

BRANDaktuell

AUSGEDACHT
Wirtschaftscluster -
Stand und Entwick-
lung in Brandenburg
Seiten 4 - 13

AUSGEMACHT
Ökonomische Impulse
des barrierefreien
Tourismus
Seiten 16 - 17

AUSGESUCHT
Fördermöglichkeiten
für Investoren in
Polen
Seite 23

AUSGEHOLT
Inhalte und
Erfahrungen zum
Regionalmanagement
Seiten 24 - 25

AUSGETRAGEN
Wege zur familien-
freundlichen
Arbeitswelt
Seite 27



Regionalentwicklung -
mit Clustern alle Register ziehen

Titelthema

4 - 13

Wirtschaftscluster und Clusterpolitik für Brandenburg

Analyse von Clusteransätzen und -strategien im Land Brandenburg

Kompetenznetzwerk Eisenhüttenstadt

Lausitzer Netzwerk BioResponse

Clusterorientierte regionale Verzahnungsprojekte - neue INNOPUNKT-Kampagne

Interview zur 12. INNOPUNKT-Kampagne des MASGF

Unterstützung für Cluster - Förderungen des Bundes in den neuen Ländern

Lesezeichen

13

InnoRegio-Förderung - Positive Bilanz der Unternehmen

Förderinformationen

14 - 19

Mit Erfolg am Markt - Mittelstandsförderung des BMWA

Ab 1. August neu: Ausbildungsberufe und -formate

Bundesprogramm für Arbeitslosenhilfe- und Sozialhilfebezieherinnen

Barrierefreier Tourismus ist ein bedeutender Wirtschaftsfaktor

„Es gibt pragmatische Lösungen, die nicht viel kosten“, Interview

Vier Jump-Plus-Projekte im Arbeitsagenturbezirk Belzig

Fördernachrichten

EU-Bulletin

20 - 23

Das Kooperationsprojekt 'Netzwerk Modularisierung'

Workshop zur Kosten-Nutzen-Betrachtung betrieblicher Weiterbildung

EU-Fördergelder auch für deutsche Firmen in Polen

Prisma

24 - 29

Regionalmanagement: Trends und Erfahrungen

Öffentlich geförderte Beschäftigung auf hohem Niveau

Die Zukunft braucht Familien! Workshop des MASGF und der LASA

Lernfest in der Uckermark

LUCHS: Positive Zwischenbilanz

Rechteck

29

Die Reformen im Altersteilzeitgesetz



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, dass das Förderprinzip 'Gießkanne', mit der die Gelder gleichmäßig über das Land verteilt wurden, gut gemeint, aber ohne nachhaltige Wirkung blieb, muss angesichts der anhaltend schlimmen Probleme auf dem Arbeitsmarkt inzwischen wohl jeder anerkennen.

Mit der Verschiebung eines Förder-schwerpunktes auf die Entwicklung der Wachstumskerne sollen jetzt alte und neue - eben alle - Register für die Strukturentwicklung gezogen werden. Dieser Weg wird auch im Land Brandenburg bereits beschritten, denn die Clusterentwicklung habe bereits eingesetzt, so die Einschätzung des Ministerpräsidenten Matthias Platzeck. Die wirtschaftlichen Erfolge der Clusterförderung stellen sich bereits ein, wie Sie in der Rubrik Titelthema nachlesen können.

Die Stärken einer Region sollen gestärkt werden, in der Hoffnung, dass sich damit Schwächen ausgleichen. Logisch! Vorausgesetzt, es gibt genug Starke in den Regionen Brandenburgs. Und wenn nicht? ... Einen anderen Weg zu finden, der sowohl die Schwachen fördert und die Starken fordert, ohne wieder jene 'Gießkanne' zu schwenken, wird vor allem eine Frage des Regionalmanagements sein, das die auf Cluster orientierten Fördermittelgeber überzeugen muss. Oder, sehen Sie es anders? Dann diskutieren Sie mit uns über den Strategiewechsel in der Fördermittelpolitik und schreiben Sie uns Ihre Meinung!

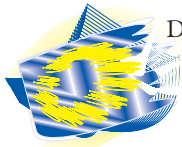
Zum Stichwort Regionalmanagement finden Sie einen Artikel von Prof. Dr. Dietrich Fürst, der dieses Instrument der Strukturentwicklung nicht nur wissenschaftlich untersetzt, sondern auch praktische Erfahrungen vermittelt.

Insgesamt hoffen wir, dass wir Ihnen mit der vorliegenden Ausgabe wieder nützliche Informationen über die Entwicklungen in der Arbeitsmarktpolitik geben können.

die Redaktion

EU-Bürger

Besser informiert



Die EU-Bürger sind heute besser über die Beschäftigungs- und Sozialpolitik der EU informiert.

Eine kürzlich durchgeführte Umfrage ergab, dass etwa zwei Drittel über die Tätigkeiten der Union zu Themen wie Beschäftigung und Soziales informiert sind und diese auch positiv wahrnehmen.

Die Frage nach den Informationswegen ergab, dass das Fernsehen die wichtigste Quelle für Informationen über Beschäftigung und Soziales ist, dicht gefolgt von überregionalen Zeitungen und Radio auf Platz zwei. Regionalzeitungen waren ebenfalls eine wichtige Quelle, insbesondere in den Ländern Deutschland und Schweden. Das Internet ist schon für 10 Prozent der EU-Bürger wichtig und wird weiter an Bedeutung gewinnen, so die Aussagen von etwa 40 Prozent der befragten EU-Bürger.

Infos

Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/jun/eurobarometer_de.html

EU-Richtlinie

Arbeitszeiten

Die Europäische Kommission appelliert an die Vertreter von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, ihren Teil der Verantwortung bei der Aktualisierung der Arbeitszeit-Richtlinie zu übernehmen. Unter anderen soll die missbräuchliche Anwendung der Ausnahmeregelung zur wöchentlichen Höchstarbeitszeit von 48 Stunden eingedämmt werden.

Infos

Internet: http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2004/may/wtd_de.html



EU-Beschäftigungspaket

Dringender Appell

Der Europäische Rat verabschiedete in seiner Sitzung am 1. Juni das so genannte 'Beschäftigungspaket' und fordert die EU-Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, „... für eine vollständige Umsetzung Sorge zu tragen ...“.

Das Dokument unterstreicht die Notwendigkeit, Maßnahmen in den vier spezifischen Bereichen zu ergreifen, die von der von Wim Kok geleiteten Taskforce 'Beschäftigung' als prioritär herausgestellt wurden: mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen, die Governance im Beschäftigungsbereich verbessern, in Humankapital investieren und die Anpassungsfähigkeit steigern.

Die Empfehlungen decken alle Prioritäten für die Reform der europäischen Arbeitsmärkte ab. Schwerpunkte dafür sind: dafür zu sorgen, dass Lohnerhöhungen mit der Produktivitätsentwicklung Hand in Hand gehen; Strategien zu entwickeln, die die Effizienz von Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung steigern; Reformen auf den Weg zu bringen, mit denen ein aktives Altern gefördert werden kann.

Infos

Die Pressemitteilung finden Sie als PDF-Datei in unserer Internetausgabe unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/blickpunkt_4_2004.htm

Anstieg
EU-Exporte

Nach Mitteilung des Statistischen Bundesamtes sind die deutschen Exporte in die zehn neuen EU-Mitgliedsländer im ersten Quartal 2004 im Vergleich zum Vorjahresquartal um 17,2 Prozent auf 15,3 Mrd. Euro gestiegen. In

die neuen EU-Mitgliedsländer wurden Waren für insgesamt 36,9 Mrd. Euro (+8,8 Prozent) ausgeführt.

Die deutschen Gesamtausfuhren stiegen um 8,8 Prozent (auf 177,2 Mrd. Euro). Saisonbereinigt betrug das Wachstum der deutschen Exporte gegenüber dem vierten Quartal 2003 5,4 Prozent.

Der Export in die Eurozone nahm im Vergleich zum ersten Quartal 2003 um 8,6 Prozent zu. Die Exporte in die EU-25 verzeichneten ein Plus von 8,7 Prozent. Von den Exporten in die so genannten Drittländer sind im ersten Quartal 2004 besonders die Ausfuhren nach Russland (+29,3 Prozent), China (+26,0 Prozent) und Japan (+15,7 Prozent) gestiegen. In die Vereinigten Staaten ging der Warenexport dagegen etwas zurück (-2,3 Prozent).

Infos

Internet: www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/p2540181.htm

"KEINE
LA OLA FÜR EUROPA
Preisfrage: Was elektrisiert die Menschen in Europa mehr - die Europawahl oder die Europameisterschaften im Fußball in Portugal? ... In diesem Wettbewerb wird der Sieger kaum Europaparlament heißen. Zumal sich auch die weibliche Hälfte der EU-Bevölkerung für die Entscheidungen auf dem Rasen zunehmend erwärmen kann. Dort ist schließlich klar: Die Nationalteams treten für ihre Länder an."
Frankfurter Rundschau - Online
15. Juni 2004

Verbesserung
Öffentlichkeit

Der Bundesrat setzt sich für eine Verbesserung der europapolitischen Öffentlichkeitsarbeit zwischen den deutschen Ländern und der Europäischen Kommission ein. Er beschloss auf Initiative Brandenburgs hierzu eine Reihe von Empfehlungen an die Bundesregierung, wie das Ministerium für Justiz und Europaangelegenheiten Brandenburgs meldet.

Die zur Umsetzung einer Kommunikationsstrategie erforderlichen Rechtsakte müssten noch vor der Sommerpause vorgelegt werden, erklärte Europaministerin Barbara Richstein. Dann herrsche für alle Akteure, die sich für die europapolitische Öffentlichkeitsarbeit einsetzen, Planungssicherheit für das Jahr 2005.

Die Zusammenarbeit sei in den vergangenen Jahren immer schwieriger geworden, erläuterte die Ministerin weiter. Darunter litten besonders die in der Europapolitik ehrenamtlich engagierten Vereine.

Infos

Dorothee Stacke, Pressesprecherin,
Tel.: (03 31) 8 66 30-06



Wirtschaftscluster und Clusterpolitik für Brandenburg

Clusteransatz als neuer Hoffnungsträger der Regionalpolitik?

Seit dem Systembruch 1989 leidet die ostdeutsche Wirtschaft unter dem Verlust industrieller Kapazitäten und Arbeitsplätze. Anfangs bestand die Hoffnung, mittels staatlicher Förderung sowie durch Infrastrukturmaßnahmen Standortnachteile auszugleichen und das wirtschaftliche Wachstum positiv beeinflussen zu können. Diese in entwickelten Marktwirtschaften für periphere Regionen orientierte Handlungsstrategie erzielte in Ostdeutschland trotz hohen Einsatzes keine wettbewerbsfähige Wirtschaftsstruktur. Der Transformationsprozess zur Marktwirtschaft hat vielmehr einen produktiven, häufig extern kontrollierten Wirtschaftssektor neben einem kleinbetrieblichen, kapitalschwachen lokalen Bereich mit geringer Produktivität und Innovativität hervorgebracht.

Vor diesem Hintergrund findet seit einigen Jahren eine intensive Debatte über die regionalwirtschaftlichen Effekte von Clusterstrategien als Ergänzung oder Alternative zur herkömmlichen Strukturpolitik statt. Diese Strategien konzentrieren sich nicht mehr auf das Einzelunternehmen, sondern auf das Netzwerk der Beziehungen innerhalb sich regional ballender Firmencluster. Wirtschaftliche Vernetzung verspricht eine Stärkung der regionalen Produktionsbasis und der unternehmerischen Anpassungsfähigkeit an den sich beschleunigenden wirtschaftlichen Strukturwandel. Erfahrungen aus erfolgreichen Regionen mit funktionierenden Wirtschaftsclustern (z. B. in Baden-Württemberg, Dänemark, Oberitalien, aber auch Nordrhein-Westfalen) bestätigen die wichtige Rolle des regionalen Umfeldes bzw. der Existenz von intensiven Interaktionsbeziehungen zwischen Unternehmen und anderen Institutionen für regionale Stabilität, Arbeitsplatzsicherheit, Einkommen und Innovationsfähigkeit. Empirische Untersuchungen zeigen, dass innovative Unternehmen mehr als 60 Prozent ihrer Innovationsressourcen aus interaktiven Lernprozessen mit

anderen Firmen ziehen. Unklar ist allerdings, in welchen Schritten die Unternehmen Beziehungsstrukturen einer 'learning economy' aufbauen bzw. leistungsfähige Wirtschaftscluster in einem Prozess sozialer Netzwerk- und Institutionenbildung entstehen.

In den folgenden Abschnitten werden einige grundlegende Elemente des Clusteransatzes vorgestellt.

Was ist ein Wirtschaftscluster?

Unter einem Wirtschaftscluster ist eine geografische Konzentration von miteinander verbundenen Unternehmen und Institutionen zu verstehen. Er umfasst eine Reihe vernetzter Betriebe einer Branche und weitere für den Wettbewerb relevante Betriebe anderer Branchen, z. B. Lieferanten von Komponenten, Rohstoffen, Maschinen, Serviceleistungen und Anbieter spezieller Infrastrukturen. Cluster binden auch die Kunden ein, umfassen Vertrieb, Logistik und Handel. Schließlich gehören dazu auch Hersteller komplementärer Produkte oder auch Unternehmen der eigenen Branche, die punktuell - ungeachtet ihres ansonsten ausgeprägten Wettbewerbs - Ressourcen

zusammenführen. Außerdem umfassen sie Verwaltungen, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen, Forschungs- und Entwicklungsangebote (Denkfabriken) sowie die Arbeitnehmervertretungen.

Während in der traditionellen Standortbewertung die Infrastruktur, die Qualifikation der Arbeitskräfte sowie niedrige Kosten als Standortpotenziale gelten, rücken im Clusteransatz die verschiedensten Formen der Zusammenarbeit - Kooperation und Kommunikation - als besondere Standortvorteile in den Vordergrund. Wirtschaftscluster sind durch besonders enge horizontale Beziehungen (innerhalb einer Branche) und vertikale Beziehungen (branchenübergreifend) geprägt. In derartigen informellen und formellen Beziehungen zwischen voneinander unabhängigen Betrieben werden Güter-, Dienstleistungs- und Informationsströme transportiert.

Informations- und Wissensaustausch gewinnen mit zunehmender Wissensintensivierung in der gesamten Wirtschaft an Bedeutung. Sie überlagern die materiellen Austauschbeziehungen (z. B. Zulieferbeziehungen) oder lösen sich gar von der materiellen Produktion, wie dies an vielen Hightech-Standorten zu beobachten ist. Hier finden Forschungen und die Entwicklung von Prototypen in räumlicher Nachbarschaft innerhalb eines Clusters statt, während die standardisierte Güterproduktion auch an andere Standorte verlagert werden kann (sehr verbreitet in der Chemieindustrie, der IT-Branche oder Biotechnologie).

Welchen Nutzen können Wirtschaftscluster bieten?

Cluster sind mehr als die Summe ihrer Teile. Das soziale Beziehungssystem des Clusters hat die Funktion einer zusätzlichen kollektiven Ressource im Wirtschaftsprozess oder eines sozialen Kapitals, das gemeinschaftlich von den Akteuren eines Clusters genutzt wird. Der Begriff Vertrauenskapital drückt aus, dass es sich zu Teilen um eine Ressource handelt, die es erleichtert, risikobehaftete Situationen unter Bedingungen unvollkommener Informationen über das Verhalten des Gegenüber zu bewältigen. Aus einer übergeordneten Sicht können Cluster regionale Struktur- und Standortprobleme bzw. -nachteile bewältigen helfen, z. B.:
 > die regionale Wertschöpfung steigern (Importsubstitution),
 > das Entstehen regionaler Innovations-



Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, Günter Baaske

„... Als bestehende Ansatzpunkte für eine Clusterbildung in Brandenburg nannte Baaske u. a.: - Metallverarbeitung Eisenhüttenstadt, - Energiewirtschaft Lausitz, - Mikroelektronik Frankfurt (Oder) - Chemie Schwarzhöhe, - Holzwirtschaft Baruth, - Optik und Feinmechanik Rathenow, - Auto- und Luftfahrtindustrie, - Biotechnologie, - Gesundheits- und Sozialwirtschaft, - Nahrungsmittelwirtschaft und - Tourismus. ... Zur Unterstützung der Entwicklung von Clustern (für den INNOPUNKT-Wettbewerb, Anm. der Redaktion) sind bis zu 2 Mio. EUR vorgesehen, davon etwa 70 Prozent aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Mit dieser INNOPUNKT-Kampagne werde, so Baaske, 'der Nerv der künftigen Ausrichtung von Förderpolitik getroffen'.“

Quelle: Pressemitteilung des MASGF,
 Internet: www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=154517&_siteid=11

systeme befördern (Wissensnetzwerke),

- > zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten generieren (Bindung von Arbeit an den Cluster),
- > die regionale Exportbasis stärken, wodurch der Region zusätzliches Einkommen zufließt (Exportüberschüsse).

Welche positiven Effekte gehen im Einzelnen von dieser zusätzlichen kollektiven Ressource eines Clusters aus? Aus einzelwirtschaftlicher Sicht liegt der Nutzen von Clustern vor allem in den so genannten Verbundvorteilen oder, ökonomisch ausgedrückt, in der Senkung von Transaktionskosten:

- > Sie vermindern den Informationsaufwand, z. B. bei der Beschaffung von Fördermitteln, bei der Suche von Kooperationspartnern, von Zulieferern und Abnehmern von Produkten.
- > Sie erzeugen Skaleneffekte durch Vermeidung der Notwendigkeit, redundante Bereiche aufzubauen, z. B. durch gemeinsame Nutzung von Maschinen und anderen Einrichtungen.
- > Sie ermöglichen Spezialisierungsvorteile durch Konzentration auf lokale/regionale Schlüsselbereiche.
- > Sie ermöglichen es, unternehmensübergreifende Projekte anzustoßen bzw. Produktideen im Produktionsverbund umzusetzen.
- > Sie tragen zur Schaffung eines lokalen/regionalen Qualifikationspotenzials bei, eines ausreichend großen und diversifizierten Arbeitsmarktes.
- > Sie verringern die Gefahr einer Kreditklemme durch Beteiligung der lokalen Kreditinstitute oder durch Schaffung von Regionalfonds, speziell zur Förderung von Projektvorbereitung und Konzeption.
- > Sie stärken die Marktposition der Unternehmen, z. B. durch Bildung von Vermarktungsgemeinschaften.

Cluster bilden nicht zuletzt 'Lernkontexte' und regionale Innovationssysteme. Sie erleichtern aufgrund ihrer vielfältigen brancheninternen und branchenübergreifenden Beziehungen den Zugang zu komplementären fremden Fähigkeiten und dadurch auch die Umsetzung technischen Wissens in neue Produkte und in die Entwicklung neuer Produktionsverfahren. Sie vereinfachen ferner die Einführung neuer Produkte und Erschließung neuer Märkte erheblich.

Solche Beziehungsnetze können eine zusammen genutzte Wissensbasis her-

ausbilden und ermöglichen die Nutzung gemeinsamer Fertigkeiten, wie z. B. eine bestimmte technologische Exzellenz oder Marktkenntnisse. Nicht zuletzt sichert diese Art der Zusammenarbeit den in einem Cluster versammelten Unternehmen auch einen Wettbewerbsvorsprung.

Auf der gleichen Wertschöpfungsstufe, also in den horizontalen Kommunikationsnetzen, erhalten die Betriebe eines Clusters Innovationsimpulse aus dem kollektiven technologischen Umfeld. Entlang der Wertschöpfungskette, also in den vertikalen Beziehungsstrukturen, wird das Wissen der einzelnen Teilnehmer der Kette zusammengeführt und so von den führenden Firmen der Kette Innovationen in den vor- und nachgelagerten Branchen angeregt.

Gibt es unterschiedliche Typen regionaler Cluster?

Inwieweit sich Cluster regional etablieren, ist abhängig von der historischen und wirtschaftlichen Entwicklung einer Region, ihrer Vielfalt und ihren Spezialisierungsprofilen. In der Bundesrepublik sind viele Cluster national (z. B. in der Schienenfahrzeugindustrie) und auch international organisiert (z. B. in der Luftfahrtindustrie), was nicht ausschließt, dass sich auch in diesen Industrien Teile in Regionen zu Clustern organisieren. Uns interessieren hier vor allem Wirtschaftscluster, die einen lokalen bzw. regionalen Standortverbund bilden, also eine auf räumlicher Nähe basierende Zusammenarbeit darstellen. >>



Matthias Platzeck,
Ministerpräsident des
Landes Brandenburg

„Sonderwirtschaftszone oder Förderung von Wachstumskernen - Wie sollte eine zukünftige Ost-Förderung gestaltet werden?“

... Zielführender und realistischer erscheint mir eine bessere Förderung von Wachstumskernen. Ich befürworte deshalb auch grundsätzlich den Vorschlag des Bundes, die Fördermittel des Bundes und der Länder künftig noch stärker auf zukunftsträchtige Wirtschaftsbereiche mit hohem Innovationspotenzial zu konzentrieren. Es geht um eine Stärkung der erfolgreichen oder Erfolg versprechenden Branchen und Standorte nach dem Motto 'Innovation fordern und fördern'. Dabei trifft der Vorwurf, in der Vergangenheit seien alle Mittel mit der Gießkanne verteilt worden, schon lange nicht mehr zu. Auch in den vergangenen Jahren wurden die immer knapper werdenden Haushaltsmittel gezielt eingesetzt, eine Clusterentwicklung findet bereits statt. Insoweit ist eine differenziertere Wahrnehmung dessen erforderlich, was in den Ländern bereits passiert. Aber man kann immer noch besser werden.

Die ostdeutschen Länder haben sich mit dem Bundesminister für Verkehr, Bau- und Wohnungswesen, Manfred Stolpe, darauf verständigt, dass die Länder selbst festlegen, ob eine verstärkte Förderung von Wachstumskernen stattfindet und was gefördert werden soll. ... Ein neu justiertes Fördersystem muss für potenzielle weitere Entwicklungen offen sein. ... Bei der Suche nach Kriterien für die Identifizierung industrieller Wachstumskerne dürften unter anderem die Anzahl und Größe der auf eine bestimmte Branche konzentrierten Unternehmen, die Zukunftsfähigkeit, die gemeinsame Zielrichtung und die Vernetzung mit Wissenschaft und Forschung eine Rolle spielen.

... Ganz wichtig ist für mich, dass eine Förderung auch dort weiterhin erfolgen kann und muss, wo gute Wachstumspotenziale vorhanden sind, aber noch kein eigentlicher Wachstumskern entstanden ist.

... In der Konzeption des Bundes ist eine Grundförderung im strukturschwachen Raum weiterhin vorgesehen. Dies begrüße ich sehr. Der ländliche Raum bedarf auch künftig unserer Unterstützung. Auch wenn die Konzentration auf die Wachstumskerne im Vordergrund steht, dürfen die strukturschwachen Regionen von Hilfen zur Eigenentwicklung nicht abgekoppelt werden. ...“

Quelle: aus dem Beitrag von Ministerpräsident Matthias Platzeck für den ifo Schnelldienst, Internet: www.brandenburg.de/cms/detail.php?id=155986&_siteid=16

« 1. Hub and spoke district

Obwohl es auf der Hand zu liegen scheint, dass in reifen Industriezweigen mit Großbetrieben und Großkonzernen seltener lokale Unternehmenscluster entstehen, bewiesen die Automobilindustrie in Ostdeutschland oder auch die Beispiele von Eisenhüttenstadt und Schwarzheide, dass dies möglich ist. Großbetriebe verfolgen häufig Strategien der Kostenreduktion durch Subcontracting und Outsourcing. In solchen Fällen können sich regional spezialisierte Produktionsnetze um große Leitbetriebe, die die Funktion von Katalysatoren für die örtliche Wirtschaft haben, organisieren. Dieser Typ regionaler Cluster wird in der wissenschaftlichen Diskussion auch als hub and spoke district bezeichnet.

