

# BRANDaktuell

**Ausbildung:**  
**IHK Frankfurt (Oder)**  
**auf virtuellem Weg**  
**zum Erfolg**  
Seite 3

**Jugend:**  
**AJA-Projekte -**  
**Regionale Ideen**  
**gegen Jugendarbeits-**  
**losigkeit**  
Seite 7

**INNOPUNKT:**  
**6. Kampagne gilt der**  
**Qualifizierung im**  
**Tourismus**  
Seite 8

**Innovation:**  
**'PAKTE für Arbeit' in**  
**Sachsen-Anhalt**  
**fördern Sensibilität**  
Seite 12 - 13

**Generationenfrage:**  
**Neue Personal-**  
**konzepte zeigen**  
**andere Wege**  
Seite 16 - 17



**UNTERNEHMEN und ARBEITSFÖRDERUNG**  
**Brücken für jede Altersstufe**

## INHALT

### Projektprofile

3

Wir helfen den Unternehmen, dass sie ausbilden können  
'Externes Ausbildungsmanagement-Projekt' der IHK Frankfurt (Oder)

### Akzente

4 - 5

Langjährige Berufserfahrung und hohe soziale Kompetenzen -  
Kapital, dass es zu sichern und zu entwickeln gilt

### Forum

6

Eine Basis für 24 - Der Frauenpolitische Rat arbeitet jetzt mit Leitbild

### Potsdam-Fenster

7

'Aktionen für Jugend und Arbeit'  
Die Projekte starteten am 1. Juni 2002

### Fördertopf

8

Qualifizierungsoffensive Tourismus  
Die 6. INNOPUNKT-Kampagne nimmt Tourismusgewerbe ins Visier

### Rechteck

9

Rechtsgrundlagen des E-Business (Folge 5)

### Tagungsreport

10 - 11

Jobrotation: kompliziert, aber mit vielen Möglichkeiten  
Internationale Konferenz

### EU-Schwerpunkt

12 - 13

'PAKTE für Arbeit' in Sachsen-Anhalt  
Ein innovativer Ansatz mit dem Europäischen Sozialfonds

### EU-Förderprogramme

14 - 15

Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sozialen  
Ausgrenzung - Erster Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen

### Auf gute Nachbarschaft

16 - 17

Personalkonzepte mit der Generationenfrage verknüpfen  
Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen

### Projektpraxis

18

Hohe Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt  
Das Kurssystem contra Langzeitarbeitslosigkeit in Luckenwalde



**Birgit Gericke**

LASA  
Brandenburg

### Nebenbei bemerkt ...

... wird am 13. Juni 2002 die neue INNOPUNKT-Kampagne 'Qualifizierungsoffensive im Tourismus im Land Brandenburg' gestartet. Damit ist nach 'Moderne Arbeitszeiten', 'Frauen-IT-Kompetenz', 'Qualifizierung nach Maß', 'Neues Lernen' und 'Jugend an der 2. Schwelle' bereits der sechste Ideenwettbewerb des vom Land Brandenburg und der Europäischen Union finanzierten INNOPUNKT-Programms gestartet. Bis zum Ende dieser Modellprojekt-Förderung 2006 folgen noch dreizehn Kampagnen, die Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik aufgreifen werden.

Mit der sechsten INNOPUNKT-Kampagne 'Qualifizierungsoffensive im Tourismus' wird ein für Brandenburg besonders wichtiger Wirtschaftsfaktor ins Visier genommen. Bereits über 90.000 Arbeitsplätze im Land hängen direkt oder indirekt vom Tourismus ab - eine Zahl, die es zu sichern und vor dem Hintergrund einer expandierenden Tourismuswirtschaft auszubauen gilt. Fachliche Kompetenzen und aktuelle Kenntnisse der Beschäftigten spielen dabei eine ebenso große Rolle wie die Qualität des kundenorientierten Angebots und dessen professionelle Vermarktung.

Welche Ziele die sechste INNOPUNKT-Kampagne in diesem Zusammenhang verfolgt, wird ausführlich auf Seite 8 in diesem Heft beschrieben. Außerdem gibt die Ausschreibungsbeilage in der nächsten BRANDaktuell Auskunft. Ganz Eilige können die Ausschreibung auch schon am 13. Juni 2002 auf den Internetseiten der LASA unter [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de) einsehen.

### Wichtiger Termin

Bis zum 31. August 2002 können bei der LASA Brandenburg GmbH, die mit der Umsetzung des INNOPUNKT-Programms beauftragt ist, unter dem Stichwort 'INNOPUNKT 6' Projektvorschläge zur Ausschreibung eingereicht werden.

Also auf, zur Ideenschmiede!

## Wir helfen den Unternehmen, dass sie ausbilden können

Das 'Externe Ausbildungsmanagement-Projekt' der IHK Frankfurt (Oder)

**Um den Mangel an Ausbildungsplätzen zu verringern, wird in Brandenburg verstärkt auf die Verbundausbildung gesetzt. Im Rahmen dieser Ausbildung schließen sich kleine und mittlere Unternehmen zusammen, damit sie den kompletten Ausbildungsumfang abdecken können, was alleine nicht möglich wäre. Da es aber im Verbund wesentlich komplizierter ist, Ausbildungsplätze zu organisieren, wurde bei den IHKs Frankfurt (Oder) und Cottbus ein 'Externes Ausbildungsmanagement' eingerichtet, das die Unternehmen bei der Einrichtung eines solchen Ausbildungsplatzes unterstützen soll. Im Folgenden skizzieren wir das Projekt aus Frankfurt (Oder).**

Die Aufgaben des Projektes, das vom MASGF finanziert wird, sind unter anderem Unterstützung bei der Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne, der Partnersuche oder der Fördermittelbeantragung zu geben (siehe dazu auch rechte Spalte).

Besonders die Hilfestellung bei der Fördermittelbeantragung hat dadurch, dass „das Projekt eine Art 'Vorfilterfunktion' für die bei der LASA gestellten Anträge übernimmt, zu einer wesentlichen Vereinfachung und Versachlichung bei allen Beteiligten geführt“, berichtet Pedro Braun, der Projektleiter. Und die KMUs, die vor allem im gewerblich-technischen und im kaufmännischen Bereich tätig

Denn, wenn in einer Region kein Kooperationspartner gefunden werden kann, wird alternativ auf Inhalte des E-Learnings zurückgegriffen.

„Wir orientieren nun natürlich nicht alle Betriebe darauf, im Verbund auszubilden, doch wenn alle anderen Möglichkeiten ausgeschlossen sind, dann favorisieren wir diese Ausbildungsform, weil sonst gar nicht ausgebildet werden würde“, erläutert Pedro Braun.

### Verbünde sind auch für neue Ausbildungsberufe geeignet

Bewährt hat sich die Verbundform auch bei neuen Berufen. So wurde beispielsweise von der IHK Frankfurt (Oder) der neue Ausbildungsberuf 'Sport- und Fitnesskaufmann' eingeführt. Hierfür wurde die Verbundform gewählt, weil zum einen durch das Projekt die Potenziale der einzelnen Ausbildungsbetriebe inhaltlich und organisatorisch gebündelt und koordiniert werden können. Zum anderen hat der Verbund den Vorteil, dass jedes Unternehmen von den Erfahrungen des anderen profitieren kann.

Nach einem Jahr Projektlaufzeit ist Pedro Braun mit den Erfolgen zufrieden. „Zukünftig geht es vor allem darum, weitere Ausbildungsbetriebe zu gewinnen. Dies gilt insbesondere für die Unternehmen, die auf dem Gebiet der etwa 15 neuen Berufe tätig sind. Denn seit 1997 haben sich hier viele Betriebe für eine Personalentwicklung ohne Bezug zur dualen Ausbildung entschieden“, so der Projektleiter über die weitere Entwicklung. (em)



Ausgezeichnet im Regiokompetenzausbildungswettbewerb 2001: Die neue Ausbildung zum Sport- und Fitnesskaufmann

### Hilfestellung bei der Verbundausbildung

Die Unterstützung des 'Externen Ausbildungsmanagements' für die Unternehmen konzentriert sich auf fünf Ebenen:

- > Bewerberauswahl: Aus den von den Unternehmen genannten BewerberInnen werden die geeigneten ermittelt;
- > Suche nach geeigneten Verbundpartnern: Vorrangig werden Partnerschaften nach den Ausbildungsinhalten ausgesucht - aber auch nach regionalen Aspekten und der Betriebsgröße;
- > Unterstützung bei der Gestaltung und Erstellung der betrieblichen Ausbildungspläne, d. h. vor allem Absicherung und Koordinierung der Ausbildungsinhalte;
- > Ausgestaltung der Kooperationsverträge: Anhand eines Mustervertrages, der Sonderwünsche zulässt, werden die Partnerschaften abgesichert;
- > Beantragung der Fördermittel bei der LASA: Hier übernimmt das Projekt eine Art 'Vorfilterfunktion' für die bei der LASA gestellten Anträge.

### Projektinfo

#### Kurzbeschreibung

Das 'Externe Ausbildungsmanagement' wurde bei den IHKs Frankfurt (Oder) und Cottbus eingerichtet, um den Unternehmen, die an einer Verbundausbildung teilnehmen wollen, Hilfestellung und Unterstützung zu geben.

#### Finanzierung

Die zwei Personalstellen des Projektes, das vom 1.5.2001 bis zum 31.4.2004 läuft, werden vom MASGF finanziert.

#### Ansprechpartner

IHK Frankfurt (Oder), Puschkinstr. 12 b, 15236 Frankfurt (Oder); Pedro Braun, Tel.: (03 35) 5 62 12-31, Fax: -13, E-Mail: braun@ihk-ffo.de



E-Learning - wird auch bei der Verbundausbildung angewandt

sind, nehmen den Service gerne an: „Im letzten Jahr konnten wir die Verbundzahl von 39 auf 52 steigern und insgesamt wurden 656 Azubis in Verbundausbildungen vermittelt“, so der Projektleiter.

Das in der IHK bereits praktizierte E-Learning hat sich dabei auch für die Verbundform als geeignet herausgestellt.



# Langjährige Berufserfahrung und hohe soziale Kompetenzen - Ka

## Angebote für ältere Arbeitslose in Brandenburg

Heute hat Deutschland etwa 82 Millionen Einwohner. In 50 Jahren werden es - je nach den Annahmen zur Höhe der jährlichen Zuwanderung - nur noch 65 bis 70 Millionen sein. Zugleich wird sich das zahlenmäßige Verhältnis zwischen älteren und jüngeren Menschen erheblich verschieben. Bis zum Jahr 2050 werden die Menschen im Alter von 58 bis 63 Jahren zu den am stärksten besetzten Jahrgängen gehören. Heute sind es die 35- bis 40-Jährigen. Bei einer nahezu gleichen Bevölkerungszahl von 69 Millionen im Jahr 1950 und 70 Millionen im Jahr 2050 wird sich der Altersaufbau innerhalb dieses Jahrhunderts umkehren: Waren 1950 etwa doppelt so viele Menschen unter 20 Jahre wie über 59 Jahre alt, so wird es 2050 mehr als doppelt so viele ältere als junge Menschen geben.

Nach der Bevölkerungsprognose des Landesbetriebes für Datenverarbeitung und Statistik aus dem Jahre 1999 verändert sich die Bevölkerungszahl im Land Brandenburg bis 2015 nur geringfügig. Dabei vollziehen sich jedoch gegenläufige Entwicklungstendenzen zwischen dem Umland von Berlin und dem äußeren Entwicklungsraum. Mit sinkender Bevölkerung in den peripheren Landesteilen und dem wanderungsbedingten Bevölkerungszuwachs im engeren Verflechtungsraum verschieben sich die Bevölkerungsproportionen innerhalb des Landes weiter. Die altersstrukturellen Veränderungen der Bevölkerung sind zukünftig enorm. Mit sinkender Kinderzahl und

wachsender Bevölkerung im höheren Lebensalter steigt auch das Durchschnittsalter der Brandenburger. Die demographische Alterung bewirkt, dass Arbeitskraft zu einer Ressource wird, mit der zukünftig mit größerer Sorgfalt als bisher umgegangen werden muss. Der schleichende Prozess der demographischen Veränderungen ist im Bewusstsein der Akteure bisher zu wenig verankert.

### Ältere sind leistungs- und innovationsfähig

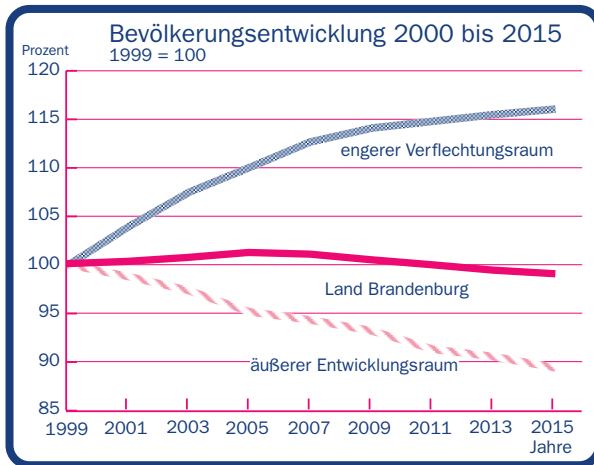
Der verstärkte Trend zu Vorruhestandsregelungen und Frühpensionierungen älterer ArbeitnehmerInnen hat eher zur Benachteiligung dieser Altersgruppe beigetragen, weil sich Hoffnungen, durch Forcierung von Altersübergangsregelungen das Problem der Jugendarbeitslosigkeit zu lösen, nicht erfüllt haben. Deshalb sind jugendzentrierte Innovation und Polarisierung zwischen Jung und Alt keine strategischen Lösungsansätze für die anstehenden Veränderungsprozesse. Das häufig vorgetragene Defizitmodell, dass ältere Menschen (Beschäftigte) automatisch weniger leistungsfähig seien, ist wissenschaftlich nicht bestätigt. Forschungsergebnisse zeigen eindeutig, dass Leistungskraft und Innovationsfähigkeit weniger mit dem biologischen Alter(n) als mit den fördernden oder hemmenden Bedingungen zusammenhängen, denen die Menschen in ihren individuellen Lebens-, Erwerbs- und Berufsverläufen unterliegen. In dem 'Teufelskreis' von Vorurteil (Fremd- und Selbstbilder), Ausgrenzung von Qualifizierung und Förderung sowie von fortschreitender Resignation verkümmern allzu oft Leistungs- und Innovationsbereitschaft.

Angebote an ältere Arbeitslose auf EU- und Bundesebene

Alter hat von allen erhobenen soziodemographischen Faktoren den größten Einfluss auf die Dauer von Arbeitslosigkeit. Angesichts dieser Situation für ältere Arbeitslose und auch angesichts der demographischen Entwicklung muss eine 'Politik des aktiven Alterns' auf den Weg gebracht werden, zumal Untersuchungen zum demographischen Wandel und betrieblichen Altersstrukturen darauf hinweisen, dass sich längerfristig ein Fachkräftebedarf bemerkbar machen wird.

