

BRANDaktuell

GEFÖRDERT

Ländliche Entwicklung und Arbeit in Brandenburg
Seiten 4 - 12

GESTARTET

Projekte zu 'Junge Leute machen sich selbstständig'
Seiten 16 - 17

GEPLANT

Strukturförderung in einer erweiterten Europäischen Union
Seiten 18 - 19

GEDACHT

Modernisierung des Brandenburger Landesprogrammes
Seite 22

GEFUNDEN

Eine neue ökonomische Disziplin namens HUMATICS
Seiten 26 - 27



LÄNDLICHE RÄUME IN BRANDENBURG
von Streusandbüchse bis neue Technologie

Titelthema

4 - 12

Arbeitsförderung und ländliche Entwicklung - das LAPRO

Interview mit Dr. Harald Hoppe, Brandenburger Agrar-/Umweltministerium

Einige Anmerkungen zu Beschäftigungsproblemen im ländlichen Raum

Mit Landwirtschaft und IT zum Erfolg: Das Waldviertel in Österreich

Die Bioland Ranch in Zempow: Landwirtschaft und mehr

Attraktive Dörfer und funktionsfähige Infrastruktur stärken ländliche Regionen

Interview mit Prof. Dr. Burkart Lutz, Universität Halle

Förderinformationen

13 - 17

Fördernachrichten

Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialämtern in Brandenburg

Gemeinsame Anlaufstelle des Landkreises MOL und der AA-Dienststelle Seelow

Gestartet: Ideenwettbewerb 'Junge Leute machen sich selbstständig'

'garage-lausitz': Existenzgründung im Team

EU-Bulletin

18 - 22

Die Strukturfondsförderung in einer erweiterten Europäischen Union

Europäische Strukturfonds und Regionalisierung

Agieren und reagieren - Zur Modernisierung des Landesprogramms

INTERACT - Programm zur Verbesserung der transeuropäischen Zusammenarbeit

Lesezeichen

23

Reform der bundesdeutschen sozialen Sicherungssysteme

Arbeit ist für alle da: Reformvorschläge von Florian Gerster

Prisma

24 - 28

Fachkräftemangel - Problembestimmung und Handlungsanforderungen

HUMATICS - eine neue ökonomische Disziplin

Sächsisch-brandenburgische EP 'Regionales Tourismusnetzwerk Lausitz'

Rechteck

29

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess (Folge 4)



EDITORIAL

Liebe Leserinnen und liebe Leser, um ländliche Räume für Brandenburg zu beschreiben, müsste der Bogen von den Begriffen 'märkische Streusandbüchse', der etwa 300-jährigen fritzchen Umschreibung für karge Böden und niedrige Erträge, bis 'Speckgürtel' gespannt werden. Mit Letzterem werden allgemein die boomenden Gemeinden beschrieben, die die einstmals dominierende Landwirtschaft inzwischen mit neuen Technologien oder mit anderen Wirtschaftszweigen verknüpften und meist rund um Berlin zu finden sind. Doch das Gros der Brandenburger Dörfer und Gemeinden liegt wohl zwischen der Charakteristik beider Extreme.

Genauer können Sie in dieser Ausgabe in der Rubrik Titelthema erfahren.

Attraktive Dörfer, eine funktionsfähige Infrastruktur und die Ansiedlung landwirtschaftlicher und produktionstechnischer Unternehmen mit Zukunftstechnologien sind das Ziel von Brandenburger Strukturentwicklung. Neben Beiträgen aus dem Arbeits- und dem Landwirtschaftsministerium und einem bilanzierenden Artikel vom 'Sumpf und alten Zöpfen', werden Ihnen auch Ergebnisse Brandenburger Ansiedlungspolitik an Beispielen des Dorfes Zempow und des Amtes Oder-Welse vorgestellt.

Weitere Themen in anderen Rubriken sind das neue Programm 'Junge Leute machen sich selbstständig' und die zukünftige Gestaltung der Strukturförderung in einer erweiterten EU. Futuristisches lässt sich zunächst des Artikels über das Messen von Mitarbeiterwissen vermuten. Doch die Methode, namens HUMATICS, wurde bereits erprobt. Die Ergebnisse sind unter der Rubrik Prisma dargestellt.

Viele Artikel bieten Diskussionsstoff. Nutzen Sie dazu unsere Internetlinks. Wir freuen uns drauf!

die Redaktion

Reaktionen auf Regierungserklärung des Bundeskanzlers

Bittere Wahrheiten und klare Lösungswege

Für Günter Baaske, Brandenburgs Minister für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen, hat Bundeskanzler Gerhard Schröder in seiner Regierungserklärung 'die richtigen

Punkte im richtigen Ton' benannt. Baaske erfreut es, dass Schröder an aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen festhalten wollte: „Damit hat Schröder dem Chef der Bundesanstalt für Arbeit, Florian Gerster, auf die Finger geklopft.“ Sein Vorschlag, die Bezugszeit für das Arbeitslosengeld einzuschränken, sei noch zu diskutieren. Baaske: „Ich halte eine - allerdings auf der Zeitachse sinkende - bis zu 24-monatige Zahlung für notwendig.“ Die Realitäten auf dem ostdeutschen Arbeitsmarkt dürften nicht übersehen werden. Die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe werde, so Baaske, die Kommunen entlasten. Er hält es für möglich, dass das auch zu Beschäftigungseffekten führen kann. Baaske: „Empfänger von Sozial- und Arbeitslosenhilfe dürfen nicht pauschal stigmatisiert werden, aber es ist den Steuerzahlern nicht zumutbar, dass diejenigen, die arbeiten könnten, Arbeit ablehnen und über Steuern finanziert werden.“ Wem aber keine Arbeit angeboten werden könne, der „darf auch nicht pauschal bestraft werden“.



„Die Vorschläge von Schröder werden zu mehr Beschäftigung führen, die grassierende Schwarzarbeit einschränken, die soziale Gerechtigkeit wahren und die Gesundheitskosten senken.“
Günter Baaske

Wichtige Weichenstellungen

„Wichtige Weichenstellungen für den Arbeitsmarkt“, so schlussfolgerte der Vorstandsvorsitzende der Bundesanstalt für Arbeit (BA), Florian Gerster. In einer Presseerklärung schätzt er u. a. ein, dass mit diesen Regierungsvorhaben die hohe Arbeitslosigkeit erfolgreich angepackt werden könnte. Voraussetzung dafür wäre die angekündigte Senkung der Lohnnebenkosten. Er betonte, dass die Begrenzung der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes unumgänglich sei. Das werde helfen, ältere und erfahrene Arbeitnehmer im Betrieb zu halten. Auch die Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe zu einem Arbeitslosengeld II sieht Gerster als erforderlich an. Die Ansicht des Kanzlers zur Notwendigkeit eines zweiten Arbeitsmarktes in Ostdeutschland unterstützt er. Mit

den Hinweisen auf die zeitliche Begrenzung, die Schaffung besserer Übergänge in den regulären Arbeitsmarkt und der dafür noch fehlenden Finanzierungsgrundlage spricht Gerster jedoch noch offene Fragen des Reformpaketes an.

1. Tripartit-Sozialgipfel

Wachstum und Beschäftigung

Die erste Sitzung des Tripartit-Sozialgipfels (EU, Fachminister der EU-Staaten und Sozialpartner = drei Parteien = Tripartit, d. Red.) für Wachstum und Beschäftigung fand am 20. März 2003, am Vorabend der Frühjahrstagung des Europäischen Rates in Brüssel, statt. Den Vorsitz führten Costas Simitis, der griechische EU-Ratspräsident, und Romano Prodi, der Präsident der Europäischen Kommission. Unterstützt wurden sie von Anna

Diamantopoulou, der Kommissarin für Beschäftigung und Soziales. Ziel des Gipfels war es, die Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern und den europäischen Institutionen zu stärken und besser zu koordinieren. Dabei wurden Erfahrungen und Meinungen zur Umsetzung der Strategie von Lissabon unter den TeilnehmerInnen aus Griechenland, Italien, Irland und Frankreich ausgetauscht.

Nach dem Gipfeltreffen erklärte Ratspräsident Simitis: „... Zum ersten Mal wird der Tripartit-Sozialgipfel auf eine formale Grundlage gestellt. Der Meinungsaustausch über die Strategie von

Gesetzesentwurf

Für Kommunen

Die Brandenburger Landesregierung hat ein Gesetz zur Entlastung der Kommunen von pflichtigen Aufgaben beschlossen. Es wird jetzt dem Landtag zur Beschlussfassung vorgelegt. Das Kabinett hatte sich verständigt, die Zuweisungen an die Kommunen um rund 140 Mio. Euro zu kürzen und sie gleichzeitig von pflichtigen Aufgaben zu entlasten. So enthält der Gesetzesentwurf den Abbau von pflichtigen Angelegenheiten in den Bereichen Kindertagesstättengesetz, Schülerbeförderung, Weiterbildungsgesetz sowie Änderungen kommunalrechtlicher Vorschriften. Ein weiterer Abbau von pflichtigen Aufgaben wird zz. geprüft.

Infos

Heiko Homburg, Ministerium des Innern,
H.-v.-Tresckow-Str. 9-13, 14467 Potsdam;
Tel.: (03 31) 8 66-20 60

Lissabon hat die Notwendigkeit deutlich gemacht, die Zusammenarbeit zu vertiefen. ... Der Dialog ist ein entscheidendes Element des europäischen Sozialmodells. Ich glaube, diese Zusammenarbeit auf höchster Ebene wird unsere Anstrengungen zur Erreichung der Ziele von Lissabon weiter voranbringen.“

Arbeitsförderung und ländliche Entwicklung

Das Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' bietet viele Möglichkeiten

In ländlichen Regionen kann man nicht auf große, privatwirtschaftliche Investitionsvorhaben setzen. Gefragt sind regional getragene Arbeitsmarktstrategien, die mithilfe der Programme der Europäischen Union, des Bundes, des Landes und der Kommunen verwirklicht werden. Diese Arbeitsmarktstrategien müssen darauf ausgelegt sein, einerseits neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen und andererseits die Strukturentwicklung zu fördern.

Noch heute bewirtschaften in Deutschland Land- und Forstwirte über 80 Prozent der Fläche des Landes. Doch sie brauchen immer weniger, dafür aber hoch qualifizierte Arbeitskräfte. Neue Arbeitsplätze, die den Beschäftigungsverlust in der Landwirtschaft zumindest zum Teil ausgleichen, könnten im Tourismus, Handwerk, verarbeitenden Gewerbe, in der Direktvermarktung sowie in der Telearbeit entstehen. Voraussetzung

ist jedoch, dass die Infrastruktur in den Dörfern insbesondere jungen Menschen eine Lebensperspektive bietet.

Wie unterstützt die Arbeitsförderung die ländliche Entwicklung?

Beim Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) können fast alle Förderrichtlinien für die ländliche Entwicklung von Bedeutung sein. Die Maßnahmen der Bundesanstalt

für Arbeit unterscheiden ebenfalls nicht nach der Region, in der sie wirksam werden. Arbeitsförderung dient zunächst der Qualifizierung und der Erhaltung der Arbeitsfähigkeit durch zeitweilige Beschäftigung. Von besonderer Bedeutung wird Arbeitsförderung für den ländlichen Raum dann, wenn zugleich ein Beitrag für die Strukturentwicklung geleistet wird.

Es gibt im Land Brandenburg viele positive Beispiele für ideenreiches Engagement der Akteure vor Ort, die einen wirksamen Beitrag zur ländlichen Entwicklung leisten. Arbeitsförderung ist dabei nur ein Baustein, auf den aber keinesfalls verzichtet werden sollte.

Thomas Wentz, Wilfried Kapp, MASGF

Arbeits- und Strukturförderung in ländlichen Regionen - so unterstützt das LAPRO

Gemeinsame Richtlinie zur Kofinanzierung von Strukturanpassungsmaßnahmen (SAM) - INT 7 des LAPROs, Bereich Umwelt/ländlicher Raum

Über diese Richtlinie wurden im Jahr 2002 ca. 170 SAM-Projekte mit etwa 2.000 ArbeitnehmerInnen gefördert. Hierfür flossen ca. 8 Mio. Euro aus Landes- und ESF-Mitteln. Das MLUR bzw. das Landesumweltamt überprüft vor der Bewilligung der Projekte, ob sie die qualitativen Anforderungen erfüllen und zur Strukturentwicklung im ländlichen Raum bzw. zum Umwelt- und Naturschutz beitragen.

Programm zur Beseitigung oder landschaftsgerechten Einpassung kommunaler Altanlagen (Deponieprogramm)

Das inzwischen ausgelaufene Programm wurde zusammen mit der LASA Brandenburg GmbH entwickelt. Während seiner Laufzeit wurden rund 90 Projekte gefördert, mehr als 800 Ablagerungsstellen konnten gesichert werden. Das Brandenburger Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung (MLUR) stellte ca. 8,5 Mio. Euro für Sachleistungen bereit. Einschließlich der Mittel der Bundesanstalt für Arbeit und des MASGF sowie der Eigenanteile der Kommunen sind insgesamt etwa 32 Mio. Euro umgesetzt worden. Ca. 1.500 Menschen insbesondere aus dem ländlichen Raum wurden befristet beschäftigt.

Landesinitiative zur Verbesserung der Umwelt in landwirtschaftlichen Unternehmen

Im Jahre 2001 haben in Brandenburg 602 landwirtschaftliche Unternehmen an der Initiative teilgenommen. Das Programm förderte die Sanierung oder auch den Abriss landwirtschaftlicher Altanlagen. 1.569 vom Arbeitsamt geförderte ArbeitnehmerInnen waren befristet mit diesen Arbeiten beschäftigt. Insgesamt wurden über 26 Millionen DM eingesetzt - Mittel der Bundesanstalt für Arbeit, des Landes, der Kommune und Eigenmittel der Betriebe.

Gemeinschaftsaufgabe 'Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur' (GA): Förderung der touristischen Infrastruktur

Die Förderung der touristischen Infrastruktur erfolgt überwiegend durch die Gemeinschaftsaufgabe 'Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur'. Insbesondere beim Bau von Rad-, Reit- und Wanderwegen tragen Arbeitsfördermaßnahmen wesentlich zur Gesamtfinanzierung der Projekte bei.

Programm 'Verzahnung und Chancengleichheit'

Das Programm unterstützt Landkreise bei der Verzahnung von Arbeitsförderung und investiver Förderung. Ziel ist, die Qualität der Projekte zu verbessern und die Strukturentwicklung voranzutreiben. Dazu werden Prioritätenlisten der geplanten Verzahnungsprojekte festgelegt. Dies geschieht zusammen mit Projektbeiräten, in denen regionale Arbeitsmarkt-, Wirtschafts- und andere Akteure vertreten sind. Neben der Strukturwirksamkeit der Projekte ist die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu berücksichtigen. Viele Projektbeiräte legen einen besonderen Schwerpunkt auf die Entwicklung des Tourismus und der Infrastruktur.

Auch andere Förderungen des LAPROs berücksichtigen die besonderen Verhältnisse im ländlichen Raum. Die Programme zur beruflichen Ausbildung fördern beispielsweise Lehrgänge der überbetrieblichen Ausbildung im Agrarbereich. Die INNOPUNKT-Kampagnen 'Frauen in IT-Berufe' und 'Qualifizierungsoffensive im Tourismus' wirken vor allem in ländlichen Gebieten.

„Lebensqualität und Einkommen verbessern“

Interview mit Dr. Harald Hoppe, Brandenburger Agrar-/Umweltministerium

Ländliche Entwicklung ist weit mehr als die Förderung von Landwirtschaftsbetrieben. Das zeigt auch das Gespräch mit Dr. Harald Hoppe vom Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung (MLUR)

● Was versteht Ihr Haus unter ländlicher Entwicklung in Brandenburg? Ländliche Entwicklung beinhaltet eine große Breite von Maßnahmen, die darauf ausgerichtet sind, die Lebensqualität und die Einkommensmöglichkeiten auf dem Lande zu verbessern. Wir wollen die infrastrukturelle und wirtschaftliche Entwicklung der Kommunen unterstützen und damit die Dorfgemeinschaften stärken. So fördern wir beispielsweise private und kommunale Vorhaben, die das Dorfbild verbessern und unterstützen den ländlichen Wegebau. Ebenso sollen Einkommensmöglichkeiten in der Landwirtschaft und in nicht landwirtschaftlichen Bereichen nachhaltig gefördert werden. Natürlich ist ein Schwerpunkt unseres Ressorts die Unterstützung unserer landwirtschaftlichen Betriebe.

Zu erwähnen ist ebenfalls die Gemeinschaftsinitiative LEADER+, die in unserer Zuständigkeit umgesetzt wird. Wir haben bisher elf Regionen im Land, die Projekte der ländlichen Entwicklung im Rahmen von LEADER+ durchführen. Diese Projekte beinhalten vielfältige Elemente einer integrierten ländlichen Entwicklung, gehen also über das hinaus, was in der Zuständigkeit des MLUR liegt. LEADER unterstützt z. B. ein Internetportal für den Spreewald, das Regionalmanagement in den LEADER-Gebieten oder auch internationale Kontakte mit vergleichbaren Regionen.

