man den Osten ausbluten lassen oder muss man sich dem auf allen Ebenen mit finanziellen Mitteln energisch widersetzen? Hat sich das Problem der Abwanderung der Jugend mit dem Eintritt in den demografischen Knick in Kürze nicht sowieso erledigt? Oder muss man der Wahrheit früh ins Gesicht sehen und darf schon jetzt nicht mehr länger dort fördern, wo es sinnlos scheint? Und wie und von wem wird solche Wahrheit bestimmt?

Von 1997 bis 2000 hat Brandenburg fast 18.000 junge Menschen verloren Würde es für die scheinbar einfachen Fragen einfache Lösungen geben, wären Politik und Wissenschaft nicht gefragt. Denn die Situation ist gleichermaßen alarmierend, aber auch vielschichtig und widersprüchlich. Seit mehreren Jahren verzeichnen die Jahrgänge der 18- bis 25-Jährigen in Brandenburg zunehmende Migrationsverluste. Zwischen 1997 und 2000 haben 17.600 mehr junge Menschen das Land Brandenburg verlassen als zugewandert sind. Dieser negative Wanderungssaldo hält seitdem weiter an und wird vorrangig durch die überproportional starke Abwanderung junger Frauen beeinflusst. Hohe Mobilität ist eine wichtige Strategie von jungen Frauen, ihre Einmündungsprobleme in den Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu bewältigen.

Selbstverständlich sind Arbeitslosig-

keit und das sehr geringe Lohnniveau für viele Jugendliche ein Grund für Pendeln und späteres Wegziehen aus ihrer Heimat. Aber man kommt um die Einsicht nicht umhin, dass gravierende Einkommenssteigerungen in diesen oft schon jetzt mit hoher Arbeitslosigkeit geschlagenen Regionen die Situation der dortigen Betriebe keineswegs verbessern würde. Schon die bisherigen Wachstumsraten der Brandenburger Wirtschaft gingen mit einem Sinken der Beschäftigungsquote und einer Zunahme der Jugendarbeitslosigkeit einher. Ein Wachstum von mehr als 8 Prozent, das uns über die so genannte Beschäftigungsschwelle bringt und somit für viele Betroffene kurzfristig Licht am Ende des Tunnels der eigenen Arbeitslosigkeit sein würde, ist nicht in Sicht.

Wirksamkeit politischen Handelns nicht unterschätzen

Die Entwicklung zeigt, dass Politik sich den Mechanismen einer marktwirtschaftlich verfassten Gesellschaft nicht völlig entgegenstellen kann, zumal bei knapp bemessenen Haushalten. Doch ist dies keinesfalls ein Beleg für deren Sinnlosigkeit. Denn zum einen gibt es mittlerweile fast kein Instrument der Arbeitsförderung, das nicht - und zum Teil mehrfach - auf seinen Mehrwert evaluiert wurde. Nur eine Evaluation zu positiven Auswirkungen von Jugendförderung auf die wirtschaftliche Situation in Regionen

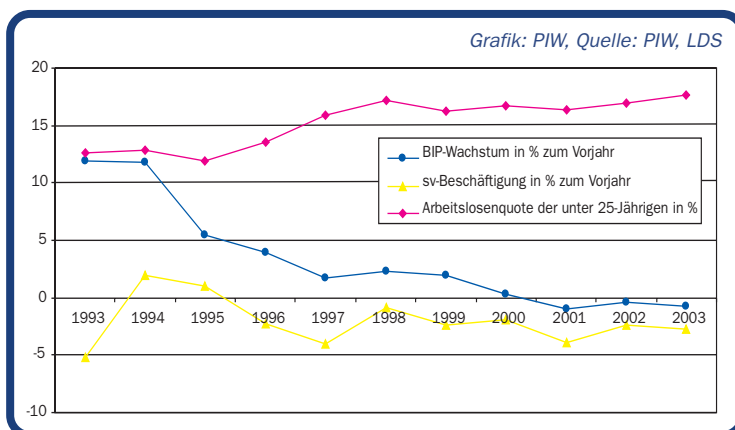
bzw. bessere Aussagen zu sonst noch gravierender ausgefallenen Folgen steht weiterhin aus. Auch wird das betriebliche Ausbildungsplatzangebot durch zahlreiche

öffentlich finanzierte Angebote wie Bund-Länder-Programme und ergänzende Ländermaßnahmen, Förderung der Verbundausbildung, § 242 SGB III, Reha-Ausbildung § 102 SGB III, JuSo-Pro Artikel 4 und viele andere ergänzt. Dass dies für die Jugendlichen, deren Arbeitgeber und damit auch für die Regionen positive Auswirkungen hat, wird erstlich niemand bestreiten wollen.

Drei Szenarien für künftiges politisches Handeln

Politik kann Abwanderung demnach nicht stoppen, sie kann aber viel dafür tun, den Prozess friktionsloser zu gestalten, als er rein marktüberlassen ablaufen würde. Angesichts der in Grenzen vorausschaubaren demografischen Rahmenbedingungen für Abwanderungsszenarien ist es hierbei von Wert, das größtmögliche Zeitfenster politischen Handelns in etwa einkreisen zu können. Hierfür haben wir zwei Szenarien unterstellt, wobei dem Angebotsszenario die Nachfrageszenarien A und B gegenübergestellt wurden (siehe Grafik 2):

- > Unter der Grundannahme sich stabilisierender gesamtwirtschaftlicher Rahmenbedingungen wird von einem Sockel von etwa 10.000 betrieblichen Ausbildungsplätzen im Land Brandenburg ausgegangen (Angebotsszenario).
- > Das Nachfrageszenario A als obere Variante geht davon aus, dass 70 Prozent der SchulabgängerInnen in eine (duale) berufliche Erstausbildung einmünden wollen. Dies basiert auf der Annahme, dass die hohe Akzeptanz des Dualen Systems in Brandenburg weiter anhält und andere Bildungswege - Studium, vollzeitschulische oder andere konkurrierende Bildungsangebote - keine nennenswerten Aufwüchse erleben.
- > Das Nachfrageszenario B als untere Variante unterstellt, dass 55 Prozent der SchulabgängerInnen in eine entsprechende Ausbildung einmünden wollen. Dem liegt zu Grunde, dass sich die bislang überproportionale Akzeptanz des Dualen Systems auf das langjährige westdeutsche Niveau zurückbildet und konkurrierende Bil-



Grafik 1: Entwicklung von Bruttoinlandsprodukt, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung und Jugendarbeitslosigkeit im Land Brandenburg seit 1993

dungsangebote stärker in Anspruch genommen werden.

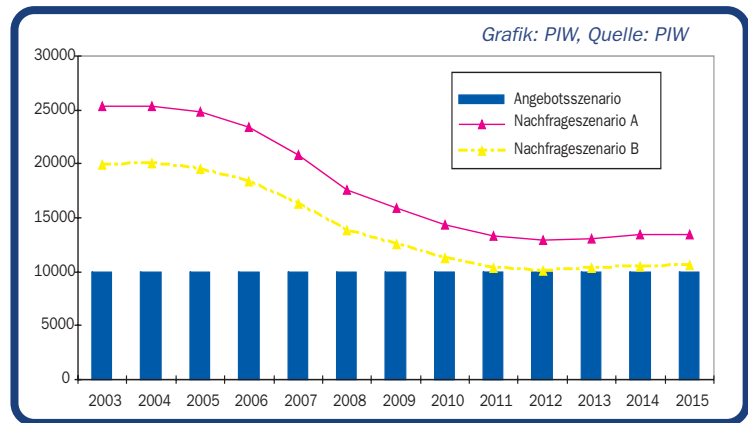
Ab 2008 wird sich die Ausbildungsplatzlücke schließen

Mit Blick auf die Entwicklungsszenarien wird deutlich, dass sich Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage annähern werden. Bei Eintritt von Nachfrageszenario B (untere Variante der Nachfrageentwicklung) und dem vorausgesetzten Angebotsszenario werden aber bis etwa zum Jahr 2008 weiterhin öffentlich unterstützte Ausbildungsplatzangebote erforderlich sein, um die Ausbildungsplatzlücke zu schließen. Allerdings wird deren Umfang zurückgehen und sich der Focus ändern. So können bisherige Programme

zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsplätze für sogenannte Marktbenachteiligte sukzessive zurückgeführt werden, während eine öffentlich finanzierte Ausbildung für sozial Benachteiligte entsprechend den Erfordernissen, die sich aus den Kompetenzvoraussetzungen der SchulabgängerInnen ergeben, längerfris-

tig notwendig sein wird.

Erst für die Zeit ab etwa 2011 besteht die Gefahr eines landesdurchschnittlich spürbaren Nachwuchskräfte Mangels. Dies schließt freilich nicht aus, >>



Grafik 2: Entwicklungsszenarien von Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage bis zum Jahr 2015 (Land Brandenburg)

Unterstützung für Rückkehrwillige

Die Agentur mv4you in Mecklenburg hält Kontakt zu ehemaligen Landeskindern

Sie sind nicht älter als 30 Jahre, meist männlich und haben eine überdurchschnittlich gute Schulbildung. Jeder zweite von ihnen plant, in absehbarer Zeit nach Mecklenburg-Vorpommern zurückzukehren. So lassen sich die durchschnittlichen Rückkehrwilligen charakterisieren, die sich bei der Agentur mv4you - also: Mecklenburg-Vorpommern for you - eingetragen haben.

Das hat eine Umfrage der Universität Halle unter 350 Nutzern der Agentur ergeben, von denen mehr als 150 die Fragen beantwortet haben.

„Mehr als die Hälfte von ihnen ist auch bereit zurückzukehren, wenn sie dafür Einbußen beim Einkommen in Kauf nehmen müssen“, erzählt Volker Jennerjahn, Leiter der Agentur mv4you. Das macht Mut in einem Land, das von den neuen Bundesländern neben Sachsen-Anhalt die höchsten Bevölkerungsverluste nach der Wende hinnehmen musste. „Die Heimatbindung der Mecklenburger ist hoch“, meint Jennerjahn. Und auch die Erfahrungen in der Ferne mögen mit zu dem Rückkehrwunsch beigetragen haben. So haben sich zwar nach Aussagen der Befragten das Einkommen, die berufliche Position und die Karrierechancen mit dem Wegzug erheblich verbessert. Doch das Verhältnis zu KollegInnen, Freundschaften und die Möglichkeiten der Kinderbetreuung haben sich verschlechtert.

Frauen scheinen sich besser einzuleben als Männer. Sie machten nur 40 Prozent derjenigen aus, die geantwortet haben. Und sie waren im Schnitt jünger als die Männer. „Diese Frauen haben noch nicht

so lange an ihrem neuen Wohnort gelebt“, sagt Jennerjahn. „Mit zunehmender Verweildauer sinkt dann die Rückkehrbereitschaft: bei Frauen schneller als bei Männern.“

Das Mecklenburger Arbeitsministerium hatte die Agentur mv4you Mitte 2002 ins Leben gerufen, um Rückkehrwillige zu unterstützen, ins Land zurückzukommen. „Wir halten den Kontakt zu abgewanderten Fach- und Führungskräften sowie zu Einwanderungswilligen aus aller Welt“, erzählt Volker Jennerjahn. Interessierte können sich per Internet in den Pool von mv4you eintragen. Ein Fragebogen erfasst, welchen Berufswunsch sie haben, ob sie eine Existenzgründung oder Betriebsübernahme planen, in welcher Region sie leben möchten, welche Unterstützung sie benötigen. Inzwischen hat die Agentur mehr als 1.000 Interessierte in ihrem Pool erfasst.

In Zukunft wird es vor allem darum gehen, Arbeitsplätze zu akquirieren, die den Rückkehrwilligen angeboten werden können. „Es wenden sich schon Unternehmen an uns, die Fachkräfte suchen“, erzählt Jennerjahn. Und auch mit großen Personaldienstleistern arbeitet die Agentur inzwischen zusammen.

Seit kurzem haben Jennerjahn und seine zwei KollegInnen begonnen, Rückkehrwillige zur Existenzgründung zu beraten. „Ein Rückkehrer erstellt Internetseiten, ein anderer arbeitet von Mecklenburg aus bundesweit als Baumpfleger“, erzählt Jennerjahn.

Zukünftig wird sich mv4you nicht mehr ausschließlich um ehemalige Landeskinder kümmern. Jennerjahn und seine KollegInnen wollen Mecklenburger Unternehmen helfen, passende Fachkräfte zu finden, und da reicht der Pool der Rückkehrwilligen nicht immer. „Wenn ein Unternehmen etwa eine Fachkraft braucht, die zusätzlich zu den fachlichen Qualifikationen fließend Englisch spricht, finden wir sie nicht unbedingt in unserer Kartei“, sagt Jennerjahn.

Doch wie viel Rückkehrwillige hat mv4you in den gut eineinhalb Jahren ihres Bestehens wieder nach Mecklenburg zurückgeholt? Das kann Jennerjahn nicht sagen. „Wir versorgen Interessierte mit Informationen, wissen aber nicht, ob sie tatsächlich zurückkommen“, sagt Jennerjahn.

Eine Erfolgskontrolle wäre mit einem zu hohen bürokratischen Aufwand verbunden. □ (jac)

◀ dass einzelne Regionen und Berufsfelder dies schon ab 2006 verzeichnen, wenn sich Abwanderungsprozesse schneller vollziehen als der Rückgang des regionalen Arbeits- und Ausbildungsplatzangebotes. Dies gilt insbesondere für die von massiver Abwanderung junger Menschen betroffenen Landkreise Elbe-Elster, Oberspreewald-Lausitz, Ostprignitz-Ruppin, Spree-Neiße und Uckermark. Etwas weniger stark, aber ebenfalls deutlich, sind die Abwanderungstendenzen in den kreisfreien Städten Brandenburg a. d. Havel, Cottbus und Frankfurt (Oder) sowie in den Landkreisen Märkisch-Oderland, Oder-Spree, Prignitz und Teltow-Fläming. Moderater verläuft die Entwicklung in der kreisfreien Stadt Potsdam sowie in den Landkreisen Barnim, Dahme-Spreewald, Havelland, Oberhavel und Potsdam-Mittelmark. In diesen Regionen waren im Jahr 2000 für die Altersgruppe der 15- bis unter 20-Jährigen noch positive Wanderungssalden zu verzeichnen. Aufgrund der bekannten Probleme an der zweiten Schwelle mussten mit Ausnahme der Landeshauptstadt alle anderen vorgenannten Gebiete jedoch in der Altersgruppe der 20- bis unter 25-Jährigen Wanderungsverluste hinnehmen - und zwar in einer Höhe, die die Wanderungsgewinne bei der erstgenannten Altersgruppe deutlich übersteigt. Daher ist auch in diesen Regionen ab etwa 2011/2012 mit latentem Nachwuchskräftemangel zu rechnen.

Wahlmöglichkeiten der Betriebe werden zukünftig eingeschränkt sein

Werden darüber hinaus qualitative Aspekte berücksichtigt, so sind ab 2008/2009 die bisherigen Möglichkeiten der Betriebe, unter einer großen Zahl von AusbildungsplatzbewerberInnen auswählen zu können, erheblich eingeschränkt. Trotzdem ist davon auszugehen, dass - selbst bei verbesserter schulischer Bildung und damit günstigeren Eingangsvoraussetzungen - ein Teil der Jugendlichen auch dann nur für außerbetriebliche Formen der Berufsausbildung geeignet bzw. gar nicht berufsbildungsreif sein wird.

So verfügten im Durchschnitt der letzten Jahre 8,5 Prozent der Brandenburger SchulabgängerInnen über keine Berufsbildungsreife. Nicht zuletzt deshalb gilt die Perspektive sich verringernder Auswahlmöglichkeiten für Betriebe auch für

den Fall einer später noch immer hohen Nachfrage nach Ausbildung durch junge Menschen.

Schon heute Lösungsansätze für Nachwuchskräftemangel entwickeln

In jedem Fall entsteht also ein erheblicher Handlungsbedarf für alle an der beruflichen Erstausbildung beteiligten Akteure. Um einen situationsadäquaten Vorlauf sichern zu können, sollten bereits lange vor dem Eintritt von Engpässen Lösungsansätze entwickelt und umgesetzt werden. Eine weitere Konsequenz des drohenden Nachwuchskräftemangels ist in jedem Fall auch die sukzessive zuneh-

mende Konkurrenz der Betriebe wie auch der Regionen um junge qualifizierte Arbeitskräfte. Auch hier sind die Karten aber nicht gleich verteilt: So haben größere Betriebe aufgrund umfassender(er) personalwirtschaftlicher Handlungsmöglichkeiten in diesem Wettbewerb die günstigeren Ausgangspositionen. Vergleichbares gilt für die zentralen Regionen in Brandenburg, insbesondere die Gebiete im engeren Verflechtungsraum, die mehr und strukturell diversifiziertere Arbeitsplätze anbieten. □

Karsten Schuldt, PIW; Uwe Kühnert, LASA Brandenburg GmbH

sachsekommzurueck.de

Stellenbörse gegen Abwanderung und Fachkräftemangel

Sie bringen mit: Fachkenntnisse Elektronikentwicklung, technischer Gerätebau, Umgang mit Messtechnik, Ingenieurstudium. Wir bieten Ihnen: abwechslungsreiche, selbstständige Arbeit in einem jungen Team und Entwicklungsmöglichkeiten.

Mit dieser Anzeige etwa sucht ein Unternehmen aus Zittau einen Hardwareentwickler Prüftechnik. Zu finden war die Anzeige unter www.sachsekommzurueck.de. Anders als bei mv4you aus Mecklenburg-Vorpommern ist die Initiative 'sachse-komm-zurück' von Anfang an als Internet-Stellenbörse für das sächsische Oberland konzipiert.

Hinter der Initiative 'sachse-komm-zurück' stehen die IHK Dresden und Unternehmen des Firmenausbildungsringes Oberland e. V. Das sächsische Oberland, gelegen zwischen Zittau, Großschönau, Neugersdorf, Ebersbach, Cunewalde und Eibau, ist in Sachsen am stärksten von der Abwanderung betroffen. „Es verlassen vor allem junge, leistungsstarke Leute die Region“, erzählt Dr. Werner Mankel von der IHK Dresden. Mit dem Internetportal wollen die Initiatoren Chancen aufzeigen, die es in der Region gibt. „Denn viele gut qualifizierte junge Menschen gucken gar nicht mehr nach Möglichkeiten in der Region, sondern gehen gleich woanders hin“, erzählt Mankel. Diese Haltung kann den Unternehmen in ein paar Jahren große Schwierigkeiten bereiten. „2006 haben wir nur noch ein Drittel der bisherigen Schulabgänger und 2009 wird jeder dritter Arbeitnehmer in Rente gehen“, sagt Mankel. Dann wird die Oberländer Stellenbörse zur Überlebensstrategie kleiner und mittlerer Unternehmen werden, ist sich Mankel sicher. „Spätestens dann müssen unsere Unternehmen überregional Fachkräfte anwerben, auch in Polen und Tschechien.“

Das Internetportal gibt es seit Januar 2003. Im vergangenen Jahr standen insgesamt 70 Stellenangebote auf den Internetseiten. 30 Stellen konnten über die Börse besetzt werden - 9 mit BewerberInnen aus den alten Bundesländern, 21 BewerberInnen kamen aus Sachsen und den anderen neuen Bundesländern.

Doch auf sachsekommzurueck.de finden die BesucherInnen nicht nur Stellenangebote. Die Initiatoren informieren über Wohnungen, Freizeitmöglichkeiten, Schulen, Kitas. „Im sächsischen Oberland lässt es sich gut leben, das machen wir deutlich“, sagt Mankel. Natürlich können die meisten Oberländer Unternehmen nicht über den Lohn mit Unternehmen aus strukturstarken Regionen konkurrieren. Das hätten die Unternehmen jedoch erkannt, sagt Mankel. „Betriebe haben etwa Betriebskindergärten oder bieten ihren ArbeitnehmerInnen Werkswohnungen an.“ □ (jac)

Infos

www.sachsekommzurueck.de

Jobchance Ingolstadt

Vattenfall bildet in Südbrandenburg Jugendliche für Audi Ingolstadt aus

Einen sicheren Arbeitsplatz. Das erhofft sich der 17-jährige Alexander Brix aus Südbrandenburg von seiner Ausbildung. Dafür ist er bereit, nach Bayern, genauer gesagt nach Ingolstadt, zu gehen.

Zusammen mit elf weiteren Auszubildenden lernt Alexander Brix im zweiten Lehrjahr bei Vattenfall Europe Mining & Generations. Vattenfall bildet die jungen Männer im Auftrag von Audi aus Ingolstadt zu Mechatronikern aus. „Wir haben freie Kapazitäten“, erzählt Edgar Geigenmüller, Leiter der Ausbildungsstätte Kraftwerk Jänschwalde. Insgesamt werden in der Ausbildungsstätte neben 129 eigenen Auszubildenden 71 Lehrlinge für andere Betriebe ausgebildet. Sechs dieser Betriebe sind in der Region ansässig, die anderen vier kommen - wie Audi - aus anderen Bundesländern.