Mit politischem Beschluss durch den Europäischen Rat in Lissabon im Jahr 2000 verpflichteten sich die Mitgliedstaaten der EU zur Erhöhung der Beschäftigungsquote auf 70 Prozent bis 2010. Im Jahre 2001 fasste der Europäische Rat in Stockholm den Beschluss, als Zwischenziel bis 2005 eine Beschäftigungsquote von 67 Prozent zu erreichen und bei den 55- bis 64-Jährigen bis 2010 eine Beschäftigungsquote von 50 Prozent. Die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung Älterer ist Teil der 4-Säulen-Strategie der EU und findet sich im Nationalen Beschäftigungspolitischen Aktionsplan für die Förderperiode 2000 bis 2006 wieder.

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) setzt sich gezielt für die Verbesserung der Beschäftigungschancen älterer ArbeitnehmerInnen ein. Für die Aktion '50plus



### Veränderung der Altersgruppen der Bevölkerung im Land Brandenburg 2015 gegenüber 1999

Merkmal	unter 15 Jahre		15 bis unter 65 Jahre		65 Jahre und älter	
	1.000 Pers.	in %	1.000 Pers.	in %	1.000 Pers.	in %
Land Brandenburg	- 61,9	- 16,9	- 148,1	- 8,0	+ 188,6	+ 48,8
davon						
engerer Verflechtungsraum	+ 0,7	+ 0,6	+ 54,4	+ 8,3	+ 99,0	+ 79,4
äußerer Entwicklungsraum	- 62,6	- 26,7	- 202,6	- 17,0	+ 89,5	+ 34,2

## pital, dass es zu sichern und zu entwickeln gilt

- die können es' wurde ab September 2001 mit einer Informationskampagne durch ca. 200 Inserat-Schaltungen in Tages-, Wochen- und Wirtschaftszeitungen sowie in Medien von IHK und Handwerkskammern für die Beschäftigung älterer ArbeitnehmerInnen geworben. Diese Kampagne wurde unterstützt durch eine bei den Arbeitsämtern erhältliche aktualisierte Informationsbroschüre sowie ein Internet-Informationsangebot.

Das seit 1. Januar 2002 geltende Job-AQTIV-Gesetz beinhaltet u. a. präventive Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit durch Übernahme der Kosten für die Qualifizierung älterer ArbeitnehmerInnen bis zu vier Jahren, wenn das Unternehmen die Lohnkosten weiterzahlt. Neben dieser Erhöhung der Verbleibschancen älterer ArbeitnehmerInnen in kleinen und mittleren Unternehmen gibt es auch verbesserte Angebote von Beschäftigungsmaßnahmen für ältere Arbeitslose.

Die bis zu fünfjährige Förderung von über 55-jährigen ArbeitnehmerInnen in Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) ist jetzt durch alle Arbeitsamtsdienststellen möglich und Förderzeiten, des/der älteren ArbeitnehmerIn in früheren Maßnahmen werden nicht mehr angerechnet. Weiterhin kann eine Restkostenfinanzierung bis zu 200 Euro pro TeilnehmerIn und Monat gewährt werden, wenn sich Dritte in gleicher Höhe an der Finanzierung beteiligen.

Das Bundesministerium für Arbeit unterstützt im Rahmen einer Verwaltungsvereinbarung mit der BA die 'Förderung der Erprobung und Entwicklung innovativer Maßnahmen zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit'. Innovativ im Sinne dieser Vereinbarung ist u. a. die Erprobung von Projekten zur Wiedereingliederung älterer Arbeitsloser.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat den Wettbewerb für ein 'Europäisches Sprachensiegel 2002' unter das Motto 'Sprachen lernen ab 50' gestellt und sucht noch bis zum 19. Juli geeignete Initiativen. Die besten Projekte sollen anlässlich der internationalen Sprachenmesse im November 2002 in Berlin ausgezeichnet werden.

### Situation und Angebote in Brandenburg

Im April dieses Jahres waren im Land Brandenburg über 25 Prozent der Arbeitslosen älter als 50 Jahre, fast 14 Pro-

zent älter als 55 Jahre. Über die Hälfte der über 50-jährigen Arbeitslosen sind langzeitarbeitslos. Auch wenn sich Langzeitarbeitslosigkeit nicht nur als Problem der älteren Arbeitslosen darstellt, ist diese Altersgruppe im Vergleich zu allen Arbeitslosen deutlich überrepräsentiert.

Vor dem Hintergrund der überproportionalen Zunahme der Arbeitslosigkeit unter älteren Erwerbspersonen hat sich die Landesregierung z. B. dafür eingesetzt, dass die Förderdauer von SAM für ältere Arbeitslose auf bis zu fünf Jahren ausgedehnt wurde - eine Regelung, die in das SGB III ab August 1999 aufgenommen wurde und im neuen Job-AQTIV-Gesetz weitergeführt wird. Im Zusammenhang damit wurde ein Modellvorhaben für ältere Arbeitslose ab vollendetem 55. Lebensjahr in der Uckermark begonnen. Initiiert wurde das Vorhaben vom Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg und dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg (MASGF). Gefördert wurde es als SAM unter Anwendung von Richtlinien des Landesprogrammes 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) zur Kofinanzierung von SAM. Mehr als 100 TeilnehmerInnen sind seitdem in das Projekt integriert und konnten erfolgreich in die Infrastrukturentwicklung des Landkreises und der Kommunen eingebunden werden.

Darüber hinaus wurde vom MASGF eine spezielle Richtlinie zur ergänzenden Förderung von älteren Arbeitslosen mit SAM erarbeitet, die die Möglichkeiten des Job-AQTIV-Gesetzes mit den Interessen des Landes zur Verbesserung der Situation älterer Arbeitsloser verbindet.

Diese Richtlinie trat am 1. Juni 2002 dieses Jahres in Kraft und sieht zusätzlich zu einer ergänzenden Förderung von Personalkosten die Finanzierung von Qualifizierungs- und Projektmanagementkosten vor. Eine längerfristige Förderung von MaßnahmeteilnehmerInnen ist ebenso möglich wie die Akquise von Sachkosten. Zugangsvoraussetzung ist neben der Zuweisung durch das Arbeitsamt lediglich ein Lebensalter von mindestens 50 Jahren. Umgesetzt wird



die Förderung über die LASA Brandenburg GmbH. Hier können Sie auch Informationen zu den detaillierten Fördermodalitäten sowie die erforderlichen Antragsunterlagen erhalten.

Ein Förderansatz, welcher bereits frühzeitig auf die Verbesserung der Situation Älterer ausgerichtet war, ist das Angebot der 'Akademie 2. Lebenshälfte', die schon seit 1992 besteht und auch seitdem vom MASGF gefördert wird. Die 'Akademie 2. Lebenshälfte' wurde zur 'Akademie 50plus' weiterentwickelt und ausgeweitet. Im Rahmen dieses Förderansatzes werden gezielt modulare Qualifizierungen angeboten, welche sich an den Bedarfen der regionalen Wirtschaft und an den Leistungsvoraussetzungen der älteren Arbeitslosen ausrichten. Es geht hier vorrangig um das Erschließen von geeigneten Arbeits- und Tätigkeitsfeldern für Ältere, um passgenaue Vermittlung in Arbeit sowie um die Initiierung regionaler Diskurse zum Thema 'Ältere ArbeitnehmerInnen und Arbeitsmarkt'. Die Angebote der 'Akademie 50plus' gibt es an fünf Standorten im Land, jeweils einen pro Arbeitsamtsbezirk.

Wie generell in der Arbeitsmarktpolitik gibt es auch bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit Älterer keinen Königsweg. Um die Lösung des Problems muss weiter Stück um Stück gerungen werden. Wichtig dabei ist auch der öffentliche Diskurs. Dazu ist eine gemeinsame Veranstaltung von MASGF, LASA und der Akademie 2. Lebenshälfte am 26. und 27. August im Inselhotel in Hermannswerder bei Potsdam in Vorbereitung, der weitere folgen sollen.

Jens Siebert,  
Ministerium für Arbeit Brandenburg  
Infos

LASA Brandenburg GmbH, Callcenter,  
Tel.: (03 31) 60 02-200

## Ticker + + +

**+ + + Was ist unter dem Begriff 'Nachhaltige Entwicklung' zu verstehen?**

Dieser ursprünglich nur in der Forstwirtschaft verwendete Begriff wurde durch die Konferenz für Umwelt und Entwicklung (UNCED) der Vereinten Nationen in Rio de Janeiro 1992 erweitert. 'Nachhaltigkeit' bedeutet demnach, dass sich das Wirtschaftswachstum im Einklang mit den ökonomischen, ökologischen und sozialen Bedürfnissen vollziehen soll. Den Bedürfnissen der Gegenwart soll Rechnung getragen werden, ohne die Entwicklungsmöglichkeiten der kommenden Generationen zu gefährden. Der Begriff der nachhaltigen Entwicklung ist auch in der Präambel des EU-Vertrags festgeschrieben worden. Die Europäische Kommission legte deshalb am 15. Mai 2001 die 'Nachhaltigkeitsstrategie' als Vorschlag vor. Auch die brandenburgische Koalition hat sich dem Leitbild der 'Nachhaltigkeit' verschrieben.

Rund 30 Gemeinden und fünf Landkreise in Brandenburg bemühen sich um die Umsetzung der 'Nachhaltigkeitsstrategie' mithilfe der 'Lokalen Agenda 21'.

**Infos**

[www.mdje.brandenburg.de/publikationen/pm2001/pm03-08-01-1.htm](http://www.mdje.brandenburg.de/publikationen/pm2001/pm03-08-01-1.htm)

**+ + + Vollbeschäftigung in der Europäischen Union bis 2010?**

Die Europäische Union hält trotz der sich verschlechternden wirtschaftlichen Situation an ihrem Ziel fest, bis zum Jahr 2010 Vollbeschäftigung zu erreichen. Darauf verständigten sich die Arbeits- und Sozialminister bei einem informellen Treffen in Spanien, das Ende Januar stattfand.

Der spanische EU-Ratspräsident Juan Carlos Aparicio forderte in diesem Zusammenhang, Arbeitgeber und Gewerkschaften stärker als bisher in die aktive Arbeitsmarktpolitik einzubeziehen.

**+ + + Kommunale Partnerschaften sind Motor für die EU-Erweiterung**

Dass kommunale Partnerschaften in den Landkreisen und den kreisfreien Städten Brandenburgs besonders vor dem Hintergrund der EU-Erweiterung wichtig sind, unterstrich eine Konferenz der Brandenburger Landräte und Oberbürgermeister Ende April 2002 in Potsdam. Der Wert kommunaler Partnerschaften liegt im Besonderen in der persönlichen Begegnung der Menschen. Es wurde vorgeschlagen, Erweiterungsbeauftragte zu benennen, um auf diesem Wege die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinden und Kreisen, aber auch mit dem Land und nicht zuletzt mit den zuständigen Stellen in Brüssel zu erleichtern.

## Eine Basis für 24

Der Frauenpolitische Rat arbeitet jetzt mit Leitbild

**Die Mitgliederversammlung des Frauenpolitischen Rates hat Mitte Oktober 2001 erstmals für sich ein Leitbild verabschiedet. Von der ersten Idee bis zur Verabschiedung ging mehr als ein Jahr ins Land.**

Wozu ein Leitbild? Die Notwendigkeit wird bei einer Organisation wie dem Frauenpolitischen Rat besonders deutlich, da sich hier 24 Frauenorganisationen, -verbände und -vereine zur Interessenvertretung von Frauen zusammenschließen haben. Diese wird von den Vertreterinnen der Mitgliedsorganisation ehrenamtlich oder nebenamtlich übernommen. Die über zwanzig Mitgliedsorganisationen vertreten unterschiedliche Zielgruppen und Interessen. Das Spektrum reicht von den Landfrauen über die Frauengruppen der Parteien, Berufsverbände und kirchliche Organisationen, Verbände der Alleinerziehenden bis Landesarbeitsgemeinschaften von Frauenprojekten wie Frauenhäuser und Frauenzentren. Insgesamt vertritt der Frauenpolitische Rat mittlerweile in Brandenburg 150.000 organisierte Frauen.

**Der kleinste gemeinsame Nenner**

Für die Zielsetzung und Aufgabenstellung des Frauenpolitischen Rates bringen die unterschiedlichen Ausrichtungen und Zielsetzungen der Mitgliedsorganisationen mit sich, dass der kleinste gemeinsame Nenner gesucht werden muss. Dies vor dem Hintergrund, dass alle Organisationen sich für Chancengleichheit und Gleichberechtigung von Frauen und Männern in der Gesellschaft einsetzen.

Im Frauenpolitischen Rat begann der Entwicklungsprozess hin zu einem Leitbild mit dem landesweiten Projekt PROFUND (Erschließung alternativer Finanzierungsquellen für Frauenverbände und -vereine). Zur Halbzeit des Projektes bestand die Möglichkeit, in den Frauenverbänden einen Organisationsentwicklungsprozess in Gang zu setzen. Beim Frauenpolitischen Rat hatte diese Aufgabe die Geschäftsführerin übernommen.

Es war immer wieder offensichtlich, dass die Vertreterinnen der Mitgliedsorganisationen, die Sprecherinnen und die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen ein unterschiedliches Bild vom Frauenpolitischen Rat im Kopf haben. Enge Kontakte der Mitgliedsorganisationen untereinander und/oder direkt zum Sprecherinnenrat gibt es - außer zu den Mitgliederversammlungen - noch nicht regelmäßig. Hauptsächlich wird über die Geschäftsstelle kommuniziert. Dies führte

zu Informations- und Aktivitätsverlusten und einer unausgesprochenen Machtposition der Geschäftsführerin.

Der Entwicklungsprozess zum Leitbild begann mit einer Befragung von Personen, die direkt oder indirekt mit dem Frauenpolitischen Rat zusammenarbeiten. Die einzelnen Entwicklungsstufen wurden regelmäßig vorgestellt und über das weitere Vorgehen wurde gemeinsam abgestimmt.

**Leitbild als Handlungsrahmen**

Mit dem Leitbild liegt jetzt für die Mitgliedsverbände, den Sprecherinnenrat und die hauptamtlichen Mitarbeiterinnen ein Handlungsrahmen vor, der in den folgenden Monaten weiter ausgestaltet werden muss. Aus dem Leitbild ergeben sich ausbaufähige Bereiche, wie die stärkere Sensibilisierung der Öffentlichkeit für tagspolitische Themen, eine kontinuierlichere Informationsbündelung und -vermittlung und die Entwicklung von Fortbildungsangeboten im Bereich Qualitätsmanagement für die Mitgliedsorganisationen. Eine Aufgabe, die nur gemeinsam mit den Mitgliedsorganisationen erreicht werden kann, ist es, noch akzentuierter frauenpolitische Interessen gegenüber Parteien, Gremien, der Landes- und Bundesregierung sowie gegenüber der öffentlichen Verwaltung zu vertreten.

**Nur ein aktiver Zusammenschluss bringt Effizienz**

Letztlich war uns diese Aufgabe bereits in den zurückliegenden Jahren bekannt, aber eben nicht in der Stringenz sichtbar. Um den Frauenpolitischen Rat weiterentwickeln zu können, müssen sich die Mitgliedsorganisationen noch wesentlich stärker als aktiver Zusammenschluss betreiben und dazu eine effiziente Kommunikationsstruktur aufbauen. Wie diese aussehen kann und welche Erwartungen alle Beteiligten daran knüpfen können, muss der Entwicklungsprozess der nächsten Monate zeigen. Zur 10-jährigen Jubiläumsfeier im Herbst 2002 wird dann Weiteres präsentiert.