● Wie nah ist das MLUR an den Akteuren vor Ort?

Wir haben fünf regionale Ämter für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung (AFLE). Ihre Mitarbeiter sind Ansprechpartner für Kommunen, Bürgerinnen und Bürger im ländlichen Raum, wenn es darum geht, bestimmte Vorhaben über unsere Richtlinien zu fördern. Weiterhin sind sie Partner der Landkreise bei Abstimmungs- und Koordinierungsverfahren zu Förderschwerpunkten der ländlichen Entwicklung. In diesen Koordinierungsgruppen sitzen darüber hinaus Vertreter der regionalen Planungsstellen sowie der regionalen Arbeits- und Straßenverkehrsämter, sodass die regionalen Akteure eng vernetzt zusammenarbeiten. Die AFLE sind Partner der LEADER+ Regionen.

● Welche Bedeutung hat die Landwirtschaft für die ländliche Entwicklung? Wir haben heute etwa 38.300 Beschäftigte in der Landwirtschaft. Insofern sind die Landwirtschaftsbetriebe entscheidend für die Sicherung der Beschäftigung auf dem Lande. In manchen Dörfern sind diese Betriebe die einzigen Arbeitgeber.

● Ihr Haus hat eine Richtlinie, die neue Einkommensmöglichkeiten in ländlichen Gebieten unterstützt. Welche Erfahrungen haben Sie mit dieser Richtlinie bisher gemacht?

Sie meinen unsere fortgeschriebene Richtlinie zur Entwicklung des ländlichen Raumes. Leider nutzen die Gewerbetreibenden auf dem Land diese Möglichkeit bisher zu wenig. Hier werden wir noch mehr Öffentlichkeitsarbeit machen, denn neue Einkommensquellen zu schaffen, ist ein wichtiges Aufgabenfeld.

Das gilt auch für Agrarbetriebe. Auch diese sollten sich - wenn möglich - weitere Einkommensquellen im nicht landwirtschaftlichen Bereich erschließen. Ich denke hier beispielsweise an die Weiterverarbeitung landwirtschaftlicher Produkte, aber auch an dorftypisches Gewerbe, etwa in der Holzverarbeitung oder Dienstleistungen für die Landbevölkerung. Gerade in den peripheren Regionen müssen wir zusätzliche Einkommensmöglichkeiten finden, um die Arbeitslosigkeit zu reduzieren. Im Oderbruch oder in der Prignitz gibt es Dörfer, in denen die Arbeitslosigkeit zwischen 25 und 35 Prozent liegt.

● Viele Richtlinien des MLUR können mit der Arbeitsförderung verzahnt werden.

Ja, das gilt für unsere investiv ausgerichteten Richtlinien der ländlichen Entwicklung. Hier können die geforderten Eigenanteile der Kommunen durch Arbeitsförderung aufgebracht werden. Das haben wir schon vor mehreren Jahren mit einem Erlass festgeschrieben. Diese Möglichkeit wird von den Kommunen rege genutzt. Leider scheint es in diesem Jahr Schwierigkeiten mit der Arbeitsförderung zu geben. Wir hören von den Kommunen, dass weniger Mittel von Seiten der Arbeitsämter zur Verfügung stehen. (jac)

Förderrichtlinien des MLUR zur ländlichen Entwicklung

Richtlinie zur Dorferneuerung und Umnutzung landwirtschaftlicher Bausubstanz:

Erhaltung der Dorf- und Landschaftsstrukturen sowie der Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen im ländlichen Raum; Umnutzung landwirtschaftlicher Bausubstanz

Richtlinie des ländlichen Wegebaus:

Verbesserung der mit der Landwirtschaft verbundenen Infrastruktur

Richtlinie der Entwicklung des ländlichen Raumes:

Entwicklung des ländlichen Raumes, Verbesserung der Lebens- und Arbeitsverhältnisse. Durch die Vernetzung der landwirtschaftlichen und forstwirtschaftlichen Produktion mit außerlandwirtschaftlichen Erwerbszweigen, wie z. B. mit Handwerk, Dienstleistungen, Tourismus, soll der ländliche Raum wiederbelebt werden. Vorrangig sollen leer stehende bzw. frei werdende Gebäude umgenutzt werden.

Richtlinie der Berufsbildung im ländlichen Raum:

- > Verbesserung der allgemeinen, produktionstechnischen und ökonomischen beruflichen Qualifikation,
- > Umstellung auf andere Tätigkeiten und zur Deckung des Fachkräftebedarfes,
- > Sensibilisierung für ein umweltbewusstes Verhalten und für Produktionsverfahren, die den Belangen der Landschaftserhaltung, des Umweltschutzes, der Hygiene und des Tierschutzes gerecht werden,
- > Neuausrichtung der land- und forstwirtschaftlichen Erzeugung und Vermarktung,
- > Stärkung der Sozialstruktur,
- > Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern.

Richtlinie der agrarstrukturellen Entwicklungsplanung (AEP):

Die AEP soll gebietspezifische Leitbilder entwickeln und Vorschläge für Handlungskonzepte und umsetzbare Maßnahmen unterbreiten.

Richtlinie der Flurbereinigung:

Landentwicklung und Flurneuordnung, Neuordnung der Eigentumsverhältnisse und Zusammenführung von Grund- und Gebäudeeigentum

Infos

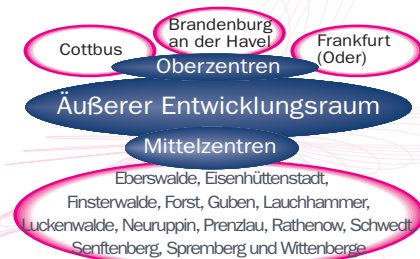
www.brandenburg.de/land/mlur/e/le.htm

Alte Zöpfe abschneiden und tiefe Sümpfe trockenlegen

Einige Anmerkungen zu Beschäftigungsproblemen im ländlichen Raum

Still steht die Zeit auf dem flachen Land. Frei von Alltagsproblemen und weitab der Hektik in Ballungsräumen ist Platz zum Durchatmen für gestresste 'Großstadtneurotiker' vom Schlage Woody Allens. Wer kennt es nicht, das gleichermaßen paradiesisch wie auch etwas abschätzig klingende Image des ländlichen Raumes.

Woher dieses passive, von Tourismusexperten auch in Brandenburg gepflegte Bild auch kommen mag, zumindest die Beschäftigungsentwicklung seit Beginn der 90er Jahre sollte jeden vom Gegenteil überzeugen: In Relation zur Bevölkerung betrachtet, gab es sicher nirgendwo so



viel Entwicklung wie im ländlichen Raum, jedoch nicht immer in die richtige Richtung und im Vergleich mit dem in Medien thematisierten Schicksal vieler krisengeschüttelter industrieller Kerne fast immer im Verborgenen. Rekord-Arbeitslosenquoten nahe der 30-Prozent-Marke gerade in Arbeitsamts-Dienststellen der ländlich geprägten Ränder Brandenburgs sprechen für sich: Der Arbeitsmarkt im ländlichen Raum ist in einer äußerst problematischen Verfassung.

Verknäulte Probleme statt Synergie Synergie - der in aller Munde liegende Begriff steht für die Möglichkeit, dass durch Kombination verschiedener Entwicklungen und Aktivitäten zusätzliche Entwicklungsimpulse entstehen können. Die Arbeitsmarktprobleme des ländlichen Raumes zeigen, dass es leider auch entgegengesetzte Wirkungsketten geben kann, die trotz teilweise energischen Gegensteuerns ablaufen. Auf verhängnisvolle Weise verknäulen sich im ländlichen Raum Brandenburgs viele spezifische Probleme und kumulieren sich in ihren negativen Aspekten. So führen fehlende Ausbildungs- und Arbeitsplätze zur Abwanderung junger Kräfte. Der sich abzeichnende Fachkräftemangel kann in ein paar Jahren aber die verbleibenden Betriebe in Bedrängnis bringen und Arbeitsplätze kosten.

Bei weitem nicht alles, aber vieles hat

mit der Entwicklung des Landwirtschaftssektors zu tun. Das Ausmaß der Beschäftigungsverluste hier übertrifft den zweifellos gravierenden Beschäftigungsabbau durch Deindustrialisierungstendenzen in zumeist städtischen Ballungsräumen noch deutlich (siehe Grafik).

Viele der Agrarbetriebe, die seit 1990 überleben, haben rein betriebswirtschaftlich betrachtet die Wende geschafft - seit etwa 1995 erhöhte sich die Bruttowertschöpfung aller Brandenburger Agrarunternehmen von etwa 1 Mrd. Euro auf 1,154 Mrd. Euro (2001). Für viele vielleicht ein Pyrrhussieg. Denn die Rückkehr in die Gewinnzone gelang meist nur durch radikale Kostensenkung, der neben dem früher relativ ausgebauten Netz sozialer Dienstleistungen in den landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) oft auch die Erstausbildung zum Opfer fiel. Da in vielen Dörfern bis heute kaum Beschäftigungsalternativen existieren, ist die Abwanderung gerade junger Leute eine logische Folge und mittlerweile ein Kardinalproblem für viele Kommunen im ländlichen Raum - und zunehmend für die Agrarunternehmen, die angesichts der in den kommenden Jahren absehbar großen Zahl von Renteneintritten aus ihrer Belegschaft immer häufiger nach Fachkräftenachwuchs suchen. Auf der Suche nach Antworten für diese Frage sehen viele Agrarunternehmen seit kurzem wieder über

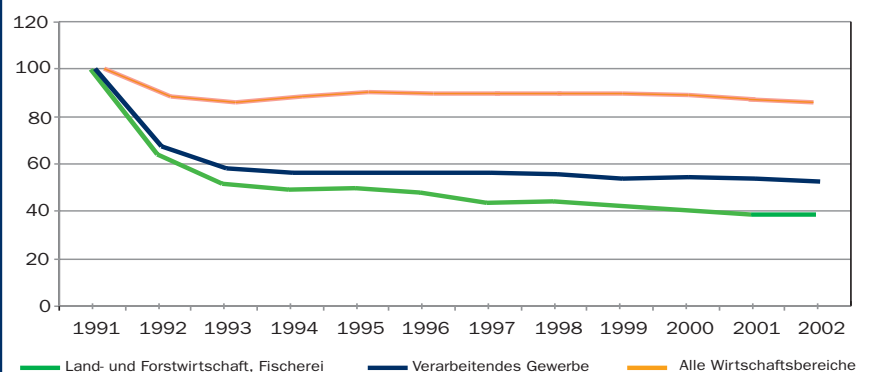
den betrieblichen Tellerrand hinaus. Aber das Interesse unter den in den Regionen lebenden Jugendlichen an einer landwirtschaftlichen Ausbildung hält sich in Grenzen - in den fast 10 Jahren Ausbildungsstopp hat auch das Image landwirtschaftlicher Berufsbilder stark gelitten.

Ländlicher Raum - was ist das?

Zu den Regionen Brandenburgs mit einem hohen Beschäftigungs- und Wertschöpfungsgewicht des Agrarsektors gehören - in der Rangfolge der absoluten Beschäftigungszahlen - die Landkreise Märkisch-Oderland, Potsdam-Mittelmark (!), Uckermark, Ostprignitz-Ruppin, Elbe-Elster, Teltow-Fläming, Oder-Spree, Dahme-Spreewald und Prignitz. Nur geringe Bedeutung hat der Agrarsektor dagegen in den Oberzentren des Landes sowie in den Landkreisen Barnim, Oberspreewald-Lausitz und Spree-Neiße.

Im Vergleich Ostdeutschlands ist die Bedeutung des Agrarsektors in Brandenburg größer als in Thüringen und Sachsen, aber geringer als in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern. Während im Jahr 2001 der Agrarsektor in Brandenburg 2,7 Prozent zum nominalen Bruttoinlandsprodukt beitrug, beliefen sich die entsprechenden Anteile in Thüringen und Sachsen auf 2,3 Prozent bzw. 1,6 Prozent, in Sachsen-Anhalt und in Mecklenburg-Vorpommern aber auf 3,1 Prozent bzw. 4,2 Prozent.

Beschäftigungsverluste in Brandenburg 1991 - 2002 in der Landwirtschaft und im verarbeitenden Gewerbe (Index 1991 = 100)



Die Landwirtschaft ist ein Indikator für die Entwicklung im ländlichen Raum. Die sozioökonomische Bedeutung des ländlichen Raumes für Brandenburg ist aber weitaus größer als in den Beschäftigungs- und Wertschöpfungsanteilen des Agrarsektors zum Ausdruck kommt. Der ländliche Raum prägt das natürliche, soziokulturelle und strukturelle Bild weiter Teile des Landes Brandenburg. Hinzu kommt, dass hier nicht allein Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei aktiv sind, sondern auch viele andere Unternehmen, insbesondere im Handwerk und Dienstleistungsbereich.

Allerdings ist eine detaillierte Bestimmung des sozioökonomischen Gewichts des ländlichen Raumes nur eingeschränkt möglich. Dies liegt daran, dass es bislang weder in der Theorie noch in der Praxis eine allgemein verbindliche räumliche Abgrenzung gibt. Damit einhergehend stößt die öffentliche Statistik sehr schnell auf Grenzen. Angesichts dieser Situation soll - für den Zweck der Abschätzung der sozioökonomischen Bedeutung - dieser Raum Brandenburgs wie folgt abgegrenzt werden: Alle nicht auf den engen Verflechtungsraum um Berlin sowie auf die Ober- und Mittelzentren des Landes entfallende Beschäftigung wird dem

ländlichen Raum zugeordnet. Diese Abgrenzung korrespondiert mit der Einstufung der Brandenburger Teilräume in die verschiedenen Raumordnungskategorien, wie sie das Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung vornimmt. Danach werden mit Ausnahme der kreisfreien Städte Cottbus und Potsdam alle anderen Teilräume als 'ländliche Kreise' eingeordnet.

Doch ist diese statistische Abgrenzung nicht der Weisheit letzter Schluss, da sie politisch-territorial nur selten ein eindeutiges Pendant findet: Landkreise sind oft zu groß und verbinden gerade in Brandenburg industriell halbwegs entwickelte mit stark ländlich geprägten Teilen. Die

Mit Landwirtschaft und IT zum Erfolg

Das Waldviertel zeigt seit 20 Jahren, wie man periphere Regionen entwickeln kann

„Vom Armenhaus zur Modellregion Europas - das ist Ihr Einstieg, wenn Sie über unser Waldviertel berichten“, sagt Richard Greindl. Greindl ist Geschäftsführer des Regionalmanagement Waldviertel in Österreich und hat die Entwicklung dieser Region seit Anfang der 80er Jahre begleitet.

Sein Vorschlag ist treffend: Noch Anfang der 80er Jahre hatte das Waldviertel eine Arbeitslosigkeit von rund 20 Prozent. Heute liegen die Arbeitslosenzahlen zwi-

weniger Menschen als vor 20 Jahren. Die Höfe sind meist Familienbetriebe und für Brandenburger Verhältnisse winzig: 10 Hektar sind für einen Betrieb eine normale Größe. „Unsere Landwirte bauen Spezialprodukte an, wie Heil- und Gewürzkräuter oder Flachs für Dämmstoffe“, so Greindl. Ein Großteil dieser Produkte vermarktet das Regionalmanagement.

Mehr als 3.000 Bauern sind in dem Vermarktungsring organisiert. Abnehmer der Produkte ist auch die Pharmaindustrie. Verkauft werden meist veredelte Produkte. Das hält Arbeitsplätze.

Doch was lockt kleine Softwarefirmen an, von denen Greindl sagt, es gebe viele von ihnen im Waldviertel, sich hier niederzulassen? „Die Qualität und die Kundentreue unseres Internetproviders“, so Greindl. Der sei bei Problemen für seine Kunden Tag und Nacht und am Wochenende da. In einer abgelegenen Region müsse man eben alles besser machen als anderswo. Der Provider wird vom Regionalmanagement betrieben. Genauso wie das Reisebüro.

Auch beim Tourismus habe man überlegt, was möglich ist. Die touristischen Attraktionen können mit anderen Urlaubsgebieten nicht konkurrieren: Es gibt kein Skigebiet, und im Sommer ist das Wetter nicht gut genug. Die Landschaft ist schön, aber nicht spektakulär. Eine Nische, die sich die Viertler gesucht haben, sind Jugendhäuser mit Komplettanangebot für Schulen und Jugendgruppen. Das seien zwar nur kleine Brötchen, aber Träume von Vier-Sterne-Hotels seien nicht realistisch, sagt Greindl. Den Gegebenheiten angepasst sei auch der Dorftourismus mit Landgasthäusern, Urlaub auf dem Bauernhof und Spezialitäten aus der Region. Am richtigen Standort im walddreichen Viertel ist die Holzindustrie. Vom Sägewerk bis zur Möbeltischlerei - auch hier bleibt Wertschöpfung in der Region. Seit kurzem ist ein Gewerbegebiet für Unternehmen der Holzbranche ausgewiesen. Das Besondere: Es wird von 26 Kommunen gemeinsam betrieben. Drei Jahre Überzeugungsarbeit habe es ihn gekostet, alle Bürgermeister davon zu überzeugen, erzählt Greindl. Der Aufwand hat sich wohl gelohnt. Mehr als 40 Anfragen gebe es schon, die meisten von ausländischen Unternehmen, viele von ihnen große Firmen. Greindl rechnet damit, dass 600 Arbeitsplätze neu entstehen werden. (jac)



schen drei und sechs Prozent, je nach Jahreszeit. 40.000 Exkursionsbesucher jährlich kommen nicht ohne Grund - und sind ein Wirtschaftsfaktor für regionale Tourismusunternehmen.