2. Marshallian industrial district

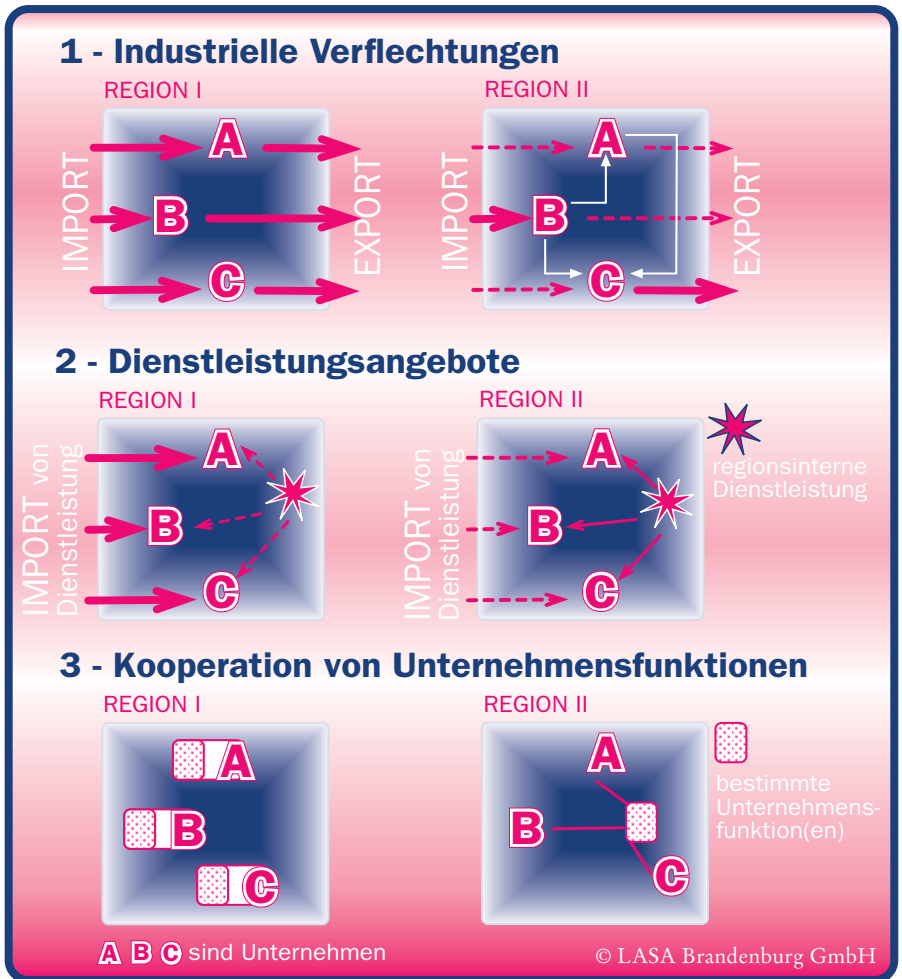
Man sollte annehmen, dass kleine Betriebe ein besonders starkes Kooperationsinteresse haben. Kleinbetriebe weisen eine geringe räumliche Mobilität auf und sie könnten ihre Größennachteile durch Kooperation in räumlicher Nachbarschaft kompensieren. Diese Option wird jedoch selten genutzt, weil den Kleinunternehmen oft die Ressourcen fehlen, um sich in einen Standortverbund einbringen zu können und das Risiko einer Beteiligung zu hoch eingeschätzt wird.

Ohne regionale und lokale strukturelle Unterstützung, sei es durch eine direkte Netzwerkpolitik, sei es durch Schaffung kollektiver Ressourcen, die unternehmerische Aktivitäten zusammenführen, wird sich das Nebeneinander der individuellen Unternehmensstrategien folglich nur selten überwinden und zu einem für alle Beteiligten vorteilhaften Netzwerk verknüpfen lassen. In Anlehnung an Marshall, der schon vor über hundert Jahren kleinbetriebliche Formen der Clusterbildung in England beobachtet hat, wird dieser Typ auch als Marshallian industrial district bezeichnet.

3. Satellite platform district

Wenn sich Cluster weniger aus der Region heraus, sondern im Wesentlichen aus externen Investitionen bilden, wie der IT-Cluster in Dresden, sprechen wir von einem satellite platform district.

Generell lässt sich feststellen: Je standardisierter und ausgereifter die Produkte und/oder Produktionsverfahren innerhalb eines Wirtschaftszweiges sind, desto geringer ist die Neigung zur Bildung von Standortverbänden. Bei neu zu entwickelnden Nischenprodukten und neuen innovativen Ansätzen ergeben sich hingegen unschätzbare Vorteile aus der räumli-



chen Nähe, - vor allem - weil sie die persönliche Kommunikation und enge Zusammenarbeit zwischen den Partnern erleichtert. Dabei sollte nicht zwischen Low- und Hightech-Unternehmen unterschieden werden. Lowtech-Unternehmen können hoch innovativ sein, wenn sie den Stand der Technik beherrschen. (Diese Clustertypen sind grafisch in der oberen Abb. dargestellt. Anm. d. Red.)

Lassen sich Cluster initiieren und fördern?

Die Wirkungszusammenhänge zwischen der Clusterbildung und regionalem wirtschaftlichen Wachstum legen es nahe, den Clusteransatz auch für die Überwindung regionalwirtschaftlicher Schwäche aktiv zu nutzen und in die regionale Strukturpolitik zu integrieren.

Von strategischer Bedeutung ist dabei die Aufgabe, die Beziehungen zwischen Betrieben eines potenziellen Clusters und anderen Akteuren innerhalb einer Region zu stabilisieren sowie durch erleichterten Austausch von Know-how zwischen den Akteuren der Wirtschaft und durch Zusammenarbeit in den Produktionsprozessen Lernprozesse zu initiieren.

Vier Aspekte sind für den Erfolg einer

politischen Clusterstrategie maßgeblich:

1. Nutzung vorhandener Potenziale
 Clusterpolitik darf sich nicht als Macher von Clustern missverstehen, sondern sie kann sich nur um die Mobilisierung und Verknüpfung vorhandener regionaler und lokaler wirtschaftlicher Potenziale bemühen. Es gilt also, die wirtschaftlichen Stärken einer Region zu erkennen und da die Clusterentwicklung anzuregen.

Zugleich sollten aber auch die Schwächen bzw. die Lücken eines potenziellen Clusters identifiziert werden, z. B. fehlende Zulieferer oder ergänzende Industrien, die durch regionale Aktivitäten geschlossen werden müssten.

2. Förderung der Interaktion

Clusterstrategien konzentrieren sich darauf, die Bereitschaft und Fähigkeit zur Zusammenarbeit der regionalen Akteure zu fördern. Die Interessen der Beteiligten sollen für eine gemeinsame Strategie zusammenggeführt und aufeinander abgestimmt werden. Dabei sollen der Zusammenhang zwischen den Zielen und den Interessen sowie die gemeinsamen normativen Orientierungsgrundlagen gesichert werden, ohne Autonomie und

Wettbewerb zu beschränken. Clusterpolitik muss also ein Bewusstsein für Cluster erzeugen. Im Unterschied zur klassischen Strukturpolitik bedient sich Clusterpolitik hierfür vor allem 'weicher' kommunikativer Steuerungsmedien.

3. Bildung von Clusterinstitutionen

Ein solcher Prozess wird nicht ohne eine spezielle unterstützende Infrastruktur sozialer und politischer Institutionen und Organisationen in Gang kommen, von staatlichen Instanzen, von Lokalregierungen, von Unternehmensverbänden oder Interessenverbänden. In einer strategischen Initiative sind ferner institutionelle und organisatorische Lösungen durchzusetzen, die zu einer stabilen Vernetzung aller Akteure innerhalb eines Clusters beitragen, das heißt, es sind Clusterinstitutionen zu bilden. Dabei geht es um das Kunststück, geeignete Organisationsformen der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen eines Clusters sowie dieser mit Einrichtungen der Berufsausbildung, den Instituten der Forschung und Entwicklung oder den politischen Instanzen zu finden, ohne die Unternehmen durch erhöhten Organisationsaufwand (runde Tische und Steuerungsgremien) zu stark zu belasten.

In der Regel erlahmt die Zusammenarbeit schnell, wenn der Aufwand für diese Zusammenarbeit größer als der wirtschaftliche Nutzen ist. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Auslagerung dieser Aufgaben auf eigens dafür geschaffene Organisationen - regionale Entwicklungsagenturen oder andere intermediäre Organisationen - hilfreich. Diese können mit mehr Beweglichkeit als Verwaltungen agieren. Sie können auch mit den regionalen Akteuren Vorstellungen über Ziele entwickeln, die Bildung von Konsense organisieren oder Projekte anschieben (Clustermanagement).

4. Langer Atem

Schließlich sind politische Clusterstrategien aufwändig und bedürfen eines langen Atems. Sie zeigen oft erst langfristig, in Zeiträumen von zehn Jahren und mehr, ob sie von Erfolg gekrönt sind oder nicht. Deshalb muss vorab sehr gründlich recherchiert werden, in welchen Bereichen subjektiv und objektiv regionale Verknüpfungen möglich sind. Ein wichtiger Aspekt ist dabei, dass vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen den beteiligten Akteuren eines Clusters erst allmählich in einem sich längerfristig wiederholenden Interaktionsprozess entsteht. Damit wird klar, dass dieser Prozess politisch nur bedingt steuerbar ist.

Clusterpolitik für Brandenburg?

Eine Clusterstrategie für das Land Brandenburg müsste diese vier grundlegenden Aspekte des wirtschaftlichen Wachstums durch Cluster berücksichtigen. Zunächst sollten die für eine Clusterstrategie wichtigsten Branchenkonzentrationen ermittelt werden. Außerdem ist es wichtig, die Bereitschaft aller in diesem Feld handelnden Akteure zu wecken, sich auf die Entwicklung von Clusterkonzeptionen einzulassen. Analysen der Brandenburger Wirtschaftsstruktur zeigen, dass diese Branchenkonzentrationen nicht nur in den traditionellen Bereichen der Land- und Forstwirtschaft sowie der metallverarbeitenden Industrie oder Energiewirtschaft liegen, sondern dass Brandenburgs Chancen vor allem auch in den wissensintensiven Wirtschaftsbereichen zu finden sind.

In seiner sektoralen Wirtschaftsstruktur ist das Land bereits weit in Richtung wissensintensive Dienstleistungen und Industrien fortgeschritten, während die traditionellen Industrien nur noch eine Randexistenz fristen. Für eine Brandenburg spezifische Clusterstrategie ist fer-

ner zu berücksichtigen, dass für die wissensintensiven Teilökonomien viele Entwicklungspotenziale - vor allem Human- und Wissenspotenziale - vorhanden sind. Diese liegen jedoch derzeit wegen der Massenarbeitslosigkeit brach oder gehen durch Abwanderung qualifizierter Menschen verloren. Die drohende Vermittlungslücke zwischen Brandenburgs öffentlicher Forschungs- und Ausbildungsinfrastruktur und der regionalen und lokalen Wirtschaft verursacht aber nicht nur eine Abwanderung, sondern führt auch die Orientierung von Forschung und Ausbildung an den Bedürfnissen der Regionen vorbei.

Im Rahmen einer Clusterstrategie bedarf es also besonderer Anstrengungen, die Wissensressourcen des Landes mit den Erwartungen und Möglichkeiten der vorhandenen Unternehmen und Gründerinitiativen so zu verbinden, dass sie zu Produkt-, Prozess- und Vermarktungsinnovationen beitragen können. Beispiele aus anderen Regionen belegen, dass neben Schlüsselbetrieben insbesondere Universitäten und Fachhochschulen den Nukleus (Zellkern, Anm. d. Red.) für eine solche Strategie bilden können. Voraussetzung ist, dass sie ein zu den möglichen Wirtschaftsklustern kompatibles fachliches Spektrum anbieten und Anreize zu Neugründungen, aber auch zu Verlagerungen von wissensintensiven Industrien und Dienstleistungen geben.

Für die regionale Strukturpolitik im Land Brandenburg ergibt sich aus diesen Überlegungen, die knappen Mittel zur Förderung solcher Cluster bevorzugt in das Umfeld der wenigen größeren Zentren zu lenken, in denen sich heute schon die wichtigsten Ausbildungs- und Forschungskapazitäten konzentrieren (Brandenburg a. d. Havel, Eberswalde, Frankfurt/Oder, Wildau, Cottbus). Hier sollten zwischen den Akteuren der Ausbildung, der Forschung und der Wirtschaft marktfähige Verbünde entstehen können, die eine erfolgreiche Umwandlung von Wissen in intelligente Güter ermöglichen.

Oder, um bei Nukleus zu bleiben: Das gäbe den Impuls, der die Teilung des Zellkerns und damit sein Wachstum nachhaltig anregen würde, um die Wirtschaftskraft des ganzen Landes Brandenburg zu stärken. □

*Dr. Hans Joachim Kujath,
stellv. Direktor des Instituts für Regionalentwicklung und Strukturplanung*

Infos

Institut für Regionalentwicklung und Strukturplanung,
E-Mail: kujathh@irs-net.de



Wirtschaftsminister
Ulrich Junghanns

Anlässlich des 4. TechnologieTransferTages am 21. Juni 2004 in Potsdam erklärte Wirtschaftsminister Junghanns: „... Unternehmen, die technologisch vorne sind, haben gute Chancen im internationalen Wettbewerb. Wirtschaft und Wissenschaft im Land müssen deshalb eng miteinander verzahnt werden. Dafür muss den Brandenburger Unternehmen das vorhandene wissenschaftliche Potenzial in der Hauptstadtregion verdeutlicht werden. Umgekehrt müssen sich Wissenschaft und Forschung noch stärker auf die Bedarfe der Wirtschaft ausrichten. Der Technologietransfer stärkt die Innovationskraft der Firmen und die Anwendungsorientierung der Institute. Das kommt allen Seiten zugute ...“

Quelle: Pressemitteilung des Wirtschaftsministeriums im Internet:
www.wirtschaft.brandenburg.de/sixcms/detail.php?id=125955&_siteid=24

„Nicht die Starken stärken, sondern die Stärken stärken“

IMU-Handbuch analysiert Clusteransätze und -strategien im Land Brandenburg

Cluster führen zu Wettbewerbsvorteilen



Dr. Gerhard Richter, Mitautor des Clusterhandbuches wurde von BRANDaktuell nach den Entwicklungschancen der analysierten Clusteransätze befragt.

- Wie bewerten Sie das Entstehen von Clustern für die Entwicklung des Landes Brandenburg?

Wir sprechen eher von Clusteransätzen und meinen damit bestehende Branchenkonzentrationen in den Regionen Brandenburgs, die wir zum Wettbewerbsvorteil für die Unternehmen machen können.

Eine Leuchtturmpolitik ist nicht der Königsweg der Wirtschaftspolitik. Wir müssen mehr schauen, was wir aus eigener Kraft bewegen können. Und hier ist der Clusteransatz wesentlich für den Bestandserhalt und für die Bestandsprofilierung der KMU. Die Erfahrungen zeigen auch, dass die Standortattraktivität durch funktionierende Netzwerke erhöht werden kann und zwar so, dass man mit erreichter Qualität und Flexibilität auch Verlagerungen verhindern kann.

- Sie haben einige Clusteransätze in Brandenburg untersucht. Wie schätzen Sie deren Entwicklungschancen ein? Aufgrund der dargestellten Passgenauigkeit der Clusteransätze zum Abbau der KMU-Defizite, aber auch zur Stärkung der Stärken (nicht der Starken) sowie der bisherigen Erfolge, schätze ich die Entwicklungschancen als gut ein (s. a. weitere Ausführungen, d. Red.).

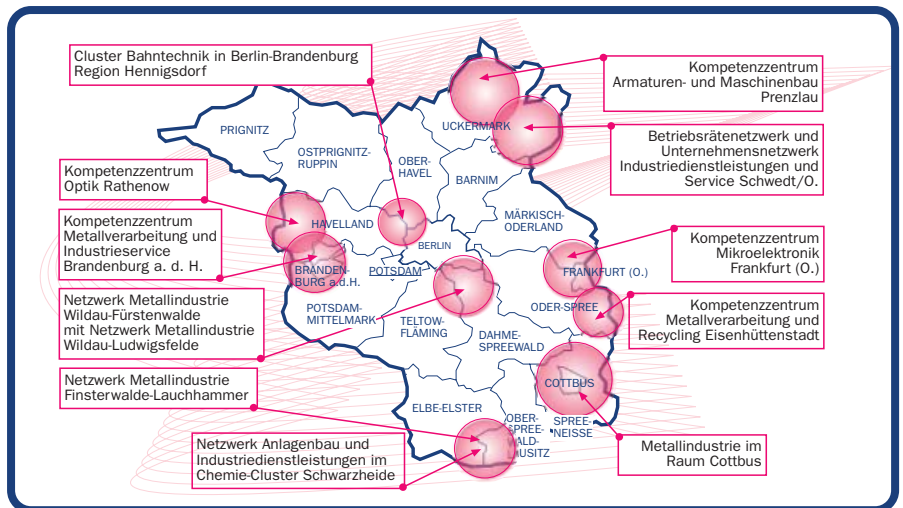
Wissen Sie, in solchen regionalen Verbundprojekten, wo man an einem Strang zieht, da entsteht auch wieder Stolz auf eine wiedergefundene Identität und auf das gemeinsam verbesserte Standortimage. Es entsteht eine Kultur dialogorientierten Wirtschaftens aus eigener Kraft – das ist zukunftsträchtig!

- Danke für das Gespräch! □ (em)

Das Institut für Medienforschung und Urbanistik (IMU), Berlin, favorisiert für die wirtschaftliche und strukturelle Entwicklung Brandenburgs eine Clusterstrategie, die Unternehmen und Institutionen in regionalen Netzwerken bezogen auf Wirtschaftszweige zusammenführt. In seinem im letzten Jahr publizierten Clusterhandbuch werden insbesondere für die Metall- und Elektroindustrie Möglichkeiten aufgezeigt, in welchen Branchen und Regionen Netzwerke von Unternehmen sinnvoll erscheinen.

Für die Wissenschaftler des IMU-Instituts ist eine gezielte Clusterpolitik zum Aufbau von Unternehmenskooperationen deshalb sinnvoll, weil sie an bestehende Branchenkonzentrationen anknüpft und sich als Wettbewerbsvorteil erweisen könnte.

Clusteransätze in Brandenburg
Das IMU-Institut hat in seinem Handbuch vorgeschlagen, Netzwerke zu entwickeln, die entweder in strukturschwächeren Regionen oder dort angesiedelt sind, wo sich aus der Unternehmenskonzentration einer Branche auch regionale



Ausgewählte branchenorientierte Clusteransätze in der Industrie Brandenburgs (Quelle: IMU-Institut)

Eine effiziente und Erfolg versprechende KMU-Förderung Brandenburgs sollte folgende Voraussetzungen erfüllen:

- > Eine differenzierte Qualitätsproduktion mit neuen Produkten und Verfahren ist zu sichern und weiter auszubauen, weil sie eine wesentliche Bedingung ist, um im zunehmenden Wettbewerb mit Osteuropa bestehen zu können.
- > Die Standortattraktivität ist durch Netzwerkbeziehungen so zu erhöhen, dass Qualität und Flexibilität Verlagerung verhindern.
- > Es ist eine gezielte und damit erfolgreichere Ansiedlungspolitik zu betreiben.
- > Es muss schrittweise die Arbeitsplatzattraktivität und die Produktivität durch optimierte Arbeitsorganisation und besseren Arbeitsschutz erhöht werden.
- > Damit sich eine wirkungsvolle Kreativität 'von unten' entfalten kann, sollten die MitarbeiterInnen mehr Gestaltungsspielräume erhalten.

Kompetenzzentren herausbilden können. Das Ziel besteht darin, Arbeitsplätze zu sichern und neu zu schaffen und zur Entwicklung einer dafür nötigen integrierten Standortentwicklung beizutragen.

Dieser Ansatz wird durch folgende Erfolgseffekte in fünf Kompetenzzentren/Netzwerken bestätigt:

- > hohe Akzeptanz bei den beteiligten 165 Unternehmen,
- > hoher Aktionsgrad, da 277 Projekte in 30 Monaten initiiert wurden,
- > Marktwirksamkeit unter anderem durch Umsatzsteigerung und Energiekosteneinsparung,
- > Arbeitsplatzwirksamkeit durch Sicherung von über 1.000 und Schaffung von knapp 200 Arbeitsplätzen und über 200 neuen Ausbildungsplätzen. □ (em)

Infos

Clusterhandbuch Brandenburg, kostenloser Download: www.lasa-brandenburg.de/ino_pkt/ip_lfd/ip_12cluster-hb.pdf

Kompetenznetzwerk Eisenhüttenstadt

Auf dem Weg zum Cluster 'Metallverarbeitung und Recycling'

Der Wirtschaftsstandort Eisenhüttenstadt war zu DDR-Zeiten geprägt vom Eisenhüttenkombinat Ost. Doch von den dortigen ehemals rund 12.000 Arbeitsplätzen gibt es heute noch etwa 300. Es stellt sich also die Frage nach Alternativen. Was ist erforderlich, damit mehr Arbeits- und Ausbildungsplätze in der Region entstehen? Das Kompetenznetzwerk Eisenhüttenstadt möchte hierauf eine Antwort geben und versucht, Voraussetzungen für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung am Standort Eisenhüttenstadt zu schaffen.

Die Konstituierung zum Kompetenznetzwerk Metallverarbeitung und Recycling Eisenhüttenstadt erfolgte im Juni 2002, als das Netzwerk nach erfolgreicher Teilnahme am Wettbewerb des Bundeswirtschaftsministeriums eine Förderung im Rahmen des Programms 'Netzwerkmanagement Ost' (NEMO) erhielt. Im Netzwerk arbeiten zurzeit 13 KMU aus der Region, 8 Hochschul-, Technologie- und andere regionale Einrichtungen.

Unterstützt wird dieser Prozess durch den industriellen Kern der Region, die EKO Stahl GmbH, und durch die Stadtverwaltung Eisenhüttenstadt. Die Netzwerkpartner haben sich auf fünf Kompetenzfelder verständigt, in denen die Unternehmen Entwicklungschancen für sich und für die Region sehen (siehe Grafik).

„Strategisch ist die Ausdehnung der Kompetenzfelder dabei so angelegt, dass

momentan das neue Verfahren zur Reinigung von Metalloberflächen durch Plasma im Vordergrund. Das Projekt ist ein Kooperationsprojekt mit Petersburg, denn die kostengünstigere und umweltchonendere Reinigungsvariante stammt ursprünglich aus der russischen Raumfahrtindustrie.

Als wichtigste Aufgabe bei den Regionalprojekten betrachtet das Netzwerkmanagement die Aus- und Weiterbildung. „Ohne qualifizierte Fachkräfte wird die Standortentwicklung in Eisenhüttenstadt schwierig werden, deswegen versuchen wir, auch unsere Partner dafür zu sensibilisieren und sie für eine langfristige Personalplanung mit jungen Nachwuchskräften zu gewinnen“, so Volker Raenke, der die Entwicklungschancen für das Kompetenzzentrum insgesamt als gut einschätzt.



die Projekte in drei Gruppen aufgeteilt werden: An siedlungs-, Innovations- und Regionalprojekte“, erläutert Volker Raenke vom IMU-Institut. Er bildet mit derzeit drei weiteren KollegInnen das Netzwerkmanagement, das die Projektrealisierung koordiniert und organisiert.

Wichtigstes An siedlungsprojekt ist zurzeit das EPOS Präzisionsrohrwerk, in dem maschinenfertige Präzisionsstahlrohre erzeugt und 120 Arbeitsplätze neu geschaffen werden sollen. An dem Projekt sind neun Kooperationsunternehmen beteiligt, deren Arbeitsplätze dadurch zusätzlich stabilisiert werden können.

Bei den Innovationsprojekten steht

Dazu passt auch seine Antwort auf die Frage, ob Eisenhüttenstadt die Kriterien für ein Cluster bereits erfüllt: „Die Unterscheidung in Kompetenzzentrum oder Cluster ist eher theoretisch. Wichtig ist es vielmehr, dass die Unternehmen eingeschlossen haben, dass sie zusammen weiterkommen und die Zusammenarbeit als Hilfe zur Selbsthilfe verstehen. □ (em)

Infos

Kompetenznetzwerk Eisenhüttenstadt, Werkstr. 1, 15890 Eisenhüttenstadt; Anke Prahtel, Tel.: (03 00 64) 37 51-44, Fax: -39, E-Mail: kompetenznetzwerk.ehst@t-online.de, Internet: www.kompetenznetzwerk-ehst.de

Gefördert als Wachstumskern Lausitzer Netzwerk BioResponse

Die Initiative BioResponse ist am 2. Juni 2004 in das Förderprogramm 'Innovative regionale Wachstumskerne' vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) aufgenommen worden. Das Netzwerk hatte sich zuvor in einem anspruchsvollen Auswahlverfahren qualifiziert.