Die Ausbildung zum Mechatroniker

gen eine gute berufliche Perspektive, gleichzeitig können sie während ihrer Ausbildung noch zu Hause wohnen bleiben“, sagt Geigenmüller. Der Wegzug in die Fremde kommt erst später. Für die zwölf Jugendlichen scheint der Umzug noch in weiter Ferne zu liegen. Gefällt es ihnen in Ingolstadt? Die Antworten kommen langsam. „Man versteht die Bayern schwer“, sagt einer. Aber, die zukünftigen Mitbürger „können gut feiern“, meint ein anderer, und man bekomme leicht Kontakt. Keiner sagt, dass er die Ausbildung gewählt hat, weil er sowieso wegziehen wollte. Mit Audi verbinden sie vor allem einen sicheren Arbeitsplatz,



„Auch meine Eltern finden es gut, wenn ich bei Audi unterkomme“, Marcel Dardula, 18 J.

Zeichen gegen Jugendarbeitslosigkeit

Im Sommer 2002 stellte Vattenfall Europe Mining & Generations 12 Lehrlinge ein, die im Auftrag von Audi Ingolstadt zu Mechatronikern ausgebildet werden. „Wir wollen den Jugendlichen in unserer Region eine Perspektive geben“, begründet Personalvorstand Dr. Hermann Borghorst das Engagement.

Gleiches gilt für Audi. „Wir wollen ein Zeichen setzen in einer Region mit hoher Jugendarbeitslosigkeit“, sagt Jürgen Stolte, Leiter des Bildungswesens bei Audi. Die zwölf Jugendlichen lässt Audi über seine normale Ausbildungskapazität hinaus ausbilden, so die Aussage von Stolte. Nach Abschluss der Ausbildung werden die zwölf von Audi übernommen.



Auch dieses Jahr fahren Sebastian Pomsel (li.) und Martin Munder (re.) einige Wochen nach Ingolstadt.

gibt es seit 1998. „Es ist ein anspruchsvoller Beruf“, sagt Geigenmüller. Der Mechatroniker kombiniert Teile des Mechanikers, Schlossers und Elektrikers. Hinzu kommt kaufmännisches Wissen und Präsentationsmethoden, „damit die Leute später auch die Probleme und Lösungen verständlich darstellen können“, sagt Geigenmüller. Wer einen Ausbildungsplatz zum Mechatroniker für Audi ergattern wollte, musste auf seinem Abschlusszeugnis mindestens einen Durchschnitt von zwei bis drei haben.

Im ersten und zweiten Lehrjahr vermitteln die Ausbilder von Vattenfall die Grundlagen des Berufes, das sind unter anderem: Hydraulik, Mechanik, Elektrotechnik. Fünf bis sechs Wochen pro Jahr geht es zum Praktikum nach Ingolstadt. „Mit der Ausbildung geben wir den Jun-

einen guten Verdienst und Aufstiegschancen.

Noch haben sie alle einen Ausbildungsvertrag mit Vattenfall. Doch wer seine Ausbildung erfolgreich abschließt, hat einen Arbeitsvertrag so gut wie in der Tasche. Das haben die wenigsten Auszubildenden im Land Brandenburg. „Stimmen ihre Leistungen, übernehmen wir sie auf alle Fälle“, versichert der Leiter des Bildungswesens bei Audi, Jürgen Stolte. Bis jetzt hat er einen guten Eindruck von den zwölf. „Sie sind sehr motiviert und leistungsorientiert.“

Ob es weitere Lehrlinge für Audi bei Vattenfall geben wird, ist noch nicht entschieden. „Wir sehen erst einmal, wie sich die jetzigen nach ihrer Ausbildung bei uns machen“, sagt Stolte. □
(jac)



„Bei Audi habe ich gute Karrierechancen“, Alexander Brix, 17 Jahre alt

„Es ist nicht so wichtig, wie viele gehen, sondern wer geht“

Interview mit Dr. Christiane Dienel, Professorin an der Hochschule Magdeburg-Stendal

Von den neuen Bundesländern hat Sachsen-Anhalt neben Mecklenburg-Vorpommern den stärksten Bevölkerungsrückgang. Wie in den anderen neuen Bundesländern verlassen auch hier vor allem junge Frauen das Land. Prof. Dr. Christiane Dienel untersucht im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt die Gründe für die Abwanderung und nennt mögliche Gegenstrategien.

- Frau Prof. Dr. Dienel, warum verlassen gerade junge, gut qualifizierte Leute das Land?

Der Hauptgrund ist natürlich die Hoffnung auf bessere Beschäftigung und Ausbildung. Aber das ist nicht der alleinige Grund. Gerade die gut Qualifizierten



Prof. Dr. Christiane Dienel betreut die Studie der Hochschule Magdeburg-Stendal zur Abwanderung aus Sachsen-Anhalt

würden wahrscheinlich auch in Sachsen-Anhalt eine Arbeit finden. Wer geht, hat darüber hinaus auch das soziale Kapital zu gehen: Ausbildung, Selbstbewusstsein, Charakterstärke, Dynamik. Vor allem solche Menschen haben die Stärke und Entschlusskraft, ihre Heimat, ihre Familie und Freunde zu verlassen.

- Das sind aber die Menschen, die ein Land im Aufbau dringend braucht. Ja, es ist das wichtigste Ergebnis unserer Studie, dass man nicht darauf schauen sollte, wie viele gehen, sondern wer geht. Es gehen viele, die in der Lage wären, im Land etwas zu bewegen, die als Selbstständige vielleicht Arbeitsplätze schaffen oder die Leistungsträger der Unternehmen sein könnten. Es ist katastrophal, wenn viele dieser Menschen gehen.
- Welche Rolle spielen die Mobilitätshilfen der Arbeitsämter? Bei den gut qualifizierten, leistungsstarken Menschen, die für das Land interessant sind, spielen Mobilitätshilfen wahr-

scheinlich keine große Rolle. Anders ist es bei jungen Menschen, die einen Ausbildungsplatz suchen. Diese werden häufig vom Arbeitsamt dazu angestoßen, sich woanders eine Ausbildung zu suchen, wenn es im Land nicht klappt.

- Was könnte die Politik tun, um Leistungsträger im Land zu halten? Die ESF-Förderung müsste auf besonders Qualifizierte ausgerichtet werden. Beispielsweise wären Beihilfen für Unternehmen denkbar, damit sie besonders gut qualifizierte Mitarbeiter finanziell halten können, die von Firmen außerhalb des Landes ein höheres Gehalt geboten bekommen. Genauso wichtig ist es, Hochschulabsolventen im Land zu halten. Auch hier wären Lohnzuschüsse an Unternehmen denkbar, die Absolventen einstellen. Die erste Zeit nach dem Studium entscheidet, wo die Menschen sich niederlassen. Auch Familienbildung kann von der Politik beeinflusst werden. Familienfreundliche Kommunen können dazu beitragen, dass junge Menschen bleiben. Kommunen könnten junge Familien günstig Bauland anbieten. Eigentum bindet Menschen an ihren Wohnort. Das machen beispielsweise Kommunen im Emsland.

- Es gehen mehr junge Frauen als junge Männer fort. Warum? Das ist eine Tendenz, die nicht nur in den neuen Bundesländern, sondern in ganz Europa zu beobachten ist. Ein Grund ist natürlich, dass Frauen es auf einem schwierigen Arbeits- und Ausbildungsmarkt schwerer haben als Männer. Häufig erfahren sie bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einer Arbeit das erste Mal eine Diskriminierung als Frau. Das ist dann ein Schock, der sie dazu bewegen kann, wegzugehen. Aber es gibt noch mehr Gründe: Frauen haben bessere Chancen, woanders eine Stelle zu bekommen, weil sie im Schnitt bessere Noten und höhere Abschlüsse haben als Männer. Männer mit schlechteren Noten sind auf informelle Beziehungen in der Heimat angewiesen, um eine adäquate Arbeit zu finden. In diesen Beziehungsgeflechten wiederum werden Männer be-

vorzugt. Ein weiterer Grund ist, dass Frauen Anfang 20 meistens selbstständiger sind als Männer. Kochen und Waschen zu können, spielt eine große Rolle, damit sich junge Leute zutrauen, einen eigenen Haushalt zu führen. Außerdem ziehen Frauen häufig ihren Partnern nach.

- Gibt es neben familienfreundlichen Kommunen weitere weiche Faktoren, die eine Entscheidung für oder gegen einen Wegzug beeinflussen können? Eine lebendige Bürgergesellschaft am Wohnort hat eine große Haltekraft. Wer in soziale Netze eingebunden ist, sich im örtlichen Sportverein, einer Partei oder einer gemeinnützigen Organisation engagiert, zieht nicht leichten Herzens fort. Die Politik sollte deshalb bürgerschaftliches Engagement gerade junger Frauen fördern. Auch hier können ESF- und Landesgelder gewinnbringend für das Land eingesetzt werden.

- In einem Zwischenbericht zu Ihrer Untersuchung heben Sie hervor, wie wichtig Investitionen in Bildung sind, um Menschen im Land zu halten. Ja, unbedingt. Abwanderung aus ländlichen Gebieten gibt es überall in Europa. Die Menschen ziehen in regionale Wachstumszentren. Sachsen-Anhalt hat das Problem, keine richtigen Wachstumszentren zu haben, es gibt keine Regionen, wie beispielsweise den Großraum Leipzig. Deshalb stellt sich die Frage, wie Wachstumszentren zu fördern sind. Das wirksamste Mittel, das wir kennen, ist, ein attraktives Angebot an Hochschulen zu schaffen. Die Hochschulen müssen so attraktiv sein, dass sie auch Studenten aus anderen Bundesländern anziehen. Dann kann sich eine Dynamik entwickeln: die eigenen Landeskinder gehen zum Studieren nicht fort. Das erhöht die Chance, dass sie nach dem Studium bleiben. Und auch von denjenigen, die von außerhalb gekommen sind, werden sich einige am Studienort niederlassen und eine Familie gründen. Diese Menschen und Familien machen das Land wiederum für andere attraktiv. □

- Vielen Dank für das Gespräch. (jac) **Infos**

Studie: 'Menschen für Sachsen-Anhalt. Zukunft für junge Menschen und Familien in Sachsen-Anhalt'. Eine Studie im Auftrag der Landesregierung Sachsen-Anhalt. Internet: www.sgw.hs-magdeburg.de/menschen

Treck gen Westen - Vor allem junge Frauen verlassen ihr Land

In nahezu allen ostdeutschen Regionen hält die Abwanderung von Jugendlichen und jungen Erwachsenen an. Darauf verweist das Deutsche Jugendinstitut (DJI) e. V. Die nebenstehende Karte zeigt den Saldo der Fort- und Zuzüge der 18- bis unter 25-Jährigen in den neuen Bundesländern.

Mindestens jeder zehnte junge Mensch verlässt die neuen Bundesländer

Nach Angaben des DJI hat beispielsweise im Jahr 2000 bei den 18- bis unter 30-jährigen mindestens jede/r zehnte Bewohner/in dieser Altersgruppe seinen/ihren Landkreis verlassen. In den Landkreisen an der Westgrenze Mecklenburgs und an der Ostgrenze Brandenburgs war es jede/r fünfte bis vierte.

Insgesamt verließen in diesem Jahr 214.000 Menschen aller Altersklassen die neuen Bundesländer, während nur 153.000 Menschen dorthin zogen. Damit verloren die neuen Länder und Berlin-Ost 61.000 Menschen durch Abwanderung

Brandenburg: Junge Menschen gehen, aber Berliner ziehen zu

In Brandenburg sind es vor allem die jungen Frauen, die gehen. Im Jahr 2000 verlor das Land als Saldo der Fort- und Zuzüge 4.050 (2002: 5.309) junge Frauen zwischen 18 und 25 Jahre.

Bei den Männern der gleichen Altersgruppe waren es 2.597 (2002: 3.713). Erst bei den 25- bis 30-Jährigen dreht sich das Verhältnis um: Hier verlor Brandenburg im Jahr 2000 891 Männer, aber nur 63 Frauen (2002: 1.642 Männer und 603 Frauen).

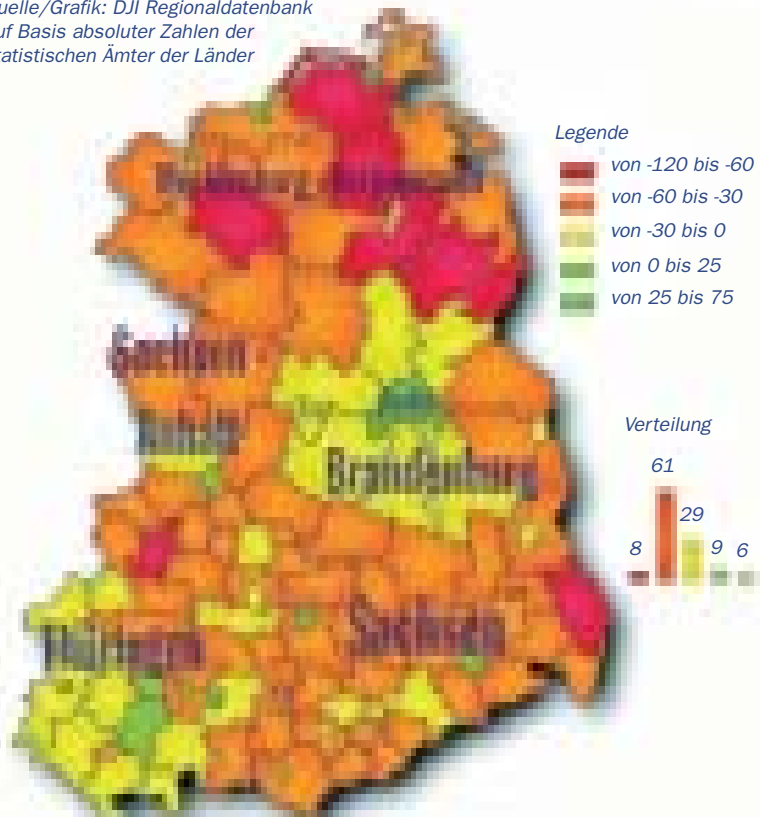
Einen positiven Saldo hat Brandenburg dagegen in der Altersgruppe der 30- bis 35-Jährigen. Im Jahr 2000 zogen 566 mehr Männer sowie 1.250 mehr Frauen dieser Altersgruppe ins Land Brandenburg als von dort fort (2002: 38 Männer, 768 Frauen). Diese Zuzüge liegen auch darin begründet, dass immer noch viele Leute aus Berlin in das Brandenburger Umland ziehen.

Insgesamt sind im Jahr 2002 rund 69.500 Menschen in das Land Brandenburg gezogen, von denen rund 33.000 aus Berlin kamen. Zugleich haben 71.385 Märker Brandenburg verlassen. Fast 23.600 von ihnen sind nach Berlin gezogen. □

(jac)

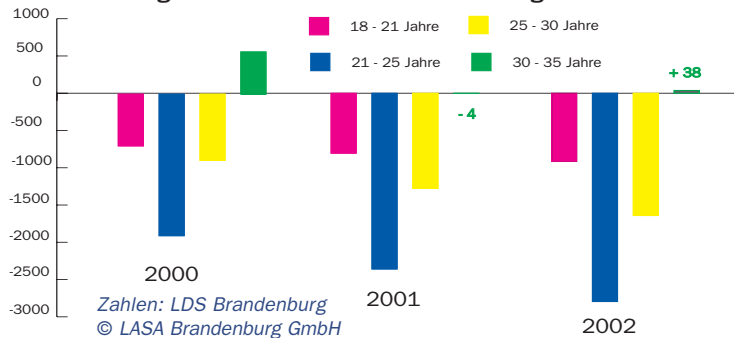
Wanderungssaldo der 18- bis unter 25-Jährigen je 1.000 Einwohner dieser Altersgruppe (2000)

Quelle/Grafik: DJI Regionaldatenbank auf Basis absoluter Zahlen der statistischen Ämter der Länder

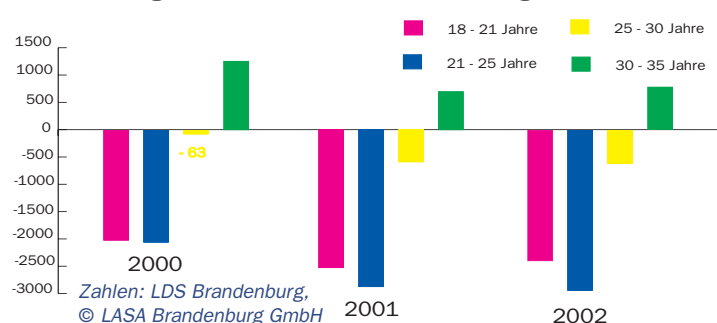


Deutsches Jugendinstitut e. V., Nockherstr. 2, 81541 München; Tel.: (0 89) 6 23 06-0, Fax: -1 62

Wanderungssaldo Männer im Land Brandenburg



Wanderungssaldo Frauen im Land Brandenburg



„Abwanderung kann man nicht um jeden Preis verhindern“

Interview mit Sabine Hübner, MASGF

Wenn junge Leute ihr Land verlassen, kann es für ihre Entwicklung - beruflich und persönlich - gut, wichtig oder gar unumgänglich sein. Für das Bundesland aber kann es - wenn zu viele gehen - eine schwierige Entwicklungsperspektive noch schwieriger machen. Wie stellt sich also das Brandenburger Arbeitsministerium dazu, dass viele junge BrandenburgerInnen dem Land den Rücken kehren? BRANDaktuell sprach mit Sabine Hübner, Leiterin der Abteilung Arbeit im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen.

- Frau Hübner, welche Folgen hat die Abwanderung gerade junger und gut qualifizierter Menschen für das Land Brandenburg?

Wenn gerade junge Leute unser Land verlassen, verschärft das die demografische Entwicklung noch weiter. Wir haben eine alternde Erwerbsbevölkerung. In Brandenburger Unternehmen werden, wenn die Entwicklung anhält, zukünftig mehr ältere und weniger junge Mitarbeiter arbeiten. Damit steigt zwar das Erfahrungswissen der Belegschaften. Aber die körperliche Leistungsfähigkeit nimmt ab, die ja beispielsweise in vielen Handwerksberufen eine Rolle spielt. Außerdem besteht die Gefahr, dass die Innovationsfähigkeit der Betriebe sinkt. Denn neues, modernes Wissen wird oft über junge Menschen aus den Hoch- und Fachhochschulen in die Betriebe transportiert.

Mittel- und langfristig könnte sich die Entwicklung noch verschärfen, weil weniger junge Menschen auch weniger Familien und weniger Kinder bedeuten.

- Sollte Politik versuchen, der Abwanderung entgegenzusteuern?

Ja, aber nicht um jeden Preis. Wenn die Alternative für die jungen Menschen lautet, hier arbeitslos zu sein oder in Bayern eine Arbeit anzunehmen, dann sollten sie sich unbedingt für Letzteres entscheiden. Aber vielleicht lässt sich ja auch ein Arbeitsplatz in einem anderen ostdeutschen Bundesland finden. Wenn es attraktive Arbeitsplätze in Dresden gibt, warum sollte eine junge Brandenburgerin nicht dort hingehen? Die Politik sollte Strategien entwickeln, die die Wanderung zwischen den neuen Bundesländern fördert. Das stärkt die ostdeutsche Identität und erhöht die Rückkehrbereitschaft.

- Welche Möglichkeiten hat die Arbeitsmarktpolitik überhaupt, Einfluss zu nehmen?

Der Hauptgrund für die Abwanderung junger Menschen sind die fehlenden Arbeitsplätze, aber Arbeitsmarktpolitik hat nur sehr begrenzte Möglichkeiten Arbeitsplätze zu schaffen. Sie kann nur latent vorhandene freie Arbeitsplätze auf-

spüren und zur raschen Besetzung beitragen. Das ist eine Aufgabe der Personal-Service-Agenturen. Übrigens leisten unsere Aktionen für Jugend und Arbeit (AJA) mit ihren sechs Standorten im Land Brandenburg vorbildliche Arbeit bei der Berufsplanung und Vermittlung



Sabine Hübner, MASGF

junger Fachkräfte. Unsere AJA haben in eineinhalb Jahren mehr als 750 junge Leute 'untergebracht'. Die Arbeitsmarktpolitik kann den Spielraum für verkürzte Arbeitszeiten ausschöpfen, um bei gleichem Arbeitsvolumen mehr Menschen in Arbeit zu bringen. Das fördert das Brandenburger Arbeitsministerium beispielsweise mit dem Projekt Einstiegsteilzeit, mit dem wir jungen Menschen nach der Ausbildung zu einem Einstieg in den Beruf verhelfen. Dieses Projekt gehört übrigens ebenso wie die AJA, die IN-NOPUNKT-Kampagne für Brandenburgs Jugend an der 2. Schwelle und der berufsbezogene internationale Jugendaustausch zum Angebot des Brandenburger Arbeitsministeriums 'Jugend 2005'. Mit diesen vielfältigen Angeboten verbessern wir die Chancen junger Menschen auf dem hiesigen Arbeitsmarkt.