Der Erfolg liegt in einer Mischung aus traditionellen Branchen, angepasstem Tourismus und IT-Unternehmen. Dazu kommt, dass genau geschaut wurde, wo die Chancen liegen. Etwa in der Landwirtschaft: Heute arbeiten mit 23 Prozent der Beschäftigten dort nur unwesentlich

LEADER+ fördert die ländliche Entwicklung

Seit 1991 erprobt die EU mit der Gemeinschaftsinitiative LEADER einen gebietsbezogenen Entwicklungsansatz. Mit LEADER+ startete die Initiative in die dritte Förderperiode (2000 bis 2006). In Brandenburg gibt es bisher elf LEADER-Regionen.

Grundlegende Ansätze von LEADER

- > Die Spezifika jeder Region sind als Chance für ein eigenständiges Profil und eine stärkere Identifikation der Bevölkerung mit der Region weiterzuentwickeln - Territorialer Ansatz.
- > Das setzt eine breite Bürgerbeteiligung voraus - Bottom-up-Ansatz.
- > Private und öffentliche Akteure suchen Marktnischen und mobilisieren privates Kapital - Regionales Entwicklungskonzept.
- > Durch engere Beziehungen zwischen den Regionen und sektorübergreifende Zusammenarbeit werden die Diversifizierung der lokalen Wirtschaft und der gesellschaftliche Austausch gefördert - Integrierter Ansatz.
- > Durch europaweite Kooperationen lernen die Gruppen voneinander.

Räumliche Voraussetzungen

LEADER-Regionen sollen kulturgeschichtlich, naturräumlich, wirtschaftlich oder verwaltungstechnisch eine Einheit bilden. Die Bevölkerungsgrenze liegt bei 100.000 Einwohnern und maximal 120 Einwohnern pro Quadratkilometer.

Lokale Aktionsgruppen (LAGs)

Die Organisation von LEADER nehmen LAGs wahr. Das sind Zusammenschlüsse privater und öffentlicher Akteure. In den LAGs soll eine für die Region repräsentative Mischung lokaler Akteure vertreten sein. Die LAGs steuern den Entwicklungsprozess, sind Anlaufstelle für Projektideen und bringen die Akteure in der Region zusammen. Sie können selbst Projekte umsetzen. (jac)

Infos

- Ministerium für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung Brandenburg, Internet: www.brandenburg.de/land/mlur/e/leader.htm
- Deutsche Vernetzungsstelle LEADER (DVS) in der Bundesanstalt für Landwirtschaft und Ernährung, Adickesallee 40, 60322 Frankfurt am Main; Tel.: (0 69) 15 64-9 56, Fax: -3 61, E-Mail: leader@ble.de, Internet: www.leaderplus.de



fünf Bezirke der Ämter für Flurneuordnung und ländliche Entwicklung (AFLE), die untergeordnete Behörden des Brandenburger Agrar- und Umweltministeriums sind, machen nicht vor Landkreisgrenzen Halt. Und Arbeitsamtsbezirke sind ebenfalls zu groß, um Nährboden für eine speziell auf ländliche Regionen ausgerichtete begleitende Arbeitsmarktpolitik zu sein.

Dennoch, legt man die oben genannte Abgrenzung zu Grunde, so entfallen auf den ländlichen Raum Ende 2001 immerhin 38,3 Prozent der Wohnbevölkerung Brandenburgs - Ende 1998 waren dies allerdings noch 41,3 Prozent. In diesen Zahlen kommen die Bevölkerungsverluste des ländlichen Raumes klar zum Ausdruck. Von den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit Arbeitsort im Land Brandenburg waren Mitte 2001 'nur' 34,3 Prozent im so definierten ländlichen Raum beschäftigt. Angesichts der diskutierten und vielfach bereits spürbaren personellen und wirtschaftlichen Entleerung des ländlichen Raumes ist dies noch immer ein bemerkenswert hoher Anteil. Gerade weil noch so viel Potenzial vorhanden ist, sollte die öffentliche Hand dort die sozioökonomische Entwicklung noch stärker unterstützen als bisher. Eine Fokussierung öffentlicher Interventionen auf den so genannten 'Speckgürtel' - also den engeren Verflechtungsraum Brandenburgs mit Berlin - und auf die Ober- und Mittelzentren im Land wird dem tatsächlichen sozioökonomischen Gewicht des ländlichen Raumes nicht gerecht.

Komplexe Probleme, viele Politikfelder

Dies und eigentlich noch viel mehr ist voranzustellen, wenn nach ganz konkreten Antworten für die Entwicklung des ländlichen Raumes gesucht wird. Und angesichts der Komplexität der Probleme wird schon hier klar: Einfache Lösungen gibt es nicht, 'Königswege' schon gar nicht. Gefragt sind integrierte Ansätze, die viele Beteiligte in ihren Kräften bündeln und über ihre Schatten springen lassen. Die Vielzahl der mit ländlicher Entwicklung befassten Akteure und ihre verschiedenen

Politikfelder sind dabei Fluch und Segen zugleich. Agrarpolitik, Wirtschaftspolitik, Arbeitsmarktpolitik, Dorferneuerung - die Möglichkeiten, mittels öffentlicher Förderungen Impulse für den ländlichen Raum zu setzen, sind auf den ersten Blick erfreulich vielfältig. Wo sonst ist deshalb ein breiter politischer Konsens so schnell zu erreichen, als bei der Forderung nach Entwicklung des ländlichen Raums? Aber wo sonst ist auch die damit verbundene Koordinierung der Akteure mit ihren jeweils legitimen politischen Einzelzielen so aufwändig und gleichzeitig so dringend notwendig? Wo sonst suggeriert den Verantwortlichen vor Ort gerade die Vielzahl einzubindender Ministerien von Bund, Ländern und einer auch in dieser Frage sehr präsenten EU-Kommission, dass es einfach nur politischer Top-down-Initiativen bedarf, um unten etwas bewirken zu können - aber man vor Ort selbst nur wenig erreichen kann.

Alte Zöpfe abschneiden - tiefe Sümpfe trockenlegen

Dass dies ein Trugschluss ist, machen die zahlreichen, in dieser Ausgabe vorgestellten Beispiele ländlicher Entwicklungsstrategien deutlich. Bei der Suche nach Faktoren für eine erfolgreiche ländliche Entwicklung findet man immer ähnliche Aspekte: Öffentliche, auch finanzielle Unterstützung - ja, auf jeden Fall. Aber Geld allein ist nicht alles. Es muss auch gelingen, die entscheidenden Koordinierungsleistungen vor Ort selbst zu erbringen und alle beteiligten wirtschaftlichen, politischen und sozialen Interessen 'einzusammeln' und dem gemeinsamen Ziel unterzuordnen. Dafür müssen alte Zöpfe abgeschnitten und tiefe Sümpfe trockengelegt werden. Regional verwurzelte, inhaltlich flexible und auf internationale Erfahrungen stets neugierige Protagonisten ländlicher Entwicklung zu finden und ihnen Raum zu geben, auch das ist ein mühsamer Entwicklungsprozess. Aber für die Menschen im ländlichen Raum sind sie letztlich ohne Alternative, denn kein 'Großstadtneurotiker' könnte die Aufgaben je erfüllen.
Karsten Schuldt PIW,
Uwe Kühnert, LASA

Die Bioland Ranch in Zempow: Landwirtschaft und mehr

850 Rinder, Wärme aus Holzhäxeln, Ferienanlage: Bioland Ranch schafft Arbeitsplätze

„Ohne die Urlauber und Seminargruppen könnte ich meinen Laden wohl nicht halten“, sagt Marion Wichert. Seit 1992 betreibt die junge Frau den Dorfladen in Zempow, einem 140-Seelen-Ort direkt an der Grenze nach Mecklenburg. Damals schloss der Zempower Konsum-Laden, in dem Wichert arbeitete.

Es ist Mittwoch, kurz nach 12:00 Uhr. Auf der überdachten Veranda vor Wicherts Laden sitzt der 24-jährige Marcel Hugelt mit einem Freund. Er ist zurzeit auf Urlaub in Zempow, denn vor zwei Jahren hat er eine Arbeit in Hamburg angenommen. In Zempow und Umgebung hatte er nach seiner Lehre als Maler und Lackierer keinen Arbeitsplatz gefunden.

Ländliche Entwicklung heißt auch Kunden für den Dorfladen

Auch Marion Wichert müsste sich woanders eine Arbeit suchen, wenn der kleine Laden im Haus ihrer Eltern keinen Gewinn abwerfen würde. Alleine von den Dörflern könnte sie nicht leben. „Bei mir kaufen vor allem die alten Leute aus dem Dorf ein“, sagt sie. Und eben die Urlauber und Seminargruppen, von denen viele auf der Bioland Ranch Zempow wohnen. Für diese Klientel hat sie ein kleines Bioladen-Sortiment aufgenommen, mit dem sie zwar keine Reichtümer erwirtschaftet, das sich aber im bescheidenen Umfang rentiert.

„Holzhausen“ nennt Marcel Hugelt die Bioland Ranch, denn die am Dorfrand gelegenen Wohn- und Ferienhäuser sind alle aus Holz gebaut. Zwei junge Familien - die Familien Brune und Schäkel - aus Westfalen haben die Bioland Ranch

vor rund 10 Jahren aufgebaut. Damals hatten die Äcker und Wiesen der Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) schon ein paar Jahre brach gelegen. „Nachdem die LPG ihre Arbeit eingestellt hatte, wollte keiner aus dem Dorf den Landwirtschaftsbetrieb weiterführen“, erzählt Wichert. Die Älteren seien in den Vorruhestand gegangen, die Jüngeren hätten das wirtschaftliche Risiko gescheut. Wären Schäkel und Brunes nicht gekommen, würde es in Zempow wohl keinen landwirtschaftlichen Betrieb mehr geben, glaubt sie.

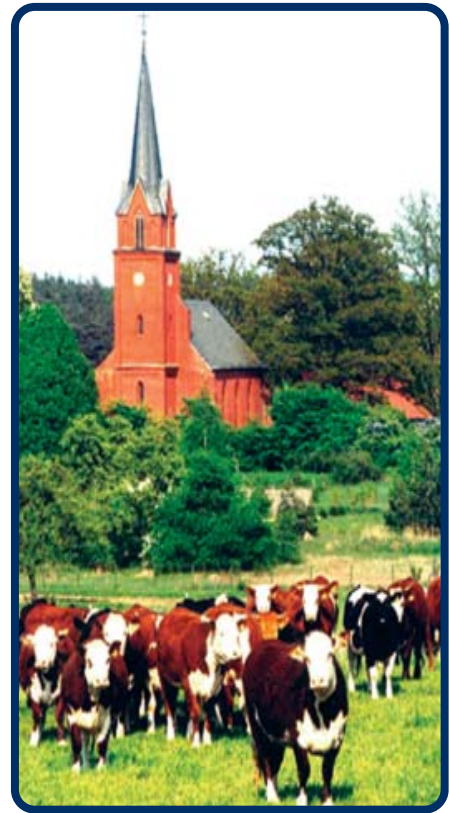
Vielleicht meinten die Zempower einen guten Grund zu haben, die Landwirtschaft nicht mehr weiterzubetreiben. Die Böden sind arm, für Milchkühe und Mastschweine zum Beispiel könnte man nicht genügend Futter anbauen. Doch für die 850 Fleischrinder der Bioland Ranch - davon gut 300 Mutterkühe - reicht es. Und die Rancher haben noch weitere Betriebe und Vereine aufgebaut. Insgesamt arbeiten rund 30 Beschäftigte - etwa 15 Stammkräfte und 15 geförderte Arbeitnehmer - in den vier Betrieben und in den beiden Vereinen.

In 'Holzhausen' sitzt Claudia Brune im Büro ihrer Ferienanlage, das im Erdgeschoss ihres Hauses liegt. Viele Prospekte weisen auf das Angebot der Bioland Ranch und auf touristische Angebote in der Umgebung hin. „Man muss den Gästen etwas bieten“, sagt Claudia Brune, die für den touristischen Zweig der Bioland Ranch zuständig ist. Deshalb betreibt die Ranch auch den Reitverein, der sich wirtschaftlich nur schwer rechnen würde.

Auch den Verein für ländliche Entwicklung e. V. haben die beiden Familien mit ökonomischer Weitsicht initiiert. „Wenn wir hier wirtschaften wollen, brauchen wir Kontakt zu den Alteingesessenen“, erklärt Brune. Die Einheimischen hätten Informationen, die sich die Zugezogenen mühsam zusammensuchen müssten, etwa, wem der Acker neben der eigenen Weide gehört.

Von großem Wert sind die Kenntnisse des Mitarbeiters, der den Holz-Harvester fährt. Der Harvester gehört zum Energieholz Betrieb der Bioland Ranch. Energieholz bietet als Dienstleistung für Waldbesitzer die Durchforstung ihrer Wälder. Schwache Bäume kneift die Maschine kurz über dem Boden ab, die Stämme werden an Ort und Stelle zu Holzhäxeln für die Wärmegewinnung verarbeitet.

Nur, der Einsatz dieser Maschinen lohnt sich erst ab einer Waldfläche von 10 Hektar. Und hier sind die Beziehungen des Harvester-Fahrers gefragt. „Er kennt alle Förster in der Gegend und weiß, welches Waldstück wem gehört“, erzählt Brune. Über ihn sei der Kontakt zu den Waldbesitzern schnell hergestellt.



Zempow - Dorfidylle und neue Technologien

Eine tiefe Wertschöpfung erreichen

Der Energieholz Betrieb ist eine Ausgründung aus einem Projekt 'nachwachsende Rohstoffe' des Vereins für ländliche Entwicklung. Fünf Arbeitnehmer haben hier eine Stelle bekommen. Ein weiterer Betrieb ist die Bio-kW GmbH, die Wärme aus Holzhäxeln vermarktet. Als Wärmeanbieter übernimmt die Gesellschaft für den Kunden die Investition in die Heizanlage und betreibt die Anlage. „Wir haben gerade einen Heizkessel für die Schule in Flecken-Zechlin gekauft“, erzählt Brune. Der Vorteil für die Kommune ist auch ein finanzieller: Solange Heizöl mehr als 30 Cent pro Liter kostet, sei Wärme aus Holzschnitzeln billiger. „Wir wollen eine möglichst tiefe Wertschöpfung erreichen“, erzählt Claudia Brune. Davon profitiert auch Zempow.

Die Arbeitslosigkeit im Dorf hielt sich in Grenzen, sagt Marion Wichert. Es würden viele ältere Menschen, aber auch Kinder in Zempow leben. Und einige Dörfler hätten in den Betrieben der Bioland Ranch eine Arbeit gefunden.

jac

Infos

Internet: www.zempow.de



Wohlfühlen und Leben in der Region

Attraktive Dörfer und funktionsfähige Infrastruktur stärken ländliche Regionen

„Sehen Sie, das nenne ich eine städtische Bebauung.“ Detlef Krause zeigt auf ein Neubaugebiet neben dem ursprünglichen Dorf, wie man es überall in Deutschland findet: dicht beieinander stehen die Einfamilien- und Doppelhäuser, mit dem Dorf scheint das nicht viel zu verbinden.

So stellt sich Krause, Direktor vom Amt Oder-Welse in der Uckermark, die Dorfentwicklung nicht vor. Seit mehr als zehn Jahren setzt er sich dafür ein, den Charakter der Dörfer zu erhalten.



Statt großer Neubaugebiete neben dem Dorf sollen Lücken im Ort bebaut werden - möglichst mit Häusern, die sich in das Dorfbild einfügen.

Bei uns macht das Arbeitsministerium auch Wirtschaftsförderung

Das Neubaugebiet sei in der Euphorie der Wendezeit entstanden, sagt Krause. Später habe man sich hier auf die Chancen der innerdörflichen Gestaltung zurückbesonnen: Inzwischen ist im alten Dorfkern die Straße wieder mit Kopfsteinen gepflastert, auf beiden Seiten gibt es

befestigte Bürgersteige. Viele Häuser sind neu gestrichen, die Vorgärten sind gepflegt. „Wenn die Kommune etwas für das Dorfbild tut, ziehen die Hausbesitzer nach“, sagt Krause. Das Ergebnis trägt zu dem bei, was er „wohl fühlen und leben in der Region“ nennt. Jetzt käme es darauf an, so Krause, beide Ortsteile gestalterisch und sozial zusammenzuführen.