Zu dem neuen Wachstumskern gehören als regionale Partner neben der Biotech-Firma Attomol die Fachhochschule Lausitz, das Klinikum Hoyerswerda und ein Verein sowie Unternehmen und Universitäten aus Berlin, Dresden, Leipzig und Halle. Das Bundesministerium fördert die Arbeit an dem Projekt in den nächsten drei Jahren mit 5,9 Mio. Euro. Zur Vermarktung der Produkte wurde in Senftenberg die Firma Homogenas GmbH gegründet. Sie soll bis 2010 etwa 70 Arbeitsplätze schaffen und einen Umsatz von 8 Mio. Euro erreichen.

Neue diagnostische Verfahren sollen zur Marktreife entwickelt werden

Damit ist den Biotechnikern rund um die Liptener Firma Attomol nun der Durchbruch gelungen. Die Fördergelder werden genutzt, um neue Verfahren zur effektiveren medizinischen Diagnostik zu erforschen und zur Marktreife zu entwickeln. Hierbei geht es vor allem um ein technologisches Verfahren, den so genannten 'Lipten-Chip', das zur Krankheitsdiagnose in einem Test mehrere immunologische Parameter bestimmen kann.

Das neue Verfahren soll zunächst bei Infektionen oder Autoimmunkrankheiten wie zum Beispiel Rheuma eingesetzt werden. Die Technologie besteht aus einem Messgerät und einem von Attomol patentierten Reagenziensystem. „Das Verfahren ist sehr breit einsetzbar“, so Attomol-Chef Dr. Werner Lehmann. Er sieht für sein Produkt die Möglichkeit, sich weltweit zu etablieren, etwa in der Bestimmung von Antikörpern oder DNA-Molekülen, aber beispielsweise auch in der Umweltanalytik.

Generell ist es das Ziel, mit den Fördergeldern einfache und kostengünstige Diagnoseverfahren zu entwickeln, mit deren Hilfe Krankheiten frühzeitig erkannt werden können. □ (em)

Infos

BioResponse (Attomol GmbH), Schulweg 6, 03205 Lipten; Dr. Werner Lehmann, Tel.: (03 53 29) 5 60-81, Fax: -80

Clusterorientierte regionale Verzahnungsprojekte

Eindrücke vom Workshop zur Vorbereitung der neuen INNOPUNKT-Kampagne

Mit einem Vorbereitungs-Workshop in Potsdam am 24. Mai 2004 wurde die Tradition des partnerschaftlichen Diskussionsprozesses zum Programm INNOPUNKT in Brandenburg fortgeführt. Die BBJ Consult AG war als Technische Hilfe des Europäischen Sozialfonds mit der Vorbereitung und Durchführung dieser Veranstaltung vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) beauftragt worden. Etwa 70 Personen aus Brandenburg folgten der Einladung zur ziel- und problemorientierten Themenspezifizierung für die geplante Kampagne.

Das Thema der Förderung von Clusterentwicklungen hat durch die gegenwärtige Diskussion um die besten Ansätze zur Förderung von Wirtschaft und Arbeitsmarkt vor allem in der verarbeitenden Industrie in den neuen Bundesländern eine besondere Aktualität erhalten. Im Kern geht es darum, bereits vorhandene zukunftsorientierte Branchen mit einem gemeinsamen Marktfokus bei ihrer Spezialisierung, Ausdifferenzierung, Neuorientierung und ihrem Wachstum mit den Instrumenten der Arbeitsmarktpolitik zu unterstützen.

Regionale Potenziale erkennen und Abwanderung entgegenwirken

Noch immer werden in Brandenburg Wettbewerbsvorteile durch räumliche Nähe nicht ausreichend genutzt und der Kenntnisstand über regionale Potenziale



Auch während der Pause wurde das Thema diskutiert. Hier eine Gesprächsrunde zwischen Minister Günter Baaske, Michael Zaske, MASGF, und Clemens Russell, BBJ.

und Bedarfe lässt zu wünschen übrig. Wissenschaftseinrichtungen könnten noch stärker als Quelle von Innovationen fungieren und bei der Deckung des Fachkräftebedarfs unterstützen. Auch die Instrumente der Arbeitsmarktpolitik sollten noch enger an den regionalen Bedarfen ausgerichtet sein. Minister Günter Baaske wies dann auch in seiner Einführung auf den Zusammenhang zwischen Kooperation und Innovation einerseits und der dramatischen Zahl junger qualifizierter Men-

schen, die Brandenburg den Rücken kehren, andererseits hin. Er plädierte für eine Ausrichtung der Standortpolitik dahingehend, dass Unternehmen durch vorhandene Cluster oder Erfolg versprechende Entwicklungen zu Investitionen motiviert werden.

Auf der Basis einer Analyse des Instituts für Medienforschung und Urbanistik (IMU) stellte Dr. Gerhard Richter Ansatzpunkte und Strategien für eine Clusterbildung im produzierenden Gewerbe im Land Brandenburg vor. Er sprach sich dafür aus, Profilierungsansätze der Regionen zu unterstützen und passgenaue Maßnahmen zu entwickeln, mit denen besondere Defizite wie mangelndes Eigenkapital oder schlechte regionale Vernetzung behoben werden können. Richter befürwortet eine gezielte Clusterpolitik, die an bestehenden Branchenkonzentrationen ansetzt. An Clusteransätzen mangelt es nicht in Brandenburg; auch nicht an nachweisbaren Erfolgen bisheriger Clusterpolitik im Hinblick auf Akzeptanz bei den Unternehmen, auf Marktwirksamkeit, aber auch auf Effekte bei Arbeits- und Ausbildungsplätzen. Clusterentwicklungen fördern bedeutet nach Richter, verschiedene Fachpolitiken intelligent miteinander zu verbinden und Arbeitsmarktpolitik als koordinierte

Beschäftigungsstrategie zu verstehen. So kann ein regionales Image und Identität mit der Region wieder erwachsen - und möglicherweise mehr bewirken als manch kostspieliges Abwanderungs-Bekämpfungsmittel-Programm.

Cluster sind komplex und bergen viele Potenziale

In drei Beiträgen wurden überregionale Erfahrungen mit clusterorientierten Ansätzen vorgestellt. Dr. Dieter Rehfeld

vom Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen betonte, dass die Förderung von Clustern nur eine von mehreren Lösungen zur Förderung wirtschaftlicher Entwicklung darstellt. Eine nachhaltige Entwicklung hin zu Clustern braucht nach seiner Erfahrung 20 bis 30 Jahre. Cluster bieten zudem keine flächendeckenden Lösungen, sodass klare Aussagen zum Umgang mit anderen Regionen gefordert sind.

Die Ausbildung von Clustern wird gefördert durch ein klar definiertes regionales Profil, die gezielte Entwicklung vorhandener, komplementärer Kompetenzen und der Fähigkeit zur strategischen Bündelung unterschiedlicher Aktivitäten. Innovationen sind zudem immer mit Unsicherheiten verbunden. Förderlich ist daher ein Umfeld, das dazu beiträgt, Unsicherheiten zu reduzieren, so z. B. durch die Nähe zu Wettbewerbern, Leitkunden und spezialisierten Zulieferern, die Verfügbarkeit von Fachkräften und von technischer Expertise. Clusterentwicklungen brauchen außerdem Lobby und Unterstützung, damit sie zu echten Selbstläufern werden.

Erfolgreiches Clustermanagement hängt bisher häufig von einzelnen Personen, Unternehmen oder Institutionen ab. Wichtig ist die Fähigkeit, regionale Strategien zu erarbeiten, umzusetzen und zu kommunizieren, Qualifizierung und Kompetenzausbildung im Verbund zu entwickeln und sich auf internationalen Märkten zu behaupten. Instrumente des Controllings und des Monitorings gehören zum Inventar des Clustermanagements. Damit wird der Vergleich zwischen langfristigen Zielsetzungen und den erreichten Fortschritten erleichtert und immer wieder die Frage beantwortet, ob es sinnvoll ist, Ressourcen weiterhin einzusetzen.

Menschen in Unternehmen als treibende Kraft

Dr. Norbert Pietsch von der Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen brachte Erfahrungen aus der Praxis der Stiftung zur Standortsicherung ein. Die Stiftung hat eine Vielzahl von Unternehmenskooperationen und Netzwerken initiiert, begleitet und unterstützt sowie an der Entstehung von Verbundinitiativen zwischen Unternehmen verschiedener Branchen mitgewirkt. Zusammenfassend formulierte er folgende Kernthesen für die Clusterentwicklung:



- > Wachstumsmotoren in den Unternehmen sind Innovationen in Produkte, Technologien und Organisationen.
- > Innovationen sind in hohem Maße kooperative Prozesse und sie werden nur von Menschen gemacht.
- > Innovative Verbundprojekte brauchen ganz am Anfang Unterstützung.
- > Innovationsprozesse müssen von innen aus dem Unternehmen kommen, sie können nicht von außen herbeigorganisiert werden.
- > Innovationsförderung ist nicht Förderung von Strukturen, sondern von Unternehmen und ihrem Handeln.

Angebote schwedischer Arbeitsämter zur Clusterentwicklung

Thomas Behrens vom Landesarbeitsamt für die südschwedische Region Skåne mit der Hauptstadt Malmö beschrieb die Unterstützung des Arbeitsamtes für Cluster und Innovationssysteme. Ausgehend von dem dort verwendeten engeren Clusterbegriff können für Skåne zwei Cluster identifiziert werden: der Lebensmittelsektor (mit Landwirtschaft, Industrie, Dienstleistungen und Forschung) und der 'life science'-Sektor (Arzneimittelindustrie, medizinisch-technische Industrie und Teile im Bereich Biotechnik). Daneben bestehen weitere 14 Wirtschaftsverflechtungen. Etwa jeder fünfte Beschäftigte in Skåne ist in einem Bereich tätig, der zumindest Ansätze zu einer Clusterbildung aufweist.

Die Arbeitsmarktbehörde in Schweden sieht ihre Aufgabe nicht in einer umfassenden Beschäftigungsförderung, sondern vorrangig in der Versorgung einer Region mit kompetenten Arbeitskräften als Beitrag zu einem wohlfunktionierenden Arbeitsmarkt, um dadurch regionale Wachstumsprozesse zu initiieren, zu fördern und aufrechtzuerhalten. Diese Sichtweise setzt genaue Kenntnisse über die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes voraus, die zusammen mit den Partnern des Arbeitsmarktes erarbeitet werden müssen. Kernpunkt ist dabei in den letzten Jahren die Entwicklung einer neuartigen Dialogform mit den verschiedenen Wirtschaftszweigen. Vertreter der Wirtschaft und der Gewerkschaften arbeiten gemeinsam mit Fachvermittlern und Experten aus der Arbeitsverwaltung an einer Abstimmung zwischen Angebot und

Nachfrage an Arbeitskräften. Als Planungsgrundlage fließen u. a. die Ergebnisse von regionalen Prognoseuntersuchungen ein. Mit regionalen Wachstumsprogrammen werden die Maßnahmen aus den verschiedenen Politikbereichen koordiniert, um zu einer nachhaltigen Entwicklung der Region zu gelangen. Im Vordergrund steht nicht die Neuvergabe von zusätzlichen Mitteln aus dem Staatshaushalt, sondern die bessere Verzahnung der Mittel.

Schwerpunkte der INNOPUNKT-Kampagne

Jens Uwe Siebert von der LASA Brandenburg GmbH erläuterte die drei Schwerpunkte, an die sich die 12. INNOPUNKT-Kampagne orientieren wird: Zunächst sollte es darum gehen, regionale Akteure aus Wirtschaft, Verwaltung und Wissenschaft durch Qualifizierung und Beratung bei der Identifikation von regionalen wirtschaftlichen Potenzialen zu unterstützen. Stärken und Schwächen, vorhandene Kompetenzen und Ressourcen sind zu analysieren und die Potenziale auf ihre Qualität und Marktchancen einzuschätzen. Als zweites Ziel nannte Siebert die Fähigkeit der regionalen Akteure, effizient und nachhaltig an gemeinsamen Produkten zu arbeiten und ihnen zu wirtschaftlichem Erfolg zu verhelfen. Das dritte Ziel wäre eine Professionalisierung der Zusammenarbeit und eine Steigerung der Effizienz bei bestehenden Ansätzen von Clustern. Hier spielen Themen wie Produktentwicklung, professionelles Kooperations- und Koordinationsmanagement oder Personalentwicklung eine Rolle. Dabei könnte die neue Kampagne an zahlreiche Erfahrungen aus der Vergangenheit, wie z. B. aus den Bundeswettbewerben zu InnoRegio oder der Kompetenzförderung des brandenburgischen Wirtschaftsministeriums, anknüpfen.

Paneldiskussion favorisiert breiten Cluster-Ansatz

In der Diskussion zum Schluss des Workshops mit Vertretern der Ministerien für Wirtschaft und für Wissenschaft, Forschung und Kultur, der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit sowie den Autoren der brandenburgischen Studie zur Fach-

kräfteentwicklung wurde die Zielstellung für den Ideenwettbewerb weiter präzisiert.

Unter der Moderation von Michael Zaske vom MASGF wurde die Notwendigkeit diskutiert, die Zielgruppe der Kampagne klar abzugrenzen und die unterschiedlichen Stadien einer Clusterentwicklung von Kooperationen über Netzwerke hin zu Clustern - und damit die jeweilige Entwicklungsfähigkeit - zu berücksichtigen. Favorisiert wurde ein eher breiter Ansatz, der insbesondere Vorhandenes nutzen und verstetigen sollte. Betont wurde immer wieder, dass nur dort, wo Unternehmen aktiv mitwirken, eine Aussicht auf Erfolg besteht, und gleichzeitig die Erfahrung, dass vor allem die kleinen Unternehmen meist nicht allein ihre Zukunftsfähigkeit sichern können, sondern auf Netzwerke angewiesen sind.

Vor dem Hintergrund, dass die Diskussion um Cluster im nationalen und internationalen Raum stattfindet, wurde verschiedentlich empfohlen, auch bei einem eher breiten Ansatz eine klare begriffliche Abgrenzung vorzunehmen. Die INNOPUNKT-Kampagne ist Teil der bundesweiten Diskussion, sollte sich in ihren Eckpunkten und Handlungsfeldern jedoch an brandenburgischen Verhältnissen orientieren. So sollten auch Entwicklungen von Clusteransätzen im ländlichen Raum z. B. im Bereich der Nutzung alternativer Energien einbezogen werden, auch wenn sie sich möglicherweise gegenüber anderen Entwicklungen in Verflechtungsräumen in einem noch frühen Stadium befinden.

Weiterhin wurde angeregt, die Clusterförderung nicht auf das Thema Fachkräftesicherung zu beschränken, sondern auch Ausrichtungen auf Vermarktung oder technologische Kooperation einzu beziehen.

Die Beiträge und Diskussionen des Workshops werden in die Ausschreibung des Ideenwettbewerbs einfließen. Die Dokumentation des Workshops kann nach der Sommerpause über die BBJ Consult AG bezogen werden. □

*Clemens Russell,
BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Infos

Clemens Russell, Tel.: (03 31) 7 47 71-12,
E-Mail: russell@bbj.de

Cluster - Basis für wirtschaftliche Impulse

Interview zur 12. INNOPUNKT-Kampagne des MASGF

Sowohl der Beitrag von Dr. Hans Joachim Kujath wie auch der Expertenworkshop, von dem auf der vorhergehenden Seite berichtet wird, unterstreichen, dass nachhaltige Wettbewerbsvorteile in den Regionen selbst erarbeitet werden müssen. Mit clusterorientierten Verzahnungsprojekten sollen regional nicht nur bestehende Arbeitsplätze stabilisiert, sondern eine langfristige wirtschaftliche Entwicklung unterstützt werden. Damit beschäftigt sich die 12. INNOPUNKT-Kampagne, zu deren Zielen BRANDaktuell den Verantwortlichen bei der LASA Brandenburg GmbH, Berti Wahl, und Michael Zaske vom MASGF befragte.

- Herr Zaske, sowohl beim Workshop als auch in anderen Diskussionen gibt es immer wieder Verständigungsprobleme zum Begriff Cluster. In welchem Sinn möchten Sie den Begriff verstanden wissen?

Cluster sind Netzwerke von Unternehmen und Institutionen, die im Rahmen der Herstellung oder Bereitstellung eines neuen und möglichst innovativen Schlüsselprodukts miteinander verflochten bzw. voneinander abhängig sind. Dies geschieht in der Regel in einer Wertschöpfungskette. Unternehmen innerhalb einer Clusterstruktur sind branchenübergreifend aufgestellt. Vorformen eines Clusters können auch Netzwerke, Kooperationen und Kompetenzfelder sein. Cluster unterstützen die Entwicklung neuer Produkte, die Erschließung neuer Märkte, sie helfen Umsätze zu steigern, leisten einen Beitrag zur Schaffung und Sicherung von Arbeitsplätzen, unterstützen die Neuan siedlung von Unternehmen und fördern professionelles Standortmarketing. Sich zusammenschließen ist für alle Beteiligten von Vorteil. Arbeitsmarktpolitische Aktivitäten sollen vorhandene Kompetenzfelder unterstützen. Außerdem tragen sie zur regionalen und überregionalen Weiterentwicklung von bestehenden Clustern sowie zur Festigung von Kooperationen und Netzwerken hin zu Clustern bei. Clusterorientierung hat eine mittelfristige und langfristige Komponente im Gegensatz zu anderen eher punktuell angelegten Ansätzen.

- Herr Wahl, wer soll mit diesem Ideenwettbewerb des Brandenburger Arbeitsministeriums angesprochen werden?

Es sind nicht nur Unternehmen und Forschungseinrichtungen angesprochen, sondern auch öffentliche Behörden und Stellen wie die Kommunen, Kammern oder Wirtschaftsfördergesellschaften, oder, um im Wettbewerbsjargon zu bleiben, eben Personengesellschaften oder juristische Personen.

Die Voraussetzungen zur Teilnahme

an diesen Wettbewerb sind ziemlich hoch. Unter anderem fordert das Arbeitsministerium in dem Ideenwettbewerb, dass die Cluster identifiziert und ihre Potenziale untersucht werden. Das setzt voraus, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer über regionale Wirtschaftsdaten verfügen oder diese erheben können und fähig sind, diese zu analysieren. Das muss auch in den Bewerbungsunterlagen nachgewiesen werden. Das Projekt kann also nicht aus dem Nichts entstehen. Es muss auf einem Netzwerk von Unternehmen basieren, das das Niveau einer clusterorientierten Zusammenarbeit anstrebt und dabei Innovations- und Kreativitätspotenzial integriert, um den Cluster wettbewerbsfähig zu entwickeln. Man könnte auch sagen, mit dieser Kampagne wird ein Profilierungsinstrument für die Wirtschaftskraft einer Region geschaffen.

- Welche Vorhaben, Herr Wahl, lassen sich zum Beispiel mit dieser INNOPUNKT-Kampagne fördern?

Bei dieser Frage möchte ich lieber, ähnlich wie beim Publikumsjoker in der allseits bekannten Quizshow mit Günther Jauch, nicht so viel sagen. Damit keine Scheren in den Köpfen entstehen. Im Mittelpunkt steht die Entwicklung der vorhandenen Netzwerke und Kooperationen zu einer Wertschöpfungskette für ein marktfähiges Produkt. Daneben - und das ist wichtig - soll über den industriepolitischen Ansatz der Clusterdefinition hinausgegangen werden. Das heißt: Der Ideenwettbewerb ist für alle Branchen offen. Ich empfehle den Leserinnen und Lesern, sich darüber auch auf den Internetseiten der LASA zu informieren.

- Was ist für Sie, Herr Wahl, das Besondere dieses 12. INNOPUNKT-Wettbewerbes?

Nun, das Besondere besteht für mich darin, dass mit diesem Wettbewerb über das übliche Ziel von aktiver Arbeitsmarktpolitik hinausgegangen wird. Beschäftigungsförderung war und ist vor allem In-

vestition in die Köpfe der Menschen. Wissen, Erfahrung und Kompetenz sind meiner Meinung nach die wichtigsten Grundlagen für ein Cluster. Bisher wurde die Investition in die Köpfe wirtschaftspolitisch nur punktuell berücksichtigt und nicht in den regionalen Zusammenhang gebracht. Diese INNOPUNKT-Kampagne möchte das ändern und gleichzeitig einen wirtschaftlichen Profilierungskurs anstoßen. Deshalb ist dieser Ansatz besonders anspruchsvoll.

Der Wettbewerb könnte auch nachhaltig wirken, wenn die anderen Landesressorts wie Wirtschaft, Wissenschaft und Landwirtschaft den Ansatz nach der Projektbeendigung wieder aufgreifen. Deshalb wäre ich dafür, wenn sich aus dem Jury-Gremium ein ressortübergreifender Programmbeirat gründen würde, der die Entwicklung der Cluster begleiten und unterstützen sollte.

- Herr Zaske, - daran anknüpfend - bei dem Workshop waren nicht nur Sie vom Arbeitsministerium, sondern auch das Wirtschaftsministerium und das Wissenschaftsministerium vertreten. Bedeutet der ressortübergreifende Ansatz bei dieser INNOPUNKT-Kampagne auch eine neue Qualität in der Beschäftigungspolitik des Landes?

Für das MASGF war die ressortübergreifende Arbeit auch bisher eine Leitlinie sachgerechter Arbeitsmarktpolitik. Denken Sie an die regionalen Verzahnungsinitiativen im Auftrag des Kabinetts, an die Existenzgründungsförderung oder die partnerschaftliche Ausrichtung des INNOPUNKT-Programms insgesamt. In der aktuellen INNOPUNKT-Kampagne 'Zukunftschancen durch clusterorientierte regionale Verzahnungsprozesse' gehen wir noch einen Schritt weiter. Der regionalpolitische Ansatz - die Ausrichtung an zukunftsfähigen Clustern - kann Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik wirksam verknüpfen und damit nachhaltig auch beschäftigungspolitische Impulse setzen.

Im Land Brandenburg wird zurzeit im Rahmen einer Initiative der Staatskanzlei über die clusterorientierte Ausrichtung aller Ressorts diskutiert. Die Kampagne des MASGF ordnet sich in diese Initiative ein.

- Danke für das Interview! □ (kr)

Infos

Internet: www.innopunkt.de

Unterstützung für Cluster

Förderungen des Bundes in den neuen Ländern

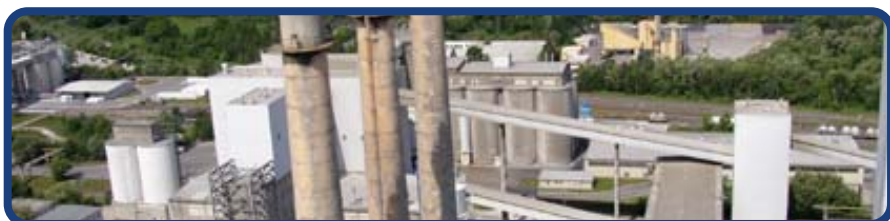
Speziell auf die neuen Länder zugeschnitten sind die folgenden Förderinitiativen des Bundes.

Förderwettbewerb Netzwerkmanagement-Ost (NEMO)

Mit NEMO wird in den neuen Bundesländern die Bildung innovativer regionaler Netzwerke von KMU und Forschungseinrichtungen unterstützt. Gefördert werden technologische und betriebswirtschaftliche Managementleistungen. Antragsberechtigt als Netzwerkmanager sind Organisationen ohne Erwerbscharakter sowie überwiegend im öffentlichen Interesse tätige Unternehmen in den neuen Bundesländern und Berlin. Die Wettbewerbe werden regelmäßig ausgeschrieben (siehe auch Beispiel S. 9).