Dazu zählt auch die Existenzgründung durch junge Leute. Die Chancen dafür werden bisher noch unterschätzt. Die

Projekte Enterprise und Garage Lausitz, die neuen Lotsendienste für junge Leute und für Studierende an Brandenburger Hoch- und Fachhochschulen leisten Pionierarbeit.

Ich rechne fest damit, dass hierdurch innovative Unternehmen und neue Arbeitsplätze in Brandenburg entstehen.

- Welchen Beitrag können die Brandenburger Hoch- und Fachhochschulen dafür leisten?

Die Hoch- und Fachhochschulen im Land müssen die ansässigen Unternehmen mit Wissen und guten Leuten versorgen. Ein Problem unserer kleinbetrieblich strukturierten Wirtschaft ist, dass sie nicht über genügend Forschungs- und Entwicklungskapazitäten verfügt. Diplomarbeiten, die praktische Problemlösungen für Betriebe bieten, unterstützen die Betriebe und sind gleichzeitig für die DiplomandInnen eine Eintrittskarte in einen Job.

- Wo liegen hier noch Defizite?

Unternehmensbezogene Netzwerke rund um unsere Hochschulen und Fachhochschulen müssen gestärkt werden. Auch sollte die Karriereförderung der Studierenden gezielt auf die regionale Wirtschaft hin orientiert werden.

- Vattenfall Europe Mining & Generations bildet in seiner Ausbildungsstätte Kraftwerk Jämschwalde junge Leute für Audi in Ingolstadt aus. Wie beurteilen Sie dieses Engagement?

Ich finde es hervorragend und beispielgebend. Eine erstklassige Ausbildungsinfrastruktur ist ein Standortfaktor. Auch wenn die Azubis nach ihrer Ausbildung erst einmal nach Bayern gehen, besteht die Chance, dass einige - hoch qualifiziert - zurückkommen, wenn ihnen ein attraktiver Arbeitsplatz angeboten wird. Auch sozialpolitisch halte ich es für wichtig, dass Ausbildung hier im Land angeboten wird. Denn viele Auszubildende sind noch in einem Alter, in dem sie die Familie brauchen.

- Vielen Dank für das Gespräch. □ (jac)

IHK Frankfurt (Oder):

Schon bald ist ein qualitativer Fachkräftemangel zu befürchten

Natürlich trägt die Abwanderung zu einer - wenn auch geringfügigen - Entlastung des Arbeitsmarktes bei. Aber trotz der hohen Arbeitslosigkeit verzeichnen schon heute einzelne Betriebe temporär einen Fachkräftemangel, der selbst durch intensive Bemühungen häufig nicht abzudecken ist.

Schätzungen zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfes im IHK-Bezirk Frankfurt (Oder) gehen davon aus, dass es in der Region mehr Arbeitskräfte gibt, als voraussichtlich in den kommenden Jahren zusätzlich benötigt werden. Ernster wird es ab dem Jahre 2009/2010. Ungeachtet dessen ist jedoch schon bald ein qualitativer Fachkräftemangel zu befürchten. Dieser kann durch Ausbildung eigener Fachkräfte bzw. durch Zuwanderung aus anderen Bundesländern kompensiert werden. Ersteres werden die Betriebe mit Unterstützung der IHK selbst leisten, bei letzterem setzen die Betriebe berechtigterweise hohe Erwartungen an die Effizienzsteigerung der Arbeitsvermittlung der Bundesagentur für Arbeit. Aber auch die Ausbildungs- bzw. Arbeitsplatzbewerber müssen sich engagieren.

Menschen gehen dorthin, wo sie Arbeit finden. Das ist wirtschaftlich und

persönlich sinnvoll. Entscheidend ist ein ausgeglichener Saldo von Ab- und Zuwanderung bei Fachkräften. Ein Fachkräfteverlust kann nur gestoppt werden, wenn neue Arbeitsplätze entstehen. Das geht nicht ohne Neuansiedlungen. Wir brauchen einen investorenfreundlichen Standort, infrastrukturelle und kulturelle Anreize für die Zuwanderung, passgenaue Aus- und Weiterbildung. Die IHK beteiligt sich aktiv an der Entwicklung regionaler Konzepte, die diese Bedingungen fördern.

Auch die Betriebe sind gefragt. Wer, wenn nicht die Betriebe, sollte der Abwanderung etwas entgegensetzen? Natürlich mit Unterstützung seitens ihrer Kammer. Praktische Beispiele dazu sind:

- > engagierte und intensive Ausbildungsberatung in den Betrieben;
- > Projekt Einstiegsteilzeit der IHK



Dr. Günther Gerloff, IHK Frankfurt (Oder)

Frankfurt (Oder): bisher wurden für mehr als 400 junge Leute bis 25 Jahre zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen;

- > Unterstützung von Unternehmen bei der Erschließung neuer Märkte (Förderung über EQUAL);
- > Implementierung betrieblicher Wissensmanagementsysteme (WISSENT);
- > Fragen der Organisations- und Personalentwicklung können mit den Beratern der IHK besprochen werden.

Die Reihe ließe sich fortsetzen und muss im weiteren Zusammenwirken von Kommunen, Kammern, Wirtschaftsverbänden erweitert werden. □

HWK Cottbus:

Abwanderung qualifizierter Kräfte macht ortsansässigem Handwerk zu schaffen

Zum Jahresende hatte Brandenburg die höchste Erwerbslosenquote seit 1990. Dazu kommt die Wachstumsschwäche der Wirtschaft. Der Teufelskreis aus Arbeitsplatzdefizit, Arbeitslosigkeit, sinkender Kaufkraft und daraus bedingter Abwanderung qualifizierter Kräfte macht dem ortsansässigen Handwerk zu schaffen.

Doch Fachkräfte und zahlende Kunden sind gleichermaßen für das Handwerk notwendig. Mancher Meister wird angesichts der konjunkturellen Lage klar sagen: Nicht Fachkräfte, sondern Aufträge fehlen mir. Und ein Blick in die Ergebnisse der halbjährlichen Konjunkturbefragungen wird das bestätigen. Soll das regionale Handwerk eine Zukunftschance haben, ist die Politik gefordert, ist eine Verbesserung der wirtschaftlichen Bedingungen und mehr Vertrauen in das Verbraucherverhalten nötig.

Aber nicht nur wirtschaftliche Probleme bedrücken das Handwerk. Es ist in einem Strukturwandel, bedingt durch technologische Entwicklungen, verändertes Kundenverhalten, einem größer werdenden Markt. Wir stehen kurz vor der EU-Osterweiterung. Das Handwerk braucht gutes Fachpersonal und Unter-

nehmer, die diesen Herausforderungen gewachsen sind. Darum wäre es falsch, die wirtschaftliche Situation allein zur Grundlage von Personalentscheidungen zu nehmen.

Die Abwanderung junger Fachkräfte sollte uns Sorgen machen, weil es in Zukunft nicht so einfach sein wird, den richtigen Mitarbeiter und den passenden Nachfolger zu finden. Die demografische Entwicklung wird einschneidende Grenzen setzen. Die Antwort auf die technische Entwicklung kann deshalb nur permanente Qualifizierung der Mitarbeiter und Veränderung der Ausbildungsinhalte in den handwerklichen Berufen heißen. Die Akzente der Qualifizierung werden sich angesichts der alternden Erwerbsbevölkerung von der Erstausbildung stärker auf die Weiterbildung verlagern. Zugleich gilt es, Konzepte generations-



Peter Dreißig, Präsident der Handwerkskammer Cottbus

übergreifenden Lernens zu entwickeln.

Mit Pessimismus kommt man nicht weiter, und es war noch nie Sache des Handwerks abzuwarten. „In jedem Risiko liegt eine Chance“, sagt ein Sprichwort und für viele Handwerksbetriebe hat sich durchaus bestätigt: Obwohl die wirtschaftliche Situation schwierig ist, konnten sie sich am Markt behaupten. Angesichts der viel zu hohen Arbeitslosigkeit, bleibt für das Handwerk - gemeinsam mit allen regionalen Partnern - die Aufgabe, zusätzliche und zukunftsfähige Arbeitsplätze zu schaffen. □

Kontinuität im Wandel

Jährliche LASA-Arbeitsmarktgespräche informieren über regionale Schwerpunkte

Der Wandel in der Arbeitsmarktpolitik ist unübersehbar: Die Arbeitsämter heißen nun Arbeitsagenturen. Diese werden innerorganisatorisch umstrukturiert und arbeiten mit neuen Förderinstrumenten. In der Landesarbeitsmarktpolitik gibt es ebenfalls Veränderungen: Das Landesprogramm wird umgestaltet. In diesen bewegten Zeiten begrüßt man gerne konstante Faktoren. Die jährlich stattfindenden LASA-Arbeitsmarktgespräche gehören dazu. Wie immer trafen sich auf den Veranstaltungen in den fünf Agenturregionen Arbeitsmarktakteure, um sich über die aktuellen Änderungen und die regionalen Schwerpunkte zu informieren. BRANDaktuell nahm an dem Arbeitsmarktgespräch in Neuruppin teil.

Herzlich willkommen
zum
Arbeitsmarktgespräch

Stimmen

„Ein Umgang mit der Arbeitslosigkeit kann im Regelfall nur erfolgreich sein, wenn Hilfeleistungen angeboten werden. Doch damit wir jedem Arbeitslosen eine zielgerichtete Förderung anbieten können, benötigen wir die über das Profiling gewonnenen dezidierten Informationen.“
(Knut Corte, Arbeitsagentur Neuruppin)

„Wir erleben im Bereich der öffentlichen Beschäftigung eine tief greifende Zäsur. Wir versuchen, unsere Landesprogramme entsprechend auszubalancieren. Dann gilt es abzuwarten, wie sich diese neuen Rahmenbedingungen auswirken, damit wir im Notfall nachsteuern können.“
(Sabine Hübner, Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen)

„Mit den INNOPUNKT-Kampagnen versuchen wir, auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation zu reagieren und innovative Modelle zu finden. Erfolgreiche Pilotlösungen wollen wir dann in eine Landesregelförderung überführen.“
(Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, LASA)

Infos

LASA-Arbeitsmarktgespräche

Die jährlichen Informationsveranstaltungen thematisieren den aktuellen Stand der Diskussion, neue gesetzliche Regelungen sowie die inhaltliche Ausrichtung und fördertechnische Untersetzung der Brandenburger Arbeitsmarktpolitik. Gleichzeitig soll mit den Gesprächen der Dialog zwischen den Arbeitsmarktakteuren gefördert werden. Es finden insgesamt fünf Gespräche statt, die in den regionalen Agenturregionen Cottbus, Eberswalde, Frankfurt (Oder), Potsdam und Neuruppin durchgeführt werden. Als Gesprächspartner nahmen in diesem Jahr Sabine Hübner (MASGF), Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek (LASA) und das jeweils zuständige Vorsitzende Mitglied der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit teil.

„Das letzte Jahr war von einem neuen Umgang mit den Arbeitslosen geprägt“, so das Fazit von Knut Corte, Vorsitzendes Mitglied der Geschäftsführung der Agentur für Arbeit Neuruppin. Für diese Neuorientierung nennt er auch gleich Beispiele, wie die Neuausrichtung in der



Aktuelle Themen im historischen Ambiente

Qualifizierung, die sich von der Vorratsqualifizierung zur individuellen Anpassungsqualifizierung verlagert hat.

Eine weitere wichtige Neuerung ist für Knut Corte das individuelle Profiling, denn nun könne bei den Arbeitslosen gezielt differenziert werden, wer ohne große Hilfestellung wieder Arbeit findet, wer gecoacht oder wer intensiv betreut werden muss. Die letzte Personengruppe ist auch die einzige, die auf eine ABM vermittelt wird (siehe hierzu auch gegenüberliegende Seite).

LAPRO-Änderung: Antwort auf Hartz und ESF-Evaluierung
Änderungen gab es auch im Land Brandenburg: Das 'Programm für Qualifizierung und Arbeit' wurde zu Beginn des Jahres überarbeitet und aktualisiert. Wie die zuständige Abteilungsleiterin für Ar-

beit des MASGF, Sabine Hübner, ausführte, seien die Änderungen zum einen eine Reaktion auf die Hartz-Reformen. „Mit der Zusammenlegung von SAM und ABM werden die unterschiedlichen Landesfinanzierungen ebenfalls zusammengelegt und auch die vom Land finanzierte 'Verstärkte ABM-Förderung' wird eingestellt.

Die weiteren Änderungen, wie Ausdehnung der Lotsendienste auf Hochschulabsolventen, sind zum anderen Reaktionen auf die Halbzeitevaluierung des LAPROs: Denn das Fazit dieser Analyse war, viele Programmansätze sind gut, sie müssen nur an einigen Stellen gestrafft bzw. weiterentwickelt werden.

Die geänderten Antragsverfahren bei einzelnen Richtlinien seit Jahresbeginn thematisierte Wolfgang Kubiczek, LASA-Geschäftsführer, in seinem Vortrag. So hat die

'Verzahnungs-Richtlinie' nun drei Säulen. Neben Verzahnung von kommunalen Investitionen mit Arbeitsförderung, dem Gender-Mainstreaming-Ansatz ist nun noch der Aspekt der Netzwerk- und Clusterbildung hinzugekommen. Neu ist bei der Richtlinie auch die Erhöhung des kommunalen Eigenanteils auf 30 Prozent. Bei der Richtlinie 'Qualifizierung in KMU' muss in diesem Jahr die Qualifikationsbedarfsanalyse als formgebundener Antrag abgegeben werden.

Die neue 'Gemeinsame Richtlinie' zur Landeskofinanzierung bei ABM ist, wie die alte 'Gemeinsame SAM-Richtlinie' organisiert, d. h. die LASA ist die Bewilligungs- und mittelverwaltende Stelle. Über die Förderungswürdigkeit entscheiden jedoch die jeweiligen Fachministerien, von denen auch die Richtlinie mitfinanziert wird. □ (em)

Fragen über Fragen - hier sind einige Antworten

ABM-Neuregelung: Informationen von der Landeskofinanzierung bis zur Antragstellung

Seit Januar 2004 sind ABM und SAM zu einem neuen ABM-Förderinstrument (§ 260 ff. SGB III) zusammengefasst worden. Bei dem neuen Instrument wird die bisherige Lohnzuschussregelung durch ein abgestuftes pauschalisiertes Zuschussystem ersetzt. Außerdem ist die ausdrückliche Umsetzung des Ziels 'Verbesserung der Eingliederungsaussichten' aufgehoben. Dies ist bekannt, viele Träger haben aber dennoch Fragen zu dem neuen Instrument: Sie reichen von der zu vermittelnden Personengruppe bis hin zur Dauer der Maßnahme. BRANDaktuell will an dieser Stelle einige dieser Fragen beantworten.

Antragstellung

Die Träger können seit März Anträge in den einzelnen Arbeitsagenturen stellen. Die Antragsformulare sind vielfach im Internet abrufbar. Besonderheiten gegenüber der Antragstellung nach der alten ABM-Regelung sind:

1. Die Aufhebung der Verbesserung der Eingliederungsaussichten bei den Teilnehmern und die damit verbundene zwingende Notwendigkeit der Qualifizierung;
2. das pauschalisierte Zuschussystem, das sich zwischen 1.300 Euro und 900 Euro bewegt;
3. der erweiterte Kreis der zusätzlichen Arbeiten, denn nun sind auch solche Arbeiten förderungswürdig, die ohne die Förderung „nicht in diesem Umfang“ durchgeführt würden (s. Kasten, § 261, Abs. 2).

Zu vermittelnde Personengruppe

Mit dem von den Arbeitsagenturen durchgeführten individuellen Profiling werden die gemeldeten Arbeitslosen in vier Gruppen aufgliedert:

1. Marktkunden, die ohne weitere Hilfestellung wieder eine Arbeit findet;
2. Beratungskunden, die dahingehend gecoacht werden, innerhalb der Region wieder vermittelt zu werden;
3. Betreuungskunden, diese Gruppe erhält Unterstützungsleistungen, wie Qualifizierungsangebote;
4. Integrationskunden, dieser Kreis - und nur dieser - soll mithilfe von ABM und BSI wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dabei werden vor allem Jugendliche und Langzeitarbeitslose bevorzugt.

Dauer der ABM

Das Gesetz sieht eine Dauer von höchstens zwölf Monaten vor. Die regionalen Arbeitsagenturen vermitteln aber bevorzugt Teilnehmer auf Maßnahmen, die auf sechs Monate ausgelegt sind. Von dieser Regelung wird nur in Ausnahmefällen abgewichen. Dies erfolgt vor dem Hintergrund, dass die Arbeitslosen - im Gegensatz zu früher - bei der Beschäftigung in einer ABM keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben können.

Landeskofinanzierung 'Neue gemeinsame Richtlinie'

Das Land unterstützt die neuen ABM mit Personalkosten in der Höhe des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen im Bereich der Jugendhilfe, der sozialen Dienste, im Breitensport, in der freien Kulturarbeit, im Umweltbereich, der Stadtentwicklung und bei der Schaffung von zusätzlichen Arbeitsplätzen für besondere Zielgruppen. Bei den Bereichen Umwelt, Stadtentwicklung und bei der Arbeitsplatzbeschaffung für besondere Zielgruppen kann nach Abzug der Personalkosten der verbleibende Restbetrag für fachliche Anleitung und Projektmanagement genutzt werden. Über die Förderungswürdigkeit entscheiden die beteiligten Fachressorts. Ein negatives Votum seitens der Fachseite führt zu einer Ablehnung des Antrages bei der LASA. □ (em)

§§ 260 f. SGB III: (Stand: 1. Januar 2004)

§ 260 Grundsatz

(1) Träger von Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen können für die Beschäftigung von zugewiesenen Arbeitnehmern durch Zuschüsse gefördert werden, wenn

1. die Maßnahmen dazu dienen, insbesondere bei hoher Arbeitslosigkeit, entsprechend den Problem Schwerpunkten der regionalen und beruflichen Teilarbeitsmärkte Arbeitslosigkeit abzubauen und arbeitslosen Arbeitnehmern zur Erhaltung oder Wiedererlangung der Beschäftigungsfähigkeit, die für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich ist, zumindest vorübergehend eine Beschäftigung zu ermöglichen;
2. in den Maßnahmen zusätzliche und im öffentlichen Interesse liegende Arbeiten durchgeführt werden;
3. eine Beeinträchtigung der Wirtschaft als Folge der Förderung nicht zu befürchten ist und
4. mit den von der Agentur für Arbeit zugewiesenen Arbeitnehmern Arbeitsverhältnisse begründet werden.

(2) Maßnahmen sind vorrangig zu fördern, wenn damit zu rechnen ist, dass die Eingliederungsaussichten der in die Maßnahme zugewiesenen Arbeitnehmer erheblich verbessert werden.

§ 261 - Förderungsfähige Maßnahmen

(1) Maßnahmen sind förderungsfähig, wenn die in ihnen verrichteten Arbeiten zusätzlich sind und im öffentlichen Interesse liegen.

(2) Arbeiten sind zusätzlich, wenn sie ohne die Förderung nicht, nicht in diesem Umfang oder erst zu einem späteren Zeitpunkt durchgeführt werden. Arbeiten, die auf Grund einer rechtlichen Verpflichtung durchzuführen sind oder die üblicherweise von juristischen Personen des öffentlichen Rechts durchgeführt werden, sind nur förderungsfähig, wenn sie ohne die Förderung voraussichtlich erst nach zwei Jahren durchgeführt werden.

(3) Arbeiten liegen im öffentlichen Interesse, wenn das Arbeitsergebnis der Allgemeinheit dient. Arbeiten, deren Ergebnis überwiegend erwerbswirtschaftlichen Interessen oder den Interessen eines begrenzten Personenkreises dienen, liegen nicht im öffentlichen Interesse ...

(Auszug aus dem Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III), Stand 01.01.04)

Vom Arbeitsamt zum modernen Kundenzentrum

Arbeitsagenturen führen kundenorientierte Dienstleistungs- und Serviceangebote ein

Kundenzentrum der Zukunft

Zielsetzung

Um die Integration Arbeitssuchender in den Arbeitsmarkt zu beschleunigen, soll bis Dezember dieses Jahres in allen 180 Agenturen für Arbeit ein Kundenzentrum der Zukunft eingerichtet werden. Folgende Effekte werden von der Umstrukturierung erwartet:

1. Lenkung der Kundenströme:
Kernstücke des Projektes sind die als 'Front-Office-Bereich' gestaltete Eingangszone, mit Empfang, Servicecenter und Internet-Portal. Hier sollen mindestens 80 Prozent der Anliegen ohne Wartezeiten abschließend geklärt werden.
2. Entlastung der Vermittler von Routinearbeit: Aufgrund der Umstrukturierung werden die Fachkräfte der Vermittlung und Leistungsgewährung mehr Freiräume erhalten, um sich auf ihr eigentliches Kerngeschäft, die Integration und Beratung von Arbeitslosen, konzentrieren zu können.
3. Verbessertes Arbeitgeberangebot: Die mit der Neustrukturierung entstandenen freien Kapazitäten sollen in eine intensivere Arbeitgeberdienstleistung einfließen, um offene Stellen passgerechter besetzen zu können.