Finanzieren können die klammen Kommunen solche Investitionen fast nur mit finanzieller Hilfe - etwa über die Richtlinien zur Dorferneuerung oder zum ländlichen Wegebau des Brandenburger Landwirtschaftsministeriums. Bei diesen Förderungen müssen die Kommunen einen Eigenanteil leisten, der jedoch teilweise durch Arbeitsförderung erbracht werden kann. „Das Arbeitsministerium hat bei uns auch Wirtschaftsförderung gemacht“, sagt Krause. Nach seinen Schätzungen konnten die Kommunen in seinem Bezirk in den vergangenen Jahren jährlich Investitionen in Höhe von rund fünf Millionen Euro nur deshalb auslösen, weil sie mit der Arbeitsförderung ihre Eigenanteile sen-

ken konnten. „Sonst wären rund ein Drittel bis die Hälfte aller Investitionen nicht zustande gekommen.“

Krauses Politik des Wohlfühlens und Lebens in der Region scheint aufzugehen. Im Gegensatz zum Landkreis Uckermark insgesamt hat der Amtsbezirk Oder-Welse in den letzten Jahren wieder eine positive Bevölkerungsentwicklung. Das hat sicher damit zu tun, dass Leute von Schwedt ins eigene 'Haus im Grünen' ziehen. Aber Krause ist auch überzeugt, dass die Bemühungen der Kommunen, ein attraktives Umfeld zu bieten, zu dieser Entwicklung beitragen. Damit die Menschen gerne in der Region leben, müsse das soziale und kulturelle Angebot und die Wirtschaftsentwicklung stimmen, betont Krause. „Wir brauchen Sportvereine und Schulen, unsere Senioren müssen betreut werden.“ An den Gegebenheiten - knappe Gelder oder Bevölkerungsentwicklung - kommt auch er nicht vorbei, aber es sei eine Frage, wie man die Entwicklung gestalte. Beispiel Pinnow: Hier gab es eine 10-klassige Gesamtschule. Mit Rückgang der Schülerzahlen

Interview mit Prof. Dr. Burkart Lutz, Universität Halle

„Kleine Unternehmen brauchen eine kontinuierliche Unterstützung“

Prof. Dr. Burkart Lutz ist Mitbegründer des Zentrums für Sozialforschung Halle e. V. (zsh) und dort als Forschungsdirektor tätig. Lutz hat die Vision der 'Wiederentdeckung der kleinen Einheiten' in der Wirtschaft entworfen: Großbetriebe werden in kleinere, eigenverantwortliche Leistungseinheiten zerlegt. Gleichzeitig entstehen autonome, innovative Kleinbetriebe. BRANDaktuell wollte von ihm wissen, welche Chancen diese Entwicklung für ländliche Räume bieten könnte.



• Welche Chancen könnte ein solcher Trend für ländliche Regionen bieten? In der Regel gilt, je größer

eine Leistungseinheit ist, desto größer ist ihre Neigung, sich einen großstädtischen Standort zu suchen.

Kleine Betriebe sind oft weniger standortabhängig. Sie können vielfach die finanziellen und wirtschaftlichen Chan-

cen, aber auch die weichen Standortfaktoren, wie Landschaft und Ruhe, nutzen, die weite Teile des ländlichen Raumes bieten.

• Was müssen ländliche Regionen in Ostdeutschland tun, um diese kleinen Unternehmen anzuziehen?

Es gibt Mindestschwellen von Infrastruktur und Versorgung, die Gebietskörperschaften in ländlichen Räumen sichern müssen, damit die Region überhaupt attraktiv ist: Sie brauchen beispielsweise ein funktionierendes Telefonnetz und Läden in der Nachbarschaft, die Postzustellung muss funktionieren, ein Arzt muss kommen, wenn er gebraucht wird.

• Reicht eine solche Mindestversorgung aus, um Unternehmen anzuziehen?

Sie ist die erste Voraussetzung überhaupt. Darüber hinaus entscheiden klassische Aspekte wie günstige Bodenpreise, direkte Ansiedlungsunterstützung, hoher Freizeitwert darüber, wo sich ein Unternehmen niederlässt. Dabei haben Unternehmen aus verschiedenen Branchen bei ihren Ansiedlungsentscheidungen unterschiedliche Schwerpunkte. Ein Betrieb aus dem Baunebengewerbe ist in der Regel daran interessiert, dass andere Bauunternehmen in der Region sind, die ihm Aufträge zukommen lassen können. Hier müssen die Regionen sehen, wo ihre Stärken und Chancen liegen, und diese müssen sie nutzen.

war diese, so Krause, nicht mehr zu halten. Doch eine Grundschule ist im Ort geblieben - für Familien besser als keine.

Dennoch, dass keine blühenden Landschaften vorzufinden sind, liegt nicht nur daran, dass es Anfang März ist. Die Arbeitslosigkeit liegt im Amtsbezirk bei 15 Prozent. Rechnet man die Teilnehmer in ABM, SAM und Qualifizierungsmaßnahmen dazu, käme man wohl auf 25 bis 30 Prozent, schätzt Krause. Aber Krause setzt darauf, dass die Region ihre Chancen behält, selbst wenn heute viele junge Leute die Dörfer auf der Suche nach einer Arbeit verlassen, was Krause angesichts der Arbeitsmarktsituation richtig findet. „Mit ist es lieber, die jungen Leute finden eine Arbeit und lernen etwas, als dass sie hier ihre Fähigkeiten verlieren.“ Und er hofft, dass einige von ihnen später in ihre Heimat zurückkehren, mit guten Qualifikationen, die dann der regionalen Wirtschaft zugute kommen.

Die Kommunen müssen etwas tun, damit junge Fachkräfte bleiben

Dr. Manfred Großkopf ist Geschäftsführer des wohl größten Agrarbetriebs in Brandenburg, der Landwirtschaft Golzow Betriebs GmbH im Oderbruch. Noch heute bewirtschaftet der Betrieb

die gesamte Fläche der damaligen Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaft (LPG) - das sind

fast 7.000 Hektar Ackerfläche - und hält 1.000 Milchkühe. Was Großkopf mit Krause verbindet? Das ist auf die Kürze nicht festzustellen. Unterschiede gibt es sicher. Während Krause stolz darauf ist, den alten Gutshof in Pinnow zu erhalten, bedauert Großkopf nicht, dass seinerzeit die alte Golzower Gutsanlage den Neubauten der LPG weichen musste. Aber ein Satz von ihm fügt sich ein in das, was Krause ausführte. „Auch die Kommunen müssen etwas tun, damit die Region attraktiv ist, wenn wir junge Fachkräfte halten wollen“, sagt Großkopf. Es gehe nicht, dass die Leute nach Frankfurt fahren müssen, um ins Kino zu gehen. Ein Kino - auch das gehört zum Wohlfühlen und Leben in der Region. In wenigen Jahren könnten solche Aspekte wichtig



Beim Pikieren - zukünftige Gärtnerinnen und Gärtner der Landwirtschaft Golzow Betriebs GmbH

werden für Brandenburger Betriebe im ländlichen Raum. Dann nämlich, wenn aus demografischen Gründen junge Facharbeiter knapp werden, aus den Betrieben aber viele Mitarbeiter in Rente gehen.

Großkopf hat diesen Problemen in seinem Betrieb vorgebaut. Der Altersdurchschnitt der 125 MitarbeiterInnen liegt bei unter 40 Jahren. Das ist das Ergebnis einer kontinuierlichen Nachwuchsförderung im Betrieb. „Ausbildung hat bei uns Tradition“, sagt Großkopf. Zurzeit bildet die Landwirtschaft Golzow Betriebs GmbH 22 Lehrlinge in vier Berufen aus: Landwirt, Tierwirt, Gärtner und Landmaschinenmechaniker. Seine Lehrlinge kann sich Großkopf aussuchen und jedes Jahr übernimmt der Betrieb fünf bis acht Auszubildende, die ausgebildet haben.

Dabei sollten ländliche Regionen bedenken, dass es nicht viele Beispiele dafür gibt, dass Unternehmensgründer von der Stadt auf das Land gezogen sind. Für einen solchen Schritt braucht es einen besonderen Anstoß. Der Normalfall wäre, dass Leute vor Ort zum Unternehmer werden. Vielleicht Leute, die in der Gegend geboren und aufgewachsen sind, die dann studiert oder eine gute Ausbildung gemacht haben, ein paar Jahre in der Stadt arbeiten, und dann in ihr Dorf zurückkehren, vielleicht, weil die Eltern dort noch leben oder weil die Familie dort ein Haus besitzt.

Wie müssen Unternehmen in ländlichen Regionen unterstützt werden?

Kleine Unternehmen brauchen unbedingt kontinuierliche Unterstützung. Es reicht nicht, wenn mal ein Berater für ein paar Tage kommt. Wichtig für diese Unternehmen ist ein Umfeld, in dem Vertrauen entstehen kann. Kleine Unternehmen ha-

ben häufig Informationsdefizite. Hier braucht man eine Stelle, die Informationen vorsortiert und aufbereitet.

Ein nächster Punkt ist die Ressourcenpoolung. Möglichkeiten gibt es viele. Etwa bei der Ausbildung, wenn ein kleiner Betrieb nur einen Teil der zu dem Berufsbild gehörenden Tätigkeiten vermitteln kann und ein anderer Betrieb den Rest abdeckt. Ein anderes Beispiel ist, wenn mehrere Betriebe einer Region aufeinander folgende Wertschöpfungsstufen besetzen. Bei einem großen Auftrag könnte der Betrieb, der seinen Teil des Auftrages bearbeitet, von den anderen Betrieben Personal ausleihen. Eine weitere Möglichkeit der Ressourcenpoolung ist, dass es für mehrere Unternehmen eine zentrale Stelle etwa für die Personalplanung gibt. Alle diese Beispiele funktionieren in der Regel nicht ohne institutionelle Neugründungen. Man kann nicht erwarten, dass kleine Unternehmen - von denen viele Mühe haben, zu überle-

ben - genügend strategische Weitsicht besitzen, um zu wissen, dass ihnen die Poolung perspektivisch einen Gewinn bringt. Man muss ihnen die Chancen zeigen und den Anschlag fördern.

Der letzte Punkt: Wir haben in der Wissenschaft viel zu wenig Interesse an der Lage dieser Kleinunternehmen, an ihren Potenzialen und ihren Problemen. Die Wissenschaft untersucht bisher nur Großunternehmen. Kein Dozent für Betriebswirtschaftslehre träumt davon Diplombetriebswirte auszubilden, die von einem Acht- oder Zehn-Mann-Betrieb in der Uckermark eingestellt werden. Deshalb interessieren ihn die Belange dieser Unternehmen nicht. Hier wäre eine Wissenschaftspolitik notwendig, die dafür Sorge trägt, dass das Interesse an den Problemen und den Potenzialen dieser Kleinbetriebe in den ländlichen Räumen sehr viel größer wird. (jac)

Infos

Internet: www.zsh-online.de



Gerd Hasse mit seinen Kühen

Studie: Ab 2005 wird Fachkräftedefizit in der Landwirtschaft spürbar
Der Landwirtschaftsbetrieb in Golzow ist nicht exemplarisch für alle Landwirtschaftsbetriebe in Brandenburg. Für viele wird spätestens ab dem Jahr 2005 das Fachkräftedefizit deutlich spürbar werden. Davon geht eine Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräftebedarfs des Brandenburger Landwirtschaftsministeriums aus. Bedenklich sei auch, so ein weiteres Ergebnis der Analyse, dass bei vielen Betrieben die Nachfolge noch nicht geklärt sei bzw. dass sich viele Betriebe mit dem Thema noch nicht beschäftigen. Diese Defizite sind umso dramatischer, da nicht alle landwirtschaftlichen Betrie-

be in Brandenburg eine so günstige Altersstruktur haben wie der Betrieb in Golzow. Die Studie zeigt, dass insbesondere die für die zukünftige Entwicklung des Fachkräftebedarfs wichtige Altersklasse der unter 30-Jährigen unterbesetzt ist. „Die Betriebe müssen unbedingt ausbilden und sich ihre Fachkräfte heranbilden“, sagt Großkopf. Schon jetzt seien beispielsweise gute Melker knapp.

Bei Hasses melken berufliche Quereinsteigerinnen

Das Ehepaar Ilona und Gerd Hasse beschäftigt auf seinem Hof im Oderbruch inzwischen auch zwei fachfremde MitarbeiterInnen für die 125 Kühe im Stall. Eine von ihnen ist eine gelernte Friseurin, die andere hat früher bei der Bahn gearbeitet. Dabei haben Hasses bis vor kurzem regelmäßig ausgebildet. Doch in diesem Jahr haben sie keinen neuen Lehrling mehr genommen. Lehrlinge kosten Geld und die Kosten, etwa für Diesel, seien gestiegen, die Preise, die sie für ihr Getreide oder für ihre Milch bekommen, jedoch stark gefallen, sagt Gerd Hasse. Zudem sei man auch mal enttäuscht worden, erzählt Hasse. Eine Melkerin etwa - eine sehr gute -, die sie nach der Ausbildung auf ihrem Hof übernommen hatten, sei woanders hingegangen, wo sie mehr Geld bekommt. Mit ihren beiden Quereinsteigerinnen sind Hasses sehr zufrieden, aber: „Beim Melken ist immer einer aus der Familie mit dabei“, sagt Gerd Hasse. Die Hasse GbR ist ein Familienbetrieb, wenn auch mit gut 600 ha Ackerfläche kein ganz kleiner. Auf dem Hof der Hasses gibt es noch genügend Fachkompetenz: Neben dem Ehepaar Hasse arbeiten hier die beiden Söhne und ein weiterer Mitarbeiter.

Die Erfahrungen der Hasses zeigen, dass auch QuereinsteigerInnen in der Landwirtschaft eine Chance haben können, obwohl - so die Analyse des Landwirtschaftsministeriums - die Mehrheit der Unternehmen - gut 54 Prozent - eindeutig bei der Stellenbesetzung auf Fachkräfte mit Berufserfahrungen setzt. (jac)

Die Erfahrungen der Hasses zeigen, dass auch QuereinsteigerInnen in der Landwirtschaft eine Chance haben können, obwohl - so die Analyse des Landwirtschaftsministeriums - die Mehrheit der Unternehmen - gut 54 Prozent - eindeutig bei der Stellenbesetzung auf Fachkräfte mit Berufserfahrungen setzt. (jac)

„Über die Finanzierung rede ich immer erst zum Schluss“

Interview mit Detlef Krause, Direktor des Amtes Oder-Welse im Landkreis Uckermark

- Herr Krause, können Kommunen und Ämter den Bevölkerungsrückgang aufhalten?



Es stellt sich die Frage, ob der Bevölkerungsrückgang so problematisch ist. Ich denke, nein. Wir leben in einem

traditionell dünn besiedelten Gebiet. Zu DDR-Zeiten wurde die Bevölkerungszahl künstlich erhöht, indem Industrie angesiedelt wurde, die es bis dato nicht gab. Auf dem Standort des heutigen Gewerbegebietes Pinnow wurden Raketen produziert. Damals waren hier 1.500 Menschen beschäftigt, die in Pinnow angesiedelt wurden. Viele von ihnen sind nach Aufgabe der Produktion fortgezogen - auch weil sie nicht die Bindungen an die Region hatten, wie die Einheimischen. Wichtig ist, den Bevölkerungsrückgang zu gestalten und die Region für die Verbleibenden attraktiv zu halten.

Dazu ist eine intakte Infrastruktur unabdingbar.

- Wie können Kommunen in Zeiten knapper Kassen die Infrastrukturmaßnahmen finanzieren?

Ich habe einen Grundsatz: Über Geld rede ich erst zum Schluss. Wir müssen zuerst unsere Ziele benennen und dann sehen, wie wir eine Finanzierung zustande bringen. Es kann sein, dass eine Investition, die die Kommune als vordringlich ansieht, zurzeit nicht finanzierbar ist, für eine andere Investition aber Fördergelder bereitstehen. Dann muss ich die Kommune davon überzeugen, dass es wichtig ist, zumindest die Investition, die sie vielleicht als nicht ganz so dringlich einstuft - etwa die Sanierung eines Schlossparks - vorzuziehen. Mit vielen solcher Einzelmaßnahmen kommen wir unserem Entwicklungsziel näher - und stärken gleichzeitig die Wirtschaft in der Region.

- Wo liegen die wirtschaftlichen Chancen Ihrer ländlichen Region?