Infos/Antragstellung

Arbeitsgemeinschaft industrieller Forschungsvereinigungen 'Otto von Guericke e. V.',
Geschäftsstelle Berlin; Dr. Dirk Thamm, Tel.: (0 30) 4 81 63-5 25, Fax: -4 03,
E-Mail: thamm@d.forschungskoop.de, Internet: www.forschungskoop.de



'Unternehmen Region - Die BMBF-Innovationsinitiative Neue Länder'

Die BMBF-Gesamtinitiative 'Unternehmen Region' basiert auf vier Programmen. Für die Förderung stellt das BMBF im Jahr 2004 rund 98 Mio. Euro zur Verfügung, im Zeitraum von 1999 bis 2007 sind insgesamt mehr als 550 Mio. Euro geplant:

- > InnoRegio: Der InnoRegio-Wettbewerb wurde erstmals 1999 ausgeschrieben. Das Ziel war, sich selbsttragende Innovationsnetzwerke zu entwickeln und wettbewerbsfähige Standorte zu schaffen. Aus 444 Bewerbern wählte die Jury 23 Netzwerke aus - Bündnisse aus Unternehmen, Bildungs- und Forschungseinrichtungen - aus unterschiedlichsten Branchen. Seit 2001 setzen diese Initiativen ihre Konzepte um.
- > Innovative regionale Wachstumskerne: Das Programm orientiert sich an InnoRegio, setzt aber in einem späteren Stadium des Innovationsprozesses an. Die Bündnispartner müssen sich auf regionale Kernkompetenzen mit Wachstumspotenzial fokussieren, ihre Strategie am Markt ausrichten, konsequent umsetzen und detaillierte Business-Pläne einreichen. Die Förderung dauert drei Jahre. Bisher wurden elf Wachstumskerne in die Förderung genommen, darunter BioResponse in Lipten, Lausitz (s. a. S. 9). Auch künftig werden neue Wachstumskerne gefördert.
- > Zentren für Innovationskompetenz: Dieses Programm baut herausragende Forschungsansätze an Hochschulen und Forschungseinrichtungen in den ostdeutschen Ländern zu international renommierten Zentren aus. Es ist modular aufgebaut: Seit November 2002 wurden zwölf Zentren bei der Strategieentwicklung unterstützt und durch eine Unternehmensberatung betreut. Seit März 2004 unterstützt das BMBF sechs Zentren bei der Umsetzung ihrer Zentrumskonzeptionen.
- > Interregionale Allianzen für die Märkte von morgen (Innovationsforen): Auch dieses Programm fördert die Bildung von Netzwerken. Im Mittelpunkt steht hier ein zweitägiges Innovationsforum, das Netzwerk-Initiativen zu einer guten Startposition verhelfen soll. Mittelfristig soll das Forum privates Kapital erschließen und an Netzwerkmanagement-Programmen mit längerer Förderdauer teilnehmen. Bislang wurden mehr als 50 Innovationsforen gefördert. Jährlich kommen weitere Foren hinzu, die jeweils mit einem Förderhöchstbetrag von 85.000 Euro für maximal sechs Monate unterstützt werden. □ (jac)

Infos

Internet: www.unternehmen-region.de

InnoRegio-Förderung

Positive Bilanz der Unternehmen

Eine Analyse des DIW Berlin, veröffentlicht im Wochenbericht des DIW Berlin 23/2004, zeigt, dass die mit dem Programm InnoRegio des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Unternehmen mit hoher innovativer Kompetenz auf wachsenden Märkten tätig sind.

Ein weiteres Ergebnis dieser Befragung unter den geförderten Teilnehmern des Programms ist, dass die in InnoRegio geförderten Unternehmen eine im Quervergleich günstigere Konkurrenzposition auf wachsenden Märkten aufweisen, obwohl sie hinsichtlich ihrer Ertragskraft der Vergleichsgruppe ähneln.

Das InnoRegio-Programm will vor allem mit innovativen Vorhaben die Leistungsfähigkeit von Unternehmen stimulieren und so Impulse für Produktion und Beschäftigung setzen (s. a. linken Text). Dieses Ziel wird umso besser erreicht, je eher die Unternehmen in der Lage sind, die im Rahmen der Vorhaben gewonnenen Ergebnisse in marktfähige Produkte umzusetzen und am Markt zu etablieren.

Bei der Vermarktung ihrer Produkte sind allerdings aus der Sicht der Unternehmen - nicht zuletzt wegen hoher Markteinführungskosten - erhebliche Anstrengungen notwendig, um die Ergebnisse wirtschaftlich verwerten zu können. Eine konjunkturelle Belebung könnte dieses Problem sicherlich mildern, so die Analyse.

Fehlendes Fachpersonal

Als ein weiteres unternehmensinternes Hemmnis für die Innovationskraft eines Unternehmens stellte sich fehlendes Personal heraus. Von den Unternehmen, die im Sommer 2003 neue Mitarbeiter einstellen wollten - etwa ein Drittel der an der Umfrage Beteiligten - fand knapp die Hälfte kein geeignetes qualifiziertes Personal, überwiegend deshalb, weil die gesuchten Qualifikationen in der Region nicht verfügbar waren. Das InnoRegio-Programm will hier ebenfalls unterstützend eingreifen, indem es beispielsweise Vorhaben fördert, die zur Verbesserung der Aus- und Weiterbildungssituation in der Region beitragen können. □ (em)

Bibliografische Angaben

DIW-Wochenbericht, Nr. 23/2004,
Kostenloser Download: www.diw.de/deutsch/produkte/publikationen/wochenberichte/docs/04-23-1.html

Mit Erfolg am Markt

Mittelstandsförderung des BMWA

Von Investitionsförderung über Auslandsbürgschaften bis hin zu arbeitsmarktpolitischen Hilfen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat in der Broschüre 'Mit Erfolg am Markt' seine gesamte Mittelstandsförderung sowie EU-Programme zusammengefasst. BRANDaktuell nennt Förderungen und Informationsstellen, die für Brandenburgs kleine und mittlere Unternehmen interessant sein können.

Kredit ohne Sicherheit: Unternehmerkapital

Das 'Unternehmerkapital' soll Unternehmen helfen, ihre Eigenkapitalbasis auszubauen. Für einen Unternehmerkredit müssen die Betriebe keine eigenen Sicherheiten beibringen. Diese Förderung wird seit dem 1. März 2004 von der KfW-Mittelstandsbank über die Hausbanken angeboten. Das Unternehmerkapital ist ein nachrangiges Darlehen, im Fall einer Insolvenz werden zunächst die anderen Schulden beglichen, bevor das Unternehmerkapital zurückgezahlt werden muss. Unternehmerkapital wird in drei verschiedenen Stufen angeboten:

- > für Gründer (bis 2 Jahre nach Geschäftsaufnahme) als 'ERP-Kapital für Gründung',
- > für junge Unternehmen (Geschäftsaufnahme vor mehr als 2 und höchstens 5 Jahren) als 'ERP-Kapital für Wachstum',
- > für etablierte Mittelständler (Geschäftsaufnahme vor mehr als 5 Jahren) als 'Kapital für Arbeit und Investitionen'.

Infos

KfW Mittelstandsbank, Internet: www.kfw-mittelstandsbank.de/mportal/index.jsp,
Tel.: (01 80) 1 24 11 24 (Montag bis Freitag von 7:30 bis 18:30 Uhr)

Unternehmerkredit - Ausland

Der Unternehmerkredit - Ausland dient der Finanzierung von Investitionen deutscher Unternehmen im Ausland, die einer langfristigen Mittelbereitstellung bedürfen, etwa für die Errichtung und den Erwerb von Unternehmen und Unternehmensbeteiligungen. Dazu zählen auch Kosten für unternehmensbezogene Forschung und für die Entwicklung neuer Produkte oder Verfahren. Gefördert werden KMU der gewerblichen Wirtschaft aus Deutschland sowie deren ausländische Tochtergesellschaften. Ebenfalls gefördert werden Joint Ventures im Ausland mit maßgeblicher deutscher Beteiligung und freiberuflich Tätige aus Deutschland. Die Unternehmen müssen sich mehrheitlich im Privatbesitz befinden. Der Unternehmerkredit - Ausland wird von der Kreditanstalt für Wiederaufbau durchgeführt. Die Anträge werden bei der Hausbank gestellt. Wichtig: Der Kredit muss vor Beginn des Vorhabens beantragt werden.

Infos

KfW Mittelstandsbank, Internet: www.kfw-mittelstandsbank.de/mportal/index.jsp,
Tel.: (01 80) 1 24 11 24 (Montag bis Freitag von 7:30 bis 18:30 Uhr)

Initiative 'pro mittelstand' und Förderbroschüre

Das BMWA präsentiert die Broschüre 'Mit Erfolg am Markt' im Rahmen der Initiative 'pro mittelstand'. Unter der Initiative sind vier Bereiche gefasst: Gründerinitiative, Mittelstandsfinanzierung, Aus- und Weiterbildung sowie Bürokratieabbau.

Infos

- Die Internetseiten der Initiative 'pro mittelstand' finden Sie unter:
www.pro-mittelstand.org/offensive/
- Die Broschüre 'Mit Erfolg am Markt' finden Sie als PDF-Datei unter:
www.pro-mittelstand.org/imperia/md/content/pdf/17_03_wirt_foerderung.pdf

Förderberatung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

Die Förderberatung des BMWA informiert Unternehmerinnen und Unternehmer über

- > die verschiedenen Förderprogramme des Bundes, der Länder und der EU für kleine und mittlere Unternehmen,
- > die Verfahrenswege zu den Fördermitteln,
- > die Anlaufstellen sowie
- > die entsprechenden Konditionen. □ (jac)

Infos

Die Förderberatung erreichen Sie unter
Tel.: (0 18 88) 6 15-80 00, Fax: (0 18 88) 6 15-70 33,
E-Mail: foerderberatung@bmwa.bund.de

Ab 1. August neu: Ausbildungsberufe und -formate

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat 31 Ausbildungsgänge neu geschaffen bzw. modernisiert. Darunter sind auch einige zweijährige Ausbildungen. Die neuen Regelungen gelten ab dem 1. August 2004.



- > Fahrradmonteur (zweijährig, neu)
- > Fachlagerist (zweijährig)
- > Maschinenführer (zweijährig, neu)
- > Verkäufer (zweijährig)
- > KFZ-Service-Mechaniker (Erprobung in NRW, zweijährig)
- > Aufbereitungsmechaniker, Fachrichtung Braunkohle
- > Bäcker
- > Bauwerksmechaniker (neu)
- > Binnenschiffer
- > Eisenbahner im Betriebsdienst
- > Fachkraft für Lagerlogistik
- > Glasveredler
- > Holzbearbeitungsmechaniker
- > Anlagenmechaniker
- > Industriemechaniker
- > Konstruktionsmechaniker
- > Werkzeugmechaniker
- > Zerspanungsmechaniker
- > Kaufmann im Einzelhandel
- > Maßschneider
- > Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik
- > Modist
- > Raumausstatter
- > Rollladen- und Jalousiebauer
- > Schädlingsbekämpfer (neu)
- > Schauwerbegestalter
- > Schifffahrtskaufmann
- > Schuhmacher
- > Speditionskaufmann
- > Verfahrensmechaniker Steine Erden
- > Wasserbauer (jac)

Infos

- Internet: www.pro-mittelstand.org/offensive/ausbildung/beruf_und_ausbildung/neue_berufe/index.php
- Weitere Informationen zu den neuen bzw. neu geordneten Ausbildungsberufen finden Sie auf den Internetseiten des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB): www.bibb.de/redaktion/aweb/2004/

Arbeit für Langzeitarbeitslose

Bundesprogramm für Arbeitslosenhilfe- und SozialhilfebezieherInnen

Arbeit für Langzeitarbeitslose, kurz AfL, ist Name und Programm einer Förderung, die der Bund Ende vergangenen Jahres aufgelegt hatte. AfL nimmt vorweg, was ab dem nächsten Jahr kommen soll: Die gemeinsame Betreuung von Arbeitslosenhilfe- und SozialhilfeempfängerInnen.

Das Geld, das jeder Arbeitsagenturbezirk für AfL bekommt, errechnet sich aus dem Anteil der Langzeitarbeitslosen. Doch die Agenturen betreuen AfL nicht selbst, sondern reichen das Geld an die Sozialämter weiter, die das Programm mit Hilfe freier Träger umsetzen. Diese vermitteln HilfeempfängerInnen für sechs Monate auf einen Arbeitsplatz in einem Unternehmen. Die Löhne zahlt der Träger aus den monatlichen Pauschalen: 1.400 Euro für Arbeitslosenhilfe- und 800 Euro für SozialhilfeempfängerInnen.

Gute Zusammenarbeit ist wichtig

Wichtig ist eine enge Zusammenarbeit mit den Arbeitsagenturen. „Die Agentur muss die ArbeitslosenhilfeempfängerInnen benennen, denn die haben wir nicht in unserer Kartei“, sagt Nicole Dörnbrack, Sachgebietsleiterin im Bereich Soziales der Stadtverwaltung Potsdam. Auch bei denjenigen, die Arbeitslosenhilfe und ergänzende Sozialhilfe bekommen, ist eine enge Abstimmung nötig. „Wir müssen mit der Arbeitsagentur abklären, ob jemand von den KombihilfebezieherInnen für eine andere Maßnahme vorgesehen ist“, sagt Dörnbrack. Im Sozialamt Potsdam ist dafür Sandra Nestroy zuständig, die als AfL-Sachbearbeiterin vom Bund bezahlt wird. Sie ist mit der Zusammenarbeit zufrieden. „Meist bekomme ich auf meine Anfragen am selben Tag eine Antwort“, sagt sie.

Dr. Jörgpeter Lund vom Verein für Arbeitsmarktintegration und Berufsförderung e. V. (AIB) steht am anderen Ende der Umsetzungskette. In Sachen Arbeitsintegration ist der AIB schon länger im Geschäft: 18/4-Projekte, gefördert vom Sozialamt, und ABM-Projekte gehören genauso zu dem Repertoire des Vereins, wie früher die Arbeit statt Sozialhilfe (AsS)-Projekte, die das Brandenburger Arbeitsministerium förderte. Lund wird ein bisschen wehmütig, wenn er an AsS denkt. AfL sei ähnlich, meint er. Doch würden die HilfeempfängerInnen bei AfL nur sechs Monate zugewiesen, bei AsS seien es 12 Monate gewesen. „Ein halbes Jahr ist zu kurz“, sagt Lund. Die Zeit reiche nicht, um Langzeitarbeitslose wieder an eine Arbeit heranzuführen und die Probleme, die viele von ihnen haben,

in den Griff zu bekommen. Die Probleme, das sind unter anderem Schulden, Alkohol, keine Ausbildung oder einfach fehlende Motivation. Deswegen werden die Langzeitarbeitslosen bei AfL sozialpädagogisch durch den Träger betreut.

Von Dezember 2003 bis Mai 2004 hat der Verein für Arbeitsmarktintegration und Berufsförderung ein erstes AfL-Projekt mit sechs Sozialhilfe- und neun ArbeitslosenhilfeempfängerInnen betreut. „Die Arbeitslosenhilfeempfänger haben uns mehr Probleme gemacht, die waren zu lange sich selbst überlassen“, findet Lund. Neben der sozialpädagogischen Begleitung wurden die Langzeitarbeitslosen über 40 Stunden qualifiziert. Auf dem Programm standen Motivations-, Bewerbungs- und Kommunikationstraining. Zwei der 15 TeilnehmerInnen wurden in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen, zwei weitere Teilnehmerinnen bekamen einen Minijob. Nicole Dörnbrack vom Sozialamt Potsdam denkt darüber nach, wie sie den nicht vermittelten TeilnehmerInnen weiterhelfen kann. 18/4-Projekte, bei denen der Arbeitgeber und das Sozialamt jeweils 50 Prozent der Lohnkosten zahlen, wären eine Möglichkeit, die jedoch nur bei SozialhilfeempfängerInnen möglich ist. „Auch nach Projektende ist die enge Zusammenarbeit zwischen der Agentur für Arbeit und dem Sozialhilfeträger erforderlich, um für diejenigen, die keine Arbeit gefunden haben, weitere Vermittlungsmöglichkeiten auszuschöpfen“, sagt Dörnbrack.

Unterschiede in der Durchführung

Das Prinzip - Langzeitarbeitslose werden für die Projektlaufzeit auf einen Arbeitsplatz vermittelt - ist bei allen AfL-Projekten gleich. „Aber es gibt eine breite Palette an Möglichkeiten, wie die Projekte organisiert sind“, sagt Dörnbrack. Der Verein für Arbeitsmarktintegration und Berufsförderung stellte die HilfeempfängerInnen für die sechsmonatige Projektlaufzeit bei sich ein. Andere Träger treten selbst nicht als Arbeitgeber auf, sondern lassen die Unternehmen, bei denen die HilfeempfängerInnen eingesetzt werden, die Arbeitsverträge abschließen. Von Projekt zu Projekt unterschiedlich ist auch, wofür die pauschalen Zuschüsse



Sandra Nestroy ist Sachbearbeiterin für AfL im Sozialamt Potsdam. „Die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt klappt sehr gut“, sagt sie.

genutzt werden. Der AIB e. V. setzt sie nur für die Lohnkosten und die Qualifizierung ein, seine Verwaltungskosten erwirtschaftete der Verein durch einen Projektzuschuss, den die Unternehmen bezahlten. Die Träger können aber aus den Zuschüssen beispielsweise auch ihre Sachkosten bestreiten. „Wie es gehandhabt wird, wird zwischen dem Projektträger und der Sozialverwaltung abgesprochen“, erklärt Dörnbrack. □ (jac)

Bundesprogramm Arbeit für Langzeitarbeitslose (AfL)

AfL läuft seit dem 1. September 2003 bis zum 31. Dezember 2004. In diesem Jahr stehen für das Land Brandenburg 39,9 Millionen Euro zur Verfügung. Das Geld wird auf die Arbeitsagenturbezirke nach ihrem Anteil an Langzeitarbeitslosen aufgeteilt. Bis Mitte Mai waren in Brandenburg 5.260 AfL-Plätze bewilligt. Die meisten AfL-Plätze hat der Arbeitsagenturbezirk Cottbus, mit 1.878 bewilligten Plätzen.

Ausblick auf das nächste Jahr

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat angekündigt, die Arbeitsämter mit Verpflichtungsermächtigungen in Höhe von 1,3 Mrd. Euro für 2005 für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zum SGB II auszustatten. Details zur Aufteilung auf die einzelnen Kreise werden in Kürze veröffentlicht. Damit soll es auch möglich sein, Projekte, die als AfL in diesem Jahr begonnen wurden, in 2005 als SGB II Maßnahmen fortzuführen.

Mit Know-how zum Erfolg

Barrierefreier Tourismus ist ein bedeutender Wirtschaftsfaktor, so das Ergebnis einer Studie

Barrierefreier Tourismus ist ein Wirtschaftsfaktor: In Deutschland gibt es fast sieben Millionen schwerbehinderte Menschen, von denen mehr als die Hälfte mindestens einmal jährlich verreist. Insgesamt buchen behinderte Menschen rund fünf Millionen Urlaubsreisen im Jahr. Hinzu kommen Kurzurlaube. Diese Reisen bescherten dem deutschen Tourismusgewerbe einen jährlichen Nettoumsatz von ca. 2,5 Milliarden Euro und sichern mindestens 65.000 Vollarbeitszeitplätze.

Doch damit ist das wirtschaftliche Potenzial des barrierefreien Tourismus noch lange nicht ausgeschöpft. Rund 40 Prozent der Menschen mit Behinderungen

Produkten und Dienstleistungen steigen.

Um von diesen Wachstumsimpulsen profitieren zu können, sollten touristische Anbieter und Destinationen beginnen, barrierefreie Produkte und Dienstleistungen schrittweise zu entwickeln und diese zielgruppengerecht zu vermarkten.

Der Erfolg der Entwicklung eines barrierefreien Tourismus für alle wird maßgeblich durch ein optimal aufeinander abgestimmtes Zusammenspiel zwischen allen Akteuren bestimmt. Gefordert sind die Entscheidungsträger im Tourismus, die zusammen mit den Behindertenverbänden einheitliche Qualitätskriterien und Kennzeichnungen für barrierefreie Angebote festlegen sollten.

Studie zu ökonomischen Impulsen

Mit der Studie 'Ökonomische Impulse eines barrierefreien Tourismus für alle' liegen erstmals verlässliche Daten zum Kundenpotenzial und Reiseverhalten der Zielgruppe eines barrierefreien Tourismus vor. Die Studie wurde von den Instituten für Geographie und für Verkehrswissenschaft der Universität Münster zusammen mit den Beratungsunternehmen NEUMANNCONSULT und Reppel + Lorenz und mit Unterstützung bundesweiter Behinderten- und Tourismusorganisationen erstellt. Auftraggeber war das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Die Studie kann für 18 Euro bestellt werden.

Bestellung

NEUMANNCONSULT, Bahnhofstr. 1-5, 48143 Münster; Tel.: (02 51) 1 62 54-30, E-Mail: info@neumannconsult.com, Internet: www.neumann-consult.com

haben schon einmal auf einen Urlaub verzichtet, weil passende barrierefreie Angebote oder Dienstleistungen fehlten.

Unausgeschöpftes Kundenpotenzial
Etwa die Hälfte aller Menschen mit Behinderungen würde häufiger reisen, wenn es mehr barrierefreie Angebote gäbe. Um dieses Potenzial auszuschöpfen, müssten die touristischen Anbieter passende Angebote für Menschen mit Mobilitäts- oder Aktivitätseinschränkungen entwickeln. So könnte eine zusätzliche Nachfrage im Tourismus entstehen. Insgesamt könnten sich durch verbesserte barrierefreie Angebote weitere volkswirtschaftliche Impulse von knapp 5 Milliarden Euro bei 90.000 zusätzlichen Arbeitsplätzen ergeben. Aber noch aus einem anderen Grund wird Barrierefreiheit an Bedeutung gewinnen. Weil die Menschen immer älter werden, wird der Anteil der Menschen mit einer Mobilitäts- oder Aktivitätseinschränkung steigen. In 20 Jahren wird jeder dritte Bürger in Deutschland über 60 Jahre alt sein. Mit der zunehmenden Alterung der Gesellschaft wird die Nachfrage nach barrierefreien

Qualifizierung für Tourismusbranche, Architekten, Handwerker
Eine barrierefreie Gestaltung setzt die Qualifizierung der touristischen Anbieter und ihrer Mitarbeiter voraus. Ein weitestgehend standardisiertes Aus- und Weiterbildungsprogramm ist ein wichtiger Lösungsansatz und sollte in allen Bundesländern schrittweise eingeführt werden. Eine gute Grundlage bietet hierfür das INNOPUNKT-Projekt (siehe Infos unten) 'Barrierefreier Tourismus für alle im Land Brandenburg'. Weiterhin sollte eine Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsprogramme in Bezug auf Barrierefreiheit in einzelnen Berufsgruppen - etwa bei Architekten und Handwerkern - erfolgen, die die Entwicklung der touristischen Infrastruktur direkt beeinflussen. □

Dr. Peter Neumann,
NEUMANNCONSULT, Münster

Infos

Internet: www.lasa-brandenburg.de/inno_pkt/ip_proj/RuL.htm

Reiseverhalten der Befragten

- > Menschen mit Behinderungen zeigen eine deutlich geringere Reiseintensität als die Gesamtbevölkerung.
- > Sie buchen überwiegend Individualreisen.
- > Für sie sind Erholung und Gesundheit wichtige Reisemotive.
- > Ihre Reisen erfolgen weitgehend saisonunabhängig.
- > Sie haben verhältnismäßig hohe Reiseausgaben.
- > Der Anteil an Deutschlandreisen ist bei Menschen mit Behinderungen sehr hoch.
- > Buchen sie Kurzurlaube, sind es meist Städtereisen.
- > 52 Prozent der Befragten reisen in Begleitung.
- > 37 Prozent der Befragten haben bereits wegen mangelnder barrierefreier Angebote auf eine Reise verzichtet.
- > 48 Prozent würden häufiger verreisen, wenn es zusätzliche barrierefreie Angebote gäbe.

Rangfolge:

Bedeutung für mobilitäts- oder aktivitätseingeschränkte Menschen

1. Unterkunft (82 %)
2. Fortbewegung am Urlaubsort (76 %)
3. An- und Abreise (74 %)
4. Ausflüge (71 %)
5. Organisation der Reise (71 %)
6. Kulturelle Aktivitäten (62 %)
7. Ankommen/Orientieren (61 %)
8. Service vor Ort (58 %)
9. Medizinische Versorgung (52 %)
10. Verpflegung (51 %)
11. Einkaufen (37 %)
12. Sportliche Aktivitäten (19 %)

„Es gibt pragmatische Lösungen, die nicht viel kosten“

Dr. Peter Neumann, NEUMANNCONSULT, Münster

Dr. Peter Neumann hat die Untersuchung zu den ökonomischen Impulsen eines barrierefreien Tourismus geleitet. BRANDaktuell fragte ihn, was Regionen und Tourismusbetriebe machen müssen, um die wirtschaftlichen Potenziale zu nutzen.