Erste Ergebnisse

Seit Oktober 2003 wird in der Agentur für Arbeit Heilbronn das neue Kundenzentrum getestet. Erste Ergebnisse zeigen, dass mit etwa 88 Prozent der Großteil aller Anliegen bereits am Empfang, in der Eingangszone und im Servicecenter abschließend bearbeitet werden konnte. Die Wartezeiten der Kunden verringerten sich von 24 Minuten je Kunde und Besuch auf durchschnittlich 7,5 Minuten. Nach einer ersten Befragung äußerten 66 Prozent der Kunden, dass sie mit der Unterstützung der Agentur bei der Stellensuche zufrieden sind (vorher waren es 45 Prozent). Außerdem verdoppelte sich der Anteil der Arbeitgeber, die ihre angebotene Stelle über die Agentur besetzt haben.

Infos

- BA Projektgruppe Kundenzentrum, Tel.: (09 11) 1 79 -9
- Modellprojekt Eberswalde, Tel.: (0 33 34) 37-46 66
- Internet: www.arbeitsagentur.de

Ein langer Tresen bestimmt das Bild im Eingangsbereich, links davon befinden sich Telefonapparate und das Internetcenter - auf der rechten Seite ist die Eingangszone. Diese Art des 'Front-Office-Bereiches' sollen die Arbeitslosen, die dann Kunden heißen, demnächst in allen Agenturen für Arbeit vorfinden. Die Automaten, an denen die Wartenden früher ihre Marke mit der jeweiligen Nummer gezogen haben, gibt es dann ebenso wenig wie die vollen Flure, weil auch der 'Back-Office-Bereich' neu strukturiert wird. So finden Vermittlungsgespräche nur noch nach Terminvereinbarung statt, damit der Kunde nicht mehr warten muss und direkt zu seinem Berater durchgehen kann.

'Kundenzentrum der Zukunft' - so lautet der Titel für das ehrgeizige Projekt, das einen zentralen Punkt in den Reformplänen zum Umbau der ehemaligen BA-Behörde zu einem modernen Dienstleister darstellt.

Zehn Modellagenturen

Im Arbeitsamt Heilbronn wurde das Konzept bereits im Herbst letzten Jahres getestet. In diesem Frühjahr wird nun bundesweit in zehn Modellagenturen das Reformprojekt erprobt.

Als Modellagenturen wurden ausgewählt: Eberswalde, Heilbronn, Ansbach, Buchholz, Augsburg, Bremerhaven, Essen, Halle,

Mainz, Marburg und Schwerin. Kriterium für die Auswahl war das Ziel, eine möglichst breite Streuung unter den Agenturen zu erhalten: also Stadt/Land, Nord/Süd, Ost/West, hohe bzw. niedrige Arbeitslosenquote und große bzw. kleine Agenturstrukturen.

Erhoffte Effekte

Zwei Basiseffekte erhofft sich die Nürnberger Zentrale von dem Umbau: die Kundenströme sollen besser gesteuert und die Vermittler von Routinearbeit entlastet werden. Damit verbunden ist das Ziel, deutliche Verbesserungen im Kerngeschäft zu erreichen. Dies ist: Beratung und Integration von Arbeitssuchenden sowie Vermittlung von Jüngeren in Ausbildung.

Wie soll diese Zielsetzung erreicht werden? Da der Empfang und die Ein-

gangshalle als erste Anlaufstellen für alle Kunden, die die Agentur persönlich aufsuchen, dienen, sollen bereits hier zahlreiche Anliegen ohne größere Wartezeiten geklärt werden. Dazu gehören Fragen nach den korrekten Unterlagen im Falle einer Arbeitslosenmeldung, die Ausgabe von Formularen oder die Aufnahme von Bewerberdaten. Ist jedoch die Beteiligung eines Spezialisten für Vermittlung, Berufsberatung oder Geldleistungen erforderlich, so kann gleich an



Die Eingangszone ist eines der Kernstücke des Reformprojektes

den Telefonen in der Eingangszone über das neue Servicecenter der Termin für ein individuelles Beratungsgespräch vereinbart werden.

Zeitplanung

Bis Ende April soll die Modellphase in den zehn Agenturen abgeschlossen und die Ergebnisse ausgewertet werden sein. Im Mittelpunkt steht dabei die Frage: Funktionierte es in den Ämtern in Ostdeutschland genauso wie in den alten Ländern und auf dem Land ebenso wie in den Ballungszentren? Da die bisherigen Erfahrungen äußerst positiv sind (s. a. nächste Seite), ist zu erwarten, dass Nürnberg nach Abschluss der Testphase grünes Licht für den Umbau gibt und dass dann bis Dezember 2004 in allen 180 Agenturen das neue Servicekonzept eingeführt wird. □ (em)

Arbeitsagentur Eberswalde in der Testphase

Als Modellagentur erprobt Eberswalde das 'Kundenzentrum der Zukunft'

Sabine Endmann, Pressesprecherin der Arbeitsagentur Eberswalde, und die sie unterstützende Kollegin, Leonore Bode, haben zurzeit viel zu tun, um den Besucheransturm zu bewältigen. Denn die Reihe ist lang, sie reicht von der lokalen Presse, über eine Delegation des Vorstandes der Bundesagentur für Arbeit (BA) mit dem Vorsitzenden Frank J. Weise bis hin zur Delegation des Hauptpersonalrates der BA. Zu den Besuchern gehörte auch BRANDaktuell, um an dieser Stelle über die Umstrukturierung in der Arbeitsagentur Eberswalde berichten zu können.

Von außen sieht alles aus wie immer - selbst der Name Arbeitsamt steht noch groß über dem Eingang. Doch nach Betreten der Eingangshalle merkt man schnell, dass alles anders ist.

„Guten Tag, kann ich Ihnen helfen, fragt Barbara Kollakowicki, eine der vier Kolleginnen des Empfangsteams. Mit der komplett umgestalteten Eingangszone,

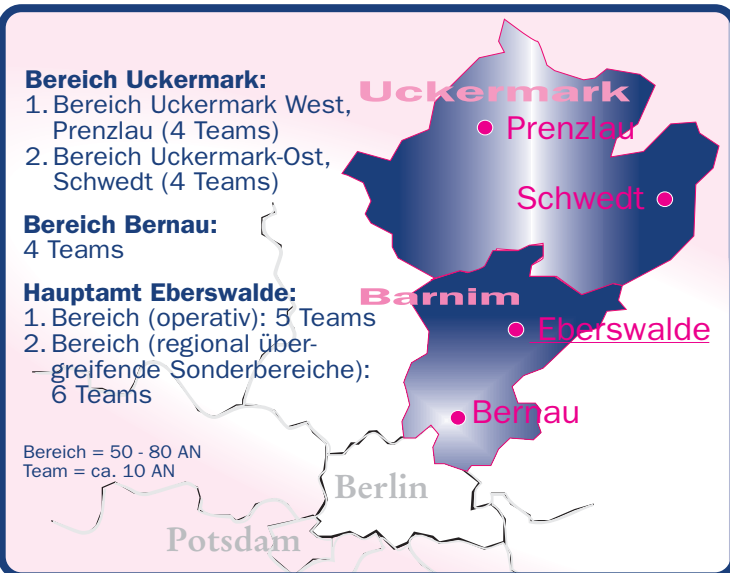
che eine Beratung mit dem Vermittler vereinbaren können, ist neu und hat sich innerhalb der kurzen Zeit bereits bewährt“, ergänzt Pressesprecherin Endmann. So seien seitens der Vermittler umfangreichere und intensivere Gespräche möglich, die nicht mehr von Telefonanrufen gestört würden. „Und für die Kunden ist es positiv, dass sie keine langen

Wartezeiten mehr in Kauf nehmen müssen“, so Sabine Endmann.

Die Mitarbeiter des Leistungsteams begrüßen ebenfalls die Änderungen, weil sie nun die Anträge zusammen mit den Kunden bearbeiten

und so abschließen können, dass fast immer schon die Leistungshöhe feststeht. Parallel zu den neuen Strukturen soll in Eberswalde die Arbeitgeberorientierung verbessert werden, indem u. a. feste Ansprechpartner für die Unternehmen zur Verfügung stehen.

Natürlich gibt es bei solchen Neustrukturierungen in der Testphase einige Anpassungsschwierigkeiten. So hat sich beispielsweise gezeigt, dass die Anzahl der 25 Mitarbeiter im Servicecenter, die die Anrufe entgegennehmen, nicht ausreichte. Hier wurde das Personal ab dem 1. April um 10 weitere Angestellte aufgestockt. Trotz aller Anfangsschwierigkeiten ist Leonore Bode nach den ersten Erfahrungen davon überzeugt, dass „die Neuerungen ein Weg in die richtige Richtung sind“. □ (em)



Die neue Mitarbeiteraufteilung der Arbeitsagentur Eberswalde

dem Internetcenter und dem Servicecenter gehört die Empfangstheke zu den aufälligsten Veränderungen.

Aber wie Leonore Bode, die Beauftragte für Chancengleichheit, erläutert, gibt es noch viele andere, wie die grundsätzliche Umstrukturierung der Gesamtagentur in Bereiche mit über 50 Angestellten und die Bereichsunterteilung in Teams mit etwa 10 Mitarbeitern (s. a. Grafik). Neu sind auch die zwei U25-Teams, die alle Jugendlichen, egal ob mit oder ohne Berufsausbildung, betreuen. Weggefallen ist außerdem die Trennung zwischen Vermittlern und Beratern, denn die Beratungsaufgaben, wie Fortbildung und Qualifizierung, werden nun von den Vermittlern mit übernommen.

„Auch die Regelung, dass die Kunden nur noch mit vorheriger Terminabspra-

Erste Erfahrungen



„Es ist schon ungewohnt für mich, im Empfangsteam zu arbeiten, denn zuvor war ich in der Teamassistenz tätig. Aber mit der Zeit bekommen wir hier alle Routine und mit der noch ausstehenden Qualifizierung sehe ich dann gar keine Probleme mehr.“
(Barbara Kollakowicki, Empfangsteam)



„Aus meiner Sicht ist es positiv, wenn ich mich auf den Kunden vorbereiten kann. Und auch mit der Zeitvorgabe, die uns für die einzelne Antragsbearbeitung eingeräumt wurde, komme ich gut hin.“
(Veronika Fügner, Leistungsteam)



„Die aufgehobene Trennung zwischen Beratern und Vermittlern ist vom Ansatz her vorteilhaft, weil nun alles in einer Hand liegt. Für uns Vermittler heißt dies aber, dass wir uns intensiv in die Bereiche FbW und ESF einzuarbeiten haben.“
(Maik Radtke, Vermittlungsteam)

Dorfsanierung in Hobrechtsfelde, Landkreis Barnim

Verzahnungsprojekt berücksichtigt bereits in der Planungsphase Genderaspekte und -kriterien

Gender-Mainstreaming-Training im LK Barnim

Gender Mainstreaming in die regionale Strukturentwicklung zu integrieren, gehört zu den Kernaufgaben der in den 18 Land- und Stadtkreisen angesiedelten Teams Verzahnung & Chancengleichheit (VC) im Land Brandenburg.

Bisherige Erfahrungen mit der Einführung von Gender Mainstreaming zeigen, dass ein Engagement der Landräte und DezerentInnen - der allseits geforderte 'Top-Down-Prozess' - von hoher Bedeutung für die erfolgreiche Integration des neuen Leitprinzips ist. Ebenso entscheidend ist jedoch auch, die mittlere Führungsebene und MitarbeiterInnen 'im operativen Geschäft' der Kreisverwaltung für die Anwendung der Geschlechterperspektive zu gewinnen.

Hier setzte der vom VC-Team im Landkreis Barnim initiierte Workshop am 19. November 2004 an. Er bot ein systematisches Training für die mittlere Führungs- und operative Ebene der Kreisverwaltung. Mit der Durchführung beauftragt wurde die ISA Consult GmbH. An dem Workshop nahmen 14 MitarbeiterInnen, darunter 3 Männer, aus dem Bereich Regionalentwicklung teil.

Um die bisher oftmals theoretisch vermittelte Strategie des Gender Mainstreaming praktische Wirklichkeit werden zu lassen, konzentrierte sich der Workshop auf aktuelle Handlungsfelder des Kreises: Intensiv wurde an der geschlechtersensiblen Planung und Umsetzung zweier neuer beispielhafter Vorhaben im Landkreis gearbeitet.

Damit konnte Gender Mainstreaming praxisnah auf real existierende Projekte angewendet werden. Zugleich befanden sich die beispielhaften Vorhaben noch in der Entwicklungsphase: Gender Mainstreaming wurde also nicht nachträglich 'drangebastelt', sondern war von vorne herein systematisch mit angedacht. Die TeilnehmerInnen haben, moderiert von einem gemischt geschlechtlichen Zwei-Personen-Team der ISA Consult GmbH, mit Engagement und Enthusiasmus nicht nur konkrete Schritte für die Projekte fixiert, sondern ebenso eine Reihe innovativer Ideen generiert, die ohne die Anforderung, die Auswirkungen auf beide Geschlechter aktiv mitzubedenken, vielleicht nicht entstanden wären.

Dr. Sandra Saeed, ISA-Consult

Hobrechtsfelde ist das nördlich von Buch an der Grenze im Naturpark Barnim liegende ehemalige Berliner Rieselfelder-Stadtgut, das nach James Friedrich Ludolf Hobrecht, dem Chefindingenieur des Baus der Berliner Kanalisation, benannt wurde. Die Sanierung des unter Denkmalschutz stehenden Dorfes und Stadtgutes ist eines der geplanten Verzahnungsprojekte des Landkreises Barnim. Da es für die Gender-Schulung als Beispiel ausgewählt wurde, konnten bei diesem Vorhaben bereits in der Planung Geschlechteraspekte mit berücksichtigt werden.

Was heißt aber nun Genderaspekte bei der Planung berücksichtigen? „Wir haben anhand einer Checkliste Leitfragen für das Vorhaben formuliert“, so die Antwort von Catrin Jenichen, der zuständigen Sachbearbeiterin in der Kreisverwaltung Barnim. Dieser Fragenkatalog umfasste folgende Bereiche: die Bestandsaufnahme, die Zielsetzung, die Planung, Umsetzung und die Überprüfung der Maßnahmen.

So war bei der Planung und Umsetzung eine Leitfrage: Knüpfen die geplanten Maßnahmen an Ressourcen und Potenziale von Frauen und Männern an? Bei der Zielsetzung des Vorhabens wurde beispielsweise gefragt, welche Zielgruppen spricht das Projekt an und wie sind Männer und Frauen in den Zielgruppen vertreten.

„Besonders für das Nutzungskonzept waren diese Fragestellungen recht sinnvoll“, bestätigt Catrin Jenichen das Vorgehen. „Denn hier dominierten Konzepte, wie das über den Waldkindergarten, die von aktiven Frauengruppen mit eingebracht wurden. Nun aber versuchen wir, die männliche Wohnbevölkerung stärker mit einzubeziehen, ohne die Gender-Schulung hätten wir darüber nicht nachgedacht“, so das Fazit von Jenichen.

Dieses Resümee bestätigen auch die beiden Mitarbeiterinnen des Büros Verzahnung & Chancengleichheit im Landkreis Barnim, Sabine Stüber und Ilona Hess. Ihre Erfahrung ist, dass in der Re-

gel die Projekte nachträglich 'gegendert' werden. Deshalb ist ihre Hoffnung, dass das 'Best-Practice-Beispiel' Hobrechtsfelde Schule machen wird.

Und es geht ja weiter, da nicht nur bei der Planung, sondern auch bei der Umsetzung Genderaspekte mit berücksichtigt werden sollen. Warten wir also ab, wie es konkret aussehen wird, wenn in Hobrechtsfelde Häuser saniert, die Straße gebaut, der Teich in der Ortsmitte renaturiert sowie die ehemaligen Rieselfelder mit Reit-, Rad- und Wanderwegen touristisch erschlossen werden. □ (em)



Impressionen aus Hobrechtsfelde

Projektinfo

Das Sanierungskonzept des denkmalgeschützten Dorfes Hobrechtsfelde ist zurzeit in der regionalen Abstimmungsrunde. Danach soll es mit seinen einzelnen Teilprojekten in das integrierte Wirtschaftskonzept des Kreises aufgenommen werden. Als spätere Nutzung ist eine Mischung aus Wohnen, Erwerb, Kultur und Bildung vorgesehen.

Infos

Büro Verzahnung & Chancengleichheit im LK Barnim, Alfred-Nobel-Str. 1, 16225 Eberswalde; Tel.: (0 33 34) 5 94 26, E-Mail: v.c-wwito@barnim.de

Millionen für Brandenburgs Arbeitsmarkt

Minister Baaske informiert das Kabinett

Nach einer Pressemitteilung der Staatskanzlei vom 9. März 2004 wird das Land auch in den Jahren 2004 und 2005 Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) mitfinanzieren. Darüber informierte Arbeitsminister Günter Baaske im März das Kabinett in seinem Bericht über die künftige Beschäftigungsförderung des Landes. Minister Baaske: „26 Mio. Euro aus ESF- und Landesmitteln werden das Arbeitsministerium und andere Ressorts der Landesregierung 2004 und 2005 für ABM und rund 9 Mio. Euro in diesem Jahr für Arbeit statt Sozialhilfe zur Verfügung stellen.“ Mit Hartz III werden ABM und SAM in einem neuen Instrument - ABM-neu - zusammengeführt. Damit es genutzt werden kann, ist es notwendig, dass das Land ABM-neu ergänzend finanziert. Durch die Landeskofinanzierung können bis zu 300 Euro je ArbeitnehmerIn und Monat gewährt werden.

Die neue ABM-Richtlinie des Landes umfasst Maßnahmen zur Infrastrukturverbesserung im Landesinteresse (freie Kulturarbeit, Denkmalpflege, Breitensport, Soziale Dienste, Jugendhilfe, Umwelt, integrierte Stadtentwicklung). Durch ABM-neu sollen im Jahresdurchschnitt ca. 3.500 und durch AsS insgesamt ca. 2.000 Personen Beschäftigung finden (siehe auch S. 13 in diesem Heft).



Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/pz/foeprog/content.htm,
www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=139123&_sited=15

ZAB Brainshell

Eine erfolgreiche Bilanz

Mit einem Anstieg der Patentanmeldungen von Brandenburger Hochschulen um 50 Prozent in nur zwei Jahren konnte die Patentverwertungsagentur ZAB Brainshell eine positive Bilanz ziehen. Brainshell ist ein Geschäftsfeld der ZAB, ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH. Mit einer Verwertungsquote von 15 Prozent liegt Brandenburg um das Zweieinhalbfache über dem Bundesdurchschnitt. Zusätzlich zur Förderung durch den Bund wird die Verwertungsinitiative bis Ende 2006 vom Wirtschafts- und Wissenschaftsministerium unterstützt. Durch die zentrale Verwertung kommen Forschungslösungen schnell zur Umsetzung. Nach dem Motto 'Stärken stärken' liegt der Fokus auf den Kern-

technologien Brandenburgs: Energie-, Umwelt- und Biotechnologie sowie Informations- und Kommunikationstechnik. Die Angebote der ZAB richten sich dabei vor allem an KMU, die sich keine eigene Forschungsabteilung leisten können.

Infos

www.zab-brandenburg.de

Unternehmerkapital

KfW Mittelstandsbank startet neue Produktfamilie

Am 1. März 2004 startete die neue Produktfamilie 'Unternehmerkapital' der KfW Mittelstandsbank: Existenzgründer und junge Unternehmen, Wachstumsunternehmen und etablierte Unternehmen können ab sofort über ihre jeweilige Hausbank Nachrangdarlehen für Investitionen beantragen. Die KfW Nachrangdarlehen sind langfristige Darlehen, für die keine Sicherheit geboten werden muss.

Infos

Internet: www.kfw-mittelstandsbank.de/mportal/index.jsp



6.500 Projekte

Lokale Beschäftigung

Durch das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderte Programm 'Lokales Kapital für soziale Zwecke' (LOS) soll die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen verbessert werden, die am Arbeitsmarkt besonders benachteiligt sind.