Man muss sich von dem Glauben trennen, dass plötzlich ein Großunternehmen

mit 1.000 Arbeitsplätzen auftaucht. Es sind vornehmlich die kleinen Betriebe, die hier Beschäftigung schaffen - etwa Betriebe im Hoch- und Tiefbau, Heizungs- und Sanitärbetriebe, Gastronomie, Gartenbau- und Landwirtschaftsbetriebe. Unser größtes Unternehmen ist ein Norwegischer Konversionsbetrieb, der Munition entsorgt. Viele dieser Betriebe sind in einem der drei Gewerbegebiete angesiedelt. Eine Chance für unsere Betriebe ist die Nähe zu Polen. Schon jetzt haben etwa viele Tiefbaufirmen Kontakte nach Polen. Einige Landwirtschaftsunternehmen haben Flächen in Polen gepachtet. Auch umgekehrt passiert etwas. Ein polnisches Unternehmen, das in der Holzverarbeitung tätig ist, möchte sich auf dem Pinnower Gewerbegebiet ansiedeln, weil durch die Umstrukturierungen in Polen die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen dort so unsicher sind. Überhaupt werden wir uns sicher stärker nach Polen ausrichten. Ein oder zwei Generationen weiter, und unsere Einwohner werden eher in Stettin als in Berlin einkaufen gehen. (jac)

‘Hartz-Gesetze’

Telefonhotline (0 18 05) 22 00 informiert



Die gesetzlichen Änderungen des 1. und 2. Gesetzes ‘Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt’ haben in der Bevölkerung ein großes Interesse und einen hohen Informationsbedarf hervorgerufen. Die Bundesanstalt für Arbeit richtete deshalb zum 7. März

2003 für fünf Monate eine bundesweit einheitliche Informations-Hotline ein. Auskünfte sind unter der Rufnummer (0 18 05) 22 00 für 12 Cent pro Minute im Festnetz zu erhalten.

Dieser Service steht täglich von 7:00 bis 22:00 Uhr für folgende Themen zur Verfügung:

- Ich-AG:** Existenzgründungszuschuss (§ 421 SGB III)
- Job to Job:** Frühzeitige Arbeitssuche/Aktivzeit (§ 37b SGB III)
- PSA:** Personal-Service-Agenturen (§ 37c SGB III)
- Mini-Jobs:** Geringfügige Beschäftigung (SGB IV-VI)
- Ältere:** Eingliederung Älterer (§§ 421j, 421k SGB III und § 14 TzBfG)



Geringfügigkeit

‘Mini-Jobs’ ab 1. April 2003

Am 1. April 2003 traten weitere Artikel des 2. Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt (BGBI I S. 4621) in Kraft. Damit änderten sich auch die Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung, auch Minijobs genannt.

Eine Beschäftigung kann nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV wegen der geringen Höhe des Arbeitsentgelts (geringfügig entlohnte Beschäftigung) oder nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wegen ihrer kurzen Dauer (kurzfristige Beschäftigung) geringfügig sein. Es ist daher zu unterscheiden, ob es sich bei der zu beurteilenden Beschäftigung um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung oder um eine geringfügige (kurzfristige) Beschäftigung handelt. Wie bisher werden auch künftig bei der Sozialversicherung mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen für die Sozialversicherung zusammengerechnet. Die Zeitgrenze von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen für kurzfristige Beschäftigungen bleibt unverändert. Das heißt, dass künftig eine kurzfristige Beschäftigung dann vorliegt, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens zwei Monate oder 50 Arbeitstage begrenzt ist.

Beiträge zur Sozialversicherung

Bis zur Entgeltgröße von 400 Euro braucht der Arbeitnehmer keine Sozialabgaben zu leisten. Die Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 15 Stunden wurde gestrichen. Der Arbeitgeber muss nach wie vor auch bei einem Mini-Job Sozialversicherungsbeiträge von insgesamt 25 Prozent zahlen (Krankenversicherung 11 v. H., Rentenversicherung 12 v. H. und Pauschalsteuer 2 v. H.). Bei einem Mini-Job in einem Privathaushalt sind es 12 v. H. (Krankenversicherung 5 v. H., Rentenversicherung 5 v. H. und Pauschalsteuer 2 v. H.). Ein Mini-Job ist auch neben einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis möglich. Oberhalb des Freibetrages von 400, aber nur bis 800 Euro schließt die so genannte Gleitzone an. Hier trägt der Arbeitgeber den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung und der Arbeitnehmer einen ermäßigten.

Infos

- www.bmgs.bund.de/deu/gra/aktuelles/pm/bmgs03/bmgs2_3002.cfm, www.bdl-online.de und www.minijob-zentrale.de
- PDF-Datei mit weiteren Informationen: www.lasa-brandenburg.de/brandakt/foerderinfos_2_2003_1.htm

Innovative KMU

Programme modernisiert

Die Programme PRO INNO, InnoNet, IGF und FuE-Projektförderung für die neuen Bundesländer sollen ab 2004 mit einer Reihe von Verbesserungen weitere fünf Jahre fortgeführt werden. Antragsberechtigt sind künftig forschungsintensive Unternehmen auch des produzierenden Gewerbes und gemeinnützige Forschungseinrichtungen aus den neuen Bundesländern und Berlin, die sich als Wachstumsträger erwiesen haben. Die Förderung von neu gegründeten Unternehmen erfolgt dann ausschließlich aus anderen bestehenden Förderprogrammen.

Infos

Internet: www.bmwi.de



SESAM und SAMIS

Handwerker nach Europa

Das Angebot gilt für Handwerker und Facharbeiter mit IHK-Abschluss. Junge Handwerker im Alter zwischen 18 und 27 Jahren mit abgeschlossener Gesellenprüfung können mit dem sechs- bis zehmonatigen Austauschprogramm SESAM in einem Betrieb in einem EU-Land ihrer Wahl arbeiten und dabei andere landesspezifische Techniken im Handwerk kennen lernen sowie ihre Sprachkenntnisse verbessern.

SAMIS umfasst mehrmonatige Arbeitsaufenthalte in ausländischen Betrieben mit Weiterbildung und Sprachkurs. Informationen sind erhältlich bei allen örtlichen Handwerkskammern.

Infos

Internet: www.sequa.de/fr_projekte.html

DAPHNE

Verlängert bis 2008

Neuesten Vorschlägen der Europäischen Kommission zufolge soll das Programm DAPHNE bis zum Jahr 2008 laufen. Für DAPHNE II, ein Präventivprogramm zur Bekämpfung von Gewalt gegen Kinder, Jugendliche und Frauen, sieht die Kommission eine finanzielle Aufstockung des Programms auf 41 Mio. Euro vor. Bisher war DAPHNE mit 20 Mio. Euro ausgestattet.

Infos

Internet: http://europa.eu.int/comm/justice_home/project/daphne/de/



‘Hilfe aus einer Hand’

Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialämtern in Brandenburg bereits praktiziert

Nicht erst seit dem Hartz-Konzept wird eine Zusammenarbeit zwischen den Arbeits- und Sozialämtern angestrebt, es gab auch bereits vorher Ansätze und Projekte, die ausloten sollten, inwieweit mit einer Kooperation zwischen den beiden Institutionen die Zahl der ‘Hilfesuchenden’ verringert werden kann. MoZArT, Vermittlungsagenturen, Job-Center, gemeinsame Anlaufstellen - allein diese Aufzählung zeigt die bereits praktizierte Brandenburger Vielfalt der Kooperationen zwischen den Arbeits- und Sozialämtern. In der nachfolgenden Übersicht möchten wir deshalb eine Auswahl von Projekten und Ansätzen vorstellen.

MoZArT (Modellvorhaben zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe)

Ziel dieser Modellvorhaben ist es, verallgemeinerungsfähige Wege zur effektiven Zusammenarbeit von Arbeits- und Sozialämtern zu erarbeiten, um die Vermittlung und Eingliederung von erwerbsfähigen Hilfebedürftigen in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Für die bundesweit 30 geförderten Modellprojekte (Laufzeit 2 Jahre, im Oktober 2003 enden die letzten) stellte das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit insgesamt 30 Mio. Euro zur Verfügung. In Brandenburg gibt es drei MoZArT-Projekte: in dem Landkreis Elbe-Elster, dem Landkreis Spree-Neiße und der Stadt Belzig.

Regionale Brandenburger Kooperationsprojekte

Sie heißen Vermittlungsagenturen, Job-Entry oder Job-Center, ein Name, den das Hartz-Konzept erst im nächsten Jahr vorsieht. Diese Bezeichnungen stehen für eine Vielzahl von regionalen brandenburgischen Kooperationsprojekten, in denen Arbeits- und Sozialämter auf unterschiedlichsten Ebenen zusammenarbeiten, um Hilfeempfänger in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die regional initiierten Projekte werden in der Regel über einen externen Träger umgesetzt und über einen ‘Fördermix’, an dem sich alle Akteure beteiligen, finanziert.

Gemeinsame Anlaufstellen

Die gemeinsamen Anlaufstellen gelten als Vorläufer der im Januar nächsten Jahres einzurichtenden Job-Center. Nach dem Runderlass der Bundesanstalt für Arbeit vom 5. August 2002 stellen Arbeits- und Sozialämter in den gemeinsamen Anlaufstellen ihre personellen, finanziellen und sachlichen Ressourcen gemeinsam zur Verfügung, wobei in der Anlaufstelle mindestens jeweils eine MitarbeiterIn des Arbeitsamtes und des Sozialamtes tätig sein wird.

Zielsetzung ist es, die Eingliederungschancen von Arbeitslosen, SozialhilfeempfängerInnen und ihrer Familien in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu verbessern, indem ihnen ‘Hilfe aus einer Hand’ angeboten wird. (Siehe hierzu Seite 15, auf der die neu eröffnete Anlaufstelle in Seelow vorgestellt wird.)

Job-Center

Mit den im Rahmen des ‘Gesetzes für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt’ entstehenden Job-Centern will die Bundesregierung Anlaufstellen schaffen, die den Bürgern Zugang zu allen erforderlichen arbeitsmarktbezogenen Beratungs-, Vermittlungs- und Integrationsleistungen sowie zu Geldleistungen zur Sicherstellung des Lebensunterhaltes eröffnen. Die im Januar 2004 in Kraft tretende Regelung über die Job-Center sieht als ersten Schritt vor, dass die Arbeitsämter Sozialdaten für Sozialhilfeempfänger erheben, verarbeiten und nutzen können, soweit sie für den Betrieb des Job-Centers erforderlich sind. (em)

Empfehlungen

der BA und der kommunalen Spitzenverbände zur Einrichtung gemeinsamer Anlaufstellen

• Zielsetzung

Gemeinsame Anlaufstellen sollen dazu beitragen, die Eingliederungschancen Arbeitsloser und ihrer Familien in Arbeit, Beruf und Gesellschaft zu verbessern. Die Empfehlungen zur Einrichtung gemeinsamer Anlaufstellen berücksichtigen dezentrale Handlungskompetenzen und bieten Orientierung für eine praxisgerechte und bürgernahe Umsetzung.

• Aufgaben

Die Anlaufstelle ist Initiator, Motor und Drehscheibe für die Integration. Ihr Aufgabenfeld kann dabei von der Klärung der Arbeitsmarktnähe eines Kunden über die Erstellung eines Hilfeplanes, den Einsatz von Förderinstrumenten bis hin zur assistierten Vermittlung aller Aktivitäten, die der Eingliederung dienen, umfassen.

• Zielgruppe

Der zu betreuende Personenkreis kann unterschiedlich zugeschnitten sein. Er kann die Erwerbsfähigen umfassen, die ausschließlich Hilfe zum Lebensunterhalt und/oder diejenigen, die zusätzlich noch Arbeitslosenhilfe beziehen. Zusätzlich können Personen mit einbezogen werden, die ausschließlich Arbeitslosenhilfe beziehen. Auch die Festlegung auf bestimmte Gruppen, wie Jugendliche, Alleinerziehende oder Aussiedler, ist nach bisherigen Erfahrungen sinnvoll.

• Organisation

Gemeinsame Anlaufstellen erfordern das gemeinsame Einbringen personeller, finanzieller und sachlicher Ressourcen. Anlaufstellen sollen und können Dienste Dritter in Anspruch nehmen, z. B. soziale Integrationsleistungen wie Sucht- und Schuldnerberatung. Von der Verzahnung des Dienstleistungsangebotes in der Anlaufstelle ausgenommen bleibt die Auszahlung der Hilfe zum Lebensunterhalt und die Arbeitslosenhilfe.

Quelle

Empfehlungen zur Einrichtung gemeinsamer Anlaufstellen von Arbeitsämtern und Trägern der Sozialhilfe. Hrsg.: Bundesanstalt für Arbeit und Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, Nürnberg/Köln Juli 2002

Damit die Daten laufen und nicht die jugendlichen Kunden

Neu: Gemeinsame Anlaufstelle des Landkreises MOL und der AA-Dienststelle Seelow

Noch ist vieles Neuland für Sandra Neuendorf, Sozialamtsangestellte, und Anke Rösler, Arbeitsamtsangestellte. Denn erst seit dem 26. Februar 2003 arbeiten sie in ihren neuen Diensträumen im Landratsamt Seelow und haben ihre neuen Aufgabengebiete übernommen. Noch machen sie viel gemeinsam, denn was der einen vertraut ist, ist der anderen fremd. 'Learning by doing' versuchen sie sich nun zusammen mit den unbekanntem Sachverhalten vertraut zu machen und gehen zusehends die nächsten Arbeitsschritte an.

Es sind zunächst 60 Jugendliche, die von beiden Mitarbeiterinnen der Anlaufstelle betreut und beraten werden sollen. Die Auswahlkriterien für die Jugendlichen waren dabei Alter unter 25 Jahren und soziale Aspekte, d. h. Arbeitslosenhilfe- bzw. Sozialhilfebezieher.

„Zuerst laden wir die Jugendlichen zu einem Erstberatungsgespräch ein, das von uns beiden geführt wird“, so Anke

Amt die Jugendlichen Leistungen beziehen - also Hilfe aus einer Hand“, erläutert Sandra Neuendorf.

A und O der Zusammenarbeit ist die Datentransparenz

Ein wichtiger Faktor für die Zusammenarbeit in der Anlaufstelle ist der selektive Zugriff der Mitarbeiterinnen auf die Daten des anderen Amtes, allerdings nur so

weit es die direkte Arbeit betrifft - dies war bisher eins der Hauptprobleme.

Doch nicht mehr in Seelow - hier wird die Datentransparenz im Rahmen einer Koo-

operationsvereinbarung zwischen dem Arbeitsamt und dem Landratsamt ebenso geregelt wie die Bereitstellung der Räume im Landratsamt und ihre Einrichtung, die das Arbeitsamt übernimmt. Um Schwellenängste bei den jugendlichen Kunden abzubauen, wurden für die Anlaufstelle Räume ausgesucht, die sich nicht in der Nähe des Sozialamtes befinden.

Für Sandra Neuendorf und Anke Rösler bedeutet die räumliche Trennung von ihren Dienststellen jedoch nicht, dass sie von den dortigen Informationsflüssen abgetrennt sind. Da die Anlaufstelle nur an drei Tagen geöffnet ist, arbeiten sie an den anderen zwei Tagen wie üblich an ihren alten Arbeitsplätzen. Dass dieser Kontakt weiterhin besteht, halten beide für sinnvoll. Denn so sind sie ständig über die Neuerungen in ihren Arbeitsbereichen aus erster Quelle informiert und können dadurch ihren jugendlichen Kunden die bestmögliche 'Hilfe aus einer Hand' anbieten.

(em)

Stimmen



„Wir als Arbeitsamt haben die Einrichtung der gemeinsamen Anlaufstelle forciert, weil wir bereits mit dem Sozialamt gut zusammenarbeiten. Außerdem sehen wir die Anlaufstelle als gute Grundlage für die Job-Center an, die im nächsten Jahr eingerichtet werden sollen.“

(Petra Busse, Kundenbereichsleiterin Arbeitsamt Frankfurt (Oder))



„Wir konzentrieren uns auf die Zielgruppe Jugendliche, weil wir erstens in der Geschäftsstelle Seelow einen über 12-prozentigen Anteil an arbeitslosen Jugendlichen haben und weil es zweitens eine hohe Anzahl an jugendlichen SozialhilfeempfängerInnen mit abgeschlossener überbetrieblicher Erstausbildung gibt.“

(Friederike Gramke, AA-Geschäftsstellenleiterin Seelow)



„Um in der heutigen Zeit etwas regional bewegen zu können, ist eine Zusammenarbeit zwischen örtlichen Arbeits- und Sozialämtern der richtige Weg. Da in Seelow bereits eine gute Kooperation zwischen beiden Ämtern bestand, war die gemeinsame Anlaufstelle ein weiterer konsequenter Schritt.“

(Thomas Böduel, Sozialamtsleiter Landkreis Märkisch-Oderland)



Sandra Neuendorf und Anke Rösler vor dem Hinweisschild zur Anlaufstelle

Rösler über die Vorgehensweise. Gemeinsam wird festgelegt, welche Förderung für den Einzelfall die richtige ist. „Dabei ist wichtig, dass wir auf die Hilfemittel von Arbeits- und Sozialamt zurückgreifen können, egal von welchem

Projektinfo

Kurzbeschreibung

Mit der gemeinsamen Anlaufstelle in Seelow bieten Arbeits- und Sozialamt gemeinsame Beratungs- und Betreuungsleistungen für Jugendliche unter 25 Jahren an, die entweder Arbeitslos- oder Sozialhilfe beziehen.

Finanzierung

Die Finanzierung erfolgt zu gleichen Teilen vom Arbeitsamt Frankfurt (Oder) und dem Landratsamt Seelow.