- Herr Neumann, wer muss dazu beitragen, damit eine Region für behinderte Menschen attraktiv wird?

In erster Linie sind es die Verantwortlichen aus der Tourismusbranche: Verbände, Hoteliers, Gastronomen, Veranstalter von Freizeit- und Kulturangeboten. Aber auch die Bahn und Taxiunternehmen



sollten mitmachen. Darüber hinaus muss die regionale Infrastruktur auch für ältere und behinderte Gäste nutzbar sein. Hier sind die Verantwortlichen aus den Verwaltungen und aus der Politik gefragt. Diese Gruppen müssen barrierefreie Angebote bereitstellen. Das können sie nur, wenn es Architekten und Handwerker gibt, die solche Leistungen anbieten können. Ich habe es oft erlebt, dass ein Hotelier sagte, bei ihm sei alles barrierefrei, dass hätte der Architekt ihm zugesichert. Bei genauer Prüfung stellte sich heraus, dass das nicht der Fall war. Dem Architekten fehlten die Kenntnisse, barrierefrei zu planen, dem Hotelier fehlten die Kenntnisse, die Arbeit des Architekten zu beurteilen. Es ist also wichtig, dass die Verantwortlichen qualifiziert werden. Das machen wir beispielsweise zusammen mit Reppel + Lorenz im INNO-PUNKT-Projekt 'Barrierefreier Tourismus für alle im Land Brandenburg'.

- Es gibt verschiedene Behinderungen - Körper-, Seh-, Hör-, geistige Behinderungen, es gibt chronisch Kranke. Alle brauchen unterschiedliche Angebote. Kann ein Anbieter alles abdecken? Es ist erst einmal wichtig, dass die Leute verstehen, dass es unterschiedliche Be-

dürfnisse gibt. Aber nicht jeder Anbieter kann für alle Bedürfnisse Angebote bereitstellen. Wir sagen nicht, dass jedes Hotel zu 100 Prozent barrierefrei sein soll, sondern dass in jeder Urlaubsregion für alle etwas dabei sein muss. Ein Hotelier bietet Angebote für Rollstuhlfahrer an, ein anderer richtet sein Haus so ein, dass sich auch Blinde darin zurechtfinden. Dafür müssen sich die Akteure einer Region vernetzen. Ein gutes Beispiel ist das Ruppiner Land. Hier haben die Unternehmen, die bei unserem INNO-PUNKT-Projekt mitmachen, einen Arbeitskreis zur Barrierefreiheit gegründet.

- Wie kann ein touristischer Anbieter herausfinden, ob eine Investition in Barrierefreiheit sich für ihn rechnet? Grundsätzlich gilt: Wenn von Beginn an barrierefrei geplant wird, ist nur mit geringen Mehrkosten zu rechnen. Und wenn eine Region sich nicht um Barrierefreiheit bemüht, wird sie über kurz oder lang Verluste einfahren, weil behinderte oder ältere Gäste wegbleiben. Der einzelne Anbieter muss herausfinden, welche Angebote es in der Region gibt. Will er sein Haus für körperbehinderte Gäste herrichten, muss er schauen, welche Angebote es sonst noch gibt. Warum sollte ein körperbehinderter Gast kommen, wenn er sich im Ort nicht bewegen kann? Aber es gibt auch pragmatische Lösungen, die nicht viel kosten. Trennen drei Stufen das Restaurant von der Straße, so ist diese Barriere mit einer Rampe schnell überwunden, sehbehinderte Gäste freuen sich über kontrastreiche Speisekarten. Und es rechnet sich immer, das Personal zu qualifizieren.

- Häufig unterbleiben Investitionen in barrierefreie Leistungen, obwohl sie betriebs- und volkswirtschaftlich sinnvoll wären. Warum ist das so? Häufig unterbleiben auch einfache Lösungen aus Unwissenheit. Das wird dadurch verstärkt, dass in unserer Gesellschaft die Themen Behinderung und Alter vermieden werden. Es gibt eine psychologisch-mentale Barriere. Manche Anbieter befürchten, dass sich andere Gäste durch behinderte Gäste gestört fühlen. Daneben gibt es ein Kommunikations- und Informationsdefizit. Viele An-

bieter kennen die Bedürfnisse behinderter Menschen nicht und wissen nicht, welcher Markt dahinter steckt.

- Was muss gemacht werden, um diese Hemmnisse zu überwinden? Wir brauchen deutschland- und europaweit einheitliche Qualitätsstandards und Kennzeichnungen. Wir brauchen landesweite Qualifizierungsprogramme und Barrierefreiheit muss ein Bestandteil in der Aus- und Weiterbildung sein. Darüber hinaus würde ich mir wünschen, dass Barrierefreiheit eine Voraussetzung für Investitionsförderungen wäre.

- Sie gehen in der Studie davon aus, dass durch verbesserte barrierefreie Angebote zusätzliche volkswirtschaftliche Impulse von knapp 5 Milliarden Euro entstehen könnten. Wie kommen Sie auf diese enorm hohe Zahl? Diese Zahl haben wir errechnet für den Fall, dass alles optimal verläuft und Barrierefreiheit zu 100 Prozent hergestellt ist. Dahinter steckt auch die Annahme, dass für die zusätzlichen Reisen nach diesem Szenario die behinderten Menschen auf ihre Ersparnisse zurückgreifen und nicht ihre Ausgaben aus dem laufenden Einkommen umschichten.

- Wie sieht es im Land Brandenburg mit der Barrierefreiheit aus? Brandenburg ist eines der aktivsten Bundesländer. Die Anbieter haben erkannt, dass die Zielgruppe einen interessanten Markt darstellt. Auch die Tourismusverbände und Großschutzgebiete sind sehr engagiert. Zusammen mit den Anbietern vernetzen sie sich und entwickeln nach und nach buchbare Angebote für unterschiedliche Behinderungsgruppen. Dies wirkt sich auch positiv auf die Kommunen und das Kleingewerbe aus.

- Wir danken für das Gespräch. □ (jac)

Infos

- ADAC-Planungshilfe 'Barrierefreier Tourismus für Alle'; Kosten: 20 Euro; zu bestellen über die ADAC Zentrale; Fax: (0 89) 76 76-43 19, E-Mail: touristik@zentrale.adac.de
- Konjunkturbericht Tourismus, Frühjahr 2004 der IHK-Potsdam; Internet: www.potsdam.ihk24.de/PIHK24/PIHK24/produktmarken/starthilfe/festigung_wachstum/anhaengsel/Txt_Fruhjahr_200401.pdf

„Jede Vermittlung in Arbeit ist bereits ein Erfolg“

Im AA-Bezirk Belzig versuchen vier Jump-Plus-Projekte für Jugendliche Arbeit zu finden

Infos

Jump Plus

Das Programm der Bundesregierung zur Bekämpfung von Jugendarbeitslosigkeit knüpft an das Sofortprogramm 'Jump' an. Mit dem vom 1. Juli 2003 bis zum 31. Dezember 2004 laufenden Programm Jump Plus will die Bundesregierung 100.000 junge EmpfängerInnen von Sozialhilfe oder Arbeitslosenhilfe zwischen 15 und 25 Jahren in Arbeit oder Qualifizierung bringen. Die Bundesregierung stellt hierfür rund 300 Mio. Euro zur Verfügung.

Projektinfo

Die im Bereich der Arbeitsagentur Belzig angesiedelten vier Jump-Plus-Projekte betreuen insgesamt 70 Jugendliche. Träger der Projekte sind die fvg Transfergesellschaft Brandenburg, FUTURA Luckenwalde, Verein für Arbeitsmarktintegration und Berufsförderung Potsdam und der Arbeits- und Ausbildungsförderverein Belzig. Die Laufzeit der Einzelprojekte bzw. die Betreuungszeit für die Jugendlichen beträgt sechs Monate, die Gesamtlaufzeit der vier Projekte reicht bis zum Dez. 2004.

Stimmen

„Ich finde es schade, dass Jump Plus zum Jahresende ausläuft, denn es trägt u. a. dazu bei, dass den Jugendlichen die Möglichkeit gegeben wird, Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln, wodurch sich die Eingliederungschancen ins Arbeitsleben erheblich verbessern.“

(Andrea Stooß, Arbeitsagentur Belzig)

„Die Grundidee von Jump Plus ist gut, denn damit können wir berufliche Defizite der Jugendlichen auffangen. Allerdings ist der Zeitraum von nur einem halben Jahr für einen Großteil viel zu kurz.“

(Elke Ruprecht, Amt für Soziales und Wohnen, Landkreis Potsdam-Mittelmark)

„Es ist nicht so, dass die Jugendlichen nicht wollen, aber viele haben innerlich schon resigniert. Ihnen wieder eine Chance zu geben, ist ganz wichtig, so gesehen ist Jump Plus eine gute Sache.“

(Stephanie Hagedorn, Projektkoordinatorin)

Kontakt

'Gemeinsame Anlaufstelle', Brücker Landstr. 22, 14806 Belzig; Stephanie Hagedorn, Elke Ruprecht, Andrea Stooß, Tel.: (03 38 41) 9 92 06

Zentral liegt sie nicht, die 'Gemeinsame Anlaufstelle' des Landkreises Potsdam-Mittelmark und der Arbeitsagentur Belzig: „Doch die Jugendlichen hält dies nicht ab, sie kommen trotzdem zahlreich, weil sie wissen, hier wird ihnen geholfen“, so Stephanie Hagedorn, die Koordinatorin der vier Jump-Plus-Projekte. Und Elke Ruprecht vom Landkreis Potsdam-Mittelmark ergänzt, dass „wir wirklich versuchen, für jeden Jugendlichen eine Lösung zu finden, damit er in die Lage versetzt wird, eine Erwerbsarbeit aufnehmen zu können“.

In den Jump-Plus-Projekten stehen insgesamt 70 Plätze zur Verfügung, die auf vier Träger aufgeteilt sind. Ihre Aufgabe ist es, die Jugendlichen so zu betreuen, dass sie innerhalb eines halben Jahres in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

„Das ist nicht einfach“, weiß Stephanie Hagedorn, „denn bei vielen Jugendlichen bestehen Vermittlungshemmnisse unterschiedlichster Art, wir müssen deshalb auch Arbeitgeber finden, die Verständnis für die Jugendlichen aufbringen“. Jump Plus bietet dazu eine gute Möglichkeit, weil der Arbeitgeber ohne finanzielle Verluste über ein Praktikum ein halbes Jahr ausprobieren kann, ob er diesen Jugendlichen später einstellen will.

Koordinierungsstelle ist erste Anlaufstelle

Die Koordinierungsstelle ist dafür zuständig, auszuwählen, welche Jugendlichen an der Jump-Plus-Maßnahme teilnehmen. Dazu ist es von Vorteil, dass in der 'gemeinsamen Anlaufstelle' auf die Daten von allen jungen Leuten bis 25 Jahre im Raum Belzig zurückgegriffen

werden kann, egal ob arbeitslos gemeldet oder Sozialhilfeempfänger.

Mit den ausgewählten Personen führen Stephanie Hagedorn und Elke Ruprecht zunächst Einzelgespräche durch. Hier wird abgeklärt, welche Berufsvorstellungen, Bildungsabschlüsse und Berufserfahrungen der einzelnen Jugendlichen hat.

„Wir suchen dann nach individuellen Lösungen, damit wir jedem gerecht werden können“, so die gelernte Sozialpädagogin Hagedorn.

Danach werden die Jugendlichen auf die Projektträger aufgeteilt, deren Aufgabe es ist, geeignete Arbeitgeber für ein Praktikum zu finden. Ziel ist es dabei, dass nach sechs Monaten die Chance auf einen späteren Arbeitsplatz besteht.

Soweit die Zielsetzung - „aber machen wir uns nichts vor, es ist nicht leicht, diese Zielvorgabe zu erfüllen“, weiß Elke Ruprecht, denn sie hat die Probleme einiger Jugendlicher vor Augen: Drogen, Bulimie, Selbstverstümmelung - diese Probleme seien zwar die schwerwiegendsten, aber auch bei anderen Jugendlichen gäbe es Notlagen, wie Verschuldung oder Probleme mit dem Elternhaus. Erschwerend hinzu käme in den meisten Fällen noch ein geringes Bildungsniveau.

„Gerade weil die Voraussetzungen nicht die besten sind, freuen wir uns über jeden Vermittlungserfolg“, so Stephanie



Auch das vermittelt die Koordinierungsstelle: Informationsgespräch bei einem Bildungsträger

Hagedorn. „Aber auch wenn keine Vermittlung in einen Arbeitsplatz möglich ist, suchen wir nach Möglichkeiten, wie Ausbildungsplätze, Qualifizierungs- und Umschulungsmaßnahmen. Meistens gelingt uns das auch ganz gut“, freut sich Elke Ruprecht, die dies vor allem auf die 'kurzen Drähte' der Koordinierungsstelle zum Arbeits- und Sozialamt zurückführt.

Beide bedauern allerdings, dass es keine Nachbetreuungsphase für Jugendliche gibt, die nicht über Jump Plus vermittelt wurden. „Es wäre einfach sinnvoll, nachdem die Jugendlichen sich wieder an eine Regelmäßigkeit gewöhnt haben, hier Weiteres anzubieten und sie nicht wieder in ein Loch fallen zu lassen“, so ihre Begründung. □ (em)

Mehr Mobilität

EU-Bildungsministerrat

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung forderte anlässlich einer Sitzung des EU-Bildungsministerrates in Brüssel Anfang Juni 2004 ein gemeinsames europäisches Bildungsprogramm für Schule, Hochschule, berufliche Bildung und Weiterbildung. So sollen ab dem Jahr 2007 die Programme SOKRATES (Schule, Hochschule und Erwachsenenbildung) und LEONARDO DA VINCI (berufliche Aus- und Weiterbildung) in einem integrierten Programm zusammengefasst werden (s. a. BRANDaktuell Nr. 3/2004, S. 24).

Die Förderung der Mobilität soll ein Schwerpunkt der neuen Programmgeneration werden. Zudem müsste die Programmverwaltung weiter dezentralisiert und vereinfacht und der Informationsaustausch verbessert werden. Das Interesse an einem Auslandsaufenthalt nimmt zu.

Infos
 • Die deutsche Bund-Länder-Stellungnahme zum Entwurf finden Sie hier: www.bmbf.de/pub/bund_laender_stellungnahme_de.pdf
 • Zu Inhalt und Ergebnisse der Bildungsprogramme lesen Sie hier: www.bmbf.de/press/1163.php



Voraussetzung für Chancengleichheit

Kinderbetreuung

Im Jahr 2002 waren von den weiblichen 15- bis 64-Jährigen nur 59 Prozent berufstätig. Dagegen standen im gleichen Jahr beispielsweise fast drei Viertel der erwerbsfähigen Schwedinnen, unter denen auch mehr Mütter als in Deutschland sind, im Arbeitsleben, meldet das Institut der deutschen Wirtschaft Köln (IW). An der finanziellen Unterstützung kann es nicht liegen. Eine Familie mit zwei Kindern erhält in Deutschland monatlich 308 Euro Kindergeld - so viel wie nirgendwo sonst in Europa. Hinzu kommen u. a. Steuerfreibeträge, Erziehungsgeld und die Anrechnung von Erziehungszeiten in der gesetzlichen Rentenversicherung. Für das häufige Nein deutscher Paare zum Kind, so das IW-Dossier Nr. 25, sei vielmehr das unzureichende Kinderbetreuungsangebot der Grund (s. a. i. d. H. S. 27). Interessant sind dabei die Vergleiche zwischen den Beschäftigungsquoten der Frauen und den Kinderbetreuungszeiten in den europäischen Ländern.

Infos

Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), IW-Dossier Nr. 25, Köln 2004, 56 Seiten, 13,10 Euro, Bestellung über Fax: (02 21) 49 81-4 45, E-Mail: div@iwkoeln.de



Mehr Ausbildung

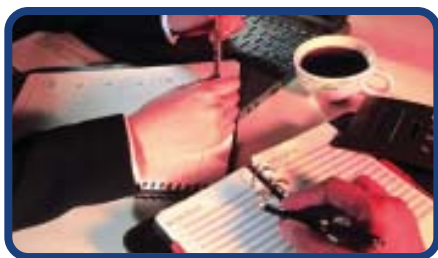
Optische Technologie

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit (BA) starteten ein Pilotprojekt für das Aus- und Weiterbildungsangebot des Zukunftsfeldes Optische Technologien.

Das Angebot richtet sich an Träger, die Qualifizierungsmaßnahmen in optischen Technologien vorbereiten. Etwa 100.000 Menschen sind in dieser Branche beschäftigt. Allein in Thüringen werden demnächst 5.800 Nachwuchskräfte gebraucht. Der Umsatz soll in zehn Jahren um jährlich zehn Prozent wachsen.

Infos

Internet: www.bmbf.de/press/1168.php



Investitionen

Förderung bewährt

Seit 1990 förderte das Brandenburger Wirtschaftsministerium rund 8.000 Vorhaben, vor allem im Mittelstand.

Mit einem Bewilligungsvolumen von rund 4,3 Milliarden Euro aus dem Fördertopf der Gemeinschaftsaufgabe 'Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur' (GA-Förderung) konnte ein Investitionsvolumen von mehr als 20 Milliarden Euro umgesetzt werden. Dadurch entstanden rund 97.000 Arbeitsplätze im Land. Allein in den letzten vier Jahren wurden 1.711 Investitionen kleiner und mittlerer Unternehmen in Brandenburg bewilligt.

Auch 47 große Investitionsvorhaben wurden seit 1990 gefördert und damit in den Großunternehmen über 9.000 Arbeitsplätze neu geschaffen, mehr als 18.000 weitere gesichert.



Unterstützung auf breiter Basis

Neuer Aktionsplan für Existenzgründungen

Existenzgründer werden in Brandenburg mit der Landesinitiative 'Aufbruch: Gründen im Land' (AGiL) auch mit dem im Jahr 2002 auf dem Weg gebrachten Aktionsbündnis 'Aktiv für AGiL' unterstützt. Darin bündelten unter Federführung des Wirtschaftsministeriums vier Ressorts der Landesregierung, die Kammern, die Brandenburgische Landesrektorenkonferenz und die Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit ihre Kräfte. Ein wichtiger Bestandteil von 'Aktiv für AGiL' ist ein Aktionsplan, der für den Zeitraum 2004/2005 insgesamt zehn Projekte umfasst.

Infos

Die Bilanz und Kurzdarstellung der Projekte des Aktionsplans 2004/2005 stehen im Internet unter www.agilbrandenburg.de/fwa_cms/downloads/aktivfueragil2004.pdf

Qualifizierung nach Maß

Modulare Qualifizierung nach Standards im Kooperationsprojekt 'Netzwerk Modularisierung'

Dem stetigen wirtschaftlichen Wandel und den daraus resultierenden Veränderungen im Arbeitsleben ist nur mit einem grundlegend reformierten System der beruflichen Weiterbildung zu begegnen - konstatieren seit Jahren hochrangige Expertengremien. Gefordert werden vor allem flexible und stärker arbeitsplatzorientierte Bildungskonzepte sowie die Einführung einheitlicher Qualitätsstandards für berufliche Qualifizierung und Weiterbildung.

Das Berliner Projekt 'Netzwerk Modularisierung', ein Verbund von Bildungseinrichtungen, Qualifizierungsträgern und anderen Akteuren der beruflichen Bildung in der Region Berlin-Brandenburg, unterstützt seine Mitglieder in der Entwicklung modularer Bildungsangebote und fördert den Informationstransfer und die Entstehung von Kooperationsgemeinschaften. Grundlage ist die Orientierung an einheitlichen Qualitätsstandards, die im Rahmen des Projektes mit den regionalen Akteuren festgelegt und als Leitfaden für Bildungsanbieter in einem 'Kompendium der Qualitätsstandards nach QPass-System' veröffentlicht wurden.

Das Netzwerkprojekt

Seit dem 1. Januar 2000 existiert in der Region Berlin-Brandenburg das Projekt 'Netzwerk Modularisierung - Verbreitung und Umsetzung des modularen Qualifizierungsansatzes in SGB-III-geförderten Bildungsmaßnahmen durch regionale Einführung des Qualifizierungspasses'. Das Kooperationsnetzwerk wurde bis Juni 2004 aus Mitteln von der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen, der Agentur für Arbeit, Regionaldirektion Berlin-Brandenburg und aus dem Europäischen Sozialfonds gefördert. Kooperationspartner sind die regionalen Akteure der beruflichen Bildung: Kammern, Arbeitgeber, Gewerkschaften, Agentur für Arbeit, Senat und Verbände, die die Arbeit des Netzwerkes durch einen Fachbeirat begleiten. Projektträger ist die BBJ Consult AG.

Ziel des Netzwerkes ist der Aufbau von Kooperationsbeziehungen und die Schaffung von funktionierenden Transferstrukturen zwischen den regionalen Weiterbildungs-/Qualifizierungsträgern und anderen Akteuren der beruflichen Bildung. Durch das 'Netzwerk Modularisierung' soll sowohl der Informations- und Erfahrungsaustausch über zielgruppenspezifische Qualifizierungskonzepte als auch die Umsetzung modularer, beruflicher (Weiter-)Bildung nach abgestimmten Qualitätsstandards in der Region vorangetrieben werden.

Auf der Umsetzungsebene konnten Mitgliedseinrichtungen bisher folgende Angebote nutzen:

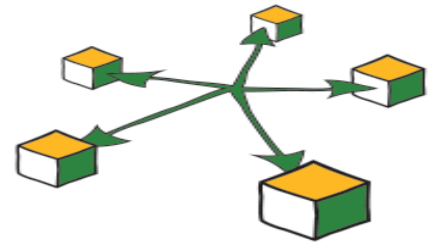
- > Workshops für KoordinatorInnen, DozentInnen, AusbilderInnen;
- > Begleitung bei der Entwicklung neuer modularer Bildungskonzepte;
- > Beratung bei der Einführung von Angeboten nach QPass-System;
- > Unterstützung bei der Abstimmung mit den zuständigen Kammern.

Das Publikationsforum unter der Internetadresse www.modulnet-berlin.de ist die zentrale Informationsplattform des Projektes im Internet. Sie informiert über Veranstaltungen und Aktivitäten des Netzwerkes und enthält eine Vielzahl von Fachbeiträgen zum Thema Modularisierung. Darüber hinaus ist hier im Sinne von Good-Practice-Beispielen eine Auswahl von Modulkonzepten in Form von Übersichtsgrafiken veröffentlicht.

Neue SGB-III-Rahmenbedingungen

Mit dem Inkrafttreten des Ersten und Zweiten Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz-Gesetze) seit Anfang 2003 wurden neue Anforderungen definiert und entsprechende rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen. Die daraus resultierenden Veränderungen im SGB-III-Bereich betreffen u. a. die Systeme der Maßnahmeplanung und -umsetzung (Bildungsziele, Bildungsgutscheine) sowie die Qualitätsüberprüfung durch Einführung eines neuen, von der Arbeitsverwaltung abgekoppelten Zulassungsverfahrens durch fachkundige externe Stellen.

Für Bildungsdienstleister bedeutet dies eine stärkere Verlagerung ihrer Aktivitäten auf betriebsnahe - passgenau und individuell gestaltbare - modulare Bildungsangebote, die anerkannte Qualitätsstandards erfüllen. Für modulare Bildungsangebote gelten die vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der Modellversuchsreihe 'Berufsbegleitende Weiterbildung' (1995-2001) entwickelten Qualitätsstandards, die in den einzelnen Bundesländern weiter konkretisiert bzw. ergänzt wurden. In Berlin sind das die Qualitätsstandards nach Qualifizierungs-



pass/QPass-System, die innerhalb des Netzwerkprojektes mit den regionalen Akteuren der beruflichen Bildung abgestimmt wurden.

QPass-System und Standards

Das QPass-System besteht aus drei Komponenten:

- > den Qualitätsstandards,
- > dem Instrumentarium und
- > dem Transferkonzept.

Für die Umsetzung von modularen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangeboten (einzelne Module im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung, modular strukturierte Umschulungen oder eine Aufbauqualifizierung/Weiterbildung auf Facharbeiterniveau) wurden für sechs Handlungsebenen verbindliche Qualitätsstandards festgelegt (siehe auch Kasten). Die Handlungsebenen betreffen:

- > den Zuschnitt und die Zusammenstellung der Module (Module/Modulkonzept),
- > die Überprüfung der einzelnen Bildungsabschnitte (Modulprüfung),
- > die Feststellung von früher und in beruflicher Praxis erworbenen Kompetenzen (Feststellungsverfahren),
- > die methodisch/didaktische Umsetzung und Organisation der Bildungsangebote (Bildungsorganisation),
- > die Instrumente zur Unterstützung und Steuerung des Lernprozesses (Qualifizierungs- und Lernberatung)
- > sowie die Zertifizierung und Dokumentation der Kompetenzen und Nachweise im QPass (Qualifizierungspass).