Bundesweit werden 6.500 Mikroprojekte bis maximal

10.000 Euro finanziell unter-

stützt. Die Mittel werden unter Einbeziehung der Bürgerinnen

und Bürger lokal vergeben; gefördert

werden vorrangig kleine Vereine, Selbst-

hilfegruppen und Einzelpersonen. Für

dieses Programm stehen insgesamt 55

Mio. Euro zur Verfügung.

Die Städte und Landkreise erhalten für diese Fördergebiete bis zu 100.000 Euro pro Jahr, um ihren Lokalen Aktionsplan mit Mikroprojekten bis maximal 10.000 Euro umzusetzen.

Mit der bundesweiten Steuerung des Programms hat das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend die Regiestelle 'LOS' beauftragt, die aus der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsob) und der Stiftung SPI besteht.

Infos

Internet: www.los-online.de/content/index_ger.html



MOE-Business.de

Neuer Internet-Service

Für Unternehmen aus Berlin und Brandenburg steht seit 1. März 2004 ein neuer Internet-Service zur Verfügung. Die gemeinsame Web-Präsentation der beiden Länder enthält Informationen, Kontaktmöglichkeiten und kommentierte Links über die neuen Märkte in Mittel- und Osteuropa (MOE).

Infos

www.moe-business.de

Das Projekt ELPEP - Extension of Local Potentials by European

Erweiterung lokaler Beschäftigungspotenziale durch europäische Partnerschaften

In Mecklenburg-Vorpommern wurde in den Jahren 2002 und 2003 ein europäisches Projekt von der BBJ Consult AG durchgeführt, um Arbeitsmarktpolitik auf der regionalen und lokalen Ebene zu verbessern. 'Capacity building' - die Stärkung der Handlungskompetenz von Fachleuten im Bereich regionaler bzw. lokaler Arbeitsmarktpolitik war das wichtigste Anliegen. Das Projekt diente als 'vorbereitende Maßnahme für das lokale Engagement für Beschäftigung' im Kontext der Europäischen Beschäftigungsstrategie.

Die EU-Kommission verfolgte mit der Förderung, aus der auch das Projekt ELPEP finanziert wurde, das Ziel, Vorschläge aus der gesamten Europäischen Union einzuholen, wie die Potenziale der Beschäftigungspolitik und der Arbeitsplatzschaffung auf lokaler Ebene im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie genutzt werden können.

Die Förderung regionaler Potenziale sowie die Befähigung der Menschen, Unternehmen und Institutionen vor Ort, diese auch zu erkennen und zu mobilisieren, hat für die EU höchste Priorität. Die Regierungen allein können den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt nicht bewerkstelligen, sondern er muss im Zusammenwirken von regionalen Akteuren und Machern entwickelt werden.

Sechs Regionen aus den EU-Mitgliedstaaten Deutschland, Dänemark, Schweden, Finnland, Portugal und Polen als einem EU-Beitrittsland arbeiteten im Projekt ELPEP zusammen, um die jeweiligen Akteure regionaler Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen. Partnerregion in Deutschland war Ost-Mecklenburg-Vorpommern mit den Städten Neubrandenburg, Stralsund und Greifswald als Oberzentren. Drei der Partner waren öffentliche Arbeitsämter, zwei waren Regional- bzw. Stadtentwicklungsagenturen, einer war die BBJ.

ELPEP - Finanzierung und Ziele

Das Projekt hatte ein Finanzvolumen von 1,2 Millionen Euro und wurde von der Europäischen Kommission mit etwa 75 Prozent gefördert. Ergänzt wurden diese Mittel durch das Ministerium für Arbeit und Bau des Landes Mecklenburg-Vorpommern, der finnischen Stadt Turku und Eigenmitteln der beteiligten Organisationen. Das Projekt endete im Dezember 2003.

Die Ziele des Projektes waren

- > die Förderung strategischer Ansätze in der lokalen Beschäftigung,
- > die Verbesserung der Koordination durch Netzwerke,
- > die Verbesserung der Handlungskapazitäten durch Professionalisierung sowie

> die Entwicklung von Instrumenten für Arbeitsmarkt-Monitoring und Vorhersagen von Arbeitsmarktentwicklungen. Das ELPEP-Arbeitsprogramm konzentrierte sich auf verschiedene Aufgabenbereiche, die von den sechs Partnern in einem vorgegebenen Zeitplan bearbeitet wurden.

Konzept-Ebene

Der Ausgangspunkt des Projektes war die Analyse von Inhalt und Methode vorhandener lokaler Beschäftigungspläne und Entwicklungskonzepte in jeder der beteiligten Regionen. Dazu erarbeitete BBJ einen Analyseleitfaden. Die Partner analysierten zwischen einem und fünfzehn Konzepten für die Entwicklung von beschäftigungswirksamen Initiativen auf der lokalen oder regionalen Ebene. Dabei handelt es sich um:

- > Regionale Entwicklungskonzepte (D, PL, P),
- > Arbeitsmarktprogramme (D, DK),
- > Lokale Beschäftigungsstrategie (FI),
- > Lokaler Aktionsplan (S).

Einige Konzepte konzentrieren sich strikt auf Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung. Andere behandeln Arbeitsmarkt und Beschäftigung als ein Teil der Regionalentwicklung. Es gibt Konzepte, die erstellt wurden, um Fördermöglichkeiten zu erhalten und andere, die Ausdruck eines politischen Willens zur Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Sektoren und Politikbereichen sind.

In Dänemark gibt es bereits eine Tradition regionalisierter Arbeitsmarktpolitik, die erreicht hat, dass die Arbeitsämter echte Partner bei Anpassungen an wirtschaftliche Entwicklungen in den Regionen geworden sind und so auch von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wahrgenommen werden.

Die finnische Beschäftigungsstrategie der ELPEP-Partnerstadt Turku ist die Voraussetzung für Planung und Umsetzung finanzieller Mittel und ein Konzept der Zusammenarbeit auf lokaler Ebene. Vier Politikfelder (Industriepolitik, Gesundheits- und Sozialpolitik, Personalpolitik und Bildungspolitik) arbeiten Hand in Hand. In jedem Feld gibt es spezifi-

sche Entwicklungsbereiche, die sich entweder auf die Vermeidung von Arbeitslosigkeit oder die Schaffung von Arbeitsplätzen konzentrieren. Beim schwedischen lokalen Beschäftigungsplan in Landskrona geht es um die verbindliche Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtung, Gemeindeverwaltungen und Arbeitsbehörden. Die übliche Arbeit jedes Partners wird ergänzt durch die Mitwirkung im Aktionskomitee.

Ein Leitfaden für die Gestaltung von Beschäftigungsstrategien auf lokaler Ebene gehörte ebenso zum Arbeitsprogramm des Projektes. Der Leitfaden basiert auf den Erfahrungen in allen ELPEP-Partnerregionen, vor allem werden aber die Erkenntnisse des Prozesses zur Entwicklung der lokalen Beschäftigungsstrategie in Turku herangezogen.

Struktur-Ebene

Ähnlich wie beim Thema Konzept-Ebene analysierten die Partner die Ziele, Aufbau und Methoden funktionierender Netzwerke in ihren Regionen. Insgesamt wurden 14 unterschiedliche Netzwerke analysiert: Netzwerke zur Förderung der Regionalentwicklung, Arbeitsmarktnetzwerke, Beratungsnetzwerke, Netzwerke für Ad-hoc-Lösungen, für Planung und Strategieentwicklungen, für das Votieren von Projekten. Netzwerke sind eine Antwort auf komplexe Herausforderungen, weil man davon ausgeht, dass durch das Handeln Einzelner nicht die erforderlichen Lösungen erreicht werden.

Netzwerke haben meistens zwischen 5 und 20 Partner, abhängig von der Art des Netzwerkes. Der Aufbau eines Netzwerkes gleicht der Gründung eines Unternehmens. Netzwerke brauchen funktionierende Strukturen zur Unterstützung der Arbeit. Die Arbeit in Netzwerken ist vorrangig durch soziale Beziehungen geprägt. Zu den Hindernissen in der Netzwerkarbeit gehören beispielsweise die fehlende ausgewogene Zusammensetzung, der Mangel an übereinstimmenden Zielen oder auch das Fehlen von Management-Kenntnissen. Entscheidend ist die Balance zwischen formellen und informellen Strukturen. Beim Aufbau eines

Arbeit in der Region Elbe-Elster - AREE

Die Beteiligung an EU-Förderprogrammen lohnt sich

Der Landkreis Elbe-Elster beteiligte sich 2003 an einer Ausschreibung im Rahmen des Art. 6 ESF-Verordnung 'Innovative Maßnahmen'. Im Herbst 2003 wählte die Europäische Kommission den Projektvorschlag als einen von drei deutschen Anträgen auf Förderung aus. Mit dem Projekt soll angestrebt werden, in einer peripheren, strukturschwachen Region nachhaltig eigene Möglichkeiten für eine Verbesserung der Beschäftigungssituation zu erschließen. Gleichzeitig ist hiermit die Hoffnung verbunden, modellhaft Entwicklungsansätze und Erfahrungen für andere strukturschwache Regionen Europas anzubringen.



Prof. Dr. Frank Berg

Für die Realisierung des Projekts haben zehn AkteurInnen eine Projektpartnerschaft gebildet. Projektträger ist der Landkreis Elbe-Elster. Die ProjektpartnerInnen verstehen ihre Rolle als InitiatorInnen eines gemeinsamen Dialogs über nachhaltige Beschäftigungsstrategien im Kreis, als Unterstützungsplattform für die Einleitung oder Fortsetzung konkreter wirtschaftlicher Projekte und Beschäftigungsprojekte, als AusarbeiterInnen einer Strategie, die nicht nur auf dem Papier steht und in Aktenschranken verschwindet. Vielmehr sollen Beispielprojekte und strukturelle Veränderungen angebahnt werden.

Von welchen Rahmenbedingungen gehen wir aus?

Grundlegende Hoffnungen, die mit der Transformation Ostdeutschlands und dessen Integration in die Bundesrepublik verbunden waren, blieben unerfüllt. Viele der bisher beschrittenen Wege zur Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse haben sich als wenig erfolgreich erwiesen und müssen deshalb in Frage gestellt werden.

Der Landkreis Elbe-Elster ist in der Bundesrepublik auf einem der hinteren Plätze hinsichtlich Investitionen, Wert-

schöpfung und Erwerbstätigenzahl gelandet. Arbeitslosenquote und Wanderungssaldo sind entsprechend hoch. In der Realität haben wir es mit einer grundsätzlichen und langfristigen Veränderung der Rahmenbedingungen zu tun - gerade für periphere Regionen wie Elbe-Elster: Die Möglichkeiten aktiver Arbeitsmarktförderung über die Agenturen für Arbeit haben sich mit Beginn des Jahres 2004 weiter verschlechtert - sowohl in der Förderhöhe als auch in den Konditionen.

Die auf die Aktivierung Arbeitsloser gerichtete Politik der Bundesagentur für Arbeit geht für den Osten Deutschlands und insbesondere für solche strukturschwachen Regionen wie Elbe-Elster am Kernproblem vorbei: Auf dem regulären Arbeitsmarkt fehlen Arbeitsplätze in großem Umfang und stehen auf lange Sicht nicht in Aussicht. Auch von anderer Seite werden die Rahmenbedingungen für die regionale Entwicklung des Kreises Elbe-Elster offenkundig schlechter, wie etwa bei der Gemeindefinanzierung, bei der Gemeinschaftsaufgabe zur Förderung der regionalen Wirtschaftsstruktur und bei den Subventionen für die Landwirtschaft.

Hat Elbe-Elster eine Chance?

Aus all dem ergibt sich mit Nachdruck die Frage, ob denn überhaupt die Möglichkeit besteht, für Elbe-Elster eine gute Perspektive zu erschließen und die Beschäftigungssituation zu verbessern. Wir gehen davon aus, dass diese Möglichkeit besteht. Werden heute hierfür jedoch nicht die Weichen gestellt, werden nicht neue Entwicklungswege gesucht und alle inneren Potenzen gebündelt, dann sinkt der Landkreis auf lange Zeit in den Status einer 'abgehängten' Region. Selbst bei schlechten Rahmenbedingungen hängen die Chancen regionaler Entwicklung maßgeblich von der Fähigkeit der regionalen AkteurInnen ab, aus ihrer Situation etwas zu machen.

Im Landkreis bestehen hierfür auf Grund seiner gemischten Wertschöpfungsbasis sowie der bisherigen wirt-

schaftlichen und Projektaktivitäten keine schlechten Voraussetzungen. Es könnten zielstrebig Allianzen für eine zukunftsfähige regionale Entwicklung zwischen den AkteurInnen aufgebaut werden. Es mangelt weniger an Ideen und guten Initiativen.

Es mangelt nach unserem Eindruck derzeit vielmehr an der Fähigkeit, die Region systematisch zu entwickeln, hierfür Menschen zu mobilisieren, ihre Initiativen zu bündeln, strategisch aufzustellen und so zu verbinden, dass Synergien entstehen - eine Verantwortung, die weit über traditionellen Parteien- und Gruppeninteressen stehen sollte.

Um auszuschöpfen, was von der Region selbst beeinflusst werden kann, sind neue Strukturentwicklungen, ein neues Verhältnis zu sektorübergreifender Kooperation sowie Veränderungen in Denk- und Handlungsmustern notwendig. Wir können uns nicht mehr auf die Hoffnung stützen, externe Großinvestitionen würden mit 'einem Schläge' eine Verbesserung der Wirtschafts- und Arbeitssituation bringen.

Dennoch muss um Ansiedlungen gegungen werden; sie brauchen aber ein systematisch entwickeltes Umfeld an Infrastrukturen, an qualifizierten Fachkräften, an regionstypischen Produktlinien, an sozialem Engagement, an Offenheit und Kreativität. Das eingeübte Ausrichten auf die Nutzung bestehender Förderstrukturen verspricht allein wenig nachhaltige Wirkung. Notwendig ist ein Wandel von einer verbreiteten Fördermentalität zu einer Projektentwicklungsmentalität.

Zuerst Idee und Engagement, dann regionale Kooperation und Unterstützung, dann Suche nach Fördermitteln - in unserer Bestandsaufnahme ist uns als Denk- und Handlungsmuster oft die umgekehrte Reihenfolge entgegengetreten. Auch deshalb sind in den letzten Jahren viele der hoffnungsvollen Ideen und Projekte nach Beendigung der Förderungen liegen geblieben oder verbleiben weit unter ihren Möglichkeiten. Dies ist veränderbar, auch ohne Fördermittel.

Wo setzt das Projekt AREE an?

Das Projekt AREE wird zunächst in sechs Handlungsfeldern tätig, in denen jeweils Schlüsselprojekte als Beispiele 'angeschoben' werden sollen.

● Landwirtschaft

Hier sollen Beispiele für ein Umsteuern der Landwirtschaft in die Richtung sektorübergreifender Kooperation und der Aufnahme neuer Produkt- und Dienstleistungslinien entwickelt werden. Als Schlüsselprojekte wären zu nennen: Arbeitgeberzusammenschluss zur kooperativen Nutzung von Arbeitskräftepotenzial sowie die Integration von Land- und Forstwirtschaft.

● Metall- und Elektroindustrie

Mit Unterstützung von AREE wird ein komplexer Kooperationservice 'aus einer Hand' für die Branche aufgebaut, vorerst konzentriert auf Unternehmenskooperation im Personalbereich. In Kooperation der Unternehmen soll ein Fach- und Nachwuchskräftepool aufgebaut werden, um qualifiziertes Personal in der Region halten oder hierfür entwickeln zu können. Dies wäre gleichzeitig ein Standortvorteil und eine Einladung für Investitionen.

● Kreisliches Regionalmarketing

Die Bestandsaufnahme ergab, dass zwar gute Einzelaktivitäten bestehen, aber kein systematisches, professionelles Marketing. Es handelt sich hierbei nicht allein um ein Vermittlungsproblem, sondern gleichermaßen um ein Angebotsproblem. Im Kern müssen Strukturen entwickelt werden: Nach außen die Anbindung an Oberzentren und nach innen die Entwicklung regionstypischer Produktlinien und abgestimmter kultureller wie anderer Leistungen. Die wirtschaftliche und damit die Beschäftigungsentwicklung, zugespitzt sogar der 'Aufstieg oder Niedergang' Elbe-Elsters hängen nach unserer Auffassung sehr maßgeblich davon ab, wie die Anbindung an die Oberzentren gelingt und wie hierfür im Inneren die Voraussetzungen geschaffen werden.

● Soziale Dienste

Im Landkreis besteht insgesamt eine gut ausgebaute Angebotsstruktur (ambulante und stationäre Einrichtungen, Behindertenheime, Werkstätten). Sie richtet sich bislang jedoch allein auf die kreisliche Nachfrage und gerät zunehmend unter

Kostendruck. Besteht die Möglichkeit, die entwickelten Ansätze als Chance zur Profilierung der Region auch nach außen zu nutzen? Wenn dies gelänge, würde neues Beschäftigungspotenzial entstehen.

● Zivilgesellschaftliches Engagement

Hier richtet sich unsere Tätigkeit darauf, systematisch Ideen aufzuspüren, zu unterstützen und zu vernetzen, in denen über ehrenamtliches Engagement regionale Identität gefördert wird und Beschäftigungsfelder entstehen könnten. Es geht aber auch um die wirksamere öffentliche Anerkennung dieses Bereiches, um zuverlässige Unterstützungsstrukturen zivilgesellschaftlicher Projekte, um lokale Kristallisationspunkte, um systematische Anleitung (Fundraising; wirtschaftliche und Beschäftigungstätigkeit sowie Ausbildungstätigkeit von Vereinen). Zivilgesellschaftliche Projekte können ihr Potenzial einbringen für Verknüpfungsleistungen zwischen den Branchen, für gemeindliche Dienstleistungen über Heimat-, Sport- und Feuerwehrvereine, als Bausteine regionalen Marketings, als Träger und 'Anlaufort' von regionalem Lernen und regionsbezogener Kommunikation.

● Öffentliche Verwaltungen

Können über das Handeln der öffentlichen Verwaltungen mehr Beschäftigungspotenziale entstehen? Die Kreisverwaltung 'dürfte' eigentlich unter der Last des Haushaltsdefizits und unter den Auflagen der Landes-Kommunalaufsicht gar nichts anderes als Pflichtaufgaben realisieren - und selbst diese abgespeckt. Dennoch könnte sie kreisliche Entwicklungsaufgaben über alle Ämter hinweg aktiv wahrnehmen - freilich ohne sie selbst zu vollziehen. Hierzu soll gemeinsam mit regionalen Akteuren und Verwaltung zunächst eine 'Prüfliste' erarbeitet werden. Darüber hinaus soll ein Überblick geschaffen werden, 'wer warum was mit welchem Ergebnis' fördert, um im Weiteren eine integrierte Regionalförderung sowie die Konzentration der Fördermittel auf strategische Schwerpunkte besser zu ermöglichen. □

Prof. Dr. Frank Berg, Koordinator

Infos

Regionale Wirtschaftsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH, Geschäftsstelle AREE, Jahnstr. 24, 04916 Herzberg; Uschi Kruschel, Tel.: (0 35 35) 24 84 37, Internet: www.aree.de

INTERACT

Neue Ausschreibung in Sicht

Ziel von INTERACT ist die Erhöhung der Effektivität und Qualität bei der Umsetzung der Gemeinschaftsinitiative INTERREG III. Auf der Sitzung des Überwachungs- und Lenkungsausschusses im Dezember 2003 in Athen wurde beschlossen, einen zweiten Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen zu veröffentlichen.

Dieser wird sich erstens auf die Weiterentwicklung von lokalen und regionalen Initiativen beziehen.

Förderfähig sind z. B.:

- > Workshops und Konferenzen zu INTERREG-bezogenen Fragen;
- > die Teilnahme an Ausbildungsmaßnahmen, Seminaren und Tagungen;
- > eine INTERREG-Plattform und Seminare für den Austausch von Erfahrungen und Know-how-Vermittlung zu spezifischen Fragen;
- > vergleichende und thematische Studien zu Aktionen, Studien zum Mehrwert transnationaler Zusammenarbeit und der weiteren Entwicklung von INTERREG oder zu den rechtlichen Voraussetzungen für die transnationale Kooperation zwischen den Mitgliedstaaten.

Der 2. Schwerpunkt der zu erwartenden Ausschreibung steht unter der Überschrift Entwicklung der INTERREG-Teilnahme. Hier sollen Projekte unterstützt werden, die dazu beitragen

- > die Netzworkebildung für Kooperationen zwischen Mitgliedstaaten und Beitrittsländern auf Programm- und operativer Ebene und zur Herstellung von Verbindungen zwischen Projekten (Projektmesen, Seminare und Veranstaltungen zur Vernetzung, Partner-Suchdatenbank) zu fördern,
- > die Projektentwicklung zwischen Partnern aus Nachbarländern und Mitgliedstaaten zu forcieren.