Infos

Sozialamt, Landratsamt Seelow, Puschkinplatz 12, 15306 Seelow; Thomas Böduel, Tel.: (0 33 46) 8 50-0, Fax: -4 20

Weil junge Leute anders gründen!

Gestartet: Ideenwettbewerb 'Junge Leute machen sich selbstständig'

Zusammengefasst:

Ideenwettbewerb 'Junge Leute machen sich selbstständig'

Kurzbeschreibung

Im Mittelpunkt des Ideenwettbewerbs steht die Förderung von Existenzgründungen junger Leute bis zu einem Alter von 27 Jahren. Dabei wird die Selbstständigkeit als ein bewusst verfolgtes, zum Teil zeitlich befristetes Ziel unterstützt, um die Integration in das Berufsleben zu schaffen. Die jungen Leute sollen befähigt werden, eigenständige Einkommensstrategien zu entwickeln, ihre Lebens- und Berufsbiografie zu reflektieren, zu gestalten und dabei eine Existenzgründung als einen möglichen Weg zu erkennen und zu realisieren. Auch das Abraten von einer Gründung, um unmäßige Risiken zu vermeiden, ist erklärtes Ziel.

Für die GründerInnen gibt es daher spezielle Unterstützungsangebote:

- > Unterstützung junger arbeitsloser und von Arbeitslosigkeit bedrohter Menschen bei der Gründungsvorbereitung und späteren Begleitung nach der Gründung,
- > Verbesserung ihrer allgemeinen beruflichen Qualifizierung,
- > Ermöglichung von Berufserfahrungen,
- > Sicherung ihrer finanziellen Unabhängigkeit sowohl von den Eltern als auch von Transferleistungen, z. B. des Arbeits- oder Sozialamtes.

Beratungsstellen/Infos

Den Wettbewerb haben folgende zwei Beratungsstellen gewonnen:

- 'Enterprise', IQ - Gesellschaft für innovative Qualifizierung e. V. Berlin:
 - a) Standort Brandenburg
Magdeburger Str. 15, 14770 Brandenburg; Frau Haase, Frau Wickboldt, Tel.: (0 33 81) 6 63-4 02, Fax: -4 20, E-Mail: enterprise@ig-consult.com
 - b) Standort Cottbus
Sandower Str. 45, 03046 Cottbus; Frau Lubosch, Frau Henning, Tel.: (03 55) 4 94 77-69, Fax: -63, E-Mail: ig.ev@freenet.de, Internet: www.iq-enterprise.de
- 'garage lausitz', SUPRA Gesellschaft für angewandte berufliche Aus- und Weiterbildungsprojekte, Lübbenau, Parzellenstr. 10, 03046 Cottbus; Frau Rosenstengel, Tel.: (03 55) 48 68 68, E-Mail: info@garage-lausitz.de, Internet: www.garage-lausitz.de

Existenzgründungen werden in Brandenburg auf vielfältige Weise unterstützt - weshalb dann noch ein spezielles Programm für Jugendliche? „Weil Jugendliche anders gründen, weil bei dieser Gruppe Probleme wie Kreditaufnahme besonders verstärkt auftreten und weil wir im Land Brandenburg jede Alternative zur Arbeitslosigkeit nutzen wollen“, so die Antworten von Dr. Andrea Martin, die im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) für den Wettbewerb zuständig ist. BRANDaktuell sprach mit ihr und H. Kloth, dem Verantwortlichen bei der LASA, über Hintergründe, Umsetzung und zu erwartenden Ergebnisse.

- Im Rahmen von 'Jugend 2005' hat das MASGF einen Ideenwettbewerb für jugendliche Existenzgründer gestartet. Wieso?

Martin: Junge Menschen haben wegen der schwierigen Beschäftigungssituation in unserem Land Probleme, nach ihrer Ausbildung einen Arbeitsplatz zu finden. Wir versuchen, mit verschiedenen Initiativen diesen Trend zu stoppen. Dazu gehört auch die Gründung eigener Unternehmen, denn die wirtschaftliche Selbstständigkeit ist eine wichtige Erfahrung für junge Leute. Auch wenn sie nicht erfolgreich sein sollte, fördert sie trotzdem die berufliche Qualifizierung junger Menschen. Die klassischen Gründungsberatungen sprechen unserer Meinung nach mit ihren Methoden und Inhalten nicht immer die Lebenswelt junger Leute an. Deshalb haben wir ein spezielles Angebot für junge Leute entwickelt, um Gründungen zu unterstützen.

- Über den Ideenwettbewerb werden zwei Projekte gefördert, die mit unterschiedlichen Ansätzen arbeiten.

Martin: Das stimmt. Erstens fördern wir das Projekt 'Enterprise', das in Brandenburg a. d. H. und in Cottbus mit offenen Anlaufstellen junge ExistenzgründerInnen hilft. Der Ansatz der 'garage', dem zweiten Projekt, ist anders: Hier werden die ExistenzgründerInnen im Rahmen einer Gründungswerkstatt als Team auf ihre Selbstständigkeit vorbereitet.

Da wir beide Beratungsangebote als Pilotprojekte verstehen, sind wir selbst gespannt, welche Ergebnisse mit den unterschiedlichen Ansätzen erzielt werden.

- Welche Unterschiede gibt es nun bei einer Existenzgründung von Jugendlichen und der eines Erwachsenen?

Kloth: Da gibt es mehrere. Zum einen orientieren sich die Geschäftsideen an der Zielgruppe Jugend. Zweitens fehlt den Jugendlichen eine langjährige Berufserfahrung, sodass sie weder über eine gute Branchenkenntnis noch über berufliche Netzwerke verfügen. Außerdem sind die

Unternehmen vielfach kurzlebiger und nicht bis zur Rente angelegt.

- Diese Spezifika erschweren es wahrscheinlich, dass Jugendliche bei 'klassischen' Fördereinrichtungen, wie Banken, anerkannt werden?

Kloth: Ja, das ist ein großes Problem. Bei den beiden Beratungsprojekten ist es uns zum Glück gelungen, zwei Banken zu finden, die den Jugendlichen Mikrodarlehen auszahlen. Bei Enterprise ist es die GLS-Gemeinschaftsbank e.G. und bei der 'garage' die Kreissparkasse Spree-Neiße. Die konkreten Zusagen der Banken waren ein wichtiges Element bei der Ausschreibung des Ideenwettbewerbes. Dass es von elf eingereichten Projekten nur zweien gelungen ist, diese Bankzusagen zu erhalten, spricht glaube ich für sich.

- Sie haben bereits erwähnt, dass die beiden Projekte Modellcharakter besitzen, welche Ergebnisse erwarten Sie nach den zwei Jahren Laufzeit?

Martin: Wir erhoffen uns Ergebnisse auf mehreren Ebenen. Wie bereits erwähnt, ist der Wettbewerb Bestandteil der Initiative 'Jugend 2005' des MASGF, das heißt, wir wollen die Arbeitslosigkeit unter den Jugendlichen verringern, auch wenn die Unternehmensgründung nicht immer von Dauer sein sollte. Dennoch hat sie dazu beigetragen, dass die Jugendlichen sich beruflich weiterqualifiziert haben und nicht abgewandert sind.

Selbstverständlich erhoffen wir uns auch Erkenntnisse, auf welche Art und Weise mit Jugendlichen erfolgreiche Unternehmensgründungen erzielt werden können und inwieweit die unterschiedlichen Ansätze Erfolg versprechend sind. Kloth: Ein Ergebnis, was ich mir vor allem wünsche, ist, über die hoffentlich erfolgreichen Existenzgründungen ein Umdenken bei den Banken zu erreichen. Denn zurzeit sind die Banken schwierige Partner, wenn es darum geht, Kleinkredite für angehende JungunternehmerInnen zu bewilligen. (em)

‘garage-lausitz’: Existenzgründung im Team

„Denn die Mitgründer sind keine Konkurrenten, sondern mögliche Kunden“

Es ist schon ein imposantes Gebäude, die ehemalige Cottbuser Tuchfabrik. Neu renoviert von außen und innen, ist ein Teil der Räume nun Wirkungsstätte der ‘garage’. Sie will an der traditionsreichen Stelle junge Menschen unterstützen, die ein eigenes Unternehmen aufbauen wollen. Die Idee ist dabei, mit 12 Jugendlichen ein Team zu bilden, das die Schritte gemeinsam bewältigt. Es sollen 60 junge Leute an dem zweijährigen Projekt teilnehmen. Gleichzeitig werden die jugendlichen GründerInnen aber auch individuell betreut, denn in der siebenmonatigen Umsetzungsphase wird jeder von einem eigenen Coach beraten.

Am 31. März ging’s los. Zehn junge Männer und Frauen, alle zuvor arbeitslos, nahmen an dem ‘Qualifying’ der ‘garage’ teil, die für mehr als ein halbes Jahr ihre Arbeitsstelle sein wird. Hier sollen sie ihre Gründungsidee präzisieren und die Selbstständigkeit vorbereiten. „Die Vorbereitung erfolgt in vier Phasen und dauert sieben Monate, an deren Ende die Gewerbeanmeldung stehen soll“, so Claudia Rosenstengel, die Projektbetreuerin, zum Konzept.

Dieses sieht auch vor, dass individuelle und gemeinsame Vorbereitungsmodul kombiniert werden, denn für „die jun-

gen hat, wie die jungen Leute sich untereinander aufbauen bzw. auch knallhart die Schwachstellen aufzeigen, dann denke ich, dass es hilfreich ist, die Existenzgründungen im Team zu beginnen.“ Gabriele Rasch ist sehr zuversichtlich, dass dieses Konzept auch in der Lausitz Erfolg hat, wengleich das Hamburger Modell nicht eins zu eins übertragbar ist.

‘Netzwerkinitiative Lausitz’ - einer von vielen Kooperationspartnern Der Optimismus der Projektverantwortlichen baut sich u. a. darauf auf, dass wichtige Partner das Projekt unterstüt-

zen. So arbeitet der Träger SUPRA, der in der Jugendausbildung und internationalen Jugendarbeit tätig ist, eng mit dem Arbeitsamt und der Kreissparkasse Spree-Neiße zusammen. Ein wichtiger Kooperationspartner

1. Phase Qualifying ein Tag	Motto: "Stelle dich vor!" In einem Bewerbungstraining wird geprüft, ob die Person und die Idee sich zur Existenzgründung eignen.
2. Phase Warm up vier Wochen	Motto: "Bringe deine Idee auf einen Punkt!" Es werden Produkt, Zielgruppe, Analyse vorgestellt und abschließend präsentiert.
3. Phase Start up fünf Monate	Motto: "Präzisiere deine Idee!" Die Gründungsidee wird mithilfe eines Coaches (Besuch von Seminaren wie Buchhaltung usw.) konkretisiert.
4. Phase Finish ein Monat	Motto: "Gib deinem Unternehmen den letzten Schliff!" Gewerbeanmeldung und Vorbereitung des Starts des Unternehmens.
5. Phase Nachhaltigkeit sechs Monate	Motto: "Behaupte dich am Markt!" Die ersten Schritte in die Selbstständigkeit werden mithilfe eines Coaches außerhalb der 'garage' begleitet.

gen Leute ist es wichtig zu sehen, dass der andere sich vielleicht mit denselben Problemen rumärgern muss“, vermutet die Projektbetreuerin. Jedem Existenzgründer wird gleichzeitig aber auch ein persönlicher Coach zur Seite gestellt, mit dem die nächsten Schritte für das ganz persönliche Vorhaben geplant und umgesetzt werden.

Für dieses Konzept gibt es bereits ein Hamburger Vorbild und der dortige Erfolg hat Gabriele Rasch, Projektinitiatorin, überzeugt: „Wenn man einmal gese-

ist auch die Netzwerkinitiative Lausitz, ein regionaler Zusammenschluss von Unternehmen und Bildungsträgern aus der Region. Die dort tätige Arbeitsgruppe ‘Jugend an der 2. Schwelle’ fungiert gleichzeitig als Beirat für das Garagenprojekt. „Und die Zusammenarbeit nehmen wir ernst“, so Gabriele Rasch, „denn die Partner sollen auch als Paten fungieren und zumindest die ersten Aufträge garantieren“. (em)

Infos
Siehe Infokasten, Seite 16



Die Strukturfondsförderung in einer erweiterten Europäischen

Die Europäische Kommission stellte ihre Vorschläge zur Zukunft der Strukturfondsförderung vor

Ende Januar 2003 legte die Europäische Kommission den zweiten Zwischenbericht über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt (Kohäsionsbericht) in der EU vor. Die Kommission berichtet darin über die Lage und Entwicklungen in den Regionen sowie über ihre wichtigsten Schlussfolgerungen für die Zukunft der EU-Strukturfonds nach 2006. Damit bezieht die Europäische Kommission in der Diskussion um mögliche Ausgestaltungsvarianten der Strukturfondsförderung eine erste Position.

Im Zwischenbericht wird betont, dass mit der Erweiterung der EU die wirtschaftlichen und sozialen Disparitäten zwischen den Mitgliedstaaten und Regionen zunehmen werden. Drei Gruppen von Mitgliedstaaten mit unterschiedlichen Niveaus der ökonomischen Leistungsfähigkeit werden in einer EU mit 25 Mitgliedstaaten (EU-25) einen gemeinsamen Wirtschaftsraum bilden. Aufgrund dieser Niveauunterschiede kann auf das struktur- und regionalpolitische Ausgleichsinstrumentarium der Strukturfonds nicht verzichtet werden.

Die Ausgestaltung der Strukturfondsförderung ist allerdings zum jetzigen Zeitpunkt noch offen. Es zeichnet

- sich aber ab, dass
- > die regionale Förderung von Ziel-1-Regionen ebenso wie die
- > grenzüberschreitende Zusammenarbeit an den künftigen EU-Binnen- und Außengrenzen im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative INTERREG bestehen bleiben.

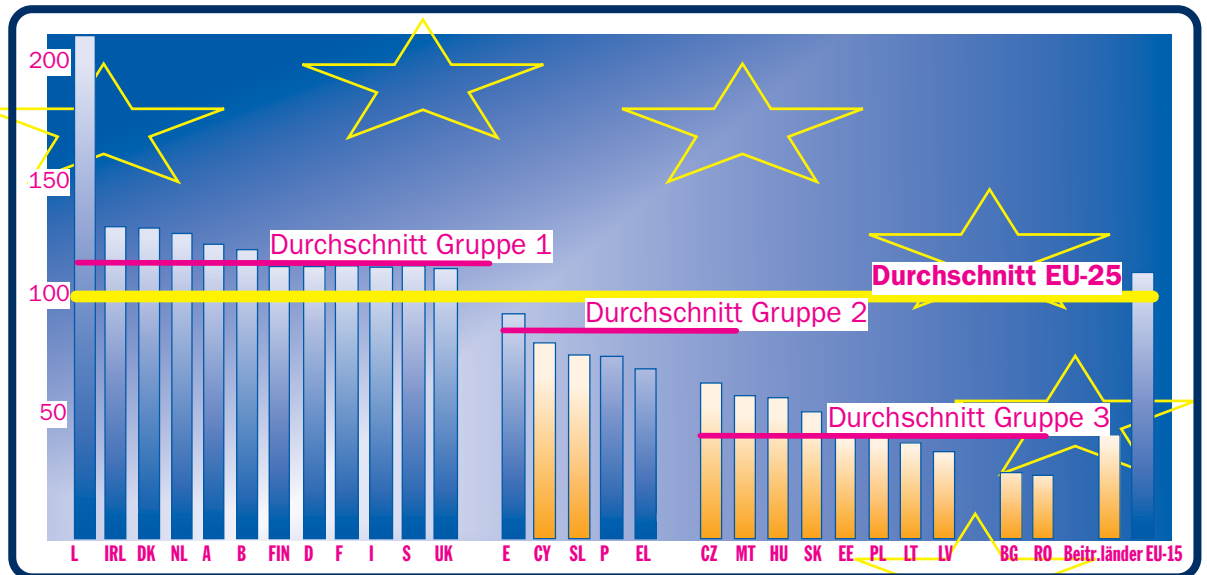
Ziel-1-Förderung

Die EU-Strukturfondsmittel werden weiterhin auf die Regionen mit Entwicklungsrückstand konzentriert. Diese sollen als Ziel-1-Regionen die höchste Förderpriorität erhalten. In der EU-25 werden dies vor allem Regionen in den neuen Mitgliedstaaten sein. Bei begrenzten Strukturfondsmitteln - sie machen max. 0,45 % des EU-Bruttoinlandsproduktes

(BIP) aus - und bei einem zunehmenden Entwicklungsgefälle ist es geboten, die knappen Mittel in den Regionen einzusetzen, deren Leistungskennziffern deutlich unter dem EU-Durchschnitt liegen.