Das formalisierte Instrumentarium des QPass-Systems besteht aus der gebundenen blauen QPass-Nachweismappe für den/die BildungsnutzerIn und den Planungsunterlagen für die Bildungseinrichtung (Vorlagen, Formulare, Beispiele für die Entwicklung und Realisierung modularer Bildungskonzepte).

Die Nachweismappe unterteilt sich in die Abschnitte:

- > Module/Bausteine,
- > Arbeits- und Bildungserfahrungen,
- > Schulbildung,
- zu denen Zertifikate und Nachweise/

Zeugnisse hinsichtlich eines Qualifizierungs- oder Beschäftigungszieles systematisch dokumentiert werden.

Das Transferkonzept wird u. a. über Veröffentlichungen im Netzwerk (Kompendium der Qualitätsstandards, Kurzinfos etc.), die Internet-Plattform, Arbeitsgruppen, Veranstaltungen sowie ein Workshop- und Beratungsangebot umgesetzt. Der Vertrieb des QPasses erfolgt über den Verlag der BBJ Consult AG.

Synergien und Nutzen

Das 'Netzwerk Modularisierung' lebt durch die Kompetenz und Vielfalt seiner Mitglieder. Es ermöglicht den Rückgriff auf einen umfangreichen Erfahrungsschatz und bietet damit vielfältige Möglichkeiten zur Entwicklung komplexer Lösungsstrategien in einem sich im Umbruch befindlichen Aus- und Weiterbildungsmarkt.

Die Mitarbeit im Netzwerk bedeutet die trägerübergreifende Abstimmung neuer Bildungskonzepte sowie die Mitwirkung bei der Umsetzung einheitlicher Qualitätsstandards. Dies ist auch die Ba-

sis für Entwicklungs- und Kooperationsgemeinschaften bis hin zu Anbieterverbänden.

Das QPass-System sichert dabei die Qualität des modularen Bildungsprozesses. Es gewährleistet die Transparenz und Vergleichbarkeit des Qualifizierungsangebotes auf organisatorischer, struktureller und pädagogischer Ebene und ist für unterschiedliche Zielgruppen nutzbar. Das QPass-System schafft die Voraussetzungen für flexible Übergänge zwischen den Angebotsformen in der beruflichen Bildung und erhöht durch eine kompetenzbezogene Zertifizierung die Verwertbarkeit der Qualifikationen. Auf der Dokumentations-/Nachweisebene bildet der QPass eine regional anerkannte, formale Grundlage im Zulassungsverfahren für die Prüfung zum Erwerb eines Berufsabschlusses (Externenprüfung, Fremdenprüfung etc.). Für Betriebe stellt er einen übersichtlichen, kompetenzorientierten Qualifikationsnachweis dar. Für den bzw. die TeilnehmerIn

> bietet der Qpass die Möglichkeit, berufliche Kompetenzen unterhalb eines

anerkannten Berufsabschlusses zu dokumentieren und zertifizierbar zu machen,

- > strukturiert er einen überschaubaren Weg zum schrittweisen Nachholen eines Berufsabschlusses,
- > eröffnet er Einstiegschancen in Beschäftigung bzw. sichert er die eigene Beschäftigungsperspektive,
- > gibt er die Möglichkeit, berufliche Qualifikationen und Erfahrungen, die außerhalb traditioneller Aus- und Weiterbildung gemacht wurden, zu dokumentieren und zu verwerten.

Im Sinne lebenslangen Lernens wird so dem Bildungsnachfrager ein bewährtes, trägerübergreifendes Instrument zur individuellen und flexibel gestaltbaren Berufswegplanung zur Verfügung gestellt. □

Dieter Ramcke-Lämmert, BBJ Consult AG, NL Potsdam

Infos

Tel.: (03 31) 7 47 71-35,

E-Mail: ramcke@bbj.de,

Internet: www.bbj.de

www.modulnet-berlin.de

www.qualifizierungspass.de

Qualitätsstandards nach QPass-System für modulare Qualifizierung und Weiterbildung

(aus 'Kompendium der Qualitätsstandards', Hrsg. BBJ Consult AG)

Modul

- Kompetenzbeschreibung betrieblicher Handlungsfelder in Theorie und Praxis
- Orientierung am Berufskonzept/ an den Ordnungsmitteln der beruflichen Bildung
- Teil einer Gesamtqualifikation - z. B. eines anerkannten Berufs- oder Weiterbildungsabschlusses
- Einzelzertifizierbar in Abstimmung mit den offiziellen Stellen (z. B. Kammer)
- Grundlage sind die BIBB-Standards

Qualifizierungs- und Lernberatung

- Unterstützung/Steuerung der Qualifizierungs- und Lernprozesse als integraler Bestandteil
- Qualifizierungsberatung - Gestaltung des Qualifizierungsweges und Berücksichtigung formaler Aspekte
- Lernberatung - fachspezifische und lernpädagogische Begleitung

Modulprüfung

- Kompetenzüberprüfung in Theorie und Praxis entsprechend der festgelegten Qualifikationsanforderungen
- Voraussetzung für die Zertifizierung eines Moduls/einer Teilqualifikation
- Orientierung an offiziellen Prüfungs- und Bewertungskriterien

Bildungsorganisation

- Ablauf und methodisch/didaktische Umsetzung der Module - entsprechend der zielgruppenspezifischen Anforderungen
- Inhaltliche Strukturierung durch die Vorgaben des Modulkonzeptes und die Modulprüfungen
- Module werden auf der Vermittlungsebene in Bausteine untergliedert
- Kooperation der Lernorte - fachtheoretische/fachpraktische Unterweisung und Lernen im Arbeitsprozess - gesteuert durch einen Qualifizierungsplan

Feststellungsverfahren

- Regional eingeführter Zugang zu modularer Qualifizierung/beruflicher Weiterbildung nach QPass-System
- Anerkennung von informell und in beruflicher Praxis erworbenen Kompetenzen entsprechend definierter Qualifizierungsziele (Module)
- Ermittlung beruflicher Erfahrungen/ Kompetenzen in Bezug auf ein reales Beschäftigungsziel
- Erstellung eines individuellen Förder-/Qualifizierungsplanes

Qualifizierungspass

- Formale Grundlage für die Zertifizierung modularer Qualifizierung und Weiterbildung
- Instrument zur Qualitätssicherung für die Planung und Abstimmung der Module sowie zur individuellen Nachweisführung von Modulen und verwertbaren Arbeits- und Bildungserfahrungen

Kompetenzerhöhung - ein berechenbarer Faktor?

Workshop zur Kosten-Nutzen-Betrachtung betrieblicher Weiterbildung

In der betrieblichen Praxis stellten sich Investitionen in berufliche Weiterbildung bisher primär als Kostenfaktor dar. Ist Bildungserfolg auch quantitativ messbar? Welche Rahmenbedingungen sind zu schaffen, um die Effizienz der für Weiterbildung eingesetzten Mittel steigern zu können und wie kann Arbeitsmarktpolitik an der Gestaltung dieser Bedingungen mitwirken? Diesen Fragen stellten sich auf Einladung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF) am 3. Juni 2004 WeiterbildnerInnen, Unternehmen, Sozialpartner und politisch Verantwortliche in Potsdam.

Die Bewältigung des Wandels und die Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt sind Handlungsprioritäten innerhalb der Beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Kommission. Die berufliche Weiterbildung nimmt hier einen besonderen Stellenwert ein. Dr. Swen Hildebrandt (MASGF) hob einleitend die Verantwortung der Politik hervor, die Rahmenbedingungen von betrieblicher Weiterbildung mitzugestalten, die Bildungsbereitschaft besonders in den kleinen und mittleren Unternehmen erhöhen zu helfen und die Effizienz des Einsatzes öffentlicher Mittel zu optimieren. Wichtig sei in diesem Kontext, die Rentabilität von Qualifizierung zu sichern.



Dr. Swen Hildebrandt vom MASGF beim Zusammenfassen der Workshop-Ergebnisse

Dass berufliche Weiterbildung in sich dynamisch entwickelnden Märkten Nutzen bringt, dem wird heute nicht mehr ernsthaft widersprochen. Aber hat dieser Wert neben der qualitativen Dimension auch ein quantitativ erfassbares Volumen? Die Effizienz der eingesetzten Ressourcen muss insbesondere für die Unternehmen spürbar sein und sich im Wettbewerb in erzielten Renditen niederschlagen. Der Meinungsaustausch am Vormittag richtete sich deshalb an der Frage aus, ob es praxistaugliche Methoden zur Investitionsrechnung gibt, mit denen der Bildungserfolg auch quantitativ zu mes-

sen ist und welche Faktoren Bildungsrenditen beeinflussen.

Keine eindimensionale Kosten-Nutzen-Relation

Über Möglichkeiten und Grenzen einer Rentabilitätsberechnung von beruflicher Weiterbildung wird zunehmend diskutiert. Es gibt unterschiedliche theoretische Ansätze, empirische Analysen und Schätztechniken. Ob nun induktive, deduktive oder marktorientierte Methode, Produktivitätseffekte betrieblicher Weiterbildung lassen sich nach Prof. Dr. Wagner, Universität Potsdam, nicht in einer linearen Kosten-Nutzen-Relation ausdrücken. Handlungskompetenz sei zwar wesentlich durch Qualifikation determiniert, setze sich aber nicht automatisch in Wertschöpfung bzw. so genannte Bildungsrenditen um. Vielmehr ginge es darum, bei den Unternehmen ein Systemdenken zu entwickeln, das neben der Qualifizierung die Motivation zur Veränderung fördert und betriebliche Abläufe mit einschließt. Ohne Visionen sei z. B. eine Bildungsbedarfsanalyse nicht zielführend und der Effekt von Personalentwicklungsmaßnahmen kaum zu messen, so Prof. Wagner.

Anhand von konkreten Projekterfahrungen stellte Britta Oertel (Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gGmbH Berlin) Möglichkeiten und Probleme der Messung von individueller beruflicher Handlungskompetenz im Tourismusbereich dar. Dieser Wirtschaftsbereich Brandenburgs ist durch Kleinunternehmen geprägt, deren Beschäftigte oft Quereinsteiger sind, die einen hohen Beratungsbedarf besitzen.

Rentabilitätsgewinn durch Qualitätssicherung

Die Qualität der Bildungsangebote erhöht die Rentabilität der Weiterbildungsinvestitionen der KMU - so die These von Dr. Gabriele Girke von der RKW Brandenburg GmbH. Die Richtigkeit dieser Aussage sei jedoch an Bedingungen geknüpft. So ist unmittelbar bedarfs-

gerechte Weiterbildung an die Entwicklung von Kompetenzmanagement in den Bildungs- und Wirtschafts-KMU gebunden. Das Kompetenzmanagement müsse gegen den 'Verfall' der Weiterbildungsbereitschaft und für die Bewältigung der neuen Trends auf dem Markt steuern. Sie verwies auf ein Modellprojekt, das darauf gerichtet ist, die Qualität von Bildungsunternehmen sowie Bildungsangeboten an die Wirtschaftsbedarfe gezielt anzupassen und Qualitätskriterien für diese herauszuarbeiten. Das QM-Stufen-Modell werde nach der Autorisierung beim DIN deutschlandweit zur Verfügung stehen.

Erfahrungen für öffentliche Förderung nutzen

Nachmittags stand die Richtlinie 'Kompetenzentwicklung durch Qualifizierung in KMU' im Zentrum der Diskussion. Ziel war es, die Erfahrungen der Projektträger, der Unternehmen, der Bewilligungsstelle und der politisch Verantwortlichen bei der Programmumsetzung aufzunehmen, gut Gedachtes mit der Wirklichkeit zu konfrontieren und Ansätze zur Weiterentwicklung zu skizzieren. In zwei Diskussionsrunden wurden Erfahrungen aus den INNOPUNKT-Kampagnen auf ihre Übertragbarkeit in die Regelförderung geprüft und Überlegungen aus den verschiedenen Ressorts der Landesregierung zu Fragen der Kompetenzentwicklung in KMU eingebracht. Übereinstimmung bestand darin, dass der offene Ansatz des Förderprogramms den unterschiedlichen Bedarfen der KMU entspricht und beibehalten werden müsse. Sowohl die Finanzierung von direkter Weiterbildung der Beschäftigten als auch Bildungsbedarfsanalysen in Zusammenhang prozessbegleitender Beratung des Managements sind zielführend. Stärker muss die Einbindung der Maßnahmen in regionale Entwicklungsstrategien erfolgen und die Arbeit mit Zielvereinbarungen und Anreizen zur Bildungsqualität entwickelt werden.

Die Vielfalt der im Workshop gegebenen Anregungen lässt sich hier leider nicht nachzeichnen. Deshalb verweisen wir auf die demnächst erscheinende Workshop-Dokumentation. □

Dr. Karin Rau,
BBJ Consult AG, NL Potsdam

Infos

Tel.: (03 31) 7 47 71-30,
E-Mail: rau@bbj.de

EU-Fördergelder auch für deutsche Firmen in Polen

Europäische Strukturfondsmittel zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit

Seit dem 1. Mai 2004 können in Polen auch Mittel der Europäischen Strukturfonds zum Einsatz kommen. Das Prinzip der Wettbewerbsgleichheit innerhalb der EU eröffnet auch deutschen Firmen die Möglichkeit, für bestimmte Vorhaben Fördergelder zu erhalten. Die größten Chancen für direkte Investitionszuschüsse haben solche Unternehmen, die neue Arbeitsplätze schaffen oder in moderne Technologien investieren wollen.

Der Zugang zu den EU-Fördertöpfen wird auch für die Beitrittsländer durch die EU-Verordnungen geregelt. Die Basis für die Förderung bilden damit auch in Polen so genannte Operationelle Programme (OP). Das Regionale OP und die verschiedenen Sektorale OPs beschreiben detailliert die angestrebten Ziele, aber auch wie und wo die Fördermittel eingesetzt, welche Auswirkungen erwartet und wie die Programme überwacht und bewertet werden. Eines der Schlüsselprogramme, das u. a. den Rahmen für die direkte Nutzung der Strukturfonds durch Unternehmen darstellt, ist das Sektorale Operationelle Programm 'Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen' (SOP-ICE). Je nach Förderart können die Mittel von unterschiedlichen Institutionen beantragt werden, u. a. von:

- > kleinen und mittleren Unternehmen (KMU),
- > Wirtschaftsförderinstitutionen,
- > Betreibern von Wissenschafts-, Technologie- oder Wirtschaftszentren,
- > Fonds für Darlehen, Bürgschaften und Gründungskapital,
- > Einrichtungen aus dem Bereich Wissenschaft/Forschung.

Breites Förderspektrum für direkte Unternehmensförderung

Das Spektrum der direkten Förderung von Unternehmen ist dabei recht breit. Letztlich geht es immer darum, die Wirtschaft bei ihren Bemühungen um wettbewerbsfähige Produkte, Dienstleistungen und Verfahren und damit auch bei der Anpassung an die Anforderungen des europäischen Binnenmarktes zu unterstützen. Einige Beispiele:

- > Beratung zur Unternehmensführung auf dem europäischen Binnenmarkt,
- > Beratung zur Einführung von Qualitäts-/Umweltmanagement-Systemen,
- > Beratung im Bereich Export, Schaffung von Kooperationsnetzwerken und Unternehmenskontakten,
- > Investitionen bei der Unternehmensansiedlung oder -erweiterung,
- > neue Investitionen im Zuge von Produkt- oder Prozessinnovationen,
- > gemeinsame Investitionen von mehre-

- ren Einrichtungen,
- > Teilnahme an ausländischen Messen und Wirtschaftsreisen,
- > Kauf von Ergebnissen aus Forschung und Entwicklung,
- > Investitionen zur Anpassung von Unternehmen an die EU-Umweltschutzanforderungen.

Nachfolgend werden beispielhaft zwei Förderarten erläutert, die eine direkte Förderung von Unternehmen beinhalten.

Unterstützung von Unternehmen bei neuen Investitionen

Diese Fördermöglichkeit richtet sich generell an KMU und zielt u. a. darauf ab, neue Arbeitsplätze in Unternehmen zu schaffen, das Investitionsvolumen und die Innovationskraft der Firmen zu erhöhen, das Warenangebot auszuweiten und den Umweltschutz an europäische Standards anzupassen.

Gefördert werden neue Investitionen speziell bei Neuansiedlung oder Ausbau eines Unternehmens aus dem Produktions- oder Dienstleistungsbereich; Investitionszuschüsse werden zudem für Vorhaben zur grundlegenden Veränderung von Produkten, Dienstleistungen und Herstellungsverfahren sowie zur Schaffung von neuen Arbeitsplätzen in Verbindung mit Neuinvestitionen ausgereicht. Gefördert werden dabei Investitionen in Sachanlagevermögen wie Gebäude oder Maschinen sowie Kosten für den Erwerb immaterieller Werte wie Patente/Lizenzen oder auch für den Einkauf von technologischem Know-how in den Bereichen Organisation und Management. Die Höhe der finanziellen Förderung für KMU liegt zwischen 45 und 65 Prozent, für Großbetriebe zwischen 30 und 50 Prozent der zuschussfähigen Kosten.

Aufrufe zur Antragstellung erfolgen dreimal im Jahr und werden u. a. auf der Website des polnischen Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Soziales veröffentlicht. Dort steht auch das SOP-ICE

in englischer und polnischer Sprache bereit (www.konkurencyjnosc.gov.pl). Die Anträge werden bewertet und in einer Rankingliste zur Förderung empfohlen.

Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit durch Modernisierung

Hier werden speziell Vorhaben gefördert, die auf eine Produkt- oder Prozessinnovation ausgerichtet sind, z. B.:

- > Durchführung von Modernisierungsmaßnahmen in KMU,
- > Kauf von Forschungsergebnissen und/oder industriellen Nutzungsrechten,
- > Einführung/Vermarktung von innovativen Produkten und Technologien,
- > Einführung von elektronischem Geschäftsverkehr,
- > Nutzung von IT für das Management,
- > Anpassung der Technologie und Produkte an die EU-Anforderungen, v. a. im Bereich Arbeitssicherheit.

Diese Förderung richtet sich an KMU, zudem an Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten, die bereits länger als drei Jahre am Markt sind, sowie an technologieorientierte Existenzgründungen. Die finanzielle Förderung ist regional abgestuft und reicht von 30 bis 50 Prozent. Sie beträgt mindestens 10.000 Zloty (ca. 2.130 Euro) und höchstens 1,25 Mio. Zloty (ca. 265.000 Euro). Bei dieser Förderart werden sechsmal im Jahr entsprechende Ausschreibungsrunden durchgeführt.

Nutzen für deutsche Firmen

Mit den polnischen Fördermöglichkeiten aus den Strukturfonds erhalten Firmen aus Deutschland - vor allem, wenn sie sich dort langfristig engagieren - neue Möglichkeiten zur Finanzierung der notwendigen Anpassungen an die veränderte Wettbewerbssituation in der erweiterten EU. Schließlich bieten überregional wettbewerbsfähige Unternehmen auch größere Chancen für die Sicherung von hiesigen Arbeitsplätzen. Es ist jedoch ratsam, sich frühzeitig genauer über die spezifischen Bedingungen und Fristen zu informieren, um den doch umfangreichen Verwaltungsaufwand zu bewältigen. □

*Bogdan Kostyra,
BBJ Consult AG, NL Potsdam*

Infos

Der Autor fasste hier seinen Vortrag zusammen, den er auf der 2. Außenwirtschaftskonferenz Brandenburg am 7. Juni 2004 hielt. E-Mail: kostyra@bbj.de

Regionalmanagement: Trends und Erfahrungen

Entwicklungsplanung und Umsetzung in der Region - ein Beitrag von Prof. Dr. Dietrich Fürst

Regionalmanagement gewinnt in der öffentlichen Verwaltung an Bedeutung. Es deckt einen Bedarf ab, der durch einen Wandel staatlicher und gesellschaftlicher Steuerung entstand: Dezentralisierung und Pluralisierung der Steuerungsstrukturen lassen den Koordinationsbedarf wachsen. Das gilt besonders für die regionale Ebene. Denn hier fehlen integrierende politische Handlungsinstitutionen.

Was ist Regionalmanagement?

Regionalmanagement ist ein Verfahren zur kollektiven Gestaltung regionaler Entwicklungsprozesse. Ziel ist es, die relevanten Handlungsträger einer Region zu Handlungsgemeinschaften zusammen zu bringen und diese über professionelle Moderation ergebnisorientiert zu führen. Region bezeichnet dabei eine Steuerungsebene oberhalb der Gemeinden und unterhalb des Landes, wobei die Abgrenzung entlang bestehenden Verwaltungsstrukturen oder nach sachlicher Verflechtung der Akteure vorgenommen wird.

Wie geht man praktisch vor?

Zu unterscheiden sind zwei Gruppen von Handelnden: diejenigen, die legitimiert Entscheidung treffen können (Bürgermeister, Landräte, IHK-Geschäftsführer, Unternehmensführer), und diejenigen, die Entscheidungen durch fachliche Professionalität vorbereiten können. Es ist sinnvoll, beide Gruppen gesondert zu organisieren: die Experten können sich freier entfalten, wenn sie nicht immer institutionelle Interessen berücksichtigen müssen; die Entscheidungsträger oder Machtpromotoren sind dagegen eher kontrollorientiert, weil sie die von den Experten vorgeschlagenen Maßnahmen politisch absichern und in die Umsetzung bringen müssen. Die Experten kommen aus den Institutionen der Region; ihre Auswahl erfolgt nach fachlichen und persönlichkeitsbezogenen Kriterien. Die Machtpromotoren sollten repräsentativ für die regionalen Handlungsträger ausgewählt werden, meist werden Anforderungen der paritätischen Besetzung damit verbunden. Da eine paritätische Besetzung sehr große Gruppen hervorbringen kann, hat sich bewährt, daraus eine kleinere Lenkungsgruppe zu wählen, die die Dinge vorantreibt.

Die Ergebnisse des Regionalmanagements sind regionale Entwicklungsprogramme oder -projekte, die quer zu der Sektoral-Struktur - d. h. zu der Ressortaufteilung - auf Landesebene liegen. Die entsprechende Koordination der Ressorts ist hier häufig ein Schwachpunkt. Aber angesichts der engen Politikverflechtung zwischen Region und Land sollte die Ko-

ordination nicht auf die Regionalebene beschränkt bleiben. Das wird zunehmend erkannt. So wurde auf Landesebene beim Projekt 'Städtenetz Prignitz' (Brandenburg) ein interministerieller Arbeitskreis, bei der Internationalen Bauausstellung Emscher Park (Nordrhein-Westfalen) ein koordinierender Aufsichtsrat und beim Treene-Eider-Sorge-Projekt (Schleswig-Holstein) ein Manager eingesetzt.

In der Prozess-Gestaltung folgt Regionalmanagement der Planungs-Praxis: Identifikation von Kernproblemen => Bestimmung ihrer Ursachen und Folgen => Stärken- und Schwächen-Analyse => Ableitung der Ziele und Maßnahmen. Dabei kann externer Sachverstand zugezogen werden. Prozessual sollen Kernprobleme nicht eng sektoral bearbeitet werden, sondern in übergeordnete Entwicklungslinien eingebettet sein, die etwa als regionale Visionen oder regionale Entwicklungskonzepte formuliert werden. Entscheidend ist aber, solche Visionen sukzessive über Projekte zu konkretisieren. Das heißt auch, dafür zu sorgen, dass ein regionaler Handlungsträger die Patenschaft über die Projektumsetzung übernimmt, dass das Regionalmanagement sich um die erforderliche Finanzierung kümmert und dass regelmäßige Erfolgs-Kontrollen durchgeführt werden, um notfalls nachsteuern zu können.