*Friederike von Borstel  
(Geschäftsführerin bis 31. März 2002)*

**Infos**

Tel.: (03 31) 2 80 35 81



## 'Aktionen für Jugend und Arbeit'

Die Projekte starteten am 1. Juni 2002

**Im November 2001 startete die Landesregierung Brandenburg den Ideenwettbewerb 'Aktionen für Jugend und Arbeit' (AJA). Am 29. Mai 2002 wurden die Zuwendungsbescheide an die sechs Wettbewerbssieger durch das Brandenburger Arbeitsministerium übergeben. Davor lag die Phase der Sichtung der Vorschläge und der Auswahl der Wettbewerbssieger. Achim Hartisch vom Geschäftsbereich (GB) Beratung der LASA hat als Themenverantwortlicher diesen Prozess koordiniert und wird für die Projektträger auch weiterhin Hauptansprechpartner sein. Mit ihm sprach BRANDaktuell.**

- Herr Hartisch, die gegenwärtige Situation Jugendlicher, die bereits ausgebildet haben und voller Tatendrang nun eine Anstellung suchen, ist angesichts der aktuellen Arbeitsmarktsituation nicht sehr ermutigend. Welches Ziel verfolgt deshalb AJA vor diesem Hintergrund?

Sie haben Recht! Die Situation ist wirklich dramatisch. Deshalb möchte ich bei dieser Gelegenheit auch noch einmal auf den Pilotcharakter und die Multiplikatorfunktion dieser Projekte hinweisen.

Über sechs zeitlich befristete dreijährige Modellprojekte sollen die bekannten Elemente der Arbeitsförderung wirkungsvoller und mit nachhaltigen Effekten für die Integration junger Menschen in unbefristete Arbeitsverhältnisse eingesetzt werden.

Es sind vor allem drei Wege, auf denen wir die Ziele dieses Förderinstruments erreichen wollen:

- > Einmal sind es die offenen Beratungsangebote, bei denen die Jugendlichen individuell angesprochen werden, um ihr Selbstvertrauen zu stärken und sie damit zum Berufseinstieg zu motivieren.
- > Außerdem sollen über Direktkontakte zu den kleinen und mittleren Unternehmen Arbeitsplatzpotenziale erschlossen und die jungen Frauen und Männer somit bedarfsgerecht auf diese Arbeitsplätze durch eine gezielte Unterstützung vermittelt werden.
- > Durch die begleitende Betreuung wird mit den Auszubildenden und den Unternehmen für die Zeit nach der Arbeitsaufnahme ein Betreuungsplan verabredet und umgesetzt.

- Für welche Träger hat sich die Jury nun entschieden?

Es gab erstaunlich viele und interessante Bewerbungen. Es waren insgesamt 29 Anträge. Der Jury fällt es immer schwerer, sich dann nur für eine begrenzte Anzahl zu entscheiden. Die Brandenburger Träger sind da sehr kreativ. Die Jury entschied sich letztlich für sechs Wettbe-

werbungssieger. Das sind:

- > Fürstenwalder Aus- und Weiterbildungsgesellschaft gGmbH mit dem Projekt 'JugendCoachingCentre'
- > Deutsche Angestellten Akademie, Institut Brandenburg Ost mit dem Projekt 'Workstation BB'
- > Wirtschaftsentwicklungs- und Qualifizierungsgesellschaft mbH Lauchhammer mit dem Projekt 'Fit for Working'
- > Gemeinnützige Bildungs- und Entwicklungsgesellschaft 'Schliebener Land' mbH mit dem Projekt 'ABC4Future'
- > Jugend mit Perspektive gGmbH Pätz/Königs Wusterhausen im Trägerverbund mit dem Bildungswerk FUTURA e. V. Luckenwalde und dem Förderverein Netzwerk Spreewald e. V. mit dem Projekt 'STARBAG'
- > Bildungseinrichtung Buckow e. V. mit dem Projekt 'JOB-Planer'

- Wie betreuen Sie jetzt die Projektträger weiter?

Zwischen den Projektträgern und der LASA wurden Zielvereinbarungen abgeschlossen. Außerdem wurden Indikatoren für einzelne Teilziele festgelegt. Diese sollen den Prozess der Projektumsetzung unterstützen.

Auf Grundlage der Indikatoren erfolgt auch die zielgerichtete Projektbegleitung durch die zuständigen Regionalberater des Geschäftsbereiches Beratung in enger Abstimmung mit dem Geschäftsbereich Programmmzentrale.

Diese Begleitung erfolgt auf unterschiedlichen Arbeitsebenen, unter anderem durch:

- > Mitarbeit im regionalen Projektbeirat,
- > Projektbesuche vor Ort, Gesprächskontakte mit betroffenen Jugendlichen und den Projektmitarbeitern,
- > Mitwirkung an den von der LASA Brandenburg GmbH organisierten halbjährlichen Erfahrungsaustauschen und Weiterbildungsveranstaltungen der sechs Projektträger.

- Vielen Dank für das Gespräch! (kr)

## Ticker + + +

### + + + Verbessertes Informationsangebot für öffentliches Auftragswesen

Vollständig überarbeitet und neu gefasst wurde jetzt das Informationsangebot des Innenministeriums des Landes Brandenburg für die Gemeinden des Landes auf dem Gebiet der öffentlichen Auftragsvergabe. Unter der Internetadresse [www.mi.brandenburg.de](http://www.mi.brandenburg.de) und der Rubrik 'Kommunales Öffentliches Auftragswesen der Gemeinden und Gemeindeverbände' erhalten Kommunen umfassend Auskunft über Zuständigkeiten und Aufgaben der kommunalen Aufsichtsbehörden. In diesem Sinn möchte das Innenministerium seinen Internetauftritt auch weiter vervollkommen.

Für Kommunen und auch Beschwerdeführer können diese Hinweise nützlich sein, um Zeit zu gewinnen und unnötigen Verwaltungsaufwand zu vermeiden.

### + + + Bundesarbeitsblatt mit neuem Konzept und Onlineauftritt

Das Bundesarbeitsblatt ist die amtliche Monatszeitschrift des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung.

Die Beiträge erläutern Themen und Gesetzesinitiativen aus Arbeit und Beschäftigung, Arbeitsschutz und Arbeitsrecht sowie der Sozialpolitik. Schwerpunkt in diesem Jahr ist 'Europa', unter anderem mit Beiträgen zur EU-Erweiterung und Berichten aus den Beitrittsländern.

Unter [www.bma.bund.de](http://www.bma.bund.de) im Verzeichnis 'Publikationen' ist das Bundesarbeitsblatt jetzt auch online erhältlich. Das Einzelheft kostet 12,30 Euro plus Versandkosten. Das Jahresabonnement kostet 111,90 Euro plus Versandkosten in Höhe von 6,15 Euro.

### Bestelladresse

W. Kohlhammer-Verlag, 70549 Stuttgart; Tel.: (07 11) 7 86 30

### + + + SGB III - im Internet unter [www.arbeitsamt.de](http://www.arbeitsamt.de) abrufbar

Die Bundesanstalt für Arbeit hat jetzt das Sozialgesetzbuch Drittes Buch - Arbeitsförderung (SGB III) mit angrenzenden Gesetzen, Verordnungen und Regelungen der Bundesanstalt für Arbeit in ihr Internet-Angebot aufgenommen.

Die Gesetzesänderungen, die zum 27. März 2002 in Kraft getreten sind, wurden bereits eingearbeitet.

Das neue Angebot ist auf der Homepage der Bundesanstalt im Menü 'Die Bundesanstalt für Arbeit stellt sich vor' unter 'Unsere rechtlichen Grundlagen' zu finden. Seit In-Kraft-Treten des SGB III am 24. März 1997 wurde dieses Gesetz bereits 41-mal geändert.

## Qualifizierungsoffensive Tourismus

Die 6. INNOPUNKT-Kampagne nimmt Brandenburgs Tourismusgewerbe ins Visier

**‘Qualität durch Qualifizierung’ heißt das Motto der 6. INNOPUNKT-Kampagne. Diesmal geht es um maßgeschneiderte Qualifizierungsangebote für Brandenburgs Tourismusgewerbe. Denn durch Qualifizierung ihrer MitarbeiterInnen und mehr Service- und Marketingqualität könnten die Brandenburger Tourismusunternehmen ihre Produkte noch besser vermarkten, meint Michael Zaske, im Brandenburger Arbeitsministerium zuständig für die INNOPUNKT-Kampagnen.**

Die Unternehmen werden sich auf einen schärfer gewordenen Wettbewerb einstellen müssen, der ein professionelleres Marketing in allen Bereichen erfordert. Das meint jedenfalls der Ostdeutsche Sparkassen- und Giroverband in seinem Tourismusbarometer 2002.

### Absehbarer Fachkräftemangel

Auch eine Umfrage der Industrie- und Handelskammer Cottbus bei den Tourismusbetrieben in ihrem Kammerbezirk zur Sommersaison 2001 kommt zu dem Schluss, dass sich der Wettbewerb verschärft. Gleichzeitig sei ein Fachkräftemangel im südbrandenburgischen Gastgewerbe absehbar, so ein Ergebnis der Umfrage. Schon jetzt geben drei von zehn befragten Unternehmen an, offene Stellen derzeit nicht besetzen zu können. Es fehlten Bewerbungen von geeignetem Fachpersonal, BewerberInnen hätten mangelnde Qualifikation und Flexibilität oder zeigten ungenügende Motivation. Interessant ist, dass laut Umfrage die Betriebe dem Mangel an Fachkräften mit Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie flexibleren Arbeitszeiten entgegenwirken wollen. Denn noch „zeigen die meisten Betriebe aus dem Tourismussektor eine geringe Weiterbildungsbereitschaft“, sagt Henning Kloth, bei der LASA Brandenburg GmbH für die inhaltliche Betreuung der Kampagne zuständig. Kloth glaubt deshalb auch, dass eine Schwierigkeit darin bestehen wird, die Unternehmen erst einmal für Qualifizierungen zu sensibilisieren. „Die Wettbewerbssieger werden mit allen Unternehmen persönliche Gespräche führen müssen, um die individuellen Qualifizierungsbedarfe zu ermitteln. Es wird einen hohen Beratungsaufwand im Vorfeld geben“, so Kloth.

### Es fehlen passgenaue Angebote

Doch mangelt es nicht nur an der Weiterbildungsbereitschaft der Tourismusunternehmen. „Es gibt kaum passgenaue Bildungsangebote für diese Unternehmen“, sagt Zaske. Das soll sich mit der Kampagne ändern. „Wir wollen die Träger finden, die die Probleme am besten lösen

können“, so Zaske. Bewerbungen von Trägern aus anderen Bundesländern sind dabei ausdrücklich erwünscht. Wettbewerb belebt das Geschäft. Und vielleicht kann Brandenburg auf diese Weise von anderen Tourismusgebieten lernen.

### Kompetenzentwicklung auch zwischen den Unternehmen

Ziel der Kampagne ist es, die Kompetenz in den Unternehmen, aber auch zwischen den Unternehmen zu entwickeln. Wie bei allen INNOPUNKT-Kampagnen wird auch hier wieder eine Vernetzung gefordert. „Wir brauchen eine Vernetzung der Tourismusangebote auch innerhalb einer Sparte“, sagt Zaske.

Bei der Qualifizierung gilt, dass Unternehmen aus der gleichen Sparte, etwa Gastgewerbe mit Gastgewerbe, gemeinsam in eine Maßnahme genommen werden. Denkbar ist auch, dass nicht alle Unternehmen für ihre MitarbeiterInnen eine Weiterbildung brauchen, sondern eher einen Coach, mit dem sie an ihrem Unternehmens- und Marketingkonzept arbeiten und der praktische Tipps geben kann. Letztendlich sollen die Unternehmen attraktiver für ihre KundInnen, aber auch für ihre MitarbeiterInnen werden und so Beschäftigung im Land sichern.

Die 6. INNOPUNKT-Kampagne ist in die Landestourismuskonzeption eingebunden und deckt hier den Bereich Qualifizierung ab. Weitere Eckpunkte der Konzeption sind Qualitätsmanagement und Zertifizierung sowie fachpolitische Initiativen. Bei diesen Punkten liegt die Federführung bei dem Brandenburger Wirtschaftsministerium. Der Ideenwettbewerb zur 6. INNOPUNKT-Kampagne wird Mitte Juni auf den INNOPUNKT-Internetseiten der LASA veröffentlicht. Der Ausschreibungstext wird der BRANDaktuell Nr. 7 beiliegen. (jac)

### Infos

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Henning Kloth, Tel.: (03 31) 60 02-3 68, Fax: -4 00, E-Mail: henning.kloth@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de; weiter unter: > angebote > Innopunkt > Ausschreibung Ideenwettbewerb

**„Kann ich noch was dazu lernen? - Ja, ich kann!“**

**Karin Roscheck betreibt einen Campingplatz in Groß Leuthen. Von Oktober 2001 bis April 2002 nahm sie am Qualifizierungsprojekt ‘Entwicklung der Brandenburger Campingwirtschaft zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit’ teil. Karin Roscheck sprach mit BRANDaktuell über ihre Erfahrungen.**

- Frau Roscheck, warum haben Sie an der Qualifizierung teilgenommen? Ich möchte meinen Gästen als kompetente Fachkraft zur Verfügung stehen und ihnen das Gefühl geben, vom ersten Kontakt an sachkundig beraten und betreut zu werden.
- Hatten Sie Qualifizierungsbedarf? Anfangs fragten wir uns alle im Kurs, ob wir als gestandene Fachkräfte noch was dazulernen können. Das „Ja, wir können“-Erlebnis kam dann sehr schnell. Fachzeitschriften lesen und Lernen ist doch etwas anderes.
- Was hat Ihnen die Teilnahme gebracht? Das Thema ‘mein Gast und meine Konkurrenz’ war sehr aufschlussreich. Zwar arbeiten wir Campingplatzbetreiber in Brandenburg schon länger gut zusammen. Doch wurde uns in den Übungen noch einmal bewusst, wie wichtig das ist. Ich gebe Ihnen ein Beispiel: Von meinem Platz aus können die Gäste nicht gut Wasserwandern. Wollen sich Wasserwanderer bei mir anmelden, so empfehle ich ihnen einen anderen Platz. Denn mein Kapital sind zufriedene Gäste. Oder: wir haben uns unsere Werbematerialien angeschaut. Da haben uns die Dozenten den Spiegel vorgehalten, hochrote Ohren haben wir anfangs nach den Stunden gehabt. Aber jetzt wissen wir, worauf es ankommt.
- Welche Erfahrungen würden Sie an die Projekte der neuen INNOPUNKT-Kampagne weitergeben? Die Spezialisierung nur auf uns Campingplatzbetreiber war sehr wichtig. Wir müssen ganz andere Punkte beachten als beispielsweise eine Hotelfachkraft. Wenn ich Bedarf anmelden könnte, so würde ich mir im Winter einen Kurs für meine Mitarbeiter wünschen. (jac)



# Rechtsgrundlagen des E-Business

## Wettbewerbs- und Urheberrecht

**Das Internet bietet sowohl den öffentlich-rechtlichen als auch den privaten Anbietern eine Reihe von unterschiedlichen Werbemitteln. Neben der klassischen Website besteht die Möglichkeit, Online-Anzeigen sowie Hyperlinks zu setzen und per E-Mail kostengünstig und gezielt zu werben. Auch im Bereich des Online-Marketings gelten die allgemeinen Grundsätze des Wettbewerbsrechts. Es ist daher auch vor jeder beabsichtigten Online-Werbemaßnahme zu prüfen, ob diese den geltenden Wettbewerbsrechtsvorschriften entspricht.**



Folge 5

### Anwendbarkeit des UWG im Online-Bereich

Bei der Gestaltung einer Website sind die Regelungen des Gesetzes gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG) zu beachten. Die beiden Generalklauseln der §§ 1 und 3 UWG bilden dabei den Schwerpunkt des wettbewerbsrechtlichen Schutzes. Nach § 1 UWG, der 'Großen Generalklausel', wird jede Wettbewerbshandlung sanktioniert, die gegen die guten Sitten verstößt. § 3 UWG, die 'Kleine Generalklausel', erfasst hingegen irreführende Angaben über geschäftliche Verhältnisse jeglicher Art. Beide Vorschriften setzen eine Handlung 'im geschäftlichen Verkehr' voraus, die zu 'Wettbewerbszwecken' vorgenommen wurde. Als Handeln im geschäftlichen Verkehr werden Handlungen, die in irgendeiner Art und Weise dem wirtschaftlichen Wettbewerb zuzuordnen sind, verstanden. Dieses Merkmal dient der Abgrenzung zu Handlungen, die ausschließlich der Privatsphäre zuzuordnen sind. Daher fällt die privat betriebene Website aus dem Anwendungsbereich des UWG heraus.