Die Erweiterung der EU ab 1. Mai 2004 hat damit auch Rückwirkungen auf die 'alte' EU-15. Bisher war das Kriterium für die Ziel-1-Förderung, dass die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit der Region - gemessen am BIP pro Kopf -

zent des EU-25-Durchschnitts und damit knapp über dem voraussichtlichen Ziel-1-Kriterium nach 2006. Als gesamtes Bundesland wäre somit Brandenburg in einer EU-25 nicht mehr Ziel-1-Region. Um diesen Effekt abzumildern, beantragte die Landesregierung letztes Jahr Brandenburg statistisch in zwei Förderregionen zu teilen, für die jeweils getrennt die Förderfähigkeit festgestellt wird. Damit erhöht sich die Chance, dass



BIP pro Kopf, 2001, Index EU-25 ist 100, Quelle EUROSTAT GD REGIO

unter 75 % des EU-Durchschnittes liegt. Allein durch den Beitritt der wirtschaftsschwächeren osteuropäischen Staaten wird sich das Durchschnittsniveau des BIP nach unten bewegen. Das wird folgende Konsequenzen haben: Die Regionen, die - wie die ostdeutschen Bundesländer - in der EU-15 bisher knapp unter dem 75 Prozent-Durchschnitt lagen, rutschen nun in einer EU-25 mit ihrem BIP pro Kopf über die 75 Prozent-Marge. Dieser rein statistische Effekt der Erweiterung lässt viele der bisherigen Ziel-1-Regionen voraussichtlich ab 2007 aus der Ziel-1-Förderung herausfallen.

Und in Brandenburg?

Das Land Brandenburg lag im Jahr 2000 mit seinem BIP pro Kopf bei 76,5 Pro-

zent des EU-25-Durchschnitts und damit zumindest ein Teil des Landes nach 2007 noch Ziel-1-Region bleibt.

Als Gesamtregion könnte Brandenburg nur dann Ziel-1-Region bleiben, wenn die zur Verfügung stehenden Mittel für die EU-Strukturfonds aufgestockt würden und wenn das 75 Prozent-Kriterium gelockert würde. Eine Aufstockung der Strukturfondsmittel scheitert im Moment an der Position der Nettozahlerländer, die wie zum Beispiel Deutschland kein Interesse an höheren Transferzahlungen an die EU haben. Hier bestehen aber unterschiedliche Interessen bei der Bundesregierung und den ostdeutschen Bundesländern. Vom Volumen des Gesamtfinanzierungsrahmens wird aber die Entscheidung abhängen, ob für die Regionen, die nur aufgrund des statistischen

Union

Effekts der Erweiterung aus der Ziel-1-Förderung herausfallen würden, noch für die nächste Förderperiode 2007 bis 2013 eine Ziel-1-Förderung finanzierbar ist.

Unabhängig von Spekulationen werden alle bisherigen Ziel-1-Regionen, die dies ab 2007 nicht mehr sind, auch nicht von einem Tag auf den anderen auf Strukturfondsmittel verzichten müssen. Ähnlich wie dies für einige ehemalige Ziel-1-Regionen schon jetzt praktiziert wird, klingt für diese Regionen die Förderung langsam aus. Die EU nennt das 'Phasing Out'.

Strukturfondsförderung außerhalb Ziel-1

In der aktuellen Debatte ist noch unklar, ob und wie Regionen mit spezifischen Strukturproblemen außerhalb der Ziel-1-Gebiete Fördermittel aus den EU-Strukturfonds erhalten. Hier sind verschiedene Modelle in der Diskussion. Ein Modell setzt auf den thematischen Schwerpunkt entlang der europäischen Politikbereiche. Ein anderes will eine flexible Themensetzung direkt durch die Europäische Kommission festlegen. Hier ist die Diskussion noch offen.

Als Grundlage für die Umsetzung dieser regionalen Programme sollen Verwaltung und Durchführung der Programme vereinfacht werden.

Die Europäische Kommission orientiert des Weiteren darauf, die Anzahl der bisher vier EU-Gemeinschaftsinitiativen weiter zu reduzieren. Voraussichtlich werden die Themen und Zielsetzungen der EU-Gemeinschaftsinitiativen EQUAL, LEADER und URBAN in die Hauptprogramme integriert werden. Allein die GI INTERREG zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit an den Binnen- und Außengrenzen der EU wird voraussichtlich als eigenständiges Programm fortgeführt werden.

Zusammenfassung

Folgende Auswirkungen könnte die EU-Erweiterung für Brandenburg haben:

- > Brandenburg wird - auch wenn es nicht mehr Ziel-1-Gebiet sein sollte - zumindest im Phasing Out eine Übergangsförderung und damit bis 2013 noch EU-Strukturfondsmittel in beachtlicher Höhe erhalten.
- > Die Förderung der deutsch-polnischen Grenzregionen durch INTERREG wird fortbestehen; es gilt deshalb, den

EU-Beitritt Polens im Mai 2004 zu nutzen, um die grenzüberschreitenden Entwicklungsstrategien und Kooperationen zu intensivieren.

- > Die Europäische Kommission orientiert auf ein Ziel- oder Wirkungssteuerungsmodell, das - so die Idee - über einen dreiseitigen Vertrag eine regional und themenbezogene flexible Förderung durch die EU ermöglichen soll. Offen sind noch Fragen wie: 'Was geschieht bei Nicht-Erfüllung des Vertrages? Wer trägt das Risiko des Scheiterns?'
- > Auch wenn Brandenburg nicht die entscheidende Stimme im europäischen Entscheidungsprozess haben wird, so gilt es, das Angebot der EU zu nutzen, um Einfluss auf die Ausgestaltung der EU-Strukturfonds in der neuen Förderperiode zu nehmen. Die Europäische Kommission hat hierzu unter www.europa.eu.int/comm/regional_policy/debate/forum_de.htm ein Diskussionsforum eingerichtet.

Der weitere Zeitplan der Europäischen Kommission sieht bis 2006 die folgenden Etappen vor:

- > Im Verlauf des Jahres 2003 finden eine Reihe von Informationsveranstaltungen statt,
- > im Dezember 2003 legt die Kommission den 3. Kohäsionsbericht zur Zukunft der Strukturfonds vor,
- > Anfang 2004 werden auf einem Forum die Kommissionsvorschläge diskutiert,
- > Ende 2005 werden die Strukturfondsverordnungen für die Förderperiode ab 2007 verabschiedet, um dann in 2006 die Verhandlungen mit den Mitgliedstaaten über die Programme 2007-2013 aufnehmen zu können.

Wir werden über die einzelnen Debatten und Ergebnisse berichten.

Rudi Frey, Ulrike Wisser

Infos

- Der Zwischenbericht einschließlich der Tabellen und Grafiken findet sich im Internet unter: www.europa.eu.int/comm/regional_policy/debate/forum_en.htm oder unter www.esf-brandenburg.de
- BBJ Consult AG, Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam; Rudi Frey, Tel.: (03 31) 74 77 1-43, E-Mail: frey@bbj.de
- BBJ Consult AG, Niederlassung Brüssel, Rue de la Pacification 65, B-1000 Bruxelles, Tel.: (00 32) 22 86 90-28, E-Mail: ulrike.wisser@bbj.de

+++ EU-Ticker

+++ Artikel 6 ESF-VO - Bewältigung des Wandels als zukünftiges Thema

Ab Ende 2003 werden mit den so genannten 'Innovativen Maßnahmen' nach Art. 6 ESF-VO Projekte zur Entwicklung und Prüfung von Prognoseinstrumenten und Maßnahmen zur Bewältigung des gesellschaftlichen Wandels von der EU unterstützt. Zwei Schwerpunkte werden im Mittelpunkt stehen:

- > die Bewältigung des demografischen Wandels, die Unterstützung innovativer Maßnahmen im Bereich des aktiven Alterns und der Steigerung der Beschäftigungsrate älterer Arbeitnehmerinnen;
 - > Lösungen bei der Umstrukturierung und Verbesserung der Anpassungs- und Prognosefähigkeit von Beschäftigten, Unternehmen und Behörden.
- Antragsberechtigt sind Verbände der Sozialpartner, Unternehmen, gemeinnützige Organisationen, Behörden sowie Bildungs- und Ausbildungsinstitutionen. Der Aufruf zur Abgabe von Projektvorschlägen wird Ende des Jahres erwartet.
- Dr. Karin Rau, One-Stop-Shop bei BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam*

+++ URBACT - Erfahrungsaustausch der URBAN I- und URBAN II-Städte

Anfang Januar 2003 stellte die Europäische Kommission das neue Programm URBACT vor. Gefördert werden:

- > der Austausch und die Verbreitung von Kenntnissen durch Initiieren thematischer Netze, Durchführen von Qualifizierungsmaßnahmen und die Erarbeitung von Studien;
- > die Verwertung von Erfahrungen und Erkenntnissen durch Fachaustausch und Verbreitung der Informationen sowie Koordination der Tätigkeiten der thematischen Netze.

Finanziert wird dies von der Europäischen Kommission für den Zeitraum 2002-2006 mit 15,9 Millionen Euro. Frankreich koordiniert das Programm. Die Arbeitssprachen sind englisch und französisch. Der 1. Aufruf wurde am 20. Februar 2003 veröffentlicht (www.urbact.org).

Infos

- URBACT-Sekretariat, Jean-Loup Drubigny, 1, rue de la Faisanderie, 75016 Paris, Frankreich, Tel.: (00 33-1) 47 04 11 23, E-Mail: jl.drubigny@urbact.org
- One-Stop-Shop (OSS) bei BBJ, Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-30, E-Mail: rau@bbj.de,

Europäische Strukturfonds und Regionalisierung

Beispielhafte Ansätze zur Umsetzung in ostdeutschen Bundesländern und Berlin

Im Zuge der aktuellen Diskussion um die Zukunft der Strukturfonds im Zusammenhang mit der Osterweiterung sowie der nächsten Förderperiode der EU spielt der Gedanke der Konzentration der Förderung auf besonders strukturschwache Gebiete und damit auch das Ziel einer weiteren Regionalisierung eine wichtige Rolle.

In Deutschland wurden in den letzten Jahren mithilfe der EU-Strukturfonds und unter Einfluss der Europäischen Beschäftigungsstrategie unterschiedliche Regionalisierungsansätze entwickelt. Gleichzeitig enthalten die Vorschläge der 'Hartz-Kommission' eine Reihe von Ansatzpunkten zur Dezentralisierung der Bundesanstalt für Arbeit sowie zur verstärkten Vernetzung mit den wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischen Akteuren auf regionaler und lokaler Ebene. Der folgende Beitrag skizziert einige uns interessant erscheinende Regionalisierungsansätze ostdeutscher Bundesländer.



Mecklenburg-Vorpommern: 'Ressortintegration und Regionalisierung als Leitgedanke'

Das Ministerium für Arbeit und Bau des Landes Mecklenburg-Vorpommern bringt das Verzahnungsziel schon im Titel seines 'Arbeitsmarkt- und Strukturentwicklungsprogramms' (ASP) zum Ausdruck (s. www.am.mv-regierung.de). Die Landesarbeitsmarktpolitik soll die Wirtschaftspolitik, die Bildungspolitik, die Sozialpolitik, die Umweltpolitik sowie die Raumordnung ergänzen. Das Bundesland ist in vier Planungsregionen unterteilt. In diesen wird das ASP unter Begleitung von Regionalbeiräten anhand von regionalen Entwicklungskonzepten sowie Aktionsprogrammen umgesetzt. Bei Bedarf werden zusätzliche Fachausschüsse eingesetzt.

Übergeordnete und miteinander verbundene Ziele sind dabei u. a. die verstärkte Kooperation mit den Ländern im Ostseeraum einschließlich der EU-Beitrittskandidaten sowie die Bekämpfung und Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit zur Förderung des sozialen Zusammenhalts. Die neuen Mechanismen geben den Landkreisen und kreisfreien Städten Entscheidungsspielräume, arbeitsmarktpolitische Schwerpunkte in ihren Regionen zu setzen. Dort, wo Arbeitsmarktpolitik eine starke strukturpolitische Ausrichtung hat, sollen kommunale Träger, die von strukturverbessernenden Maßnahmen begünstigt werden, sich nach Möglichkeit finanziell beteiligen.

Die Umsetzung des ASP wird auf Landesebene durch einen Programmbeirat sowie durch Regionalbeiräte auf der Ebene von vier Planungsregionen begleitet. In den Gremien auf Landes- und Regionenebene sind die Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, das Arbeitsamt, das Erwerbslosenparlament, die Kommunalverbände, die Spitzenverbände der freien Wohlfahrtspflege sowie Gleichstellungsbeauftragte vertreten.



Sachsen-Anhalt: 'Pakte für Arbeit'

Das Land Sachsen-Anhalt hat im Rahmen der Programmierung der EU-Strukturfonds in der laufenden Förderperiode fünf Landesinitiativen konzipiert. Ziel ist es, Schwerpunkte der Strukturentwicklung und ressortübergreifende Lösungsansätze in den Regionen zu adäquaten Förderinhalten zu bestimmen. Damit sollen die Wirkungen der einzelnen Strukturfonds vor Ort und in den Projekten effizienter zusammengeführt werden. Eine dieser Initiativen ist 'Pakte für Arbeit'.

Pakte bieten einen Rahmen, um sich vor Ort auf gemeinsame Projekte gegen Arbeitslosigkeit und für wirtschaftlichen Aufschwung zu verständigen. Das entscheidende Merkmal eines 'Paktes für Arbeit' ist, dass alle relevanten Akteure eines Bündnisgebietes oder einer Branche in entsprechende Aktivitäten eingebunden werden. Dem liegt die Annahme zugrunde, dass jedes (Mainstream-) Landesprogramm und alle Förderungen erst dann ihre optimale Wirkung entfalten, wenn in den Regionen die VertreterInnen von Wirtschaft, Gewerkschaften und die kommunal Verantwortlichen gemeinsam die Probleme anpacken. Die regionalen Akteure bekommen mehr Gestaltungsspielraum, aber auch größere Verantwortung.

Die BBJ Consult AG, Niederlassung Sachsen-Anhalt hat im Sommer 2000 ein Unterstützungsbüro PAKTE eingerichtet, um das Arbeitsministerium sowie Initiativen vor Ort im Rahmen eines PAKTE-Wettbewerbverfahrens fachlich zu unterstützen. Dabei nutzte BBJ die Erfahrungen, die im Zuge der EU-Modellprojektförderung 'Territoriale Beschäftigungspakte' zwischen 1997 und 2001 gesammelt werden konnten. Sachsen-Anhalt war an diesem Programm, das europaweit 89 regionale Bündnisse in Form von Technischer Hilfe (aus ESF, EFRE und EAGFL) unterstützte, mit dem 'Pakt für Arbeit Zeit' beteiligt.

Die Erfahrungen der BBJ Consult AG, Niederlassung Sachsen-Anhalt aus der Technischen Hilfe zum 'Pakt für Arbeit Zeit' in Form von Betreuung, Moderation, externer Beratung, Öffentlichkeitsarbeit etc. flossen u. a. in einen Leitfaden (siehe auch www.bbj-sachsen-anhalt.de) ein, der zur Unterstützung der 'Landesinitiative PAKTE' erstellt wurde. Dieser Leitfaden ist eine Anleitung zur systematischen Entwicklung eines Paktes für Arbeit mit den Teilschritten:

- > Initiative ergreifen,
 - > verbindlich erklärte Partner gewinnen,
 - > Ziele und Arbeitsschwerpunkte im Rahmen eines integrierten Entwicklungskonzeptes festlegen (vom Land finanziell unterstützt),
 - > Bewerbung um Aufnahme in die Landesinitiative,
 - > arbeitsfähige Strukturen schaffen (z. B. thematische Arbeitsgruppen),
 - > Umsetzung des Entwicklungskonzeptes im Rahmen eines Arbeitsprogramms bzw. von Einzelprojekten nach Bestätigung durch die Landesgremien (vom Land durch Förderung des Paktmanagements sowie durch 'Lokales Kapital für soziale Zwecke' in Höhe von bis zu 260.000 Euro pro Pakt unterstützt).
- Von den im Februar 2001 vorausgewählten dreizehn PAKTEN wurden im September 2001 detaillierte integrierte Arbeitsprogramme eingereicht. Diese wurden auf Projektebene mit den betroffenen Landesressorts Arbeit und Soziales, Wirtschaft sowie Landwirtschaft und Umwelt abgestimmt.



Berlin: 'Bezirkliche Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit'

Auch in Berlin gingen vom EU-Modellprogramm 'Territoriale Beschäftigungspakte' Impulse zur Regionalisierung der Landesarbeitsmarktpolitik aus. Der 'Territoriale Beschäftigungspakt Berlin-Neukölln' (siehe auch www.wua.de) galt als eines der 'Vorzeigeprojekte' nicht nur im Rahmen der neun



deutschen Bündnisse, sondern auch im EU-weiten Erfahrungsaustausch. Gemaagt wurde er von der Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsub), eine der drei Service-Gesellschaften zur Umsetzung der Landesarbeitsmarktpolitik, in Verbindung mit dem Verein 'Wirtschaft und Arbeit in Neukölln e. V.', auf den die ursprüngliche Initiative zurückgeht.