Ansätze in der Praxis

Von diesem Muster weichen die Regionalmanagement-Ansätze in der Praxis häufig ab, weil sie den regionalen Besonderheiten Rechnung tragen müssen:

- > Organisatorisch können Expertengruppen und Promotorengruppen entweder einer legitimierenden Regionalkonferenz gegenübergestellt werden, in der alle gesellschaftlichen Gruppen paritätisch abgebildet sind (vgl. Brandenburg); oder es werden nur die Akteure zu Foren zusammengezogen, die durch gemeinsame Problembetroffenheit verbunden sind, sodass auf eine regionale Repräsentanz verzichtet wird.
- > Sachlogisch wird mitunter auf die Identifikation von Kernproblemen verzichtet und stattdessen aus einer Stärken-Schwächen-Analyse auf Entwick-

Drei Grundkonzepte

Die Bandbreite dessen, was unter Regionalmanagement in der Praxis abgehandelt wird, ist weit, kann aber auf drei Grundkonzepte reduziert werden:

1. Mobilisierung der Selbsthilfe

Dieser Ansatz stellt auf die Koordination heterogener Akteure ab, um sie zu Maßnahmen kollektiv gestalteter Entwicklungsprozesse zu bewegen. Die Erarbeitung von Entwicklungsvisionen steht im Vordergrund. Management bezieht sich auf die Steuerung der kollektiven Konsensbildung und Handlungsorientierung. Dieser Ansatz ist am weitesten verbreitet und findet auch dort Resonanz, wo die Akteure aus unterschiedlichen Kultur- und Rechtsbindungen kommen (z. B. grenzüberschreitende Problemlösungen).

2. Regionalmarketing

Hier wird Regionalmanagement weitgehend mit Regionalmarketing gleichgesetzt. Analog zum privatwirtschaftlichen Marketing werden die über Regionalmanagement steuerbaren Leistungen als Produkte verstanden, die nachfragegerecht angeboten werden, wobei es auf die Beiträge der Produkte zur Regionalentwicklung ankommt. Häufig wird dafür eine Regionalagentur eingesetzt.

3. Kollektives kreatives Problemlösungsverfahren

Hier stehen regionale Kernprobleme im Vordergrund. Deren Identifikation ist primäre Aufgabe des Regionalmanagements. Die Bearbeitung von Kernproblemen wird in die auf Stärke-Schwächen-Analysen basierende Bestimmung von Entwicklungspfaden eingebettet. Entwicklungspfade erweitern den Korridor für Problemlösungen. Damit werden leichter Win-win-Lösungen möglich, bei denen die Mehrzahl der betroffenen Akteure Vorteile finden und die verbleibende Minderheit der 'potenziellen Verlierer' Kompensationen erhalten kann. Dieser Typus ist projekt- und umsetzungsorientiert. Hier nähert sich das Regional- dem Projektmanagement an.

- lungskonzepte geschlossen, aus denen Projekte entwickelt werden. Erfahrungen zeigen aber, dass ohne eine Prioritätensetzung über Kernprobleme die Integration der Akteure zu gemeinsamem Handeln zu abstrakt bleibt.
- > Prozessual wird die integrierende Ge-

meinsamkeit der Akteure entweder über Probleme/Projekte oder über den Regionsbezug gesucht. In der Regel ist die Integrationskraft der gemeinsamen Problembetroffenheit größer als die des Regionsbezugs.

Institutionalisierung

Regionalmanagement braucht ein Mindestmaß an Institutionalisierung. Der Prozess muss über einen längeren Zeitraum organisiert und strukturiert werden; die Ergebnisse, nämlich umzusetzende Projektvorschläge, bedürfen einer begleitenden Unterstützung. Ohne eine institutionalisierte treibende Kraft erlahmt der Anfangs-Elan, sodass große Pläne in kurzer Zeit nur noch Archiv-Material sind. Es hängt vom ernsthaften Willen der Akteure ab, ob sie diese Institutionalisierung z. B. über eine regionale Entwicklungsagentur oder ein Regionalbüro realisieren. Festere Institutionalisierung sichert auch die Selbstbindung der Akteure. Institutionalisierung kann in gewisser Weise auch Legitimationsfragen mindern. Denn fehlt eine regionale Institution, welche die Entscheidungen vorbereitet und umsetzen hilft, dann hängt es häufig von der lokalen Ebene ab, was letztlich realisiert werden kann. Das führt nicht selten dazu, dass knappe kommunale Mehrheiten in Gemeinderäten den mühsam gewonnenen regionalen Konsens wieder aufbrechen. Die daraus resultierenden Konflikte können dazu führen, dass die Beteiligten am Regionalmanagement sich in ihrem Engagement zurückhalten und sich das Potenzial des Regionalmanagements nicht entfalten kann.

Planungsverständnis

Regionalmanagement ist zunächst nur eine Fortentwicklung des Raumplanungs-Systems: Denn Planung ohne Umsetzungsbezug ist in einer schnelllebigen Zeit mit schnellem Wandel der planerischen Bedingungen immer weniger wirksam. Ein Handlungskonzept jedoch, das zu eng auf schnelle Problembearbeitung ausgerichtet wird, kann strukturell konservativ wirken. Der damit verbundene Erfolgswang verkürzt die für große Lösungen verfügbare Zeit und begünstigt Kompromisse in der Nähe des Status quo. Damit wird der mögliche Gestaltungsspielraum bei längerfristiger Perspektive und breiterer Optionensuche nicht zielbezogen ausgeschöpft. Regionalmanagement orientiert sich deshalb an



einem Planungskonzept, das Planung als Prozess rationaleren kollektiven Handelns versteht, wobei der Plan immer nur Zwischenresümee einer dynamisch angelegten Problembearbeitung ist und meist schon mit der Fertigstellung überarbeitungsbedürftig wird. Entscheidend ist, dass die Akteure ihre Handlungen stärker wechselseitig aufeinander beziehen und gemeinsame Entwicklungen verfolgen.

Aus Erfahrungen lernen

Analysiert man Beispiele des Regionalmanagements, so fallen typische Schwierigkeiten auf:

- > Kooperationsanreize gehen von konkreten Problemen aus; damit wird die Arbeit aber unter Druck gesetzt, schnell Projekte vorzuweisen, um die Kooperationsbereitschaft der Akteure nicht zu verlieren.
- > Kommunen sind selten von sich aus initiativ, Regionalmanagement zu nutzen. I. d. R. sind es staatliche Stellen, die den Anstoß und die Finanzierung geben. Die Gefahr ist groß, dass die regionale Kooperation erlahmt, wenn das Land sich zurückzieht.
- > Staatliche Unterstützung kann aber verhindern, dass die Problembearbeitung als regionale Angelegenheit wahrgenommen wird - die Identifikation der Akteure bleibt ungenügend. Hier kann professionelle Moderation einen wesentlichen Wandel im Denken der Akteure bewirken.
- > Entscheidend sind die Gruppen der Promotoren (Entscheidungsebene) und der Experten (Arbeitsebene). Sind die Promotoren-Gruppen jedoch paritätisch zu besetzen, so kann das zu großen Gruppen führen. Große Gruppen bewirken aber bei den Mitgliedern, dass sie ihre Mitarbeit auf das Notwendigste beschränken - man verlässt sich zu sehr auf die anderen. Besser ist es, wenn die Gruppen ad personam gebildet werden können, weil das die Bildung von Netzwerken erleichtert.
- > Mitglieder dürfen sich nicht vertreten lassen, sonst gehen das persönliche En-

gagement und Know-how verloren. Aber damit entsteht ein Terminproblem, weil die Gruppen häufig zusammentreten müssen. Hinzu kommt ein weiteres Problem: Je kleiner die Gemeinden sind, die kooperieren, umso schwerer ist es, die für Promotoren und Experten notwendige Arbeitsentlastung im Hauptberuf zu finden.

- > Ohne eine sichere Finanzierung und ein Sekretariat ist Regionalmanagement nicht zu gestalten. Das Sekretariat muss die Arbeitseffizienz unterstützen: Termine organisieren, Materialien aufbereiten etc. Die Kosten für Büro, Personal, externe Expertisen etc. sind je nach Organisationsmodell und Aufgabenumfang unterschiedlich hoch. Aber sie können Hemmnis für die Kooperation sein: Denn für die Beteiligten kann nicht garantiert werden, dass der Aufwand sich letztlich lohnen wird.
- > Regionalmanagement kann Legitimationsprobleme aufwerfen. Es wird ein Forum etabliert, das Entscheidungen zwar nur vorbereiten kann, faktisch aber erhebliche Vorentscheidungen auslöst. Damit können sich einerseits etablierte Machtstrukturen herausgefordert fühlen; andererseits können Entscheidungen präjudiziert werden, ohne dass die Vorentscheider politisch ausreichend kontrolliert werden. Über die paritätische Besetzung der Promotorengruppe kann dieses Problem zwar erheblich reduziert werden, aber - wegen der damit verbundenen Gruppengröße - möglicherweise zulasten der Funktionsfähigkeit dieser Gruppe.
- > Je mehr sich die Kooperation institutionalisiert, umso mehr gerät sie in Konflikt zu bestehenden Institutionen mit ähnlichen Aufgabenstellungen, z. B. zu Landkreisen, Zweckverbänden, oder Fremdenverkehrsvereinen. □

Prof. Dr. Dietrich Fürst

Infos

Den ungekürzten Artikel finden Sie im Internet: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_4_2004_1.htm

Öffentlich geförderte Beschäftigung auf hohem Niveau

Halbjahresbilanz des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg'

Das Jahr 2004 ist für die Landesarbeitsmarktpolitik ein Jahr der Neuordnung. Herausforderungen ergaben sich aus der Hartz-Gesetzgebung und aus den Ergebnissen der Halbzeitbewertung der EU-Strukturfonds (BRANDaktuell Special 1/2004).

Beide Ereignisse bedingten keine Generalrevision des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO), dessen Schwerpunkte Ausbildung, Integration, Prävention und Innovation beibehalten wurden. Neben gewissen Akzentverschiebungen (z. B. Stärkung der Prävention) gab es eine neue ergänzende Förderung der neugefassten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM).

Bereits hohe Bindung erreicht

Während große Teile des neuen LAPRO bereits zu Jahresbeginn feststanden, traten die ergänzende Förderung von ABM sowie die Verlängerung der Richtlinie 'Arbeit statt Sozialhilfe' (AsS) erst im März in Kraft. Grund für die Verzögerungen waren die späten Entscheidungen des Bundes zu Hartz III und Hartz IV.

Trotz dieser Friktionen ist es gelungen, einen hohen Bindungsstand zu erreichen:

- > Per 30. Juni waren 109,3 Mio. Euro in der Arbeitsmarktförderung gebunden (2003: 121,3 Mio. Euro).
- > Neubewilligungen wurden im Umfang von 35 Mio. Euro ausgesprochen (Mittel für 2004 und Folgejahre).
- > In diesem Jahr wurden mit den LAPRO-Förderungen bereits fast 37.000 Teilnehmer erreicht, davon etwa 3.300 Teilnehmer in Maßnahmen der öffentlich geförderten Beschäftigung.

APRO 2004 kommt doch

Im LAPRO-Schwerpunkt 'Ausbildung' waren zum Abschluss des ersten Halbjahres 56,1 Mio. Euro, das sind 51,4 Prozent der Bindungen, zugesagt. In den kommenden Wochen werden die Zuwendungsbescheide im Rahmen des Ausbildungsplatzprogramms Ost (APRO) erteilt. Wegen der Auseinandersetzungen um die Ausbildungsplatzumlage auf Bundesebene war lange unklar, ob es in diesem Jahr wieder ein APRO geben würde. Im jetzigen Ausbildungspakt mit der Wirtschaft hat sich der Bund verpflichtet, auch dieses Jahr ein Bund-Länder-Programm zur Ausbildungsförderung auf Vorjahresniveau aufzulegen. Auf Brandenburg entfallen 2.700 Plätze, die das Land - wie in den Vorjahren - aufstocken wird, sodass 5.000 ausbildungswilligen und -fähigen Jugendlichen ein Ausbildungsplatz angeboten werden kann, der

zu einem anerkannten Berufsabschluss führt. Damit wird auch in diesem Jahr die Lücke zwischen Ausbildungssuchenden und Ausbildungsplätzen geschlossen.

Öffentlich geförderte Beschäftigung unumstrittener Schwerpunkt

Im LAPRO-Schwerpunkt 'Integration' gab es die meisten Änderungen:

- > Neben den regionalen Lotsendiensten werden seit diesem Jahr Lotsendienste an Hochschulen sowie für Frauen, Jugendliche und Migranten gefördert.
- > Bei der ergänzenden Finanzierung von ABM hat das Land die Förderung der fachlichen Anleitung und der verstärkten Förderung eingestellt. Für die verstärkte Förderung ist jetzt die Bundesagentur für Arbeit allein zuständig.
- > Zur ergänzenden Finanzierung von ABM wurde eine Richtlinie in Kraft gesetzt (INT 7 - neu -), die an die bewährte Ressortkooperation bei SAM anschließt, darüber hinaus aber eine spezifische Förderung von älteren Arbeitnehmern und Schwerbehinderten vorsieht. Aufgrund der Verfügungsbeschränkungen in der Haushaltsführung stellt das MASGF für die Förderung Älterer und Schwerbehinderter zunächst keine Mittel bereit.
- > AsS (INT 6) wird auf einem reduziertem Niveau fortgesetzt, was im Wesentlichen auf das Auslaufen der Maßnahmen zum Jahresende bzw. Beginn 2005 zurückzuführen ist.
- > Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) werden übergangsweise bis zum Jahresende gefördert.

Trotz der Änderung bleibt die öffentlich geförderte Beschäftigung unumstrittener Schwerpunkt im Bereich 'Integration':

- > Das MASGF stellt aus ESF- und Landesmitteln für ABM und die Ausfinanzierung von SAM-Gemeinsame Richtlinie bis zu 8,9 Mio. Euro bereit.
- > Das sind fast 400.000 Euro mehr, als im Vorjahr für die ergänzende Förderung von SAM ausgezahlt wurden.
- > Bis 30. Juni konnten für die Förderung von ABM, SAM, Gemeinsame-Richtlinie und AsS 20,25 Mio. Euro gebunden werden. Auf Neubewilligungen entfielen knapp 8,6 Mio. Euro.
- > Zur Förderung von SAM-Ältere werden 3,05 Mio. Euro bereitgestellt.

- > Ende Juni waren AsS-Maßnahmen für 1.848 Teilnehmer bewilligt. Hinzu kommen 310 Teilnehmer in SAM und mehr als 1.000 Teilnehmer in ABM.

Wettbewerbsfähigkeit stärken

Immer mehr KMU haben verstanden, wie wichtig Investitionen in die Köpfe ihrer Mitarbeiter sind. Über die Kompetenzzwicklungs-Richtlinie (PRÄV 1) hat das Land sie hierbei bereits mit 4,61 Mio. Euro unterstützt (Stand 30. Juni 2004); das sind 70 Prozent mehr als im Vorjahr. Auf Neubewilligungen entfielen allein 2,62 Mio. Euro, mit denen fast 1.900 Teilnehmer erreicht wurden.

Verzahnung weiterhin erfolgreich

Im Mittelpunkt der innovativen Förderungen steht das INNOPUNKT-Programm (INO 4). Bis 30. Juni wurden hier Zusagen in Höhe von 4,81 Mio. Euro gegeben. Die elfte Kampagne 'Neue Wege zur Ausbildung' wird in Kürze beschieden. Die Kampagne 'Zukunftschancen durch clusterorientierte regionale Verzahnungsprozesse' ist ausgeschrieben.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die Förderung von Verzahnung und Chancengleichheit (INO 5). Für die Verzahnungsbüros in den 18 Landkreisen und kreisfreien Städten stehen in diesem Jahr knapp 2,3 Mio. Euro bereit. Laut den Planungen der V&C-Teams sollen investive Verzahnungsprojekte von insgesamt 73 Mio. Euro realisiert werden. Obwohl das geplante Projektvolumen nur gut die Hälfte des Vorjahres beträgt, ist dies angesichts der schwieriger gewordenen Bedingungen (geänderte Förderung der Bundesagentur für Arbeit, kommunale und Landeshaushaltssituation) ein ausgesprochen positives Ergebnis. In den investiven Verzahnungsprojekten sollen etwa 1.900 Arbeitnehmer tätig werden.

Fazit

Die Veränderungen in der Arbeitsmarktpolitik sind nicht spurlos am LAPRO vorübergegangen. Die unvermeidlichen Verzögerungen bei der Neugestaltung der beschäftigungspolitischen Instrumente haben dazu geführt, dass der Vorjahresbindungsstand noch nicht erreicht werden konnte. Im Übrigen folgt die LAPRO-Umsetzung in diesem Jahr aber weitgehend dem Vorjahresverlauf, was für das Gesamtjahr auf eine insgesamt positive Bilanz schließen lässt. □

Dr. Volker Offermann, MASGF

Die Zukunft braucht Familien!

Bedarfsorientierte Kinderbetreuung - Workshop des MASGF und der LASA Brandenburg GmbH

Große Sorge klang aus der Eröffnungsrede des Arbeitsministers Günter Baaske zum Workshop angesichts der demografischen Entwicklung Brandenburgs. Wo bleiben Brandenburgs Kinder? Ein Problem, das schon lang nicht mehr nur zu zweit gelöst werden kann. Die Gründe, sich heutzutage gegen ein Kind zu entscheiden, liegen in unserer Gesellschaft selbst: Nicht die Familie braucht Zukunft, sondern die Zukunft braucht die Familie.

Wie Statistiken (s. a. Grafik) belegen, sind finanzielle Aspekte bei der Entscheidung für oder gegen die Familiengründung nicht unbedingt die ausschlaggebenden. Denn es sind gerade gut ausgebildete und besser verdienende Frauen in qualifizierten Berufen, die kein Kind bekommen wollen. Mitentscheidend ist für junge Paare vor allem auch die Sorge um den Arbeitsplatz und die Karriere. Auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wissen, dass sie über Angestellte mit Kindern nicht so flexibel verfügen können.

Dass diese Konflikte nicht nur für Brandenburger gelten, zeigen die Ergebnisse der größten deutschen Online-Umfrage 'Perspektive Deutschland', an der sich von Oktober 2003 bis Januar 2004 rund 450.000 Menschen beteiligten. Davon mahnten 64 Prozent starken Verbesserungsbedarf in Sachen Familienfreundlichkeit in Deutschland an, klassische Familien sogar zu 78 Prozent. Dies wird mit vielen Teilfragen untermauert. Fazit der Umfrage: 'Bessere Betreuung - mehr Kinder'. Doch wie muss Kinderbetreuung organisiert werden, damit es El-

tern möglich wird, Kinder und Arbeit besser unter einen Hut zu bekommen?

Flexible Kinderbetreuung

Um auf diese Frage eine Antwort zu finden, trafen sich Ende Mai in Potsdam auf Einladung des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen und der LASA Brandenburg GmbH engagierte Vertreterinnen und Vertreter von Kommunen, Vereinen und Initiativen zu einem Workshop. Dort wurde festgestellt, dass es an Betreuungskapazitäten in Brandenburg im Gegensatz zu den alten Bundesländern nicht mangelt. Das Hauptproblem läge hier in der Unflexibilität der Kindertageseinrichtungen. Sie seien zu wenig ins regionale Arbeitsmarktgeschehen eingebunden, um auf besondere Bedürfnisse von Unternehmen und Eltern reagieren zu können. Das Brandenburger Kita-Gesetz, so Detlef Diskowski vom zuständigen Bildungsministerium, ließe große Gestaltungsspielräume zu und gehöre zu einem der modernsten Kita-Gesetzen in Deutschland. Es gilt also Möglichkeiten zu finden, die sowohl die Bedürfnisse der Kinder und Eltern bedienen als auch die Interessen der Unternehmen.

'Job und Familie: Das geht!'

So lautet nicht nur das Motto des Wettbewerbes um den familienfreundlichsten Betrieb in Brandenburg, zu dem Dr. Veit-Stephan Zweynert von der Entwicklungspartnerschaft REchoke alle Anwesenden aufrief. Auch die geschilderten Beispiele und Projektberichte bewiesen, dass DAS wirklich geht. So wurde u. a. über ein betriebliches Bündnis zur Kinderbetreuung im Raum Belzig berichtet und die Kinderbetreuung rund um die Uhr in Eisenhüttenstadt vorgestellt. Außerdem wurde über die Ergebnisse einer erfolgreichen Qualifizierungs-ABM von jungen Männern zu Kindergärtnern dis-

kutiert. Diese brachte für die Männer neben einer Anstellung auch überraschend positive psychologische Effekte für sie selbst, die Kinder und das Stammpersonal in Cottbus ein.

Unterstützen soll diese Entwicklung die Bundesinitiative 'Lokale Bündnisse für Familie'. Dr. Thomas Metker vom Bundesministerium Familie, Senioren, Frauen und Jugend stellte erste Erfolge vor. Brandenburgs Staatssekretärin Angelika Thiel-Vigh verwies auf den Ideenwettbewerb zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, dessen Modellprojekte Beispiel für andere Initiativen im Land sein könnten. Ein weiterer Schritt zur Beschleunigung des gesellschaftlichen



Jede Pause wurde genutzt, um Kontakte zu knüpfen.

Umdenkens soll der Brandenburger Familienrat sein. Eine Kabinetttvorlage zur baldigen Gründung wurde im Juni vorgelegt. In den Familienrat sollen unter anderem Vertreterinnen und Vertreter aus Wissenschaft, Wirtschaft, den Gewerkschaften, Kommunen, Kirchen und Verbänden berufen werden.

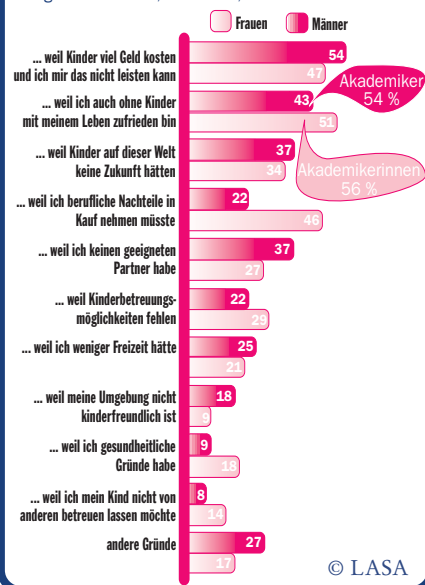
In einer sehr engagierten Diskussion, die während des gesamten Workshops geführt wurde, waren sich alle Anwesenden einig: Bedarfsorientierung in der Kinderbetreuung ist zuerst eine Frage des Engagements und der Flexibilität des Personals in der Kindereinrichtung selbst, aber auch der Rahmenbedingungen vor Ort. Kinderfreundlichkeit, so wohl die wichtigste Erkenntnis, entwickelt sich nicht im Selbstlauf! □ (kr)

Infos

Online-Umfrage: www.perspektive-deutschland.de/03060.php#p4
Familienbeirat: www.brandenburg.de
Bundesinitiative: www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de
Wettbewerb: www.neu-start.org

Hauptgründe für Verzicht auf Nachwuchs

Befragte ohne Kinder, in Prozent, 20-39 Jahre



Quelle: Team Perspektive-Deutschland, gewichtete Online-Daten

Lernfest in der Uckermark



Hier werden die Besucher erwartet

‘Chancen sehen - und dran bleiben!’, lautet das Motto des 1. Lernfestes in der Uckermark, das für Samstag, den 21. August 2004, 10 bis 15 Uhr in Prenzlau geplant ist. Durch die Übernahme der Schirmherrschaft unterstützt Steffen Reiche, Brandenburgs Minister für Bildung, Jugend und Sport, die Idee, mit einem Lernfest für die vielfältigen Chancen des Lernens zur persönlichen und beruflichen Entwicklung zu werben.

Das Lernfest soll ein Forum sein, auf dem von der Kita bis zur Weiterbildung in Beruf und Freizeit das breite Spektrum des Lernens in der Region an diesem Tag auf unterhaltsame Art präsentiert wird: Lern-Spiele für Kinder, Methoden zur Berufsorientierung, Beratungsangebote zur Weiterbildung, Ausprobieren von Lernsoftware, Workshops, Uckermark-Quiz, und und und ...

Eine Vielfalt an Einrichtungen und Initiativen, unter ihnen die Kreisvolkshochschule, die Agentur für Arbeit und die LASA Brandenburg GmbH, werden auf dem Kasernenhof am Sternberg ‘Lernen zum Anfassen’ anbieten. Die oft verbreitete Vorstellung vom Lernen als ‘Zwang’ wird widerlegt mit der Devise: Lernen kann und soll auch Spaß machen!