Eine Handlung zu Zwecken des Wettbewerbs ist dann anzunehmen, wenn sie den Absatz oder den Bezug von Waren und Dienstleistungen einer Person/Unternehmen zum Nachteil einer anderen Person/Unternehmen fördern. Durch die Umsetzung der E-Commerce-Richtlinie gilt das deutsche Wettbewerbsrecht nach dem Herkunftslandprinzip. Folglich kann sich weder der deutsche Verbraucher noch ein deutsches konkurrierendes Unternehmen bei einem Wettbewerbsverstoß eines ausländischen Diensteanbieters auf das deutsche Wettbewerbsrecht berufen.

### E-Mail-Werbung

Bei der Versendung von Werbematerial mittels E-Mail gilt auch nach der Umsetzung der E-Commerce-Richtlinie weiterhin das 'Opt-in-Prinzip'. Danach ist es nach wie vor unzulässig, E-Mail mit werbendem Inhalt über das Internet zu versenden, es sei denn, der Empfänger hat hierzu ausdrücklich sein 'Einverständnis' erklärt. Hierzu gibt es bereits einschlägi-

ge Entscheidungen verschiedener Landgerichte. Eine Grundsatzentscheidung des BGH zur Zulässigkeit von E-Mail-Werbung steht bisher noch aus. Grundsätzlich kann der Empfänger einer unaufgeforderten E-Mail-Werbung den Absender entweder nach § 1 UWG, wenn er Konkurrent ist, und ansonsten nach §§ 823, 1004 BGB auf Unterlassung und ggf. Schadenersatz in Anspruch nehmen.

### Hyperlinks

Auch beim Verlinken mit anderen Websites bzw. Inhalten auf anderen Websites ist das Wettbewerbsrecht zu beachten. Im Hinblick auf die Verwendung von Hyperlinks kommt eine Wettbewerbsverletzung bei 'unzulässigen Leistungsübernahmen' oder 'Rufausbeutung' in Betracht. Dies hängt jedoch von der konkreten Gestaltung und Funktionsweise des Hyperlinks ab. Handelt es sich um einen bloßen Hinweis und wird der Link lediglich als Verknüpfung gesetzt, wie dies bei den Hypertext-Links üblich ist, handelt es sich noch nicht um eine rechtswidrige Leistungsübernahme. Vermittelt der Diensteanbieter den Eindruck, die fremden Inhalte sind eigene Internetangebote, kann es sich um eine wettbewerbswidrige Ausbeutung fremder Leistung handeln.

### Metatags

Damit die Websites auch in den einschlägigen Suchmaschinen, wie z. B. google.de, yahoo.de oder altavista.de, aufgefunden werden, sind auf den HTML-Seiten Suchbegriffe (Metatags) zu definieren. Wenn die verwendeten Suchbegriffe mit dem Inhalt der Website in keinem Zusammenhang stehen, stellt das eine Irreführung der Verbraucher gemäß § 3 UWG dar. Wird eine Marke als Metatag verwendet, kann auch eine Markenrechtsverletzung sowie eine wettbewerbswidrige Rufausbeutung vorliegen.

### Beachtung von Urheberrechten

Auch im Internet sind Urheberrechte zu beachten. Gegenstand des Urheberrechtsschutzes ist das 'Werk' bzw. eine 'persönlich geistige Schöpfung'. Das Werk im urheberrechtlichen Sinne setzt eine indivi-

duelle und schöpferische Leistung des menschlichen Geistes voraus.

Das Urheberrecht ist im Urhebergesetz (UrhG) geregelt. Als urheberrechtlich geschützte Werke kommen z. B. Sprachwerke, Schriftwerke, Reden, Darstellungen wissenschaftlicher und technischer Art sowie Sammel- und Datenbankwerke in Betracht. Inhaber der Urheberrechte ist derjenige, der das Werk geschaffen hat. Der urheberrechtliche Schutz entsteht dabei automatisch mit der Schaffung des Werkes. Ein formelles Eintragungs- oder Anmeldeverfahren wie bei Marken oder Patenten ist nicht erforderlich. Das oft verwendete so genannte Copyright-Zeichen '©' stellt in Deutschland im Gegensatz zu anderen ausländischen Rechtsordnungen nur eine Warnfunktion dar. Es ist jedoch zu empfehlen, bei Werken im Internet das Zeichen als Abschreckung zu verwenden. Der Urheberrechtsschutz ist zeitlich begrenzt. In der Regel erlischt der Schutz des Urheberrechts 70 Jahre nach dem Tod des Urhebers. Nach Ablauf der gesetzlichen Schutzfrist werden die Werke 'gemeinfrei', das heißt, sie stehen der Öffentlichkeit zur freien Verfügung. Vor der Verwendung eines Fotos oder Textes aus dem Internet ist stets zu prüfen, ob die Schutzdauer schon abgelaufen ist oder wer Urheber des Werkes ist. Hierbei ist es hilfreich, sich mit dem Betreiber der Website in Verbindung zu setzen, der über die Person des Urhebers Auskunft geben kann. Als weitere Ansprechpartner stehen die Verwertungsgesellschaften wie z. B. die 'VG-Wort', die 'VG-Bild' und die 'GEMA' zur Verfügung, welche die Verwertungsrechte der Urheber wahrnehmen. Außerdem sind die Leistungsschutzrechte der Leistungsschutzberechtigten zu berücksichtigen, wie z. B. bei Fotos und Artikeln in Zeitschriften dies die Zeitungsverlage erfüllen müssen.

Andrea Brandenburg,

Rechtsanwältin für Multimedia-Recht

### Infos

Tel.: (0 30) 34 38 35-0,

E-Mail: andrea.brandenburg@dr-erbe.de,

Internet: www.dr-erbe.de

## Jobrotation: kompliziert, aber mit vielen Möglichkeiten

Internationale Konferenz 'Auf der Suche nach Synergien auf dem europäischen Arbeitsmarkt'

**Mit dem Job-AQTIV-Gesetz ist erstmalig in Deutschland Jobrotation als ein Regelinstrument der Arbeitsförderung eingeführt worden. Bislang wurde Jobrotation über andere Instrumente der Arbeitsförderung finanziert. Noch wird das neue Instrument zurückhaltend angenommen. Erst in 48 Fällen wurde bis Ende April der § 229 SGB III, 'Förderung der beruflichen Bildung durch Vertretung', genutzt.**

„Jobrotation ist aufwendiger als andere Instrumente der Arbeitsförderung. Es ist schwierig, das Terrain für dieses Instrument aufzubereiten“, sagte Brandenburgs Arbeitsminister Alwin Ziel auf der gemeinsamen Konferenz der LASA Brandenburg GmbH und der EU Jobrotation International Association Ende April in Potsdam. Er forderte die Arbeitsämter auf, Dritte mit der Durchführung von Jobrotation zu beauftragen, damit die Chancen genutzt werden können. Denn Jobrotation verbinde in idealer Weise zwei Ansätze: Arbeitslose erhielten im Betrieb die Chance, Erfahrungen zu sammeln und ihre Fähigkeiten zu zeigen, und Beschäftigte könnten sich weiterbilden, so Ziel. Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, betonte, dass angesichts des prognostizierten Fachkräftemangels auch die Möglichkeiten von Jobrotation zur Qualifizierung der MitarbeiterInnen in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) genutzt werden müssen. Dabei gelte es, die Verzahnung mit anderen Fördermöglichkeiten zu überprüfen.

### Vielseitig genutzt:

#### Jobrotation in anderen Ländern

Welche Möglichkeiten Jobrotation bieten kann, zeigen die Beispiele aus anderen Ländern. Während in Polen erste Ansätze erprobt werden, gehen Akteure aus England, Schottland, Dänemark und Finnland spezielle Probleme mit Jobrotation an. Ein Projekt in Schottland will mit Jobrotation die Situation für allein Erziehende verbessern, indem die Kinderbetreuung gestärkt wird: ErzieherInnen gehen in Qualifizierung, VertreterInnen nehmen währenddessen ihre Plätze ein. In Schottland heißt das Problem für allein Erziehende nicht fehlende Arbeitsplätze, sondern unzureichende Kinderbetreuung. In England wird Jobrotation u. a. dafür genutzt, um Drogenabhängige und Straffällige in Arbeit zu bringen.

Um die Qualifizierung vor allem von an- und ungelerten sowie älteren Beschäftigten geht es auch bei der Brandenburger EQUAL-Entwicklungspartnerschaft 'JobRotation - neue Wege'. Koordiniert wird die Entwicklungspartner-

schaft vom JobRotation e. V. - Verein zur Förderung des lebenslangen Lernens.

### Was sind die Erfolgsfaktoren?

Jens Kruhoffer von der EU Jobrotation Ltd. aus Dänemark, dem Land in dem Jobrotation bisher den größten Erfolg hat, sagte, dass es eine starke Kooperation zwischen den Akteuren aller Ebenen geben müsse. „Jobrotation bedeutet harte Planungsarbeit und hängt ganz stark von den Koordinatoren ab“, so Kruhoffer. Er muss es wissen. 1996 waren in Dänemark 1,5 Prozent des gesamten Arbeitskräftepotenzials, 36.000 Personen, in Jobrotation-Projekten. Inzwischen ist die Zahl auf 12.000 bis 13.000 TeilnehmerInnen im Jahr 2001 gesunken (siehe Interview).

### Jobrotation in Deutschland

In Deutschland ist man von diesen Zahlen weit entfernt. Zwar täuschen die 48 bis Ende April über die §§ 229 ff. geförderten Fälle, denn zurzeit laufen in Deutschland noch Jobrotation-Projekte, die über ABM oder Fort- und Weiterbildung gefördert werden. Doch sei die bisherige Inanspruchnahme des neuen Instruments ernüchternd, meinte Hans-Uwe Stern von der Bundesanstalt für Arbeit. Jetzt sei es wichtig, so Stern, für das Instrument zu werben. Mehr als 50 Mio. Euro sind dieses Jahr bundesweit für Jobrotation eingestellt. „Wir gehen davon aus, dass die Antragszahlen steigen und die Dynamik zunimmt, wenn das Instrument bekannt ist“, so Stern. Das größte Interesse kommt bisher aus der Automobilindustrie und aus dem Pflegebereich. „Gerade im Pflegebereich ist der Qualifizierungsbedarf sehr groß. Auch wollen die Unternehmen auf diese Weise neue Mitarbeiter rekrutieren“, sagt Stern.

Heiner Rehling, Vorsitzender des Job Rotation e. V., forderte, Dritte mit der Umsetzung von Jobrotation zu beauftragen, um Unternehmen vom Verwaltungsaufwand zu entlasten. Auch sollten, so Rehling, andere Instrumente für Jobrotation nutzbar sein. Es erleichtere die Suche nach passenden StellvertreterInnen, wenn auf TeilnehmerInnen von ABM und Fort- und Weiterbildung zurückgegriffen werden könne, so Rehling. (jac)

### Förderung nach Job-AQTIV-Gesetz

Betriebe, die einem Mitarbeiter die Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung ermöglichen und als Vertretung einen Arbeitslosen einstellen, können einen Zuschuss in Höhe von 50 bis 100 Prozent des Arbeitsentgelts des Vertreters erhalten. Die Arbeitsämter können Dritte mit den - mitunter aufwändigen - Vorbereitungs- und Durchführungsaufgaben der Jobrotation beauftragen. So kann die bisher entstandene Förderstruktur weiter eingesetzt und Bildungs- mit Arbeitsmarktpolitik zusammengeführt werden.

Die Kosten für die Qualifizierung werden nicht bezuschusst. Die Jobrotation-Förderung ist aber mit anderen Bundes- und Landesprogrammen kombinierbar: Jobrotation kann etwa kombiniert werden mit

- der 'Förderung der beruflichen Weiterbildung von ungelerten ArbeitnehmerInnen' (Job-AQTIV-Gesetz, § 235 c) sowie
- der 'Förderung der beruflichen Weiterbildung von über 50-jährigen ArbeitnehmerInnen in kleinen und mittleren Betrieben' (Job-AQTIV-Gesetz, § 417).

### Brandenburger KMU-Richtlinie

In Brandenburg kann Jobrotation mit der 'Richtlinie des MASGF zur Förderung der Qualifizierung in kleinen und mittleren Unternehmen' (Landesprogramm für Qualifizierung und Arbeit, PRÄV 1) kombiniert werden.

### Erster Förderfall in Bad Freienwalde

In Bad Freienwalde gibt es die erste Förderung nach dem § 229 im Land Brandenburg. Zwei AltenpflegehelferInnen holen ihren Abschluss nach. Während der einjährigen Qualifizierung stellt das Unternehmen eine Vertreterin ein. Da eine der Altenpflegehelferinnen über gar keinen Abschluss verfügt, also eine ungelernete Kraft ist, bekommt der Arbeitgeber für ihre Qualifizierung einen Zuschuss über den § 235 c (Job-AQTIV-Gesetz) 'berufliche Weiterbildung von Ungelernten'. Der Altenheimbetreiber hatte sich selbst an das Arbeitsamt gewandt. Es bestand jedoch vorher schon ein enger Kontakt zwischen Arbeitsamt und Unternehmen.

## Jobrotation - eine Erfolgsstory aus Dänemark



**1996 war die große Zeit von Jobrotation in Dänemark. 36.000 Personen nahmen an Jobrotation-Projekten teil. Ein Viertel der TeilnehmerInnen waren Arbeitslose, die als StellvertreterInnen in die Unternehmen gingen, drei Viertel der TeilnehmerInnen waren MitarbeiterInnen aus Unternehmen, die qualifiziert wurden. Rund 60 Prozent der teilnehmenden Unternehmen waren Betriebe der Privatwirtschaft, 40 Prozent waren öffentliche Unternehmen. Über die Erfolgsfaktoren sprach BRANDaktuell mit Jens Kruhoffer von der EU Jobrotation Ltd. Dänemark.**

- Herr Kruhoffer, wie kam es seinerzeit zu dieser hohen Beteiligung?