Der Aufruf soll voraussichtlich noch im I. Quartal 2004 im Amtsblatt der EU veröffentlicht werden. Antragsberechtigt sind nationale und regionale Behörden bzw. entsprechende Körperschaften. Die Bewerbungsunterlagen können zur gegebenen Zeit im Internet unter www.interact-online.net abgerufen werden. □

Infos

INTERACT-Sekretariat,
Franz-Josefs-Kai 27, 1010 Wien;
Tel.: (0 04 31) 5 33 87 47-52,
E-Mail: interact@interact.eu.net

Die Zusammenarbeit mit Brandenburg in der Arbeitsmarktpolitik

Waldemar Halasz zu Themen der Zusammenarbeit zwischen Brandenburg und der Wojewodscha

Polen wird zum 1. Mai 2004 Mitglied der Europäischen Union. In den vergangenen Jahren wurde unter Beteiligung von Brandenburg ein Twinning-Programm mit der unmittelbaren Nachbarregion der Wojewodschaft Lubuskie durchgeführt. Dieses Projekt diente der Vorbereitung der Wojewodschaftsverwaltung auf die Nutzung der Europäischen Strukturfonds. Im Rahmen von INTERREG III werden seit Jahren verschiedene grenzüberschreitende Programme im Bereich der Humanressourcen durchgeführt. Polen wird ab Mai auch Strukturfondsmittel einsetzen können.

Wir fragten den Leiter der Abteilung für Europäische Programme am Wojewodschaftsarbetsamt in Zielona Gora, Waldemar Halasz, der maßgeblich bei der Vorbereitung zur Implementierung des ESF in der Region beteiligt war, nach Fazit und Ausblick der bisherigen Zusammenarbeit.



Waldemar Halasz

- Herr Halasz, welche Erfahrungen aus Brandenburg, die Sie während des Twinning-Projektes gemacht haben, waren für das Wojewodschaftsarbetsamt besonders hilfreich?

Die strategischen Ziele der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Union sind unter anderem mit der Hilfe des Europäischen Sozialfonds als Finanzinstrument realisiert worden. Nicht ohne Bedeutung ist auch die Finanzierung der Förderung in den Bereichen Bildung, Integration, Prävention und Innovation durch andere Strukturfonds. Im Austausch mit Brandenburg dominierte deutlich die Unterstützung der Humanressourcen, die über die Strukturfonds finanziert werden. Es geht um Entwicklung und Aufbau der Berufsausbildung, die durch Fortbildung und Beschäftigungsmaßnahmen unterstützt wird. Besonders wertvoll für uns waren die Erfahrungen unserer deutschen Partner in dem Bereich der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Sicherung der vorhandenen Arbeitsplätze. Das Operationelle Programm des Landes Brandenburg für die Jahre 2000-2006 stellt ein reichhaltiges Angebot von Maßnahmen dar, welche auch in der Wojewodschaft Lubuskie

als konkrete Projekte zu realisieren wären. Ich möchte hier folgende Beispiele benennen:

- > Beratung, sozialpädagogische Hilfe und andere Hilfsformen, die die Ausbildung begleiten, darunter berufspädagogische und vormundschaftliche für junge Menschen;
- > berufliche Vorbereitungs- und Trainingsprogramme;
- > integrierte Projekte der Beschäftigung und Schulung, z. B. Zentren für Jugendhilfe;
- > internationale Schulungsprojekte im Rahmen der Berufsausbildung;
- > die Unterstützung der außerbetrieblichen und betrieblichen Plätze für die Berufspraktika;
- > Programme für die Weiterbildung und Schulung in den Informations- und Medienberufen;
- > Verbindung der Beschäftigungsprojekte mit Qualifizierung;
- > Schaffung regionaler Beratungszentren;
- > Entwicklung neuer Konzeptionen und Schulungsmethoden, die den Zielgruppen den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen;
- > brandenburgisches Programm des Lebenslangen Lernens und seine modellhaften Erfahrungen;
- > Unterstützung der Unternehmen bei der Vorbereitung von langfristigen Entwicklungskonzeptionen für Beschäftigte sowie bei der Schaffung von zusätzlichen Kooperationsplätzen für die berufliche Ausbildung.

Besonders interessant vom Standpunkt Polens ist die Struktur des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg', das Zukunftsprioritäten im Bereich der Bildung und Fortbildung beinhaltet. Bemerkenswert sind die Maßnahmen für die Unterstützung der ländlichen Gegend, darunter die Richtlinie des Landwirtschaftsministeriums bezüglich der Zuschüsse aus dem Europäischen Ausrichtungs- und Garantiefonds für Landwirtschaft zur Unterstützung der Ausbildung. Ebenfalls, dank der Richtli-

nie des Wirtschaftsministeriums, kann man mithilfe des Europäischen Fonds für Regionalentwicklung die Maßnahmen im Bereich der Humanressourcen unterstützen. Die Erfahrungen des Landes Brandenburg, die im Rahmen des 'Twinning'-Projektes vorgestellt worden sind, betreffen nicht nur den ESF, sondern auch andere Strukturfonds. Aber wegen meines besonderen Interesses für den Bereich der Humanressourcen wollte ich mich auf die ESF-Thematik begrenzen, obwohl, wie ich schon früher erwähnt habe, es andere Möglichkeiten der Finanzierung dieses Bereiches aus verschiedenen Strukturfonds gibt.

- Welche Unterschiede sehen Sie in der Herangehensweise und in der Realisierungspraxis der Strukturfonds in Polen und in Brandenburg?

Der grundlegende Unterschied in der Realisierung der Strukturfonds ist unmittelbar mit den Erfahrungen, welche Brandenburg und Polen hatten, verknüpft. Wir bereiten uns erst für die Implementierung dieser Mittel vor und haben in dieser Hinsicht noch keine Erfahrungen. Selbstverständlich haben wir viele Projekte realisiert, die über Arbeitsfonds (red. Anmerk: Projekte aus Mittel des Arbeitsamtes) finanziert wurden. Sie betrafen aktive Formen der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Wir haben auch Phare-Projekte realisiert. Das ist jedoch viel zu wenig.

Wojewodschaft Lubuskie

Fläche:	13.984 qkm
Hauptstadt:	Zielona Gora
Bevölkerung:	ca. 1 Mio.
Arbeitslosenquote insgesamt (Dez. 2003):	26 %
Arbeitslosequote Jugendliche:	46 %
Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt des EU-Durchschnitts:	29 %

sollte nach EU-Beitritt Polens erweitert werden

ft Lubuskie

Die Herangehensweise und die Methoden der Realisierung des Europäischen Sozialfonds in Polen sollten meiner Meinung nach die gleichen sein wie in den Mitgliedstaaten der EU. So sehen es auch die in der EU gültigen Vorschriften vor. Die Unterschiede ergeben sich aufgrund des Problemumfangs und des Entwicklungsstadiums der Wirtschaft und, was damit einhergeht, mit dem erzeugten Nationaleinkommen und den Möglichkeiten für die Mitfinanzierung der Projekte.

- Wo liegen die aktuellen Probleme und auf welchem Gebiet erwarten Sie die größten Schwierigkeiten bei der Umsetzung der Strukturfonds in der Wojewodschaft Lubuskie?

Während der Vorbereitung der Dokumentation für das Operationelle Programm, die die Prioritäten und die Bereiche der Maßnahmen im Rahmen des ESF beschreibt, hat das Wojewodschaftsarbeitsamt eine vertiefte Analyse der Bedarfe und der Möglichkeiten durchgeführt. Die von uns durchgeführte Arbeit, noch vor dem Beginn der Realisierung der Projekte im Bereich der Humanressourcen, lässt optimistisch in die Zukunft sehen.

Schwierigkeiten könnten in ähnlichen Bereichen wie in Brandenburg entstehen: Es könnte schwer werden, eine angemessene Anzahl von guten und innovativen Projekten zu entwickeln, die Aussicht auf Erfolg haben und die man sofort beginnen könnte. Vieles ist von der Intensität der Schulungen und Öffentlichkeitsarbeit gegenüber den potenziellen Projektträgern abhängig.

- Was sind die vorrangigen Ziele der Wojewodschaft bezüglich des regionalen Arbeitsmarktes, die mit den EU-Strukturfonds erreicht werden sollen?

Die Hauptziele der Wojewodschaft Lubuskie unter dem Aspekt des regionalen Arbeitsmarktes wurden so formuliert, dass deren Erfüllung alle spezifischen Probleme der Region bewältigen und die Erwartungen und Bedarfe der Einwohner berücksichtigen. Sie sind in der Beschäftigungsstrategie sowie in dem Integrierten Operationellen Programm der Regionalentwicklung enthalten. Besonders wichtig ist die Entwicklung der Fähigkeiten der Arbeitnehmer auf der Basis der Bedürfnisse des regionalen Arbeitsmarktes sowie die Stärkung des lebenslangen Ler-

nens. Damit soll eine Ausweitung der beruflichen Mobilität und der Erhöhung der Qualifikationen für den Arbeitsmarkt erreicht werden. Einer der Schwerpunkte ist die berufliche Neuorientierung für Personen, die die Landwirtschaft verlassen und von Umstrukturierungen bedroht sind. Nicht ohne Bedeutung sind deshalb die Förderung Unternehmergeist und die Hilfe für Existenzgründer.

- Wie bewerten Sie die bisherige Zusammenarbeit im Bereich Arbeitsmarktpolitik zwischen Brandenburg und der Wojewodschaft Lubuskie?

Die bisherige Zusammenarbeit mit unserem Partner aus Brandenburg und konkret mit den Mitarbeitern des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen sowie aus anderen Landesministerien bewerte ich als sehr gut. Unsere Kontakte haben einen Arbeits- und gleichzeitig Freundschaftscharakter. Wir treffen uns beiderseitig der Grenze, oft anlässlich von Konferenzen und bei gegenseitigen Besuchen. Die enge Zusammenarbeit umfasst die grenzüberschreitenden Projekte und die Perspektiven der Entwicklung innerhalb von INTERREG III A.

- Welche Schwerpunkte sollten Ihrer Meinung nach in der zukünftigen Zusammenarbeit zwischen Lubuskie und Brandenburg im Bereich Arbeitsmarkt gesetzt werden?

Gleich mit dem Beitritt Polens in die EU wird das Spektrum der möglichen Zusammenarbeit zwischen der Wojewodschaft Lubuskie und dem Land Brandenburg erweitert. Dies betrifft auch die Arbeitsmarktpolitik. Unsere Zusammenarbeit sollte nicht negativ beeinflusst werden durch die Tatsache, dass die ersten Jahre nach dem Beitritt Übergangszeiten bis zur vollen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für polnische Mitbürger gelten. Wir werden aber weiter die Erfahrungen austauschen und gemeinsam Initiativen ergreifen, die gleichzeitig den Arbeitsmarkt, die Beschäftigungsförderung, die Einführung des ESF und die Entwicklung der Ausbildung betreffen. □

- Vielen Dank!

Infos

Das Interview führte und übersetzte Bogdan Kostyra, Tel.: (03 31) 7 47 71-32, E-Mail: kostyra@bbj.de

Die Schwerpunkte der EU-Förderpolitik im Bereich der Humanressourcen wurden in Polen für die Jahre 2004-2006 in dem Sektoralen Operationellen Programm (SOP) und in dem Integrierten Operationellen Programm für die Regionalentwicklung (ZPORR) formuliert. Beide Programme wurden zentral in Warschau für das Land festgelegt.

Sektorales Operationelles Programm (SOP) für die Humanressourcen

Im SOP werden 1,27 Mrd. Euro eingesetzt. Folgende Förderschwerpunkte wird das SOP umfassen:

Aktive Arbeitsmarktpolitik

- > Modernisierung der Arbeitsmarktinstrumente und -institutionen
- > Perspektiven für die Jugend
- > Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit

Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung

- > Berufliche und soziale Integration von Behinderten
- > Förderung der beruflichen und sozialen Integration von besonderen Risikogruppen

Berufliche Bildung

- > Anpassung des Bildungsangebotes der Schulen, Hochschulen und Einrichtungen der beruflichen Bildung an die Erfordernisse des Arbeitsmarktes
- > Stärkung des Systems der beruflichen Bildung für Erwachsene

Anpassungsfähigkeit und Entwicklung des Unternehmertums

- > Entwicklung der Fachkräfte der modernen Wirtschaft und des Unternehmertums

Chancengleichheit für Frauen auf dem Arbeitsmarkt

- > Berufliche Eingliederung und Wiedereingliederung von Frauen

Integriertes Operationelles Programm der Regionalentwicklung (ZPORR)

Im ZPORR werden 360 Mio. Euro eingesetzt. Folgende Förderschwerpunkte wird das ZPORR im Bereich der Humanressourcen umfassen:

- > Entwicklung der Fähigkeiten und Stärkung der Möglichkeiten des lebenslangen Lernens
- > Berufliche Neuorientierung von Personen, die ihr landwirtschaftliches Unternehmen aufgeben oder von Umstrukturierung betroffen sind

Gemeinsam nutzen - lokal gestalten

Zur Situation lokaler ländlicher Initiativen im Land Brandenburg

Brandenburg hat zahlreiche Leuchttürme, nicht alle leuchten in die Zukunft. Alternativ zu diesen Entwicklungskonzepten entstehen immer mehr vergleichsweise kleinteilige und gut überschaubare lokale Initiativen. Können solche, oft von engagierten Bürgerinnen und Bürgern oder auch Vereinen angetriebenen, lokalen Initiativen aber tatsächlich zur nachhaltigen Entwicklung ihrer Region beitragen? Und unter welchen Bedingungen erreichen sie dieses?

Diesen Fragen geht der Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung nach, der eine spezielle Form lokaler Initiativen untersucht - die Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen - und seinen Blick dazu auf die peripheren ländlichen Räume Brandenburgs gelenkt hat. Beispiele hierfür sind Dorfgemeinschaftshäuser, lokale solidarische Organisationsverbände, (Sozial-)Genossenschaften (s. a. Artikel auf gegenüberliegender Seite). Innovative Ansätze sollen vom Verbund aufgegriffen, analysiert und gefördert werden. Die LASA als ein Verbundpartner untersucht die Beschäftigungspotenziale der Einrichtungen. Der Forschungsverbund hatte 2002 bereits mit rund 70 lokalen Initiativen Brandenburgs Gespräche geführt, um diese in ihrer Vielfalt, ihren spezifischen Handlungsweisen und möglichen Entwicklungspotenzialen kennen zu lernen. Im letzten Jahr konzentrierte sich der Verbund auf 10 ausgewählte Initiativen, von denen bei 8 Einrichtungen SWOT-Untersuchungen durchgeführt wurden, d. h. es wurden ihre Stärken, Schwächen, Chancen und Risiken unter den folgenden Fragestellungen analysiert:

- > Wie sehen die vom Umfeld gesetzten Rahmenbedingungen aus, um die Tragfähigkeit der Einrichtungen zu erreichen bzw. zu verbessern?
- > Welche internen Stärken bzw. Schwächen der Einrichtungen selbst fördern oder behindern ihre Tragfähigkeit?
- > Welchen Unterstützungsbedarf haben diese Einrichtungen auf dem Weg zu ihrer wirtschaftlichen Tragfähigkeit bzw. Fördermittelunabhängigkeit?

Die Mehrzahl der untersuchten Initiativen verfolgt neben soziokulturellen oder ökologischen Zielen vor allem arbeitsmarktliche oder soziale Ziele. Sie wollen mit ihren Aktivitäten den negativen Auswirkungen der wirtschaftlichen Lage des

Landes, der Abwanderung und der sich ausbreitenden Lethargie entgegenwirken - sie wollen eine Perspektive für ihre Region schaffen. Dieses Engagement wird von den Kommunen zumeist gewünscht, kann aber angesichts der angespannten Haushaltslagen nur selten finanziert werden. Im Regelfall besteht die Unterstützung im kostenlosen Bereitstellen von Räumlichkeiten. Was den Initiativen aber fehlt, sind Einnahme- oder Fördermöglichkeiten zur Finanzierung der Arbeit. Denn Betätigungsfelder, seien es soziale

Dienstleistungen, seien es regionale Entwicklungsvorhaben, gibt es genug. Nur sind die Einnahmefähigkeiten durch die schwache Kaufkraft erschwert. Zudem werden die

Förderungen für diese Tätigkeitsfelder im Zuge der Arbeitsmarktreformen seit Jahren reduziert. Auch wenn es erste positive Erfahrungen mit der Förderung lokaler Beschäftigungsinitiativen durch das MASGF gibt, kann der tatsächliche Bedarf nicht gedeckt werden. Daher wird von den Akteuren der Initiativen umfangreiche freiwillige, unbezahlte Arbeit geleistet.

Die SWOT-Analysen haben allerdings verdeutlicht, dass zur zukünftigen Umsetzung von Ideen bei den Initiativen wie auch bei der öffentlichen Verwaltung ein Umdenkprozess erforderlich ist. Zu lange wurde als Maßstab der Realisierbarkeit von Vorhaben die Verfügbarkeit von Fördermitteln gewählt. Inzwischen streben zwar viele Initiativen eine wirtschaftliche Tragfähigkeit ihrer Vorhaben und Organisationen an, aber bisher wurde die

Entwicklung alternativer Finanzierungskonzepte zu wenig unterstützt.

Eine weitere Schwierigkeit der Initiativen resultiert aus ihrem Entstehungsprozess. Oft sind sie aus einem informellen Verbund engagierter Bürgerinnen und Bürger oder auch einem zunächst losen Verbund verschiedener Organisationen entstanden. Ab einem gewissen Grad der Zusammenarbeit ist aber eine Formalisierung und Verstetigung von Arbeitsstrukturen erforderlich, um erfolgreich zu sein. Dieser notwendige Prozess zur Organisations- oder auch 'Netzwerk'-Entwicklung wird von den Initiativen häufig nicht erkannt und daher nicht eingeleitet.

Fast alle SWOT-Analysen haben hier Defizite aufgezeigt. Das weist darauf hin, dass solche Prozesse oftmals eines externen Anstoßes oder sogar professioneller Begleitung bedürfen. Die Begleitung erscheint vor allem bei den Organisationsverbänden unterstützungswürdig, die durch Mitwirkung von Vereinen, Bürgern und Verwaltung einen starken Gemeinwesenbezug haben, durch Unternehmensbeteiligung aber gleichzeitig wirtschaftlich agieren. Die Untersuchungen zeigten, dass diese solidarischen Organisationsverbände in besonderem Maße zur regionalen Entwicklung mit beitragen.

Ergebnispräsentation

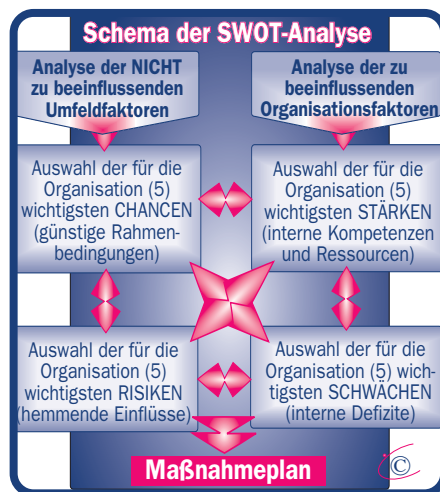
Diese und weitere Ergebnisse wurden mit den untersuchten Einrichtungen auf einem Workshop im November letzten Jahres diskutiert und nun in einer Dokumentation veröffentlicht. In diesem Jahr wird der Forschungsverbund mit vier Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen innovative Handlungsansätze weiter begleiten und Konzepte zur Förderung lokaler Initiativen erproben. Die Ergebnisse sollen in Handlungsempfehlungen für Politik und Verwaltung münden.

Damit die Leuchttürme den Weg in die Zukunft weisen können, brauchen sie ein stabiles Fundament und dieses können die lokalen Initiativen bilden. □

Marion Piek, Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung

Infos

Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung, LASA-Projektorganisation, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Marion Piek, Tel.: (03 31) 60 02-2 08, Fax: -4 00, E-Mail: marion.piek@lasa-brandenburg.de Weitere Informationen finden Sie im Internet unter: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_2_2004_1.htm



Auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft

Das Lebensreformprojekt Eden in Oranienburg

Eden - der Glückseligkeit verheißende himmlische Paradiesgarten. Diesen programmatischen Namen wählten 18 Frauen und Männer im Jahr 1893 für ihr Lebensreformprojekt vor den Toren Berlins in Oranienburg. Ziel dieser Lebensreformer war es, ein gesundes, naturnahes Leben auf gemeinsamen Boden zu führen. Zwei Jahre später hatte die Genossenschaft bereits 45 Grundstücke an 93 Mitglieder verpachtet, heute wohnen auf 416 Erbpachtflächen 1.079 Edener.

Zu den Zielen der 'Ur'-Gemeinschaft gehörte es noch, sich möglichst umfassend von den Erträgen des selbst bewirtschafteten Landes der Genossenschaft zu ernähren. Dieses gelingt heutzutage nicht mehr, dazu sind inzwischen die Bedürfnisse zu vielfältig und die Arbeitsbedingungen zu komplex. So ist aus der damaligen Obstbau-Kolonie nach mehreren Wandlungsprozessen inzwischen die Eden Gemeinnützige Obstbausiedlung eG mit mehreren Töchterunternehmen hervorgegangen.