Umrahmt wird das Fest von Sport-, Tanz- und Musikgruppen, die auf der Bühne ihr Können zeigen sowie von einem reichhaltigen kulinarischen Angebot. Alle Interessierten sind eingeladen, mit ihren Ideen das 1. Lernfest in der Uckermark zu einem Erlebnis zu machen! □

Christoph Schäberle, LUCHS

Infos

Christoph Schäberle, Waldstr. 31, 17268 Templin; Tel.: (0 39 87) 20 88 22, E-Mail: lasa-luchs@web.de

LUCHS: Positive Zwischenbilanz

Lernnetzwerk in der Uckermark bündelt regionale Aktionen

Auf dem Weg zum lebenslangen Lernen sind auf der Anbieter- wie auf der Nachfragerseite viele Hürden zu überwinden: Menschen müssen motiviert werden, sich weiterzubilden. Um das passende Angebot zu finden, bedarf es der Transparenz der Angebote und der Beratung. Das Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung ‘Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken’ greift einige dieser Forderungen auf und fördert die Umsetzung in der Praxis, so auch in der Uckermark. Hier ist seit knapp zwei Jahren das Projekt Lernen in der Uckermark - Chancen sehen (LUCHS) aktiv. Träger des Projektes ist die LASA Brandenburg GmbH.



Kern von LUCHS ist ein Netzwerk, das Bildungsanbieter, Bildungsnachfrager und weitere wichtige regionale Akteure wie die Agentur für Arbeit, Betriebe, Kammern und Gewerkschaften umfasst. Durch die Zusammenarbeit können Synergien erzielt werden, außerdem erlaubt die Einbeziehung der Kompetenzen vor Ort die Orientierung an regionalspezifischen Fragen und somit eine bessere Verankerung in der Region. Das Netzwerk hat folgende Teilprojekte:

> ‘LernForum Polen’

Nach dem EU-Beitritt Polens ergeben sich in der Grenzregion Uckermark völlig neue Arbeits- und Bildungschancen. Wer diese Chancen nutzen will, benötigt Grundwissen über die Sprache und Kultur des Landes. Das Lernforum Polen schult Ausbilder, Dozenten und Lehrer mit dem Ziel, die interkulturelle Bildung stärker in den Schulen und Ausbildungsstätten zu verankern. Gleichzeitig wird ein regionaler Informationspool aufgebaut, der voraussichtlich ab September 2004 unter ‘www.lernforum-polen.de’ eingesehen werden kann.

> ‘Dienstleistung PLUS’

Der Tourismus ist einer der wichtigsten Pfeiler der regionalen Entwicklung. Um im regionalen Wettbewerb die Nase vorn zu haben, müssen Leistungsträger vom ersten Telefongespräch bis zu kompetenten Tipps zur Freizeitgestaltung ihren Besuchern gegenüber als Dienstleister auftreten. Mit Seminaren zum Umgang mit Gästen und zum touristischen Potenzial der Uckermark unterstützt das Teilprojekt die Anbieter darin, die Qualität ihrer Angebote zu verbessern.

> ‘SCOUT - Schule macht fit!’

Viele Betriebe beklagen sich über schlecht vorbereitete Jugendliche und hohe Abbrecherquoten in den Ausbildungsgängen. Das Projekt SCOUT unterstützt Schüler an vier uckermärki-

schen Schulen bei der frühzeitigen Berufsorientierung, damit die Jugendlichen gezielt den für sie passenden Beruf auswählen können.

> ‘KLU - Kreativ-Labor Uckermark’

Durch die zunehmende Ausdünnung ländlicher Bereiche nimmt das Freizeitangebot für Jugendliche dort stetig ab. Das Projekt KLU aktiviert in der Region ansässige Künstler, um mit Jugendlichen kreativ zu arbeiten. Zu den zahlreichen Angeboten gehören: Workshops zur Computeranimation, Bildhauerei, eine Online-Schreibwerkstatt, die Beratung für Nachwuchsbands und eine Foto-Reise mit LOMO-Kameras ins polnische Grenzgebiet zum EU-Beitritt Polens.

Vernetzung

Das Netzwerkmanagement zielt darauf ab, Kontakte und Kooperationen zwischen den Netzwerkpartnern zu ermöglichen. So arbeiten die vier Teilprojekte zusammen, wenn es um die Gestaltung des Lernfestes geht (s. Kasten). Über verschiedene ‘Knoten’ im Netzwerk werden Informationen zwischen den rund dreißig Kooperationspartnern ausgetauscht und Kooperationen angegangen.

Ausblick

Die Aktivitäten in den Teilprojekten sind in der Region gut angenommen worden. Der nächste Höhepunkt ist am 21. August 2004 das 1. Lernfest der Uckermark in Prenzlau (s. Kasten). Das positive Zwischenergebnis soll als Basis für die Verlängerung des Projektes ab 2005 genutzt werden. Ein Antrag auf Förderung der Lernenden Region Uckermark für weitere zwei Jahre wird im Dezember 2004 gestellt. Nach insgesamt fünfjähriger Förderung soll sich das Netzwerk selbst tragen. Eine besondere Bedeutung nimmt dabei die Vermarktung der im Netzwerk entwickelten Produkte ein. □

Christoph Schäberle, LUCHS

Die Reformen im Altersteilzeitgesetz

Regelungen traten am 1. Juli in Kraft

Das dritte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (Hartz III) enthält eine Novellierung des Alterssteilzeitrechtes. Die Regelungen sind in Art. 95 Hartz III enthalten.

Das Altersteilzeitgesetz (ATZG), das seit 1996 in Kraft und bis zum 31. Dezember 2009 befristet ist, wurde zum Teil vereinfacht und ergänzt. Diese Regelungen treten zum 1. Juli 2004 in Kraft. Das Gesetz ermöglicht älteren Arbeitnehmern den gleitenden Übergang in die Rente. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) fördert diesen Übergang durch Lohnkostenzuschüsse (so genannte Aufstockungsbeträge), wenn für den ausscheidenden älteren Arbeitnehmer ein Auszubildender übernommen oder ein Arbeitsloser eingestellt wird.

Höhe der Aufstockungsbeträge

Zukünftig ist das Regelarbeitsentgelt im Sinne des neugefassten § 6 Abs. 1 ATZG aufzustocken. Bisher war das jeweilige monatliche Arbeitsentgelt für die Alterssteilzeit um 20 Prozent aufzustocken, mindestens jedoch um einen festgelegten Mindestnettobetrag. Grundlage der Aufstockung ist nunmehr nicht mehr dieser Mindestnettobetrag, sondern das Regelarbeitsentgelt.

Nach § 6 Abs. 1 ATZG ist das Regelarbeitsentgelt das auf einen Monat entfallende vom Arbeitgeber regelmäßig zu zahlende sozialversicherungspflichtige

Arbeitsentgelt, soweit es die Beitragsbemessungsgrenze des 3. Buches Sozialgesetzbuch nicht überschreitet. Entgeltbestandteile, die nicht laufend gezahlt werden, sind nicht berücksichtigungsfähig.

Damit werden zukünftig steuerpflichtige Zeitzuschläge, Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie einmalige Sachbezüge bei der Ermittlung des Regelarbeitsentgeltes nicht berücksichtigt, d. h. die BA übernimmt für diese Leistungen keine Erstattungspflicht mehr. Für den Arbeitgeber verteuert sich daher zukünftig die Alterssteilzeit, da der Aufstockungsbetrag von 20 Prozent sich auf das neue Regelarbeitsentgelt bezieht und daher geringer ausfallen wird als vorher.

Zugrunde zu legende Arbeitszeit

Bei der Feststellung der Arbeitszeit wurde bisher auf die tarifliche Arbeitszeit abgestellt, auch wenn die Arbeitnehmer in nicht tarifgebundenen Betrieben angestellt waren und dort längere Arbeitszeiten hatten. Die Neuregelungen des ATZG berücksichtigen zukünftig die effektive Arbeitszeit im Betrieb. Damit wird ausgeschlossen, dass das Teilzeitentgelt geringer ausfällt als durch die effektive Arbeitszeit gerechtfertigt wäre.

Insolvenzschutz

Durch § 8a ATZG ist ein besserer Schutz der Wertguthaben der im so genannten Blockzeitmodell beschäftigten Arbeitnehmer in Alterssteilzeitarbeit zukünftig



gewährleistet. Eine Insolvenzversicherung wird hierfür verbindlich vorgeschrieben. Der Arbeitnehmer erhält die Möglichkeit, den Arbeitgeber auf Stellung einer Sicherheit in Höhe des bestehenden Wertguthabens in Anspruch zu nehmen, wenn er seiner Nachweispflicht hinsichtlich der zur Sicherung des Wertguthabens ergriffenen Maßnahmen gem. § 8a Abs. 3 ATZG nicht nachkommt.

Die Bestimmung findet keine Anwendung gegenüber dem Bund, den Ländern, den Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts, über deren Vermögen die Eröffnung eines Insolvenzverfahrens nicht zulässig ist. Ebenso nicht bei juristischen Personen des öffentlichen Rechts, bei denen der Bund, ein Land oder eine Gemeinde kraft Gesetzes die Zahlungsfähigkeit sichert.

Übergangsrecht

§ 15g ATZG enthält eine Übergangsregelung. Danach bleibt das bisherige Recht für alle Alterssteilzeitarbeitnehmer anwendbar, deren Alterssteilzeit spätestens am 30. Juni 2004 begonnen hat. Es ist das Datum des Beginns der Aufnahme der vereinbarten Alterssteilzeit hierbei maßgebend. □

Astried Bernoth,

Fachanwältin für Arbeitsrecht

Infos

Kanzlei Bernoth, Kleine Gasse 3,
14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 2 01 67 84

LASA distanziert sich von ausländerfeindlichen E-Mails

Stellungnahme der Geschäftsführung

Seit einigen Wochen werden von unbekannter Stelle ausländerfeindliche Spam-E-Mails versandt, die den Anschein erwecken, dass Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter der Behörden die Absender wären. Auch die LASA ist davon betroffen.

Die Geschäftsführung der LASA verwahrt sich dagegen, dass Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter der LASA Absender solcher Mails mit ausländerfeindlichem Inhalt sind. Prof. Dr. Kubiczek, Geschäftsführer der LASA: „Die Tatsache, dass auch die Mail-Adressen der LASA für diese Schmierereien missbraucht werden, macht uns betroffen. Ich versichere, dass wir inzwischen Maßnahmen suchen, die uns davor schützen sollen. Im Moment gibt es jedoch noch kei-

ne wirksame Methode, wie uns der Systemadministrator der Firma versicherte. Wir bitten unsere Kundinnen und Kunden es als Selbstverständlichkeit zu betrachten, dass die LASA sich vom Inhalt dieser Mails distanziert.“

Ausgangspunkt der Mails, so teilt das Bundesamt für Sicherheit und Informationstechnik (BSI) mit, ist der Virus SOBER.H. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der LASA Brandenburg GmbH sehr viele Außenkontakte wahr-

nehmen, sind viele ihrer E-Mail-Adressen in Computersystemen außerhalb der LASA Brandenburg GmbH gespeichert und konnten so mithilfe des Virus missbraucht werden. □ (*kr*)

Infos

Auf den Internetseiten des Bundesamtes für Sicherheit und Informationstechnik finden Sie nähere Information über den Virus. Internet: www.bsi.de/presse/pressinf/sober150604.htm

2. - 6. August, Essen

Sommeruniversität für Frauen in Naturwissenschaft und Technik; Schülerinnen der Klassen 10 bis 13 wird die Gelegenheit zu einer intensiven Studien- und Berufswahlorientierung für Naturwissenschaft und Technik geboten. Außerdem können sie Arbeitsplätze von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren in Essener Unternehmen kennen lernen; Gebühr: 50 Euro; Programm und weitere Infos im Internet unter: www.uni-essen.de/sommeruni/

10. - 11. September, Berlin

Die 3. Berliner EINSTIEG Abi Messe findet in den Hallen 1 und 3 auf dem Berliner Messegelände statt. Wieder geht es um die Themen Ausbildung, Studium & Beruf. Über 220 Firmen, Hochschulen und private Bildungsträger nehmen dieses Jahr an der Berliner Veranstaltung teil. Die Messe hat an beiden Tagen von 9 bis 17 Uhr geöffnet und kostet keinen Eintritt. Also: hingehen und informieren! Internet: www.einstieg.com/messe/berlin.html

15. - 17. September, Berlin

Personalauswahl und -beurteilung, Mitarbeiter passgenau aussuchen und beurteilen, Seminar; Zielgruppe: Führungskräfte mit Personalverantwortung; Dozent Wolfgang Dennier, Supervisor, Organisationsberater; Gebühr für Mitglieder: 390 Euro, für Nichtmitglieder: 468 Euro; Veranstaltungsnr.: 0 44 11; Anmeldeschluss: 16. August 2004; Paritätische Akademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Beatrice Schüll, Tel.: (0 30) 28 04 95-110, E-Mail: schuell@akademie.org

20. - 21. September, Berlin

Gemeinnützigkeit und Steuern - Konfliktfälle in der betrieblichen Praxis, Seminar; Zielgruppe: leitende Mitarbeiter mit Kenntnissen in Rechnungswesen; Gebühr für Mitglieder: 280 Euro, für Nichtmitglieder: 336 Euro; Veranstaltungsnr.: 0 24 24; Anmeldeschluss: 20. August 2004; Paritätische Akademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Lothar Becker, Tel.: (0 30) 28 04 95-1 08, E-Mail: becker@akademie.org

23. - 25. September, Alfter bei Bonn

Wirtschaftlichkeit und Controlling, Seminar für Weiterbildungseinrichtungen; Gebühr: 220 Euro und 120 Euro für Übernachtung und Verpflegung; Veranstaltungsnr.: 04 21 05 04; Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Christa Jost, Tel.: (02 28) 32 94-3 21, E-Mail: jost@die-bonn.de

24. September, Berlin

Vereinsrecht-Grundlagen (1. Modul). Mit dem Zertifikatslehrgang 'Vereinsmanagement' sollen Leiter in Vereinen und Verbänden qualifiziert werden; Gebühr: 45 Euro für Haupt- und 30 Euro für Ehrenamtliche; Veranstaltungsnr.: 1 85 24; Bildungszentrum, Gubener Str. 47, 10243 Berlin, Tel.: (0 30) 2 75 49 38, E-Mail: akademie@ehrenamt.de, Internet: www.ehrenamt.de

7. Oktober, Stuttgart

E-Business 2006 - Der Informationstag, der von der Fraunhofer Gesellschaft organisiert wird, gibt einen Überblick zu aktuellen Arbeiten des Electronic-Business-Innovationszentrums und vertieft die Themen Wirtschaftlichkeit und Strategieoptimierung für E-Business. Zielgruppe: Geschäftsführer und Führungskräfte aus den Bereichen IT, E-Business und Controlling aller Branchen;

Perspektiven der EU-Landwirtschaftspolitik in den Mitglieds- und Beitrittsstaaten

Tagung am 25. September 2004



Infos

Veranstalter: Heinrich-Böll-Stiftung Sachsen-Anhalt
Veranstaltungsort: Evangelische Akademie, Schlossplatz 1d, 06886 Wittenberg
Kontakt: Tel.: (03 45) 2 02 39 27, E-Mail: info@hbs-sachsen-anhalt.de

Es werden Probleme der Transformation in den Beitrittsstaaten und der EU-Landwirtschaftspolitik, die gerade nach der Erweiterung der europäischen Staatengemeinschaft deutlich zu Tage treten, diskutiert sowie der ewig latente Konflikt der Landwirtschaft mit dem Gewässer- und Naturschutz.

24. - 26. September, Berlin

Wie komme ich in die Zeitung? Woran liegt es, dass manche Pressemitteilungen gedruckt werden, andere aber im Papierkorb landen? Kreatives Schreiben und verschiedene Formen von Pressegespräch und Pressekonferenz - ein Workshop; Gebühr: 100 Euro; Rosa Luxemburg Stiftung, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Anmeldeschluss: 3. September 2004, Dr. Sabine Katins, Tel.: (0 30) 20 45 01 86

1. Oktober, Berlin

Die Auslagerung in eine gGmbH. Was ist für uns die 'beste' Rechtsform; Gebühr: für Mitglieder 125 Euro, für Nichtmitglieder 150 Euro; Veranstaltungsnr. 0 24 30; Anmeldeschluss: 1. September 2004; Paritätische Akademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Lothar Becker, Tel.: (0 30) 28 04 95-1 08, E-Mail: becker@akademie.org

5. - 6. Oktober, Frankfurt am Main

Passgenaue Arbeitsvermittlung; Gebühr: für Mitglieder 170 Euro, für Nichtmitglieder 190 Euro; Veranstaltungsnr.: 2 24 25; Anmeldeschluss: 7. September 2004; Genaue Informationen bitte hier anfordern: Paritätische Bundesakademie, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt am Main; Tel.: (0 69) 67 06-2 24, -2 30, -2 34, E-Mail: akademie@paritaet.org

Gebühr: keine; Tagungsort: Institutszentrum Stuttgart, Fraunhofer-Gesellschaft, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart; Andrea Giemsch, Tel.: (07 11) 9 70-51 20, E-Mail: Andrea.Giemsch@iao.fraunhofer.de

13. - 15. Oktober, Berlin

Konfliktlösung für Führungskräfte, Auseinandersetzungen produktiv wenden; Zielgruppe: Führungskräfte mit Personalverantwortung. Sie erfahren, wie Sie mit Differenzen zu Ihren Mitarbeitern umgehen können und werden mit Methoden und Gesprächsführungstechniken zur Lösung von Konflikten zwischen Mitarbeitern vertraut gemacht; Gebühr: 390 Euro für Mitglieder und für Nichtmitglieder: 468 Euro; Veranstaltungsnummer 0 44 12; Anmeldeschluss: 13. September 2004; Paritätische Akademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Beatrice Schüll, Tel.: (0 30) 28 04 95-1 10; E-Mail: schuell@akademie.org

23. - 24. Oktober, Berlin

PR im Netz - alle Journalisten nutzen das Internet für ihre Arbeit. Wie sollten die Informationen sein, damit sie Journalisten interessieren? Wir analysieren ausgewählte Internetseiten und üben journalistische Netzdarstellungsformen; Workshop; Rosa Luxemburg Stiftung, Konferenzraum, Franz-Mehring-Platz 1, 10243 Berlin; Gebühr: 100 Euro; Anmeldeschluss: 1. Oktober 2004; Kontakt: Dr. Sabine Katins, Tel.: (0 30) 20 45 01 86

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

Jugendliche an der 1. Schwelle

Bundesweite Tagung

Die Schweriner Bildungswerkstatt e. V. arbeitet an dem Projekt 'Mobilität in Ausbildung und Beschäftigung', das aus Mitteln vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und dem ESF geförderten Programm 'Kompetenzen fördern: Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf' finanziert wird.

Im Rahmen dieses Projektes sind u. a. Instrumente, Konzepte und Leitfäden entwickelt worden, um überregionale Ausbildung für (sozial benachteiligte) Jugendliche zu fördern. In einer umfangreichen Studie mit ca. 1.000 Jugendlichen sind Berufswahl und Mobilität untersucht worden. Die Ergebnisse stehen exemplarisch für die Entwicklungen in Ostdeutschland, aber auch in wirtschaftlich schwächeren westdeutschen Regionen. Die Ergebnisse des Projektes sollen bei dieser Fachtagung vorgestellt werden:



'Berufswahl und Mobilität Jugendlicher beim Übergang von Schule in Ausbildung',
24. August 2004, 10.00-17.00 Uhr
im InterCityHotel in Schwerin,
Grunthalplatz 5-7 (Bahnhof)

Kosten für die Veranstaltung entstehen den TeilnehmerInnen nicht. □

Infos

Anmeldeformular und Programm finden Sie im Internet auf den Seiten der Schweriner Bildungswerkstatt: www.schweriner-bildungswerkstatt.de (unter Modellprojekte, Mobil in Ausbildung und Beschäftigung, Aktuelles).

Im nächsten Heft

Titelthema:

Verzahnung von Struktur- und Arbeitsförderung: Anfänge, Entwicklung und Perspektiven aus Brandenburger Sicht

Förderinformationen:

Arbeitsförderung im Kulturbereich - eine Projektbeschreibung über die Ausstellung '200 Jahre Schloss und Park Gütergotz in Güterfelde'

Das neue Suchportal der Weiterbildungsdatenbank Berlin-Brandenburg ging ans Netz - Was verbirgt sich hinter dem Angebot?

Prisma:

Bürgerschaftliches Engagement und Regionalentwicklung: Brandenburg mit gutem Beispiel? Erfahrungen aus den fünf Regionalkonferenzen

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

Jetzt erschienen!

LASA-Studie Nr. 41



Studie Nr. 41: 'Zwischen Flexibilität und drohender Abwanderung aus den Regionen'

In den vorangegangenen Jahren wurde von der LASA schon mehrfach das Thema Pendlerverhalten untersucht. Die Ergebnisse der Studie basieren auf gemeindebezogenen Arbeitsmarktdaten. Die regionale Pendlersituation und das regionale Arbeitsplatzaufkommen sind durch farbige Karten illustriert, die nach raumordnerischen Kategorien ausgewählt wurden. □

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



Rosemarie Döhle,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

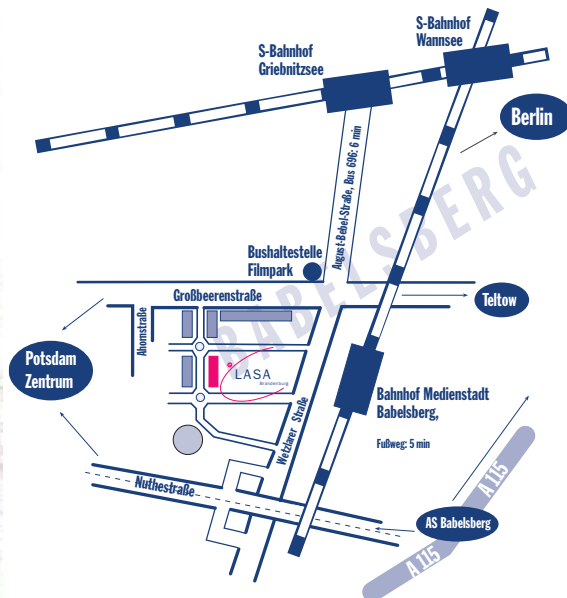
... auch Kultur kann zu einem Wirtschaftsfaktor werden. Und mit der Entwicklung von Qualifizierungs- und Finanzierungsmodellen für die Kultur im Lande möchte ich dazu beitragen.

Zurzeit wird der Betrieb der Kulturlandschaft durch verschiedene Kulturfördertöpfe von Bund, Land und Kommune, Sponsoren und durch Eigenleistung finanziert. Doch Fördermittel der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsförderung werden nur wenig in Anspruch genommen.

Eine Zunahme von Besuchern und Kulturtouristen aus aller Welt hat Einfluss auf die Umsätze der angrenzenden Dienstleistungen und ist damit zugleich eine wichtige Ressource für die Schaffung von Arbeitsplätzen in der Region. Doch nur in seltenen Fällen werden Kultureinrichtungen in die Standortentwicklung eingebunden, obwohl der Kulturtourismus vor allem in Ostdeutschland eine wichtige Wachstumsbranche ist.

An diesem Punkt möchte ich zusammen mit Ihnen ansetzen und Qualifizierungs- und Finanzierungsmodelle entwickeln, die die nötigen Impulse geben. So biete ich Ihnen für Ihre Kulturarbeit meine Unterstützung an, zum Beispiel bei:

- > der Einbindung der Museen in die touristische Infrastruktur, z. B. durch Verzahnung von Arbeitsmarktförderung mit Programmen des Landes oder den EU-Sonderprogrammen;
 - > der Einbeziehung der Universitäten und Fachhochschulen u. a. mit Praktikantenverträgen für Ihre Kultureinrichtung, die vom Arbeitsamt finanziert werden;
 - > der Erarbeitung von Qualifizierungsangeboten oder
 - > dem Aufbau von Netzwerkstrukturen, die zunächst Erfahrungen austauschen helfen und später vielleicht Plattform für zukünftige Projekte sein könnten.
- Sie werden von all dem lesen - demnächst in BRANDaktuell! Ich freue mich auf die Zusammenarbeit mit allen Brandenburger Kulturprojekträgern! □



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 4/2004, 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;

Bioland Ranch Zempow; Dr. Peter Neumann; Ewald Schürmann;

fqg Transfer Gesellschaft, IMU-Institut

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. 5/2004: 3. September 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!