Das gute Ergebnis wurde durch ein lang andauerndes Engagement vieler Akteure erreicht, mit dem Jobrotation in der Arbeitsförderung implementiert wurde. Begonnen hatte der Prozess 1983, als Jobrotation in das Arbeitsgesetz aufgenommen wurde. Seitdem konnten die Beschäftigungszentren Jobrotation-Modelle finanziell unterstützen. Gleichzeitig begannen viele Organisationen, Jobrotation als Instrument zu nutzen, um Mitarbeiter zu qualifizieren. Die Gewerkschaften unterstützten Jobrotation als ein gutes Instrument, um die Kompetenzen von gering und unqualifizierten Beschäftigten zu erweitern oder ihnen die Möglichkeit zu geben, einen formalen Abschluss zu erlangen.

- Waren gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen ein Problem für dänische Unternehmen?

Anfang der 90er Jahre hatte ein Drittel der dänischen Arbeitnehmer keinen formalen Berufsabschluss. Das war ein wachsendes Problem, weil die Industrie immer mehr qualifizierte Arbeitnehmer brauchte. Jobrotation war das einzige Instrument, dass es den Unternehmen erlaubte, ihre Arbeitnehmer für längere Qualifizierungen freizustellen. Damals lag die durchschnittliche Dauer der Qualifizierungen bei 10 bis 14 Wochen.

Später nutzten die Unternehmen Jobrotation, um ihre Organisationsformen umzustrukturieren. Die Qualifizierungen wurden kürzer. Wollte ein Unternehmen beispielsweise eigenständig arbeitende Gruppen einrichten, musste zwar jeder in dem Bereich qualifiziert werden, aber über eine kürzere Zeit.

- Wie viele der arbeitslosen StellvertreterInnen wurden von den Unternehmen übernommen?

Das wurde nie genau untersucht. Aber

alle Erfahrungen deuten auf eine durchschnittliche Verbleibsquote von rund 75 Prozent hin. Dafür gibt es gute Gründe. Der wichtigste ist, dass die Arbeitslosen in Unternehmen kommen, dort gebraucht werden und an sie hohe Erwartungen gestellt werden. Das erhöht die Motivation und gibt Selbstrespekt.

- Inzwischen nehmen viel weniger Leute an Jobrotation in Dänemark teil.

Ja. Vergangenes Jahr waren es zwischen 12.000 und 13.000 Menschen. Ein Grund für den Rückgang ist, dass es schwieriger wird, geeignete Stellvertreter zu finden. Die Arbeitslosigkeit ist in Dänemark stark gesunken. Nach dänischer Statistik haben wir eine Arbeitslosenquote von 6,5 Prozent, nach Ihrer Rechnung wären es 4,5 Prozent. Das heißt, dass einige der Arbeitslosen zusätzliche Probleme haben. Einige haben zum Beispiel Alkoholprobleme, andere sind langzeitarbeitslos und haben ein schwaches Selbstvertrauen. Diese Menschen können nicht von heute auf morgen als Stellvertreter in ein Unternehmen geschickt werden. Wir waren nicht weitsichtig genug, um Modelle aufzubauen, auch diese Leute in Jobrotation-Projekte hineinzubekommen. In den vergangenen Jahren haben wir eher ein cherry picking betrieben, also wir haben uns die besten herausgesucht.

Denn häufig muss man sich an den Zeitplan der Unternehmen halten. Das heißt, man hat nicht genügend Zeit, Langzeitarbeitslose auf ihre Aufgaben im Unternehmen vorzubereiten.

Natürlich hat es ein paar Projekte für Langzeitarbeitslose gegeben, die auch großen Erfolg hatten. So wurden beispielsweise Langzeitarbeitslose in Jobagenturen an die Aufgaben herangeführt und dann in Jobrotation-Projekte übernommen. Diesen Ansatz sollten wir ausbauen.

- Vielen Dank für das Gespräch. (jac)

### Ticker + + +

#### + + + Beratung zum Vorteil des Klienten ist Pflicht

Daran muss sich nach einem Urteil des rheinland-pfälzischen Landessozialgerichtes Mainz (Az.: L 1 AL 74/01) auch das Arbeitsamt halten.

Ein Arbeitnehmer meldete sich kurz vor seinem 57. Geburtstag arbeitslos und hatte damit einen Arbeitslosengeld-Anspruch für 585 Tage. Hätte er die kurze Zeit bis zur Vollendung seines 57. Lebensjahres gewartet, wäre sein Anspruch auf 720 Tage gestiegen.

Das Gericht entschied auf unkompetente Beratung seitens des Arbeitsamtes und verpflichtete die Behörde auf Änderung des Bescheides.

#### + + + Vermeidung von Ersatzfreiheitsstrafen durch gemeinnützige Arbeit

Mit dem Ziel, alle Möglichkeiten zur Reduzierung von Ersatzfreiheitsstrafen z. B. bei Nichtzahlung von Bußgeldern auszuschöpfen, wurde die Rechtsverordnung aus dem Jahr 1992 durch eine Änderung am 1. August 2000 der aktuellen Situation angepasst. Mit der Verordnung kann das Bußgeld durch gemeinnützige Arbeit abgewendet werden. Von dieser Möglichkeit wird jedoch in Brandenburg zu wenig Gebrauch gemacht. Deshalb wurde die Rechtsverordnung dahin gehend geändert, dass gemeinnützige Arbeit auch während des Freiheitsentzuges geleistet werden kann.

Seit Mitte 1998 werden vom Justizministerium ausgewählte freie Träger der Straffälligenhilfe gefördert, die sich um dieses Klientel bemühen. Das Problem: in ländlichen bevölkerungsarmen Gegenden Brandenburgs ist es zunehmend schwierig, Einsatzstellen für Verurteilte zu finden. Hier besteht dringender Handlungsbedarf! Mithilfe des Innenministeriums, der Landrätekonferenz und des brandenburgischen Städte- und Gemeindebundes soll bei Gemeinden und Städten für eine Bereitstellung der notwendigen Arbeitsplätze geworben werden.

#### Infos

[www.mdje.brandenburg.de/weisseMappe/gemArbeit.htm](http://www.mdje.brandenburg.de/weisseMappe/gemArbeit.htm)

#### + + + Kinder und Jugendliche in der Bundesrepublik - ein Bericht

Der Bericht der Bundesregierung zur Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland wurde im Mai durch die Bundesregierung zusammen mit ihrer Stellungnahme veröffentlicht.

Das Dokument steht als pdf-Datei unter [www.lasa-brandenburg.de/brandakt/ticker\\_6\\_2002.htm](http://www.lasa-brandenburg.de/brandakt/ticker_6_2002.htm) zur Verfügung.





## ‘PAKTE für Arbeit’ in Sachsen-Anhalt

Ein innovativer Ansatz mit dem Europäischen Sozialfonds

**Im Land Sachsen-Anhalt entstehen in vielen Kommunen und Wirtschaftsbranchen Bündnisse, die sich die Schaffung von neuen Arbeitsplätzen oder den Erhalt bestehender Arbeitsplätze vorgenommen haben. Hier arbeiten Unternehmerinnen und Unternehmer mit Gewerkschaften, Städten und Landkreisen, Wirtschaftsförderung und Sozialeinrichtungen zusammen. Das Land Sachsen-Anhalt unterstützt die interessantesten und Erfolg versprechendsten Ansätze mit seiner neuen, im Jahr 2000 gestarteten ‘Landesinitiative PAKTE’. Seit 1995 ist Regionalisierung der Strukturpolitik in Sachsen-Anhalt fester Bestandteil der Landespolitik.**

Das Land Sachsen-Anhalt hat im Rahmen der Programmierung der EU-Strukturfonds im Förderzeitraum 2000-2006 fünf Landesinitiativen mit dem Ziel konzipiert, für Schwerpunkte der Strukturentwicklung und für erforderliche komplexe Lösungsansätze in den Regionen ein adäquates Förderinstrument im Rahmen der bestehenden Förderprogramme einsetzen zu können. Damit sollen die Wirkungen der einzelnen Strukturfonds vor Ort und in den Projekten effizienter zusammgeführt werden.

Dieser regionale Förderansatz ist eine neue Stufe der Förderpolitik. Die Landesinitiativen stärken vor allem Netzwerke regionaler Kooperation:

- > Auf der Grundlage der Gemeinschaftsinitiative URBAN werden unter Landesbeteiligung städtische Problemgebiete unterstützt,
- > LOCALE beschäftigt sich mit dem ländlichen Raum,
- > REGIO fördert landkreisübergreifende Projekte der fünf Wirtschaftsregionen des Landes,
- > LIST steht für die Landesinnovationsstrategie und
- > PAKTE führt die wichtigsten Arbeitsmarktakteure zu ‘Pakten für Arbeit’ zusammen.

### Beschäftigungsförderung durch PAKTE

‘Pakte für Arbeit’ sind ein neues Instrument der Landespolitik, um Beschäftigung zu schaffen bzw. zu sichern. Sie bieten einen Rahmen, um sich vor Ort über gegensätzliche Interessenlagen hinweg auf gemeinsame Projekte gegen Arbeits-

losigkeit und für wirtschaftlichen Aufschwung zu verständigen. Das entscheidende Merkmal eines ‘Paktes für Arbeit’ ist, dass alle relevanten Akteure und Akteurinnen eines Bündnisgebietes oder einer Branche - auch und vor allem diejenigen, die nicht einer Meinung sind - in die Aktivitäten zur Schaffung und Stabilisierung von Arbeitsplätzen einbezogen

bekommen mehr Gestaltungsspielraum, aber auch mehr Verantwortung.

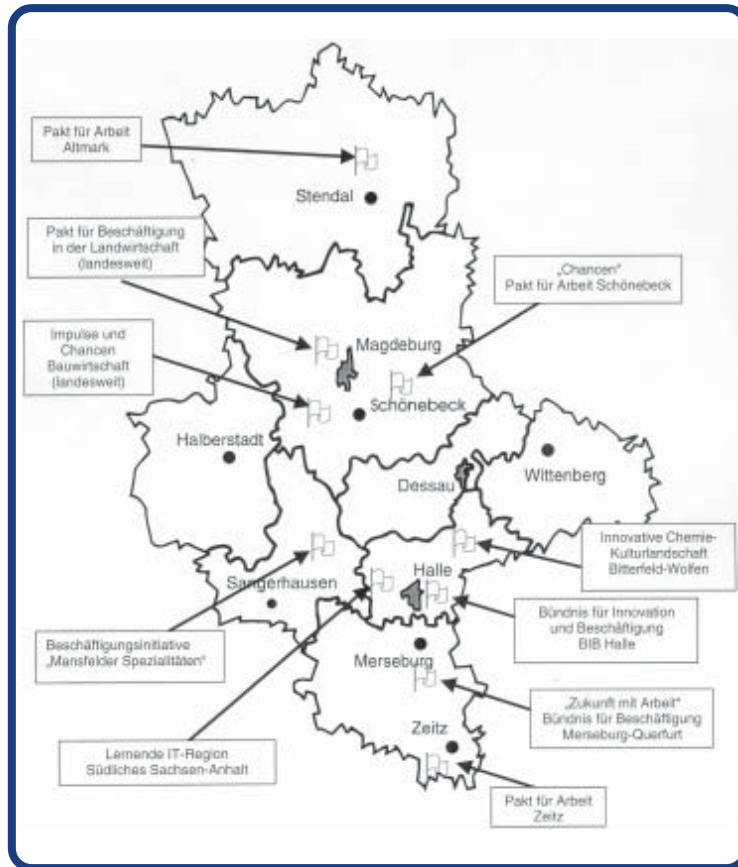
### Qualität und Innovation durch wettbewerbliche Auswahl

Ein mehrstufiges Wettbewerbsverfahren dient dazu, die besten PAKTE-Ideen zu ermitteln. Im Sommer 2000 wurde ein landesweiter Wettbewerb ausgerufen, an dem sich interessierte lokale Beschäftigungsbündnisse beteiligen konnten. Bei der Erstellung ihrer Wettbewerbsbeiträge konnten die lokalen Akteure Hilfestellung durch ein speziell für diesen Zweck eingesetztes Unterstützungsbüro PAKTE - bei der BBJ Servis GmbH Sachsen-Anhalt - erhalten.

Aus den Erfahrungen der Betreuung, Moderation und externen Beratung eines der 89 europäischen territorialen Beschäftigungspakte in den Jahren 1997 bis 2001 und Mitwirkung im europäischen Netzwerk dieser Pakte wurden für das Land Sachsen-Anhalt die gewonnenen Erfahrungen so aufbereitet und strukturiert, dass der Wettbewerb zur Landesinitiative PAKTE in Angriff genommen werden konnte. Der den interessierten Initiativen als Grundlage zur Vorbereitung der Teilnahme am Wettbewerb zur

Verfügung stehende ‘Leitfaden’ kann im Internet mit weiteren Informationen zur Landesinitiative, einschließlich aller Formulare, eingesehen werden ([www.bbj-sachsen-anhalt.de](http://www.bbj-sachsen-anhalt.de)). Das Wettbewerbsverfahren wird in drei Phasen durchgeführt, für die der Leitfaden folgende Arbeitsschritte vorgibt:

- > Schritt 1/Initiative ergreifen - bottum



Standorte der 10 Landespakte für Arbeit

werden. D. h. jedes Landesprogramm und alle Förderungen können erst dann die richtige Wirkung entfalten, wenn in den Regionen die VertreterInnen von Wirtschaft, Gewerkschaften und kommunal Verantwortliche die Probleme nicht nur diskutieren, sondern auch gemeinsam im Sinne von mehr Beschäftigung anpacken. Die regionalen Akteure

## und seine neue Herausforderung für lokale Netzwerke

- up-Ansatz, d. h. die Initiative zur Gründung eines Beschäftigungsbündnisses kommt aus der Region bzw. aus der Branche selbst (= Bewerbungsphase).
- > Schritt 2/Partner gewinnen mit dem Ziel der Zusammenarbeit der Akteure auf der Grundlage einer entsprechenden verbindlichen Mitwirkungserklärung.
  - > Schritt 3/Ziele und Arbeitsschwerpunkte festlegen mit den Aufgaben 'Gestaltung der Zusammenarbeit und des Konsensprozesses' sowie 'Festlegung der Strategie für die Erarbeitung eines integrierten Entwicklungskonzeptes'.
  - > Schritt 4/Abgabe der Bewerbung um Aufnahme in die Landesinitiative PAKTE (= Entwicklungsphase). In dieser Phase erhielten die ausgewählten Beschäftigungsinitiativen erstmals finanzielle Unterstützung durch Förderung der Konzeptentwicklung.
  - > Schritt 5/arbeitsfähige Strukturen für alle Ebenen schaffen, denn nur formelle Strukturen und Verfahren reichen allein nicht aus, um einen integrierten Ansatz zu erzielen. Sie schaffen nur die Voraussetzungen, um gute Ergebnisse zu erreichen.
  - > Schritt 6/Projekte entwickeln/integriertes Entwicklungskonzept/Bestätigung des Arbeitsprogramms und des integrierten Entwicklungskonzeptes durch die Landesgremien (= Umsetzungsphase).