Aber die Idee, den Mitgliedern und ihren Familien Sicherheit durch den genossenschaftlichen Besitz an Grund und Boden zu geben, wird noch immer gelebt. Derzeit ist die Genossenschaft auf der Suche, wie die Lebensreformidee mit allen Aspekten für ein gesundes, soziales und kulturelles Zusammenleben so ausgestaltet werden kann, dass ein auch modernen Bedürfnissen gemäßer, attraktiver Lebensraum entsteht.

Angebote der Genossenschaft

Dabei ist es der Genossenschaft sehr wichtig, Angebote für verschiedene Interessen und Generationen zu entwickeln:

- > Es gibt eine sehr moderne Kindertagesstätte, die aus ökologischen Materialien erbaut wurde, und für die 'Alte Mosestrei' wurde ein freier Träger gefunden.
- > Für die älteren Edener wurde ein seniorengerechter Wohngarten gebaut und in den Räumen der Schule wurde der

Seniorenfreizeitreff des Arbeiter-Samariter-Bundes eingerichtet.

- > Zu den soziokulturellen Angeboten zählen u. a. das Archiv, die Bücherei, das 'KommunikationsCentrum Eden', die Genossenschaftszeitung 'Edener Mitteilungen' und die 'Edener Heimatbühne'.

Und damals wie heute sind in der Genossenschaft die Themen gesunde Ernährung, schonender Umgang mit Ressourcen, existenzsichernde Arbeitsangebote, Teilhabe an innergenossenschaftlichen



Die Jüngsten fühlen sich wohl im Edener Lehmbackkindergarten.

und gesellschaftlichen Prozessen aktuell. Themen, die heute auf der Agenda zur nachhaltigen Entwicklung stehen.

Daher verwundert es auch nicht, dass der Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung im Rahmen seiner Untersuchungen zur Bestimmung der Nachhaltigkeit überwiegend positive Einschätzungen für Eden gewonnen hat. Die größten Entwicklungspotenziale der Genossenschaft wurden bei der 'Bewahrung der Entwicklungs- und Handlungsmöglichkeiten', insbesondere hinsichtlich der Ziele 'Partizipation an gesellschaftlichen Entscheidungsprozessen' sowie 'Chancengleichheit, Bildung, Beruf, Information' sichtbar.

So erwies sich als eine der entscheidenden

Schwierigkeiten bei der Diskussion um die zukünftige Entwicklung des Edener Zentrums, das Interesse und die aktive Mitwirkung bei der Ausgestaltung des Genossenschaftslebens über den Kreis einiger Aktiver hinaus auch bei der breiten Mitgliedschaft zu erlangen. Wider Erwarten unterscheidet sich die Genossenschaft mit diesem Problem nicht von anderen Gemeinschaftsnutzungseinrichtungen.

Am ehesten gelingt es, die Leute bei ihren unmittelbaren persönlichen Interessen zu packen. So haben die Edener, als die geplante Trassenführung für die inzwischen schon eröffnete Umgehungsstraße für die B 96 entlang des Genossenschaftsgebiets bekannt wurde, eine Bürgerinitiative gegründet, um die eigenen Interessen besser zu vertreten. In diesem Fall allerdings ohne Erfolg.

Wirtschaftliche Tragfähigkeit muss gesichert sein

Eine weitere Hürde, die bewältigt werden muss, ist die Sicherung der wirtschaftlichen Tragfähigkeit der Genossenschaft. Neue wirtschaftliche Standbeine müssten aufgebaut werden, um die Zukunft zu sichern. Zwar werden von der Genossenschaft ökologische Dienstleistungsbereiche (Naturbau, Beratung zum ökologischen Gartenbau) entwickelt, aber es fehlen Mitglieder, die den Schritt wagen, neue Genossenschaftsbetriebe aufzubauen.

Um Anregungen für die zukünftige Entwicklung des Edener Zentrums zu erhalten, aber auch um die Edener für die Entwicklung ihrer Genossenschaft stärker zu interessieren und mehr aktive Mitgestalter zu finden, wird von der Genossenschaft nun mit Unterstützung des Forschungsverbunds eine Ideenwerkstatt vorbereitet. Auch wird bewusster daran gearbeitet, die jugendlichen Edener für die Genossenschaftsidee zu begeistern und sie für die Gestaltung ihrer eigenen Zukunft zu gewinnen. Letztlich hängt die Zukunftsfähigkeit auch dieses Lebensreformprojekts entscheidend von dem Engagement der eigenen BürgerInnen ab. □
Marion Piek, Forschungsverbund Gemeinschaftsnutzung

Infos

Eden Gemeinnützige Obstbau- und Siedlung eG, Struweg 501, 16515 Oranienburg/EDEN; Gerhard Semper, Tel.: (0 33 01) 5 23 26, Fax: 52 32 70, E-Mail: Info@eden-eg.de, Internet: www.eden-eg.de

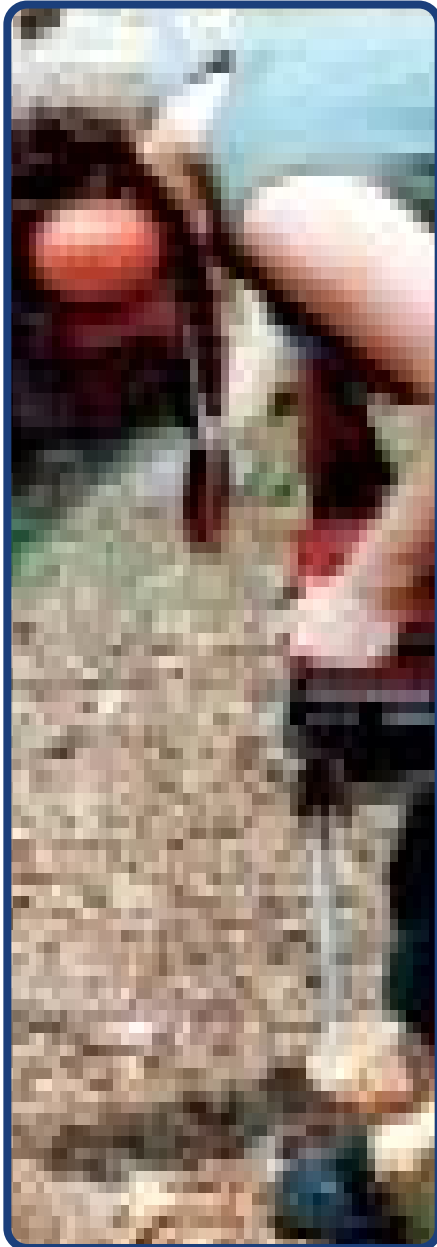
Für Mädchen und Jungen - für Schule und Wirtschaft - für unser

Zukunftstag hat gesellschaftliche Dimension

ZUKUNFTSTAG 2004
für Mädchen und Jungen in Brandenburg

Der Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg ist eine Initiative im Rahmen des Girls'Day - Mädchen-Zukunftstages. Die Idee des Girls'Day als 'Töchertag' kommt aus den USA. Immer am vierten Donnerstag im April sollten

Mädchen einen Tag lang die Gelegenheit haben, einen Elternteil an den Arbeitsplatz zu begleiten und den Berufsalltag kennen zu lernen. In Deutschland findet der Girls'Day - Mädchen-Zukunftstag seit 2001 statt.



Das Land Brandenburg hat den Ansatz des Girls'Day im Sinne des Gender Mainstreaming erweitert und bezieht im Jahr 2004 zum zweiten Mal ausdrücklich auch die Jungen mit ein.

Schülerinnen und Schüler der Jahrgangsstufen sieben bis dreizehn sollen an diesem Tag die Möglichkeit erhalten, für sie vor allem geschlechtsuntypische Berufe kennen zu lernen. Für Mädchen sind dies noch überwiegend männerdominierte, d. h. gewerbliche Ausbildungsberufe, naturwissenschaftlich-technische Studiengänge, für Jungen die bisher frauendominierten Berufe im Sozial- und Gesundheitswesen und im Bereich von Bildung und Erziehung bzw. Unterricht.

Mädchen werden Ingenieurinnen und Jungen Kindergärtner?

... nicht ganz!

So sollen Schülerinnen und Schüler Gelegenheit bekommen, die Vielfalt von Ausbildungs- und Studiengängen kennen zu lernen. Dabei geht es darum, dass sowohl Mädchen als auch Jungen die gesamte Breite der beruflichen Möglichkeiten ins Blickfeld nehmen.

Die Wirkung stereotyper Rollenbilder führt dazu, dass Mädchen und Jungen zu manchen Berufsbildern gar keine Vorstellungen haben. Dem will der Zukunftstag entgegenwirken: Die Jugendlichen sollen ihre Fähigkeiten testen können, und zwar: Mädchen vor allem auf technischem Gebiet und Jungen insbesondere in Bereichen, in denen soziale Kompetenzen gefragt sind.

Die Ziele - so realistisch wie nötig Zusammengefasst verfolgen die Organisatoren des Zukunftstages für Mädchen und Jungen folgende Ziele:

- > durch ein eintägiges 'Schnupperpraktikum' einen Beitrag zur Berufsorientierung leisten;
- > den Blick für die unterschiedlichen Wünsche, Voraussetzungen und Möglichkeiten von Jungen und Mädchen beim Übergang ins Berufsleben schärfen;
- > Mädchen ermutigen, Berufe im technischen und naturwissenschaftlichen Bereich auszuprobieren;
- > bei den Jungen das Interesse an Berufen im Sozial- und Gesundheitswesen bzw. im Bereich Erziehung und Unterricht wecken.

Schülerinnen und Schüler sollen an diesem Tag für sie bisher noch unbekannte Berufe kennen lernen.

Praxis ist für die Schülerinnen und Schüler wichtig, da die meisten beruflichen Tätigkeiten nur wenig mit dem zu tun haben, was die Schule an Erfahrungen vermitteln kann. Sie sollen erkennen, dass am Arbeitsplatz unterschiedliche Fähigkeiten benötigt werden. Zum Beispiel handwerkliches Geschick, Wissensdrang, Einfühlungsvermögen, Stressresistenz sowie seelische oder körperliche Belastbarkeit.

Der erste Zukunftstag im vergangenen Jahr ist bei den Beteiligten auf großes Interesse gestoßen: Mehr als 100 Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen u. a. haben im Land Brandenburg über 4.500 'Schnupperplätze' für Mädchen und Jungen bereitgestellt.

Mit einem gemeinsamen Aufruf von sechs Brandenburger Ministern wendet sich die Landesregierung mit diesem Zukunftstag an eine sehr breite gesellschaftliche Öffentlichkeit. Das Netzwerk 'Zukunft, Schule + Wirtschaft für Brandenburg' funktioniert dabei als Schaltzentra-

Ausbildungsverträge von Mädchen und Jungen im Land Brandenburg

	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
insgesamt:	16.148	18.909	21.346	21.423	20.755	19.499	21.246	20.029	19.179	18.480
davon weibl.	6.575	7.229	8.512	8.402	8.038	7.578	8.493	8.035	7.685	7.229
Anteil d. Frauen in %	40,7	38,2	39,9	39,2	38,7	38,9	40,0	40,1	40,1	39,1

Quelle: Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Land Brandenburg



Die am häufigsten von Mädchen und Jungen gewählten Ausbildungsberufe und Studienfächer in Deutschland 2002

(In der BRANDaktuell Nr. 1/2004 fanden Sie diese Statistik für Brandenburg.)

	Frauen		Männer
Bürokauffrau	49.257	Kraftfahrzeugmechaniker	20.687
Kauffrau im Einzelhandel	46.288	Maler/Lackierer	13.594
Arzthelferin	42.929	Elektroinstallateur	12.444
Friseurin	41.089	Kaufmann im Einzelhandel	11.774
Zahnmed. Assistentin	40.172	Tischler	11.542
Industriekauffrau	32.828	Koch	10.881
Verk. Nahrungsmittelhandwerk	27.591	Kaufmann Groß-/Außenhandel	8.610
Kauffrau f. Bürokommunikation	26.383	Fachinformatiker	8.391
Bankkauffrau	25.764	Metallbauer	6.985
Hotelfachfrau	23.088	Industriekaufmann	6.661
Gesamtzahl d. Ausbildungsverträge	665.340	Gesamtzahl d. Ausbildungsverträge	324.098
Germanistik	67.881	Betriebswirtschaftslehre	83.837
Betriebswirtschaftslehre	67.508	Informatik	69.559
Rechtswissenschaften	48.729	Maschinenbau	58.216
Medizin	45.074	Wirtschaftswissenschaften	50.751
Erziehungswissenschaften	38.730	Rechtswissenschaften	50.563
Wirtschaftswissenschaften	32.869	Elektrotechnik	49.534
weibl. Studierende insges.	918.388	männl. Studierende insges.	1.020.423

Quelle: Statistisches Bundesamt, Januar 2004

Die Kluft wird größer! Die Hoffnung, dass sich die Kluft zwischen Frauen und Männern bei der Nutzung des Internets kontinuierlich schließen würde, hat sich im Jahr 2003 nicht erfüllt. 59 Prozent Männer und nur 42 Prozent Frauen sind 2003 online. Der Unterschied zwischen männlichen und weiblichen 'Onlinern', der 2002 14 Prozentpunkte betrug, stieg 2003 auf 17 Prozentpunkte an. 2002 waren 49 Prozent der Männer und 35 Prozent der Frauen online.“

Quelle
www.kompetenz.de,
Pressemitteilung vom
25. Februar 2004

le und wird mittlerweile z. B. unterstützt durch:

- > die Handwerkskammern des Landes Brandenburg,
- > die Industrie- und Handelskammern des Landes Brandenburg,
- > die Landesrektorenkonferenz,
- > die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit,
- > die Vereinigung der Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg e. V.,
- > den Deutschen Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB).

Im Land Brandenburg existieren bereits aktive Arbeitskreise zum Thema Schule und Wirtschaft. Am Zukunftstag steht vor allem das Thema Chancengleichheit von Mädchen und Jungen im Mittelpunkt. Deshalb schließen sich in einigen Landkreisen und Gemeinden Schulen, Unternehmen, Gemeinden, Gleichstellungsbeauftragte, Einrichtungen der Jugendhilfe und andere zu regionalen Arbeitskreisen zusammen, um die Idee des Zukunftstages bzw. Girls'Day bekannt zu machen und den Aktionstag vorzubereiten.

(BRANDaktuell berichtete im Newsletter Nr. 5/2004 von einer solchen Initiative in der Uckermark, d. Red.) Das Bildungsministerium hat den Schulen in Brandenburg empfohlen, den Tag als schulische Veranstaltung oder Projekttag durchzuführen.

Eine Brücke zwischen Schule und Wirtschaft

Unter der Adresse www.zukunftstag-brandenburg.de können Unternehmen ihre Angebote zum Zukunftstag per 'Mausklick' eintragen und im Netz verbreiten. Schülerinnen und Schüler können nach ihren Wünschen auf diesen Internetseiten recherchieren und sich für Schnupperpraktika ihrer Wahl eintragen. Bisher stehen bereits 4.000 Angebote zur Verfügung.

Schule und Wirtschaft im Land Brandenburg sind immer stärker daran interessiert zusammenzuarbeiten. Beide Seiten haben ihre Verantwortung für die Berufsorientierung der Jugendlichen erkannt. Eine Möglichkeit, Kontakte herzustellen

und eine Zusammenarbeit zu beginnen, ist eben auch dieser Zukunftstag für Mädchen und Jungen im Land Brandenburg. Nicht nur Wirtschaftsunternehmen beteiligen sich, sondern auch Ämter, Krankenhäuser, Universitäten und viele andere mehr. So können die Schülerinnen und Schüler selbst erfahren, wo ihre Stärken und Interessen liegen.

Damit er kein einzelner Aktionstag bleibt, sollte er in den Unterricht eingebaut werden. Fächerübergreifender Projektunterricht, Berufswahlpass, Praktikumsvorbereitung sowie Bewerbungstrainings können sowohl Teil der Vor- wie auch der Nachbereitung des Aktionstages sein. Und dafür tragen wieder alle, die Unternehmen, die Schulen und Behörden Verantwortung. □

Carola Mahnke,
Ministerium für Arbeit, Soziales,
Gesundheit und Frauen

Infos

www.zukunftstag-brandenburg.de
www.girls-day.de

Arbeitsrechtliche Neuregelungen

Folge 2: Das Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt

Wie schon in der Nummer 1 angekündigt, setzen wir nachfolgend die Information über die arbeitsrechtlichen Änderungen aus dem Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt (BGBl. Teil I, vom 30.12.2003) fort.

1. Reform des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG)

(1.1 bis 1.3 siehe BRANDaktuell Nr. 1/2004)

1.4 Neue einheitliche Klagefrist

Neu eingeführt wird eine generelle 3-wöchige Klagefrist für alle Kündigungen. Bisher galt diese Frist nur für Kündigungen nach dem KSchG, mit denen die soziale Ungerechtigkeit geltend gemacht wurde. Nun gilt diese Klagefrist auch beim Ausspruch von Kündigungen aus anderen Gründen, wie z. B. der Geltendmachung des Sonderkündigungsschutzes nach dem Schwerbehindertengesetz oder nicht ordnungsgemäßer Betriebsratsanhörung. Für die Arbeitgeberseite wird damit innerhalb kürzerer Zeit Klarheit über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeigeführt.

1.5 Neuer Schwellenwert für die Anwendbarkeit des KSchG

Der neue § 23 Abs. 1, Satz 3 KSchG hat folgenden Wortlaut:

„In Betrieben und Verwaltungen, in denen in der Regel 10 oder weniger Arbeitnehmer ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten beschäftigt werden, gelten die Vorschriften des 1. Abschnitts mit Ausnahme der §§ 4-7 und des § 13 Abs. 1, Satz 1 und 2 nicht für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat; diese Arbeitnehmer sind bei der Feststellung der Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer nach Satz 2 bis zur Beschäftigung von in der Regel 10 Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.“

Danach gibt es für das KSchG nunmehr zwei Anwendungsschwellen. In Betrieben mit 10 oder weniger Arbeitnehmern gilt das Gesetz nicht für neu eingestellte Arbeitnehmer, d. h. für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begonnen hat. Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2003 in einem Betrieb mit mehr als fünf Arbeitnehmern beschäftigt waren, haben weiterhin Kündigungsschutz und behalten diesen solange, wie im Betrieb mehr als fünf Arbeitnehmer tätig sind, die am 31. Dezember 2003 dort beschäftigt waren.

Erst mit dem Absinken der Zahl der bereits vor dem 1. Januar 2004 beschäftigten Arbeitnehmer auf fünf oder weniger geht der Kündigungsschutz für alle 'Altarbeitnehmer' verloren, sofern nicht insgesamt mehr als zehn Arbeitnehmer beschäftigt werden.

Die Regelung wirft erhebliche Fragen auf, etwa zur durchzuführenden Sozialauswahl. Sind sowohl Alt- als auch Neuarbeitnehmer mit einzubeziehen? Hier sind wohl grundsätzlich zunächst diejenigen Arbeitnehmer bei erforderlichen Entlassungen zu berücksichtigen, die keinen Kündigungsschutz haben, sodass eine Sozialauswahl zwischen beiden Gruppen nicht stattfindet.

2. Änderung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG)

Für Existenzgründer wird die befristete Beschäftigung von Arbeitnehmern erleichtert. In den ersten vier Jahren des Bestehens eines neu gegründeten Unternehmens können befristete Arbeitsverträge ohne Sachgrund bis zur Dauer von vier Jahren abgeschlossen werden. Bis zu dieser Gesamtdauer von vier Jahren ist auch die mehrfache Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages zulässig. Dieses gilt nach dem Gesetzeswortlaut nicht für Neugründungen im Zusammenhang mit der rechtlichen Umstrukturierung von Unternehmen und Konzernen. In allen übrigen Fällen bleibt es bei der bisherigen Fassung des Gesetzes, wonach eine Befristung ohne Sachgrund maximal bis zur Dauer von zwei Jahren möglich ist, wobei der Arbeitnehmer zuvor nicht in einem Arbeitsverhältnis zu demselben Arbeitgeber gestanden haben darf. Im Anschluss an ein sachgrundlos befristetes Arbeitsverhältnis ist allerdings der Abschluss eines befristeten Vertrages mit Sachgrund jederzeit möglich. □

Astried Bernoth

Infos

Rechtsanwältin Astried Bernoth, Fachanwältin für Arbeitsrecht, Potsdam,
Tel.: (03 31) 2 75 23-12

Unternehmerabend

Der zweite für die Ostprignitz

Am 25. Februar 2004 trafen sich über 100 UnternehmerInnen und Interessierte im Kyritzer Waldschlösschen, darunter 70 UnternehmerInnen aus der Region, um sich zu informieren.