### Bewerbungsphase

Das Spektrum der Antragsteller und die in den Anträgen dargelegten Initiativen waren relativ breit und umfassten neben kommunalen Akteuren u. a. auch Wirtschaftsverbände, Gewerkschaften, Vereine und Unternehmen. Aus nahezu allen Regionen des Landes gingen bis November 2000 Anträge auf eine Aufnahme in die Landesinitiative PAKTE ein.

An der Auswahl der besten PAKTE-Ideen wurden dem Bündnisgedanken folgend die Wirtschafts- und Sozialpartner auf Landesebene maßgeblich beteiligt. Dazu wurde ein Beirat für die Landesinitiative PAKTE (u. a. DGB, IHK, Arbeitgeberverband, Umweltverbände, Frauenrat) eingerichtet, der im Februar 2001 über die eingereichten Wettbewerbsbeiträge beraten und für 13 der eingereichten Beschäftigungsbündnisse im Anschluss an die Phase 1 (Bewerbungs-

phase) eine Förderempfehlung ausgesprochen hat.

### Entwicklungsphase

Nachdem die globalen Zielstellungen feststanden, begann die systematische Projektentwicklung, die einerseits die Mobilisierung möglichst zahlreicher lokaler Akteure und andererseits die Ausarbeitung des Projektvorschlages in technischer und finanzieller Hinsicht beinhaltete. Die Arbeitsprogramme der Beschäftigungspakte bestanden aus konkreten Projekten, die einen schlüssigen Plan mit messbaren Zielen für die Schaffung von Arbeitsplätzen ergaben. Grundlage der Unterstützung durch das Land ist immer ein Konzept der entscheidenden Arbeitsmarktakteure, das beschreibt, wie Negativtendenzen bekämpft bzw. Positivtendenzen so verstärkt werden sollen, dass Beschäftigungseffekte an Nachhaltigkeit und Umfang gewinnen.

Von den im Februar 2001 vorausgewählten 13 PAKTEN wurden fristgerecht bis Ende September 2001 (Abschluss Phase II) detaillierte integrierte Arbeitsprogramme eingereicht. Diese wurden zum einen auf Projektebene in Abstimmung mit den betroffenen Ressorts (Arbeit und Soziales, Wirtschaft, Landwirtschaft und Umwelt) auf ihre grundsätzliche Förderfähigkeit und insbesondere auf Einhaltung des Kriteriums 'integrierter Einsatz von EU-Fördermitteln' geprüft. Diese Anforderung ist im Operationellen Programm für die Landesinitiativen festgeschrieben und bedeutet, dass sich Förderansätze aus mindestens zwei Strukturfonds im Rahmen des jeweiligen Konzepts gegenseitig ergänzen müssen. Neben der formalen Prüfung der Förderfähigkeit wurde eine inhaltliche Bewertung auf Konzeptebene durch den Beirat für die Landesinitiative PAKTE vorgenommen.

Dabei wurden folgende Fragen bewertet:

- > Werden die Querschnittsziele der Strukturfondsförderung (Chancengleichheit, Nachhaltigkeit, Informationsgesellschaft) berücksichtigt?
- > Ist das Bündnis arbeitsfähig und hat sich die Bündnisstruktur sinnvoll weiterentwickelt?
- > Wurde das Bewerbungskonzept sinnvoll weiterentwickelt und wurden die damaligen strategischen Ziele durch passende Einzelprojekte umgesetzt?
- > Sind die vorgeschlagenen Projekte im Hinblick auf die durch das Bündnis

formulierten Zielsetzungen angemessen und sinnvoll?

### Umsetzungsphase

Sie beinhaltet die Bestätigung des Arbeitsprogramms, des integrierten Entwicklungskonzepts und die Bestätigung der Förderfähigkeit der Einzelvorhaben auf der Grundlage der Prioritätenliste durch die Landesgremien. Für diese Phase kann auch eine Förderung des Paktmanagements beantragt werden. Um die Bündnisse pflegen zu können, erhalten die ausgewählten Bündnisse (im Februar 2002 wurden bisher zehn Bündnisse bestätigt) nach dem erfolgreich durchlaufenen Wettbewerb in den folgenden drei Jahren eine finanzielle Unterstützung für ihre eigene Struktur - das Paktmanagement. Entsprechend ihrer eigenen Bedürfnisse können die PAKTE ein Kontaktbüro als regionale Anlaufstelle eröffnen. Nicht zuletzt gilt es, eine gute und intensive Öffentlichkeitsarbeit zu betreiben, denn nur ein Pakt, der als aktiv wahrgenommen wird, erhält in der Region Unterstützung.

Neben den Förderschwerpunkten 'Paktmanagement' und einer ressortübergreifenden bevorzugten Projektförderung erhalten die Landes-Pakte 'lokales Kapital für soziale Zwecke' (100 % ESF-Mittel), d. h. erstmalig erhalten damit lokale Akteure ein Budget (bis zu 260.000 Euro) zu ihrer Verfügung, das sie nach eigenen Kriterien direkt an soziale Kleinprojekte vergeben können.

Ziel der Förderung ist, mit einer geringen Anschubfinanzierung für Einzelpersonen (insbesondere Benachteiligte) und Projekte, direkt Arbeitsplätze im sozialen, kulturellen, sportlichen oder Umweltbereich sowie bei haushaltsbezogenen Dienstleistungen zu schaffen. Wie die Mittel im Einzelnen verwendet werden, entscheiden die lokalen Akteure, der 'Pakt für Arbeit' bzw. ein von ihm eingesetztes Auswahlgremium. Das heißt, dass vor Ort auf der Grundlage der gemeinsam erarbeiteten Kriterien direkt über die Vergabe von Kleinbeträgen entschieden wird. *Dr. Heidelore Rathgen, BBJ Sachsen-Anhalt*

### Infos

BBJ Servis Sachsen-Anhalt,  
Geschwister-Scholl-Straße 143a, 39218  
Schönebeck; Dr. Heidelore Rathgen,  
Tel.: (0 39 28) 4 59-6 00, Fax: -6 66,  
E-Mail: info@bbj-sachsen-anhalt.de,  
Internet: www.bbj-sachsen-anhalt.de



## Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sozial

Erster Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen durch die EU-Generaldirektion Beschäftigung

**Der Europäische Rat von Lissabon hat im März 2000 festgestellt, dass das Ausmaß von Armut und sozialer Ausgrenzung in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union nicht hingenommen werden kann. Die Erweiterung von Eingliederungsangeboten wurde demnach als ein wesentliches Element zur Erreichung des für das nächste Jahrzehnt gesetzten strategischen Ziels angesehen, welches dauerhaftes wirtschaftliches Wachstum, qualitative und quantitative Verbesserung der Beschäftigung und stärkeren sozialen Zusammenhalt kombiniert. Um bis 2010 die Beseitigung der sozialen Ausgrenzung und der Armut entscheidend voranzubringen, einigte sich der Rat von Lissabon auf eine neue Strategie für soziale Eingliederung, in dessen Folge das 'Aktionsprogramm der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung (2002-2006)' beschlossen wurde.**

Die Generaldirektion Beschäftigung und Soziales hat am 23. April 2002 einen ersten Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen im Rahmen des neuen 'Aktionsprogramms der Gemeinschaft zur Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung (2002-2006)' veröffentlicht.

Der jetzige Aufruf ist ausgerichtet auf Maßnahmen im Aktionsbereich 2 des Programms, dem 'Transnationalen Austauschprogramm'.

Zur Einreichung von Vorschlägen aufgefordert sind hier Organisationen, die über praktische Erfahrungen bei der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Armut verfügen und diese mit Partnern in mindestens zwei weiteren EU-Mitgliedstaaten austauschen möchten. Antragsberechtigt sind alle öffentlichen und privaten Organisationen, die an der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung beteiligt sind, z. B. lokale und regionale Behörden, Einrichtungen zur Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung, die Sozialpartner, soziale Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, Hochschulen und Forschungsinstitute, nationale statistische Ämter oder Medien.

### Bezüge zu den 'Nationalen Aktionsplänen'

Die Projektvorschläge sollen u. a. Bezüge zu den 'Nationalen Aktionsplänen zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung' herstellen, die im Zuge der Umsetzung der 'Sozialpolitischen Agenda' im Sommer 2001 von allen EU-Mitgliedstaaten erstmalig vorgelegt wurden. Der deutsche Aktionsplan wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Sozi-

alordnung im Juni 2001 veröffentlicht.

Internet: [www.bma.bund.de/index.cfm?40450708A64A46D4A9416AAB0370F2A9](http://www.bma.bund.de/index.cfm?40450708A64A46D4A9416AAB0370F2A9).

Weitere Voraussetzungen sind, dass die Partnerschaft durch eine einzige Organisation koordiniert wird, die die Gesamtverantwortung für das Projekt trägt,

### Schwerpunkte des Aktionsprogramms

#### Aktionsbereich 1

Unterstützung von Forschung und Analyse: Verbesserung des Verständnisses von sozialer Ausgrenzung und Armut, v. a. unter Zuhilfenahme von Vergleichsindikatoren

#### Aktionsbereich 2

Konzeptionelle Zusammenarbeit und wechselseitiges Lernen (Transnationales Austauschprogramm): Austausch über angewandte Strategien und Förderung wechselseitigen Lernens (s. rechter Infokasten)

#### Aktionsbereich 3

Beteiligung der verschiedenen relevanten Akteure und Netzwerkarbeit auf europäischer Ebene: Ausbau der Kapazitäten der Akteure zur wirksamen Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Armut und zur Förderung innovativer Ansätze

und dass die Antragstellung durch eine ordnungsgemäß konstituierte und eingetragene Organisation mit einer etablierten Struktur für Verwaltung und Rechnungsführung erfolgt. Auch sollten der transnationalen Partnerschaft Akteure aus unterschiedlichen Bereichen angehören (z. B. Behörden, Wohlfahrtsorganisationen, Sozialpartner, Hochschulen).

### Themenbereiche

Folgende Themenbereiche sind vorgesehen:

- > Beseitigung von Barrieren, die den am stärksten vom Arbeitsmarkt ausgegrenzten BürgerInnen den Übergang von der Sozialhilfe zu bezahlter Arbeit erschweren,

- > Kinderarmut,
- > Ausgrenzung und Entfremdung von Jugendlichen (einschließlich Schulabbrecherproblematik),
- > soziale Situation von MigrantInnen und ethnischen Minderheiten und Strategien für ihre Eingliederung,
- > Integration von Obdachlosen,
- > Ungleichheiten beim Zugang zur Gesundheitsversorgung und Zusammenhänge zwischen sozialer Ausgrenzung, Armut und gesundheitlichen Problemen,
- > Zusammenhänge zwischen Analphabetismus und sozialer Ausgrenzung,
- > Angemessenheit des Einkommens, Überschuldung und Zugang zu Finanzdienstleistungen,
- > integrierte Initiativen zur Förderung der lokalen Entwicklung (Regenerierung benachteiligter städtischer und ländlicher Gebiete),
- > Zusammenhänge zwischen dem Zugang zur Kultur und der Förderung der sozialen Eingliederung,
- > Zugang zum Recht für diejenigen, die von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffen sind,
- > Förderung eines auf Rechten basierenden Konzepts für die soziale Eingliederung.

### Voraussetzungen

Die Vorschläge müssen neben dem thematischen Bezug einige grundlegende Voraussetzungen erfüllen:

- > klare Zielsetzungen in Bezug zum ausgewählten Tätigkeitsfeld bzw. zu mehreren Tätigkeitsfeldern,
  - > transnationaler Austausch von Erkenntnissen sowie Zusammenarbeit bei der Entwicklung von Strategien und Programmen zur Bekämpfung sozialer Ausgrenzung von Partnern in mindestens drei Mitgliedstaaten (d. h. der Staat des Antragstellers und zwei weitere Mitgliedstaaten, weitere Partner sind wünschenswert).
- Es werden jedoch keine direkten Aktionen zur Bekämpfung der Ausgrenzung gefördert.
- > Kohärenz mit anderen Strategien der Gemeinschaft, insbesondere Beachtung von Aspekten der Gleichstellung von Frauen und Männern.
  - > Die Vorschläge dürfen nicht so konzipiert sein, dass Fördermittel für Maßnahmen und Aktivitäten beantragt werden, die üblicherweise von den Mitgliedstaaten finanziert werden oder



## en Ausgrenzung

### und Soziales

für deren Finanzierung andere Gemeinschaftsinstrumente besser geeignet wären (z. B. die Strukturfonds oder insbesondere die GI EQUAL, das Aktionsprogramm zur Bekämpfung von Diskriminierungen und das Aktionsprogramm für die Gleichstellung von Männern und Frauen).

#### Fördergegenstände

Als Fördergegenstände wurden von der Kommission festgelegt:

- > Tagungen, Workshops, Seminare zur Erörterung von Benchmarks, Strategien und Verfahren,
- > gemeinsame Politikanalyse und Forschung,
- > gemeinsames Entwickeln von Strategien,
- > gemeinsame Verbreitung von Informationen,
- > Besuche vor Ort und Personalaustausch,
- > Austausch zwischen nationalen Beobachtungsstellen u. a. offiziell anerkannten Stellen.

#### Zeitplan und Förderumfang

Vorausgelaufen sind dem Aktionsprogramm so genannte 'Vorbereitende Maßnahmen'. Zwischen 1998 und 2001 (die letzte Phase mit 46 Maßnahmen läuft derzeit noch) wurden von der Kommission

250 transnationale Projekte gefördert, um eine Art Bestandsaufnahme zur Entwicklung der Armuts- und Ausgrenzungsproblematik in Europa vorzunehmen und das Spektrum bereits eingeleiteter und neuer Gegenmaßnahmen auszuloten.

Das 'Austauschprogramm' wird in zwei Phasen durchgeführt:

1. Die Vorbereitungsphase, für die EU-weit etwa 60 Projekte ausgewählt werden, beginnt zwischen dem 1. November und 31. Dezember 2002 (Projektstart ggf. auch vor Bewilligung durch die EU-Kommission, d. h. auf eigenes Risiko) und dauert neun Monate. Hierfür können Fördermittel in Höhe von ca. 60.000 Euro pro Projekt beantragt werden.
2. Danach ist die darauffolgende maximal zweijährige Hauptphase ab Herbst 2003 mit EU-weit 20 bis 30 Projekten

vorgesehen. Hier können sich zunächst nur die an der Vorbereitungsphase beteiligten Projekte bewerben. In der Hauptphase beträgt die Projektförderung mindestens 150.000 Euro.

#### Anträge und Fristen

Projektvorschläge sind bis spätestens 5. Juli 2002 direkt bei der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales einzureichen! Ein ausführlicher Leitfaden, Hinweise zur Einreichung des Antrages, Antragsformular und Infos zum Programmhintergrund sind verfügbar bzw. anzufordern unter:

### Aufruf zur Einreichung von Projektvorschlägen

#### Aktionsbereich 2

Konzeptionelle Zusammenarbeit und wechselseitiges Lernen (Transnationales Austauschprogramm): Austausch über angewandte Strategien und Förderung wechselseitigen Lernens

#### Aufgefordert sind

Organisationen, die über praktische Erfahrungen bei der Bekämpfung von sozialer Ausgrenzung und Armut verfügen und diese mit Partnern in mindestens zwei weiteren EU-Mitgliedstaaten austauschen möchten

#### Antragsberechtigt

Alle öffentlichen und privaten Organisationen, die sich an der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung beteiligen

#### Einreichungsfrist

Projektvorschläge müssen spätestens bis zum 5. Juli 2002 bei der GD Beschäftigung und Soziales eingereicht werden.