Minister Baaske im Gespräch mit Knut Corte, AA Neuruppin, und Renate Keller, LASA

Die Einladung der LASA-Beratungsstelle Rathenow nahm auch Brandenburgs Arbeitsminister Günter Baaske an. Er sprach über Förderansätze der Landespolitik zur Stärkung des Mittelstandes und unterstrich, dass: „... wir auf eigene Ressourcen bauen müssen und dazu zählt in erster Linie die Förderung der Humanressourcen. Um dem jetzt schon bestehenden Fachkräftemangel entgegenzutreten, müssen wir dafür sorgen, dass die Beschäftigten in den Firmen passgenau und damit bedarfsgerecht qualifiziert sind ...“ Er rief die UnternehmerInnen dazu auf, dafür auch das landesweite Netzwerk der LASA-Informations- und Beratungsstellen zu nutzen. Bei den Förderschwerpunkten seines Ministeriums ging Baaske besonders auf die 'Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU' ein. Er forderte die Unternehmen dazu auf, diese Landesinitiative, wie auch die INNOPUNKT-Kampagnen, darunter neue Lernformen in KMU, Qualifizierungsoffensive im Tourismus und Betriebsnachfolge, zu nutzen. Der Minister stellte auch das entstehende Bildungsnetzwerk Nordwest-Brandenburg vor, das Personal- und Regionalentwicklung verknüpfen soll. Neben ihm stellten sich auch andere ExpertInnen aus Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik den Fragen der Anwesenden.

So konnte eine breite und wichtige Themenpalette abgearbeitet werden, was auch den Erfolg der Veranstaltung ausmachte, der auch Ansporn für die Organisation des 3. Unternehmerabends für die Ostprignitz 2005 ist. □
Angelika Bronsert,
LASA Brandenburg GmbH

Lokale Arbeitsmarktpolitik

Gesamtbericht des Netzwerkprojektes BiK

Angesichts der Vielfältigkeit und entsprechender Qualitätsunterschiede in der lokalen Beschäftigungsförderung und mit Blick auf eine immer intensiver werdende Diskussion um die Reform der Arbeitsmarktpolitik ging im November 2000 mit 'BiK - Beschäftigungsförderung in Kommunen' ein Netzwerkprojekt in Deutschland an den Start. Das Projekt vereinigte unter der Schirmherrschaft der Bertelsmann Stiftung bundesweit 24 Kommunen, Teilbereiche der Arbeitsverwaltung sowie zahlreiche Dritte aus Wirtschaft, Wissenschaft und anderen Institutionen.



Im Zuge anhaltend hoher Arbeitslosigkeit haben Kommunen in den vergangenen Jahren in unterschiedlichem Umfang und auf verschiedenen Wegen eigene Aktivitäten der Beschäftigungsförderung entwickelt. Ziel des Netzwerkprojektes war es, diese Aktivitäten zu professionalisieren und Standards in der lokalen Beschäftigungsförderung zu setzen.

Den Beteiligten ging es dabei allerdings von Anfang an nicht darum, weitere 'Maßnahmen zu erfinden' und zu erproben. Erklärter Wille war vielmehr, das vorhandene Know-how aufzugreifen und weiterzuentwickeln, damit bundesweit Standards gesetzt und die gesamte Aufbau- und Ablauforganisation optimiert werden kann. Denn Best-Practice-Beispiele sind zu einem wichtigen Bestandteil der aktiven Arbeitsmarktpolitik geworden.

Fünf Einzelprojekte

In der knapp dreijährigen Laufzeit wurden im Rahmen des Gesamtprojektes fünf Modellprojekte entwickelt und umgesetzt:

> Benchmarking in der kommunalen Beschäftigungsförderung - Kennziffern, Prozessvergleiche und interkommunale Lernprozesse: Projektziel war es, ein Modell für ein Benchmarking der kommunalen Beschäftigungsförderung

zu entwickeln, das den systematischen Austausch von Erfahrungen und 'guter Praxis' ermöglicht.

- > Vergleichsanalyse zu Kosten und Nutzen von zwei Modellprojekten der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Hier war die Zielsetzung, Kosten und Wirkung der Aufwendungen für Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik beispielhaft zu analysieren.
- > Curriculum für die gemeinsame Fortbildung von Fachkräften der Arbeitsämter, der Sozialverwaltungen und Dritter: Die Entwicklung eines Curriculums für zukünftige Fallmanager war bei diesem Projekt das Ziel.
- > Profiling: Individuelle Arbeitsmarktanalyse und Eingliederungsstrategien sowie somatische und psychische Diagnose: Dieses Projekt sollte neue Wege beim Umgang mit somatischen und psychischen Erkrankungen bei der Arbeitsmarktintegration entwickeln.
- > WIN 4 - Wirtschaft im Netzwerk mit Kommunen: Das Projekt hatte die Zielsetzung, den Weg zu einer konkreten und aktiven Einbeziehung von Arbeitgebern und Schlüsselpersonen (bzw. Schlüsselinstitutionen) der Wirtschaft bei der Gewinnung und Besetzung von Arbeitsstellen mit geringen Qualifikationsanforderungen in Landkreisen aufzuzeigen.

Der Verlauf und die Ergebnisse des Netzwerkes und seiner Einzelprojekte hat die Bertelsmann Stiftung nun in einem Handbuch publiziert. Zahlreiche Beispiele und praxisbezogene Hinweise zur Umsetzung der eingesetzten Instrumente und Methoden dokumentieren nicht nur die vielfältigen Erfahrungen, sondern sollen vor allem dazu beitragen, dass das Rad nicht neu erfunden werden muss. Zusätzlich wird das Gesamtprojekt in den Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie eingeordnet. □ (em)

Bibliografische Angaben

Helga Hackenberg (Hrsg.): Lokale Arbeitsmarktpolitik - Stand und Perspektiven. Gesamtbericht des Netzwerkprojektes BiK. Gütersloh 2003, ISBN: 3-89204-748-0, Preis: 20 Euro

Leseticker + + +

+ + + Statistisches Jahrbuch 2003 für Deutschland und das Ausland

Wie in jedem Jahr informiert das Statistische Jahrbuch mit seinem umfassenden Datenangebot über Zustand und Entwicklung von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt in der Bundesrepublik. Dabei werden nicht nur Ergebnisse amtlicher Statistiken berücksichtigt, sondern auch Informationen aus Behörden und anderen Institutionen. Das 'Auslandsjahrbuch' enthält statistische Informationen zur Europäischen Union und ihren Mitgliedstaaten, die einen weltweiten statistischen Vergleich ermöglichen.

Bibliografische Angaben

Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 2003 für die Bundesrepublik Deutschland und das Ausland. Wiesbaden 2003; ISBN 3-8246-0688-7, 3-8246-0689-5; Preis: 67 Euro (Deutschlandjahrbuch), 31 Euro (Auslandjahrbuch), 84 Euro (beide Bände).

Bestellungen: www.destatis.de

+ + + Statistisches Jahrbuch 2003 für Brandenburg

In bewährter Tradition werden auch in diesem Jahr wieder statistische Daten und Fakten aus allen Brandenburger Lebensbereichen der interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt. Auf über 600 Seiten finden sich Zahlen u. a. zu Bevölkerung, Wirtschaft, Bildung und Kultur sowie Gesundheits- und Sozialwesen. In den Tabellen werden Entwicklungen über mehrere Jahre dargestellt und - soweit möglich - auf Kreisebene veröffentlicht.

Bibliografische Angaben

Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (Hrsg.): Statistisches Jahrbuch 2003. Potsdam 2003, ISBN 3-931767, Preis: Buch oder CD jeweils 20 Euro, Bestellungen: www.lids-bb.de

+ + + Bevölkerungsprognose des Landes Brandenburg 2003-2020

Alle 2 Jahre prognostizieren der Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik und das Landesumweltamt gemeinsam die zukünftige Bevölkerungsentwicklung für das Land Brandenburg. Diese Vorausberechnungen sind für Politiker eine wichtige Grundlage zur Planung und Entwicklung von Konzepten. Mit der im Januar 2004 angepassten Prognose wird der Zeitraum von 2003 bis 2020 abgedeckt.

Bibliografische Angaben

Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik (Hrsg.): Bevölkerungsprognose 2002-2020. Potsdam 2004, Preis: Buch oder CD jeweils 27,50 Euro, Bestellungen: www.lids-bb.de

21. - 23. April, Berlin

Online PR für Einsteiger; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-117, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; E-Mail: info@dsft-berlin.de

21. April 2004, Augsburg

Wachstum finanzieren: Förderangebot der KfW Unternehmerkredit/Unternehmerkapital; Gebühr: 80 Euro; KfW-Akademie, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

28. - 30. April, Berlin

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Grundkurs; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-120, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

Mai 2004 - Januar 2005

Genderkompetenz durch Gendertraining - berufsbegleitende Qualifizierungsmaßnahme; Gebühr: bis 1.900 Euro; Heinrich Böll Stiftung Brandenburg, Inka Thuncke, Charlottenstraße 30, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 80 07 86, E-Mail: thuncke@boell-brandenburg.de

3. - 5. Mai, Potsdam

Veranstaltungsmanagement und -marketing für Tagungen und Kongresse; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-123, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

6. Mai, Bonn

Krisensituation und Krisenmanagement: Früherkennung von Krisen in KMU - KfW Kreditmanagement; Gebühr: 80 Euro; KfW-Akademie, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (030) 2 02 64-51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

6.- 8. Mai, Berlin

Konflikte kommunikativ lösen; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-124, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

10. - 11. Mai, Berlin-Steglitz

Konflikte am Arbeitsplatz; Gebühr: 110 Euro; Diakonisches Werk, Irene Helmschmied, Tel.: (0 30) 8 20 97-2 70, E-Mail: helmschmied@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

Weiterbildung mit der IHK.Online-Akademie

Die IHK Potsdam bietet internetunterstützte Seminarkonzepte. Damit orientiert sich diese Art von Weiterbildung zunehmend an den Möglichkeiten der neuen Medien. Unter www.ihk-online-akademie.de stellt die IHK Potsdam ein bundesweites Bildungsportal mit E-Learning-Angeboten zur Verfügung. Auf Anfrage können auch Themen speziell auf die Bedürfnisse der Unternehmen zugeschnitten angeboten werden.

Infos

Carsten Schöning, Tel.: (03 31) 27 86-2 60, E-Mail: schoening@potsdam.ihk.de

'Kontakte - Informationen - Know-how - Beratung'



Unter diesem Motto werden auf dem Messegelände Berlin **vom 23. bis zum 25. April 2004**

während den deGUT Deutschen Gründer- und Unternehmertagen Informationen rund um das Thema Unternehmensgründung und -entwicklung angeboten. Veranstalter sind u. a. die Wirtschaftsministerien der Länder Berlin und Brandenburg. Schirmherr ist Bundeskanzler Gerhard Schröder. Partner sind das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) und die KfW Mittelstandsbank.

Infos

www.deGut.de

10. - 12. Mai, Berlin

Im Dickicht der Förderprogramme - Finanzierungsmöglichkeiten für Tourismusprojekte; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-125, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

10. - 12. Mai, Haselünne (Emsland)

Innovative Ideen im Fahrradtourismus - z. B. Radtouren mit GPS; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-126, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; E-Mail: info@dsft-berlin.de

12. - 14. Mai, Wetzlar

Kleine historische Städte - Strategien für ein erfolgreiches Tourismus-Marketing; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-128, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

13. Mai, Frankfurt am Main

Management qualifizieren, Risiko, Neukunden, Beiräte für KMU; Gebühr: 80 Euro; KfW-Akademie, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 2 02 64-51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

13. - 15. Mai, Berlin

Spezialreiseveranstalter - in der Nische zum Erfolg; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-129, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin

15. - 16. Mai, Lübbenau

Projektmanagement für Verbände und Vereine; Gebühr: 30 Euro; Friedrich-Ebert-Stiftung, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, E-Mail: potsdam@fes.de

1. Juni, Berlin

Existenzgründungen erfolgreich begleiten - von der Gründungsidee zur Umsetzung, KfW-Förderung für Gründer - Rating für Gründer; Gebühr: 130 Euro; KfW-Akademie, Charlottenstr. 33/33a, 10117 Berlin; Tel.: (030) 2 02 64-51 92, E-Mail: maike.goetting@kfw.de

1. - 3. Juni, Berlin

Projektmanagement im Tourismus: Planung und Controlling mithilfe von EDV-Anmeldungen; Gebühr: 130 Euro; Veranstaltungsnummer 04-131, Deutsches Seminar für Tourismus, Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin; Fax: (0 30) 23 55 19 25, E-Mail: info@dsft-berlin.de

2. - 4. Juni, Frankfurt (O.)

Die Europa-Universität Viadrina Frankfurt (Oder) öffnet ihre Türen, Studienalltag erleben; Tel.: (03 35) 55 34-44 44, E-Mail: study@euv-frankfurt-o.de

2. - 4. Juni, Alfter bei Bonn

Personalentwicklung, Seminar für Weiterbildungseinrichtungen; Gebühr: 220 Euro und 120 Euro für Übernachtung und Verpflegung; Veranstaltungsnummer: 04 21 04 04, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Christa Jost, Tel.: (02 28) 32 94-3 21, E-Mail: jost@die-bonn.de

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

LASA-Dokumentation

Familie und Erwerbstätigkeit



Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit - ist ein ganzheitlicher Anspruch an Politik, Wirtschaft und Gesellschaft. Trotz der vermeintlichen Fokussierung auf die Familie bleibt

dieses Thema natürlich eine Aufgabe, welche die Frauenerwerbstätigkeit weiter stärken und ausbauen soll. Good-Practice aus dem Land Brandenburg soll Anregung vermitteln, sich vor Ort mit diesen Fragen zu befassen. Wichtig ist, Konzepte zu entwickeln, breite Handlungsbündnisse einzugehen, denn die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit ist ein 'Heute-Thema'. □

Bestellung

LASA-Dokumentation Nr. 19,
ISBN 3-929756-51-X, Schutzgebühr: 8 Euro
zzgl. Versand; Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de

LASA-Studie Nr. 41

Brandenburgs Pendlerströme

erscheint demnächst

Pendeln ist für viele Brandenburger und Berliner zu einem Alltagsphänomen geworden. Damit wurde es auch längst zu einem Faktor, den Arbeitsmarkt-, Wirtschafts-, Städtebau- und Regionalpolitik bei ihren Entscheidungen einbeziehen müssen.

Die sich differenziert vollziehende wirtschaftliche Entwicklung der Brandenburger (Teil-)Regionen, die anhaltende Suburbanisierung zwischen Berlin und dem Umland und die Abwanderungstendenzen der Brandenburger Bevölkerung machten eine Untersuchung der Pendlerströme auf Basis der Daten des Jahres 2001 notwendig. Die Studie wurde in Kooperation mit der Gemeinsamen Landesplanungsabteilung Berlin-Brandenburg erarbeitet. □

Bestellung

LASA-Studie Nr. 41, ISBN 3-929756-52-8,
Schutzgebühr: 10 Euro zzgl. Versandkosten;
Tel.: (03 31) 60 02-2 00,
E-Mail: office@lasa-brandenburg.de



Heike Hofmann,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... oder besser: Last but not least.

Am 8. März war Internationaler Frauentag. Für die einen symbolisiert dieser Tag Kampf für die Rechte der Frauen, einen Tag der feministischen Bewegung zur Überwindung des Geschlechterwiderspruchs oder noch ein besonderer Anlass zur Würdigung der Frau, für andere scheint er schlichtweg überflüssig geworden zu sein, bestenfalls ein nettes Relikt aus vergangenen Zeiten. Am ersten Internationalen Frauentag in Europa - am 19. März 1911 - beteiligten sich unter dem Motto: 'Her mit dem Frauenwahlrecht' Millionen von Frauen. Seitdem ist hinsichtlich der Gleichstellung von Frauen viel erreicht worden. Und trotzdem ist der 8. März kein Tag zum Feiern: Frauen sind in der Arbeitswelt immer noch stark benachteiligt.

Gerade mal elf Prozent der leitenden Aufgaben in der Privatwirtschaft werden von Frauen wahrgenommen. In den oberen Führungsetagen liegt der Frauenanteil bei nur vier Prozent. Gender Mainstreaming - die Gleichstellung von Frauen und Männern - ist eine politische Zielsetzung, die in allen Politikfeldern einfließen soll, ist oft nur mühsam umzusetzen. Umso wichtiger ist es, Projekten, die beispielhafte Ansätze zur Umsetzung dieses Ziels beinhalten, eine breite Plattform zur Präsentation zu bieten.

Wir möchten deshalb in den nächsten Ausgaben der Zeitschrift Projekte und Ergebnisse des Wettbewerbes 'Frauen in Führungsverantwortung - mit Mentoring zu mehr Chancengerechtigkeit im Beruf' vorstellen. Diese Projekte tragen dazu bei, mit dem Instrument Mentoring eine Strategie zu mehr Chancengleichheit und berufliche Förderung von Frauen zu etablieren.

Das Engagement aller Projektbeteiligten - insbesondere der Projektträger, der Mentees und MentorInnen - ihr Anspruch, Zusammenhalt und Ideenreichtum sind es wert, nicht nur am 8. März gewürdigt zu werden. □

Im nächsten Heft

Titelthema:

Die EU-Osterweiterung und die Auswirkungen auf die Beschäftigungssituation und -entwicklung im grenznahen Raum Brandenburgs

Förderinformationen:

Arbeitslosigkeit und Gesundheit - die Funktion des PfiFF-Modellprojekts

EU-Bulletin:

Dritter Kohäsionsbericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt der EU-Kommission

Prisma:

Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit - keine Frage der Ehre, sondern der Notwendigkeit! Wie sieht es aus in Brandenburg?

Newsletter und PDF:

Wollen Sie noch mehr und schneller informiert werden? Dann bestellen Sie den kostenlosen BRANDaktuell-Newsletter und außerdem die BRANDaktuell im kostenlosen PDF-Format.

Bestellung

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

E-Learning Chancen nutzen

Der E-Learning-Markt ist noch jung, unübersichtlich, schwer vergleichbar und unterliegt stetiger Veränderung. Orientierungshilfen sind da unverzichtbar. Das Fraunhofer Institut richtet sich mit dem Informationstag an Unternehmen, die ihre Qualifikations- und Fortbildungsmöglichkeiten mit E-Learning anreichern oder bereits im Unternehmen vorhandene E-Learning-Ansätze mit innovativer Technik optimieren wollen.

Termine:

13. Mai 2004, 9.30 Uhr bis 13.00 Uhr,
14. Oktober 2004, 9.30 Uhr bis 13.00 Uhr

Teilnahmegebühr:

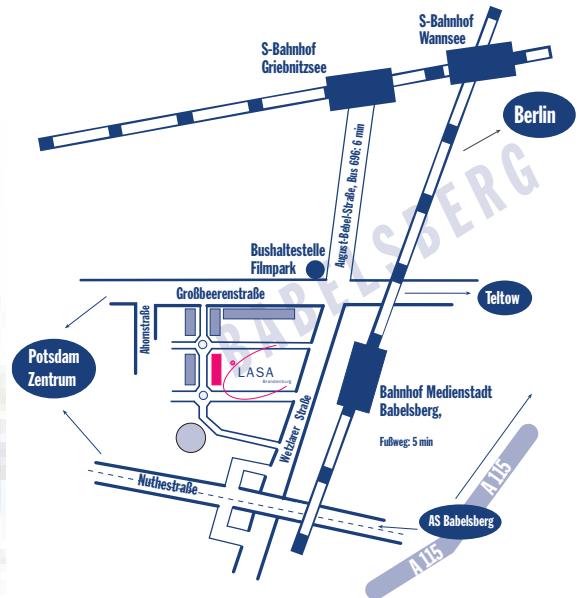
Die Teilnahme für Unternehmen ist kostenlos, wenn sie ihre E-Learning-Ansätze optimieren wollen.

Tagungsort:

Institutszentrum Stuttgart der Fraunhofer-Gesellschaft, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart

Infos

Andrea Giemsch, Tel.: (07 11) 9 70-51 20,
E-Mail: Andrea.Giemsch@iao.fraunhofer.de



Für alle Fragen zum Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' steht Ihnen unter dieser Telefonnummer das Call-Center zur Verfügung:

Call-Center der LASA
Tel.: (03 31) 60 02 - 2 00

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 2/2004, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

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

Projektleitung: Erika Grottsch

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

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

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam; Handwerkskammer
 Cottbus; IHK Frankfurt (Oder); AAFV Potsdam-Mittelmark e. V.; Eden Gemeinnützige Obstbau- und Siedlungs eG

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

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

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

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 3/2004: 5. Mai 2004



Namentlich gekennzeichnete Artikel geben die Meinung des Autors wieder, nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion.

Nachdruck - auch auszugsweise - nur zulässig mit Quellenangabe und Zusendung von zwei Belegexemplaren!