- > Website der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales:  
[http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/soc-prot/soc-incl/calls\\_de.htm](http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/soc-incl/calls_de.htm)
- > E-Mail an die Adresse:  
empl-e2@cec.eu.int (Betreff: Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2002/010 - Info)
- > Per Post:  
Referat E 2: Aufforderung zur Einreichung von Vorschlägen VP/2002/010  
GD Beschäftigung und Soziales,  
J 27 1/33, B-1049 Brüssel

*Mathias Kulbmann*

#### Info

ESF-Technische Hilfe bei der BBJ Servis GmbH Potsdam, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Mathias Kuhlmann, Tel. (03 31) 7 47 71-35, Fax: -40, E-Mail: kuhlmann@bbj.de

### Ticker + + +

#### + + + Neue Ideen zur Flexibilität der Teilzeitarbeit

Teilzeitarbeit muss nicht immer die Dreitage-Woche oder den Halbtagsjob bedeuten. Auch Führungsaufgaben, die in der Regel Vollzeitkräften vorbehalten sind, lassen sich mit Teilzeitmodellen bewältigen. Beispielsweise kann mit dem Arbeitgeber für einen bestimmten Zeitraum volle Arbeit zum Teilzeitgehalt vereinbart werden. Die zu viel geleisteten Stunden und Tage werden auf einem Zeitkonto gutgeschrieben und können für einen längeren Urlaub oder ein so genanntes Sabbaticaljahr genutzt werden.

Über dieses und andere Modelle informiert ein neuer kostenloser Ratgeber des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Die Broschüre 'Teilzeit - Neue Perspektiven' soll Arbeitgebern und -nehmern Entscheidungshilfen für die Umsetzung von Teilzeitarbeit in Unternehmen geben. Darüber hinaus werden konkrete Beispiele vorgestellt.

#### Infos

Die Broschüre kann im Internet heruntergeladen werden: [www.bma.bund.de/download/broschueren/a264.pdf](http://www.bma.bund.de/download/broschueren/a264.pdf)

#### + + + Viele haben es gemerkt - es sind doch sechs!

Durch ein Versehen wurde im Heft 4/2002 'BRANDaktuell' die Darstellung der Entwicklungspartnerschaft 'RECHOKE', die vom Technologie- und Gründerzentrum 'Fläming GmbH' durchgeführt wird, versäumt. Hier nun der Nachtrag!

#### Die Entwicklungspartnerschaft 'RECHOKE' - Strukturwandel und Chancengleichheit in ländlichen Räumen Brandenburgs

Die Entwicklungspartnerschaft RECHOKE verfolgt eine Gleichstellungsstrategie für unterschiedliche Zielgruppen in drei ausgewählten ländlichen Räumen des Landes Brandenburg. Hierbei handelt es sich um die Landkreise Prignitz, Elbe-Elster und Potsdam-Mittelmark. Es werden Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie zur Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess entwickelt und in den Regionen erprobt.

Im Mittelpunkt dieser Einzelprojekte innerhalb der Entwicklungspartnerschaft stehen damit besonders die Individualitäten und die Besonderheiten von Frauen und Männern in Familie und Arbeitsleben (Gender-Ansatz).

(Siehe auch die Projektdarstellung in der Special-Ausgabe 'Gender Mainstreaming' auf S. 19. Das Sonderheft erscheint zusammen mit dieser BRANDaktuell.)

## Personalkonzepte mit der Generationenfrage verknüpfen

Wie Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen funktionieren kann



**Trotz der Kassandrarufe seitens der Forschung und auch von Arbeitsmarktpolitikern sehen Unternehmen nur bedingt die Notwendigkeit, von der Jugendzentriertheit ihrer Personalpolitik abzurücken. Optimierung und Personalabbau prägen den betrieblichen Alltag. Für die Alten ist da kaum noch Platz. Jüngere Mitarbeiter, ausgestattet mit aktuellem Fachwissen, werden gesucht und Führungspositionen mittlerweile mit Jüngeren besetzt. Vier Jahre lang hat sich das Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft e. V. mit dem Thema Jung und Alt im Betrieb befasst. Die Ergebnisse des Projekts, das unter dem Titel 'Die Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen' lief, werden hier von Cornelia Seitz, für das Projekt zuständig, vorgestellt.**

Der Aufbau von kultur- und strukturverändernden Maßnahmen, die einen wechselseitigen Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen Jung und Alt fördern, ist eine Möglichkeit, wie Unternehmen mit den demographischen Veränderungen umgehen und die unterschiedlichen Leistungspotenziale der Generationen nutzen können. Diese Möglichkeiten auszuloten und daraus Empfehlungen abzuleiten, war das Unterfangen des Projekts.

Vor vier Jahren, mit Beginn des Modellversuches, gingen wir auf die Suche nach Unternehmen, die bereit sind, sich mit der Frage des Älterwerdens auseinander zu setzen. Das war kein leichtes Unterfangen, Unternehmen zu finden, in denen viele Ältere beschäftigt sind, die an einer Mitarbeit interessiert sind.

### Ältere Langzeitarbeitslose

(Sept. 2000 im Bundesgebiet, Quelle IBV: Nr. 44/2001)

	Anteil der Langzeitarbeitslosen
50-55 Jahre	48,4 %
55-60 Jahre	62,5 %
60-65 Jahre	58,9 %
alle Arbeitslosen	36,4 %

Das Vorhaben, den Wissens- und Erfahrungsaustausch zwischen Jung und Alt aufzugreifen, stößt zwar auf Anerkennung und Neugierde, aber das Thema ist für viele Unternehmen nicht dringlich genug, um sich am Modellversuch zu beteiligen. Hilfreich für die Beteiligung der Unternehmen ist das Vorgehen, in bereits bestehende Veränderungsprozesse intergenerative Lernfelder einzubinden und den Wissens- und Erfahrungstransfer zwischen den Generationen als Instrument zur Gestaltung der Veränderungsprozesse anzuwenden.

Insgesamt beteiligen sich fünf Unternehmen mit folgenden betrieblichen Themenfeldern:

### Leadership-Modelle ...

... sind Denk- und Handlungsweisen, die den Generationen gerecht werden, um wirkungsvolle Führungs- und Entscheidungsstrukturen aufzubauen. Die Führungsmannschaft dieses Unternehmens trifft sich im Abstand von vier Wochen zum Führungsdialo. In den Treffen werden die gegenseitigen Zuschreibungen und Stereotypen bzw. die mentalen Modelle hinsichtlich verschiedener Führungsstile transparent und die Meinungen und Erfahrungen explizit von jüngeren und älteren Führungskräften eingebracht. Die unterschiedlichen Wertvorstellungen und Konkurrenzen, die Veränderungen in den traditionellen Führungsrollen und die daraus resultierenden Verunsicherungen im Umgang miteinander werden mithilfe des Modells 'besprechbar'.

Im intergenerativen Dialog besteht die Möglichkeit, die Unterschiede der Generationen und die unterschweligen Konflikte zu benennen und zu prüfen, wie unterschiedliche Führungsstile für das Unternehmen genutzt werden können und wo eine einheitliche Führungsweise erforderlich ist. Es werden gemeinsam Führungsinstrumente erarbeitet, umgesetzt und reflektiert.

### Ganzheitliche Personalpolitik ...

... bedeutet die Konzipierung und Umsetzung einer ganzheitlichen Personalentwicklung mit dem Ziel, frühzeitig über alle Lebensphasen hinweg Qualifizierungsbedarfe zu erkennen und die Mitarbeiter für neue Herausforderungen vorzubereiten und einzuarbeiten. Elemente einer intergenerativen Personalentwicklung sind u. a. die frühzeitige Qualifizierung und Vorbereitung auf neue Aufgaben und die Umsetzung von Führungswechsel als Prozess mit der Fragestellung: Was soll so bleiben und was bedarf einer Veränderung? Stelleninhaber und

Nachfolger gestalten diesen Reflexions-, Entscheidungs- und Übergabeprozess gemeinsam.

### Nachfolgeplanung als Prozess ...

... beinhaltet die Konzipierung und Umsetzung der Mitarbeiternachfolge als Prozess, in dem in der Phase des gleitenden Übergangs in den Ruhestand nicht nur der Nachfolger eingearbeitet wird, sondern der ausscheidende Mitarbeiter versucht, Erfahrungswissen an mehrere Personen in seinem Umfeld weiterzugeben.

### Arbeitslosenquote

(Sept. 2000 im Bundesgebiet, Quelle IBV: Nr. 44/2001)

	alte Länder	neue Länder
50-55 Jahre	12,0 %	23,6 %
55-60 Jahre	18,7 %	28,5 %
60-65 Jahre	21,0 %	32,9 %
alle Arbeitslosen	9,6 %	20,2 %

Der Modellversuchsbetrieb ist ein kleines Produktionsunternehmen, in dem ein bestimmter Arbeitsvorgang maßgeblich von den Erfahrungen des Facharbeiters abhängig ist und dieses Erfahrungswissen nach Einschätzung aller Beteiligten nicht dokumentiert werden kann.

Mithilfe der 'Learning History' werden mit dem ausscheidenden Mitarbeiter Geschichten aus seinem Arbeitsumfeld vorbereitet, von denen er subjektiv glaubt, dass diese Geschichten einen erfolgreichen bzw. weniger erfolgreichen Arbeitsprozess oder -ereignis beschreiben, die anschließend mit den im Umfeld arbeitenden Kollegen und dem Nachfolger reflektiert wurden.

### Wissensaustauschkultur ...

... ist eine Kultur, die sich hierarchie- und funktionsübergreifend entwickeln sollte. Sie bezeichnet nicht nur den Austausch von Daten, Informationen und Lösungsstrategien, die elektronisch aufbereitet wurden, sondern auch betriebliche Stra-

regionen und Innovationsprozesse, die hierarchie- und funktionsübergreifend erarbeitet und reflektiert werden. In dem Modellbetrieb wird gemeinsam mit Organisationsmitgliedern eine Befragung zum Thema durchgeführt. Die Auswertung verdeutlichte, dass die mangelnde dialogorientierte Interaktionskompetenz der Führungsebene das entscheidende Hindernis bei der Realisierung einer hierarchie- und funktionsübergreifenden Wissensaustauschkultur ist. Mit der Steuergruppe und weiteren Projektbeteiligten wird ein Workshopkonzept zum Üben vernetzter Analyse- und Denkprozesse erarbeitet und umgesetzt.

Doch während der Umsetzung kämpfte das Unternehmen mit Auftragsrückgängen und erhielt die Anweisung, sich ausschließlich auf das Kerngeschäft zu konzentrieren. Der Vorstandsvorsitzende als Schirmherr des Projektes verließ das Unternehmen und der Personalchef, der die Federführung für die Umsetzungsphase inne hatte, musste sich auf den Abbau konzentrieren.

### Teamentwicklung ...

... ist eine intergenerative Teamentwicklung, insbesondere zur Integration neuer - in der Regel jüngerer - Mitarbeiter und Führungskräfte und Neuausrichtung bereits bestehender Unternehmensbereiche. In diesem Modellbetrieb wird ein Bereich von 20 auf ca. 70 Personen ausgebaut. Ein junger Vorstand wird von außen eingekauft, ebenso eine Vielzahl junger 'high potentiales'.

Jung und alt trifft hier in doppeltem Sinne zu, jung bzw. alt hinsichtlich des Lebensalters bzw. hinsichtlich der Firmenzugehörigkeit. Eine intergenerativ besetzte Steuerungsgruppe wird ins Leben gerufen und gemeinsam wird eine Architektur für diesen Prozess entwickelt. Eine Vielzahl dialogorientierter Workshops zur Bearbeitung von Business Themen und zwei Großgruppeninterventionen mit jeweils 50 bis 70 Personen über zwei bzw. drei Tage werden durchgeführt. Dabei werden im Gespräch

Kompetenzen vermittelt. Es wird in gemischten, intergenerativen Zusammensetzungen gearbeitet und Selbstorganisation eingeübt.

### Beschäftigungsförderung Älterer

(50 Jahre und älter im Jahr 2000, Quelle IBV: Nr. 44/2001)

Maßnahmen	Insgesamt	Anteil Ältere
Berufl.		
Weiterbildung	351.960	7,5 %
ABM	203.601	33,5 %
SAM	109.756	24,5 %
Eingliederungszuschuss	90.535	39,2 %
Trainingsmaßnahmen	47.492	12,3 %

Der Anteil der über 50-jährigen Arbeitslosen an allen Arbeitslosen betrug 2000 32,4 Prozent.

### Kollegiales Coaching ...

... ist der Aufbau intergenerativer und crossfunktionaler Interaktionsstrukturen zur wirkungsvollen Planung und Reflexion von Handlungsstrategien.

Im Mittelpunkt dieses betrieblichen Projektes stehen diese kollegialen Coachingprozesse. Bereits stattgefundene Aktionen oder künftige Vorgehensweisen werden wechselseitig dargelegt, aus verschiedenen Perspektiven eingeschätzt und auf der Basis unterschiedlichen Wissens und unterschiedlicher Erfahrungen Empfehlungen gegeben. In mehrtägigen Workshops lernen die Mitwirkenden die hierzu erforderlichen dialogischen Kompetenzen und Reflexionswerkzeuge kennen. In den Workshops wird an konkreten Praxisereignissen gearbeitet und eine selbst gesteuerte Weiterführung des kollegialen Coachings vorbereitet. Die konkrete Umsetzung dieses Konzeptes erfolgt im Modellversuch: 'Dialog in der Lernenden Organisation'.

### Empfehlungen

Obwohl sich die Unternehmen auf eine Mitwirkung im Modellversuch einlassen, wird deutlich, dass der Entwicklung von Lösungen zur Bewältigung des demographischen Wandels nur eine geringe Priorität eingeräumt wird.

Die demographischen Veränderungen werden sich in den Unternehmen unterschiedlich auswirken, sodass die Dring-

lichkeit nicht unmittelbar erkannt wird. Treten Krisensituationen auf, rückt die Fragestellung erst recht in den Hintergrund. Die Generationenfrage muss mit dem Konzept der 'Lernenden Organisation', mit Wissensmanagement-Prozessen oder mit der Entwicklung eines ganzheitlichen Personalentwicklungskonzeptes verknüpft werden. Damit kann beiden Gruppen, Alt und Jung, spezifisch gegnüt, wechselseitige und vielfältige Lernbeziehungen ermöglicht und ein motivationserhaltender Arbeitsprozess über die verschiedenen Lebensphasen hinweg gestaltet werden.

Bereits bekannte Maßnahmen wie Coaching, Mentoring, Tandems, Übernahme von Patenschaften, kollegiale Beratungen, intergenerative Teams oder Gesprächskreise mit Auszubildenden, bei denen jedoch die klassische Rolle 'Jung lernt von Alt' aufgebrochen werden sollte, eignen sich zur Gestaltung altersheterogener Lern- und Arbeitsstrukturen.

Weitere hilfreiche Schritte sind beispielsweise die regelmäßige Überprüfung der Weiterbildungsbeteiligung von Älteren, gegenseitige Patenschaften in Fachkursen anzubieten, bei der Besetzung von Projekten stärker auf eine ausgewogene Altersstruktur zu achten oder ältere Mitarbeiter beim Bau und bei der Planung neuer Anlagen kontinuierlich einzubinden. Unterstützend sind regelmäßige Planungsgespräche über Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten mit den Mitarbeitern.

Der Erfolg solcher Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen ergibt sich jedoch nicht von selbst, sondern deren Umsetzung muss seitens der Geschäftsleitung und der Führungskräfte aktiv unterstützt werden. Ein dialogorientiertes Kommunikations- und Entscheidungsverhalten der Führungskräfte, die Fähigkeit zu delegieren und ausreichend zu informieren, sind grundlegende Prämissen für eine Unternehmenskultur, die Lernprozesse ermöglicht und die Mitarbeiter bei ihrer Entwicklung über alle Lebensphasen hinweg unterstützt.

*Cornelia Seitz*

### Infos

Cornelia Seitz ist Unternehmensberaterin und in der Forschungsstelle des Bildungswerkes der Hessischen Wirtschaft e. V. für den Modellversuch 'Altersheterogene Lern- und Arbeitsstrukturen' und das Projekt 'Seitenwechsel' zuständig.



## Hohe Vermittlungsquoten in den ersten Arbeitsmarkt

Das Kurssystem contra Langzeitarbeitslosigkeit in Luckenwalde nutzt die Chancen der Region

**„Für viele Luckenwalder ist Ludwigsfelde nicht mehr die Region“, erzählt Katrin Szalek, Leiterin des Kurssystems contra Langzeitarbeitslosigkeit in Luckenwalde. Aber Ludwigsfelde, 15 Minuten mit dem Regionalzug von Luckenwalde entfernt, ist das geworden, was Luckenwalde vor der Wende einmal war und heute nicht mehr ist: ein Industriestandort mit vielen Arbeitsplätzen. Luckenwalder, die in der Industrie arbeiten möchten, müssen pendeln. Auch darauf werden die TeilnehmerInnen des Kurssystems in Luckenwalde vorbereitet.**

Und das mit Erfolg. Mit einer Vermittlungsquote in den ersten Arbeitsmarkt für das Jahr 2001 von über 25 Prozent liegt Luckenwalde an der Spitze aller 24 Kurssystemstandorte im Land Brandenburg, der Durchschnitt aller Standorte lag bei gut 17 Prozent. „Wir leiten unsere Teilnehmer ganz konsequent dahin, wo ihre persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt liegen“, sagt Szalek. Und die Chancen liegen vor allem in der Industrieregion Ludwigsfelde. Häufig ist das Kurssystem in Luckenwalde die erste Stufe auf der Leiter zu einem Job. „Teilweise fehlen den Teilnehmern bestimmte Qualifikationen, um sie direkt in einen Betrieb zu vermitteln. Dann emp-

fehlen wir eine passende Qualifizierung“, sagt Szalek. Dabei arbeiten die MitarbeiterInnen des Kurssystems eng mit dem eigenen Träger, dem ZAL (Zentrum Aus- und Weiterbildung Ludwigsfelde GmbH), zusammen. Das ZAL bietet Qualifizierungen für Arbeitsplätze in den Industriebetrieben in Ludwigsfelde an.

Schwierig ist es dagegen in der Bürobranche. „Unsere Sorgenkinder sind die Frauen, die aus dieser Branche kommen.“ Auch sehr gut Qualifizierte müssten weite Wege nach Berlin in Kauf nehmen, um eine Arbeit zu finden, so Szalek. Und diejenigen, denen PC- oder Sprachkenntnisse fehlten, hätten schlechte Chancen.

Gabriele Pape dagegen hat Glück ge-

habt. 27 Jahre hatte sie als Sekretärin gearbeitet und wurde 1995 arbeitslos. Seit Mitte April arbeitet die 50-Jährige beim Deutschen Roten Kreuz in Luckenwalde. So ein Glück wünscht sich auch Corinna Seifert. Die gelernte Textilverkäuferin ist seit zwei Jahren arbeitslos. Im Kurssystem wird sie von den KursleiterInnen motiviert, sich weiterhin zu bewerben. Denn wenn auf jede Bewerbung eine Ablehnung kommt, könne man manchmal schon resignieren, meint sie.

Beim Kurssystem wechseln sich so genannte Aktivphasen mit Initiativphasen ab: Eine Woche lang besuchen die TeilnehmerInnen einer Gruppe das Kurssystem. Danach haben sie drei Wochen Zeit, in denen sie Eigeninitiative entwickeln können. Dabei können sie sich jederzeit von den MitarbeiterInnen des Kurssystems helfen lassen, etwa um auf ein Stellenangebot eine passende Bewerbung zu schreiben. Insgesamt umfasst ein Durchgang ein knappes halbes Jahr. Die Teilnahme am Kurssystem ist freiwillig. (jac)

### „Kurssystem als Sprungbrett in den ersten Arbeitsmarkt nutzen“ - Interview mit Katrin Szalek

**Katrin Szalek leitet das Kurssystem contra Langzeitarbeitslosigkeit in Luckenwalde. Wichtig ist ihr, dass die TeilnehmerInnen ihre persönlichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt erkennen und nutzen.**

- Frau Szalek, was ist für den Erfolg des Kurssystems wichtig?

Wichtig ist die konsequente Ausrichtung des Kurses vom ersten Tag an auf den ersten Arbeitsmarkt. Die Teilnehmer müssen sich klar werden, was sie vom Kurssystem erwarten. Hierbei unterstützen wir sie. Das Hauptanliegen sollte sein, das Kurssystem bewusst als Sprungbrett in Arbeit zu nutzen. Wenn wir das in aller Deutlichkeit herausgearbeitet haben, erwarten die Teilnehmer, dass sie Informationen darüber bekommen, was sich auf dem regionalen Arbeitsmarkt tut, welche Erwartungen Personalchefs haben, wie Bewerbungsunterlagen aussehen müssen, was im Vorstellungsgespräch passiert.

- Wie sind die Vermittlungschancen? Die Vermittlungschancen in der Industrieregion Ludwigsfelde sind sehr gut. Das ZAL hat Kontakt mit über 500 Firmen. Hinzu kommt, dass sich immer neue Unternehmen ansiedeln und viele Arbeitsplätze mitbringen. Leute, die in der Industrie arbeiten möchten und können, haben hier sehr gute Chancen, Frau-

en wie Männer. Aber Arbeit in den Industriebetrieben bedeutet immer Schichtarbeit und verlangt eine hohe Motivation.

- Decken sich Erwartungen der TeilnehmerInnen mit den Anforderungen?

Das ist oft nicht der Fall. Luckenwalde war früher ein Industriestandort, die überwiegende Zahl der Einwohner hat in der Industrie und Schicht gearbeitet. Viele wollen wieder in der Industrie arbeiten und sind bereit, sich den Bedingungen anzupassen. Wir haben aber auch Teilnehmer, die seit der Wende aus der Industrie raus sind und sehr viel von ihren Fähigkeiten verloren haben. Für diese Leute ist es schwierig, die Anforderungen zu erkennen und ihre Motivation und ihre Kenntnisse richtig einzuschätzen. Hier gibt es häufig große Widersprüche.

- Viele TeilnehmerInnen vermitteln Sie in Qualifizierungsmaßnahmen.

Wir haben viele Teilnehmer, die hoch motiviert sind, deren Vorkenntnisse sich aber nicht ganz mit den Fähigkeiten decken, die von den Unternehmen gefordert werden. Wir haben beispielsweise

Teilnehmer, die von Beruf Bäcker oder Fleischer sind und gerne in einem der Industrieunternehmen arbeiten möchten. Das ZAL bietet Qualifizierungen an, die sie auf die Arbeit vorbereiten. Fast immer können die Teilnehmer dann vermittelt werden. Klappt es mal nicht, sind die Gründe nicht fachlicher Art, sondern es spielen menschliche Aspekte eine Rolle.

- Was sind die Stärken des Kurssystems?

Das Kurssystem hat durch den Wechsel von Aktiv- und Initiativphase einen großen Vorteil gegenüber anderen Maßnahmen, wie zum Beispiel Trainingsmaßnahmen. Außerdem haben wir die Zeit, alle Teilnehmer ganz individuell zu betreuen. Jeder Teilnehmer kann während der Initiativphase das Gelernte in Übungswerkstätten und über Praktika, die wir vermitteln, ausprobieren. Wir bieten täglichen Internetzugang und helfen, Bewerbungsunterlagen anzufertigen. Ganz wichtig ist auch, dass die Teilnehmer nach Kursende weiterhin zu uns kommen können und betreut werden. Dieses Angebot wird von vielen intensiv genutzt. (jac)

### 18. Juni, Nürnberg

Bauherrenaufgaben bei der Vorbereitung und Durchführung von Bauvorhaben - Seminar für Fach- und Führungskräfte, die als Nichtfachleute eine Baumaßnahme planen; 250 Euro zzgl. MwSt., BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4

### 18. Juni, Köln

Gemeinnützige Stiftung - ein Instrument mit Zukunft; 250 Euro zzgl. MwSt., BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

### 19. Juni, Köln

Gemeinschaftsstiftung - Aufbau und Gestaltung; 250 Euro zzgl. MwSt., BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4

### 24. - 25. Juni, Berlin

Von der Kostenrechnung zur Managementinformation - Einführung in das operative Controlling; Gebühr: 400 Euro zzgl. MwSt., BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4

### 25. - 26. Juni, Mühlthal - Trautheim

Herausforderungen annehmen - Führungspotenzial entwickeln: Ein Outdoor-Persönlichkeitstraining; bei Interesse bitte umgehend anmelden; Gebühr: 480 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 04 95-0, Fax: 29

### 28. - 29. Juni, Berlin

Ressourcen erschließen, Ideen sammeln: Outdoor - Seminar für Führungskräfte; bei Interesse bitte umgehend anmelden; Gebühr: 280 Euro; Paritätische Bundesakademie, Tucholskystr. 11, 10117 Berlin; Tel.: (0 30) 28 04 95-0, Fax: 29, E-Mail: paritaetische@akademie.org

### 28. - 30. Juni, Geltow

Jetzt rede ich: Rhetorik für Frauen im Gesellschaftsalltag; Gebühr: 30 Euro; Friedrich-Ebert-Stiftung, Landesbüro Brandenburg, Hermann-Elfleinstr. 30-31, 14467 Potsdam; Tel.: (03 31) 29 25 55, Fax: 2 80 33 56, E-Mail: Potsdam@fes.de

### 3. - 5. September, Frankfurt (a. M.)

Jahresabschluss, Bilanz und Bewertungsfragen; *Anmeldung bis 2. Juli*; Gebühr: 360 Euro inkl. Tagesverpflegung; Übernachtung/Frühstück 90 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

## BMA: Broschüren für behinderte Menschen

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) hat eine Reihe von Informationsbroschüren für Behinderte und Arbeitgeber, die Behinderte einstellen wollen, herausgegeben. Alle Broschüren können von den Internetseiten des BMA kostenfrei heruntergeladen oder online bestellt werden:

- > Ratgeber für behinderte Menschen: Leistungen und Hilfestellungen, von Vorsorge über Berufsausbildung und -förderung bis zu steuerlichen Erleichterungen.
- > Berufsbildungswerke - Einrichtungen zur beruflichen Rehabilitation junger Menschen mit Behinderung - Erstausbildung: ein Überblick über alle Einrichtungen zur erstmaligen beruflichen Eingliederung behinderter Menschen.
- > Berufsförderungswerke - Einrichtungen zur beruflichen Eingliederung erwachsener Behinderter: Verzeichnis aller außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen, die der Fortbildung und Umschulung behinderter Erwachsener dienen.
- > Eine Einstellung, die sich auszahlt - Tipps und Informationen für Unternehmen: Die Broschüre geht auf Fragen von Arbeitgebern ein und nennt Ansprechpartner.
- > 5 beispielhafte Einstellungen für den Erfolg - Unternehmer setzen auf schwer behinderte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- > SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen.
- > Eine Frage der Einstellung: '50.000 Jobs für Schwerbehinderte' ist das Motto der Kampagne zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit schwer behinderter Menschen. Bis Ende 2002 soll dieses Ziel mit dem neuen Gesetz, auf das sich Vertreter der Behinderten, der Arbeitgeber, des Handwerks und der Gewerkschaften geeinigt haben, erreicht werden. Die Broschüre gibt einen Überblick über die Verpflichtungen und Hilfestellungen, die mit dem neuen Gesetz geschaffen werden.

### Bestellung

Internet: [www.bma.de](http://www.bma.de) > Publikationen > Broschüren/Berichte > Behinderte Menschen

## Eingliederungsbilanzen 2001 veröffentlicht

Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) hat die Eingliederungsbilanzen für das Jahr 2001 vorgelegt. Die Ergebnisse können über das Internet abgerufen werden. Die Eingliederungsbilanzen enthalten Informationen zu den Ermessensleistungen der aktiven Arbeitsförderung, die Schwerpunkte des Jahres 2001, Ausgaben, Pro-Kopf-Kosten usw. Wesentliche Ergebnisse für 2001 sind:

- > Veränderung des Maßnahme-Mixes, insbesondere in den neuen Ländern - die Ausgaben für Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen waren mit 2,98 Milliarden Euro um 19,1 Prozent niedriger als im Vorjahr.
- > Besonders förderungsbedürftige Personengruppen wie Langzeitarbeitslose, schwer behinderte Arbeitnehmer, Berufsrückkehrer waren an Maßnahmen der aktiven Arbeitsförderung mit 44,4 Prozent beteiligt.
- > 66,5 Prozent der Absolventen waren sechs Monate nach Austritt aus der Maßnahme nicht mehr arbeitslos gemeldet.

Im zweiten Halbjahr 2002 wird es erstmals möglich sein, zusätzlich Eingliederungsquoten zu veröffentlichen. Damit wird ausgewiesen, wie viele der Absolventen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sechs Monate später sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind. Die ausführlichen Eingliederungsbilanzen einzelner Arbeitsämter sind bei der Pressestelle des betreffenden Arbeitsamtes erhältlich.

### Infos

Internet: [www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg\\_2002/ebilanz2001/index.html](http://www.arbeitsamt.de/hst/services/anba/jg_2002/ebilanz2001/index.html)

## Berichtigung

Der Träger des Job-Clubs in Templin (BRANDaktuell 5/2002, Seite 10) ist nicht der Verein Erwachsenenbildung Land Brandenburg e. V., sondern die Gesellschaft zur Förderung der Erwachsenenbildung Land Brandenburg gGmbH, Bildungsstätte Prenzlau/Templin.

Die Gesellschaft zur Förderung der Erwachsenenbildung Land Brandenburg gGmbH ist eine Ausgründung der Erwachsenenbildung Land Brandenburg e. V.



## Impressum

**BRAND**aktuell



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit  
Brandenburg GmbH, Nummer 6/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,

Telefon: (03 31) 60 02-3 28  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de)  
E-Mail: [brandaktuell@lasa-brandenburg.de](mailto:brandaktuell@lasa-brandenburg.de)  
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek  
Projektleitung: Erika Grotsch  
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)  
Gestaltung: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker  
Fotos/Grafiken: LASA-Archiv, Technische Hilfe Brandenburg des Europäischen Sozialfonds bei der BBJ Servis GmbH,  
IHK Frankfurt (Oder)  
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 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer  
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
Redaktionsschluss für Nr. 7/2002: 21. Juni 2002

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!**