Die guten Arbeitsergebnisse des Paktes konnten erreicht werden, weil es gelang, die Wirtschaft an den Projekten und deren Finanzierung maßgeblich zu beteiligen. Dazu trug auch die intensive Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit der gsub bei. Die Senatsverwaltung nutzte die Ergebnisse des 'Neuköllner Paktes', um diesen Ansatz regionaler Bündnisse für Arbeit auf alle zwölf Bezirke im Sinne 'Bezirklicher Beschäftigungsbündnisse' flächendeckend auszuweiten. Gleichzeitig wurden diese Erfahrungen in Berlin in den weit entwickelten Stadterneuerungsansatz des 'Quartiermanagements' (Soziale Stadt) eingebracht, wie z. B. im Problembezirk Neukölln - 'Rollbergviertel'. Die drei Service-Gesellschaften wurden mit der Umsetzung beauftragt. In den von der gsub betreuten Bezirken entstanden erste Ansätze von wirksamen Arbeitsstrukturen.

Im aktuellen arbeitsmarktpolitischen Rahmenprogramm (siehe auch www.berlin.de/senwiarbfrau/arbeit/arp.htm) der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen finden sich die 'Bezirklichen Bündnisse für Wirtschaft und Arbeit' wieder, allerdings in sehr knapper Form. Sie werden seitens des Senats aufgrund der Haushaltssituation des Landes nur geringfügig mit Fördermitteln ausgestattet (10.000 Euro p. a.).

Dies trägt sicher dazu bei, dass die Bündnisaktivitäten selbst im Ursprungsbezirk der Initiative Neukölln seit Auslaufen der EU-Förderung Ende 2001 weitgehend ru-

hen. Selbst das eingespielte Gespann gsub und Verein 'Wirtschaft und Arbeit in Neukölln e. V.' und die anderen Akteure können da nichts mehr bewirken.



Brandenburg: 'Verzahnungsförderung und Chancengleichheit'

Auch das Brandenburger Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) strebt mit dem Landesprogramm 'Arbeit und Qualifizierung' eine Regionalisierung seiner Arbeitsmarktpolitik an. Nachdem vereinzelt bereits eine Kontingentierung von Fördermitteln sowie Voten durch regionale Akteure erfolgten, wurde 2002 die Verzahnungsförderung eingeführt. Damit werden 'integrierte arbeitsmarktliche Projektentwicklungs- und Projektmanagementkapazitäten' in den Landkreisen und kreisfreien Städten gefördert. Ziel ist die Verknüpfung der Arbeitsförderung des Bundes mit der Landesarbeitsmarktpolitik sowie der Wirtschafts- und Strukturförderung des Landes mit den Hand-

lungsansätzen der Landkreise und Städte.

Jedes Projekt wird mit Personal- und Sachkosten in Höhe von bis zu 175.000 Euro p. a. (max. 80 Prozent der Gesamtkosten) gefördert. Die bei den Kommunalverwaltungen sowie beauftragten Dritten (v. a. Wirtschafts- und Beschäftigungsfördergesellschaften) angesiedelten 'Verzahnungsförderstellen' begannen ihre Arbeit 2002. Seit dem Frühjahr 2003 wird das erweiterte Konzept 'Verzahnung und Chancengleichheit' umgesetzt. In der Startphase sollen Kommunen bei der Realisierung von Infrastrukturvorhaben durch die Einbindung der Arbeitsförderung entlastet werden. Dabei wird mit Zielvereinbarungen gearbeitet. Unterstützt werden die Verzahnungsförderstellen durch die Regionalberatung der LASA Brandenburg GmbH.

Mathias Kuhlmann

Infos

BBJ Consult AG, NL Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-35, E-Mail: kuhlmann@bbj.de

Regionalisierungsansätze im Vergleich

	Mecklenburg-Vorpommern	Sachsen-Anhalt	Berlin	Brandenburg
Handlungsansatz der Landesarbeitsmarktpolitik	Ressortintegration u. Regionalisierung als konstitutiver Leitgedanke des 'Arbeitsmarkt- u. Strukturentw.-programms' (ASP)	'Pakte für Arbeit' als eine von 5 Landesinitiativen zur ressortübergreif. Regionalisierung der Strukturfondsumsetzung	'Bezirkliche Bündnisse f. Wirtschaft und Arbeit' als eine von 8 Leitlinien im 'Arbeitsmarktpol. Rahmenprogramm (ARP)	'Verzahnungsförderung und Chancengleichheit' zur Verknüpfung von Arbeits-, Wirtschafts- und Strukturförderung
Umsetzung landesweit	Flächendeckend in den 4 Planungsregionen des Landes sowie den 18 Landkreisen und kreisfreien Städten	Wettbew.-verfahren d. Landes mit Auswahl von 8 regionalen u. 2 landesweiten (branchenbezogenen) Pakten; Unterstützungsbüro der ESF-TH	Zielsetzung: Flächendeckend in allen 12 Bezirken; systematisch in Neukölln realisiert; nur ansatzweise in weiteren Bezirken	Flächendeckend in den 18 Landkreisen und kreisfreien Städten
Management/ Technische Hilfe	Geschäftsstellen d. Regionalbeiräte der ESF-TH, 'In-House' durch Min. für Arbeit und Bau	Regionales Paktmanagement mit Paktbüros	Service-Gesell. der Umsetzung des ARP; in Neukölln: 'Verein für Wirtschaft und Arbeit e. V.'	Beauftragte Stellen bei Kommunen und Dritten, gleichzeitig Geschäftsstellen der Regionalbeiräte
Instrumente/ Besonderheiten	Erfahrungswissen aus EU-Modellprojekt Güstrow	Pakte-Leitfaden (auch online), Erfahrungswissen aus EU-Modellprojekt Zeitz	Verknüpfung mit Quartiersmanag. angestrebt; Erfahrungswissen aus EU-Modellprojekt Neukölln	Verweis auf den 'Leitfaden für Territoriale Beschäftigungspakte 2000-2006' d. EU-Komm.



Agieren und reagieren

Zur Modernisierung des Landesprogramms

Wer die Zeichen der Zeit bis zur Vorlage des Berichts der Hartz-Kommission 'Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt' noch nicht richtig gedeutet hatte, dem wurde spätestens dann klar: Wir befinden uns in einer grundlegenden Reform der bundesdeutschen Arbeitsmarktpolitik.

Die Reformdebatte ist unbequem; sie rüttelt an Prinzipien, die bisher in der arbeitsmarktpolitischen Debatte - jedenfalls nicht offen - zur Disposition gestellt wurden. Tabubrüche sind zu verarbeiten. Die Neuprofilierung der Arbeitsämter orientiert auf effiziente Vermittlung, Arbeitskräftepools, passgenaue Qualifizierung auf der Basis eines frühzeitigen Profiling. Die wettbewerbliche Vergabe einer breiten Palette von Dienstleistungen erfordert neue Kooperationsformen seitens der 'Trägerlandschaft'. Die vertrauten Instrumente der Arbeitsförderung sind eins nach dem anderen auf den Prüfstand gekommen. Für das Arbeitsministerium stellt sich die Frage, welchen Stellenwert brandenburgische Arbeitsmarktpolitik zukünftig im Verhältnis zur Arbeitsmarktpolitik des Bundes haben wird. Die Beantwortung wird einen intensiven Diskussionsprozess erfordern.

Lösungen für das LAPRO

Für unser Landesprogramm 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' (LAPRO) benötigen wir an einigen Punkten sehr rasch eine Lösung. Zum Beispiel wird die geplante Zusammenführung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe mit Konsequenzen für eines unserer größten Förderprogramme, 'Arbeit statt Sozialhilfe', verbunden sein. Dabei ist auf Bundesebene über die Ausgestaltung des neuen Systems noch nicht abschließend entschieden. Vorbereitungen für einen akzeptablen Übergangsprozess hier im Land sind notwendig.

Für unsere künftige Förderpolitik hat auch die laufende Halbzeitbewertung des Operationellen Programms für die EU-Förderung große Bedeutung. Hier werden die bisher erzielten Ergebnisse durch unabhängige Evaluatoren unter die Lupe genommen. Viele ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer tragen durch die Mitwirkung an der Fragebogenaktion des Evaluators dazu bei, ein realistisches Bild von der Qualität unserer Programme zu entwerfen. Zudem wird untersucht, ob die Strategie des Operationellen Programms den aktuellen sozioökonomischen Rahmenbedingungen noch gerecht wird. Zu den Rahmenbedingungen gehört auch die sich jetzt verändern-

de Arbeitsmarktpolitik des Bundes. Mit nicht unerheblichen Anpassungen im Operationellen Programm ist deshalb zu rechnen.

Wir kommen demnach nicht umhin, das LAPRO bis zur Mitte des kommenden Jahres zu modernisieren. So entscheiden wir uns, das Aufgabenspektrum der 'Lotsendienste' zu erweitern, um Gründerinnen und Gründer von 'Ich-AGs' ein Beratungsangebot unterbreiten zu können. Eine 'Stichtagsreform' des LAPROs wird es nicht geben; wir sind an den Zeitplan der bundespolitischen Reformen gebunden.

Modernisierung mit Partnern

Einer guten Tradition brandenburgischer Arbeitsmarktpolitik folgend wird die Modernisierung des LAPROs nicht 'vom grünen Tisch aus' umgesetzt. Wir wollen in den vorbereitenden Diskussionen unsere Partner - Wirtschafts- und Sozialverbände, Vertretungen von Landkreisen und Kommunen, Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, Frauenverbände und Arbeitsloseninitiativen - einbeziehen. Dafür sind eine ganze Reihe von Workshops und Expertengesprächen geplant, zu denen wir gezielt einladen werden. Themen, Ort und Zeit erfahren Sie unter www.lasa-brandenburg.de oder www.esf-brandenburg.de.

Die Ergebnisse sollen kurzfristig veröffentlicht werden. Hier werden wir auch den neuen BRANDaktuell-Newsletter nutzen. Darüber hinaus haben wir vor, im Rahmen des partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses ein Diskussionsforum zur zukünftigen Ausgestaltung unserer Förderprogramme auf der ESF-Homepage zu eröffnen.

Den vorläufigen Abschluss wird - voraussichtlich im November - die diesjährige ESF-Jahrestagung bilden. Spätestens dann soll feststehen, welche Änderungen im LAPRO vorgenommen werden.

Ich möchte Sie herzlich einladen, sich mit Ihren Einschätzungen, Wünschen und Erfahrungen am Diskussionsprozess zu beteiligen, um einen Beitrag zum kleinen Masterplan zu leisten.

*Sabine Hübner, Kommissarische
Abteilungsleiterin Arbeit im MASGF*

INTERACT

Programm zur Verbesserung der trans-europäischen Zusammenarbeit

Ziel des Programms ist die Steigerung von Effizienz und Effektivität der Gemeinschaftsinitiative INTERREG.

Schwerpunkte der Förderung

Priorität 1: Unterstützung der Verwaltung von INTERREG - durch Verbesserung des Know-hows sowie der Stärkung der Verwaltungs- und operationellen Kapazitäten der INTERREG-III-Verwaltungsstellen:

- > Schaffen einheitlicher Instrumente, gemeinsamer Standards und Verfahren für die Realisierung von INTERREG-III-Programmen,
- > Bereitstellung eines kohärenten Informationsrahmens,
- > Verbesserung des rechtlichen Rahmens für Kooperationen innerhalb von INTERREG,
- > Konzipierung eines abgestimmten Ausbildungsprogrammes.

Priorität 2: Weiterentwicklung von INTERREG - durch qualitative Verbesserung der INTERREG-III-Programme und -Projekte sowie Unterstützung der Aktivitäten für verschiedene Gruppen und Akteure:

- > Anregen und Ermöglichung des Transfers von Erfahrungen und
- > Unterstützung von Aktivitäten zur Projektentwicklung.

Priorität 3: Stärkung der Zusammenarbeit in Regionen entlang der Außengrenzen zur EU durch:

- > Unterstützung der Beitrittsländer bei der Nutzung des Programms und
- > Entwicklung gemeinsamer Kooperationsinstrumente.

Antragsberechtigt sind Behörden oder Körperschaften der Mitgliedstaaten, die als Verwaltungs- oder Zahlstelle für ein INTERREG-Programm arbeiten und/oder Lead-Partner von lokalen oder regionalen Initiativen.

Der Aufruf zur Einreichung von Vorschlägen wird im Laufe des Jahres 2003 veröffentlicht.

Infos

- INTERACT-Sekretariat: ÖIR-Managementdienste GmbH, Franz-Josefs-Kai 27, 1010 Wien; Tel.: (00 43) 5 33 87 47-22, E-Mail: interact@oir.at
Internet: www.interact-online.net
- One-Stop-Shop bei BBJ, Dr. Karin Rau, BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam; Tel.: (03 31) 7 47 71-30, E-Mail: rau@bbj.de
Internet: www.bbj.de/potsdam/oss-foerdprog.htm

In der Literatur diskutiert

Reform der bundesdeutschen sozialen Sicherungssysteme

Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe als Hemmnis für die Arbeitssuche oder Sozialhilfe als Armutsfalle - diese wenigen Beispiele zeigen die Vielfalt der Argumente, mit der die Reform der bundesdeutschen Sicherungssysteme diskutiert wird. Die Vielfalt findet sich auch in der Literatur wieder. Im Folgenden möchten wir Ihnen drei ausgewählte Publikationen vorstellen, die das Thema unter den verschiedensten Aspekten beleuchten.

Sozialhilfe, Lohnabstand und Leistungsanreize

Die im Rahmen der Kieler Studien entstandene empirische Analyse von Alfred Boss untersucht die Frage 'Schwächt das deutsche Sozialhilfesystem die Bereitschaft, eine Beschäftigung aufzunehmen?'

Das Ergebnis des Autors: Die Bereitschaft, eine Beschäftigung aufzunehmen, hängt bei den SozialhilfeempfängerInnen weitgehend von dem Abstand zwischen dem Sozialhilfeanspruch und dem Nettoeinkommen einer möglichen Erwerbstätigkeit ab. Anhand detaillierter Berechnungen zum potenziellen Erwerbseinkommen, differenziert nach Haushaltstypen und Branchen in den neuen und alten Bundesländern, wird in der Studie aufgezeigt, dass der Lohnabstand in vielen Fällen zu gering ist. „Damit sich Arbeit mehr lohnt, gilt es, das Sozialhilfe- und das Tariflohnsystem zu reformieren“, so das Fazit von Alfred Boss.

Wer sitzt in der Armutsfalle?

Dass die SozialhilfeempfängerInnen wegen der Höhe der Sozialhilfe wenig Anlass haben, sich eine Arbeit zu suchen, und deshalb langfristig unentrichtbar in der Armutsfalle sitzen, dieses Dogma stellen die Autoren der in der Forschungsreihe der Hans-Böckler-Stiftung erschienenen und an der Universität Leipzig erstellten Studie in Frage.

Ihr Argument lautet: Welche Motive die Betroffenen tatsächlich bewegen und welche praktischen Schlüsse sie daraus ziehen, lässt sich nicht aus theoretischen Annahmen ableiten, sondern muss empirisch ermittelt werden. Anhand der eigenen umfangreichen Analyse, bei der u. a. Tiefeninterviews geführt wurden, ergeben sich bei den Autoren erhebliche Zweifel am Erklärungsgehalt des Armutsfalltheorem: „Denn im Gesamtergebnis hat sich gezeigt, dass finanzielle Anreize aus Sozialhilfe respektive Erwerbsarbeit für die Entscheidungen zum Verbleib oder Nicht-Verbleib in Sozialhilfe nicht völlig bedeutungslos, aber doch recht klar von untergeordneter Bedeutung sind.“

Diese Forschungsergebnisse seien un-

bedingt zu berücksichtigen, wenn das bundesdeutsche Hilfesystem reformiert wird. Denn - so das Fazit der Autoren - „falsches oder unzureichendes Wissen über Sozialhilfe und Sozialhilfebezug ist hinderlich, wenn wirklich erfolgreiche Sozialhilfereformen konzipiert werden sollen“.

Förderung der Eigenverantwortung und Zusammenführung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe

Die rechtlichen Aspekte einer Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe werden von Winfried Boecken thematisiert. Die Ausführungen basieren auf einem Gesetzentwurf, den der Autor im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit erstellt, mit dem Ziel, grundlegende Maßnahmen vorzuschlagen, die zu einer finanziellen Entlastung der Sozialhilfesysteme führen.

In der Publikation werden vor allem die in dem Gesetzentwurf thematisierte Förderung der Eigenverantwortung sowie die Zusammenführung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe aufgegriffen.

Die Vorschläge des Autors sind dazu beispielsweise, dass die Eigenverantwortung in der Sozialhilfe sich über Maßnahmen wie Aufnahme einer ausdrücklichen Qualifizierungsverpflichtung steigern ließe. Und bei der Zusammenführung der Sozialsicherungssysteme sei der Wegfall der Arbeitslosenhilfe als erster Schritt unumgänglich. (em)

Bibliografische Angaben

- Alfred Boss: Sozialhilfe, Lohnabstand und Leistungsanreize. Berlin/Heidelberg/New York 2002, ISBN: 3-540-43536-0, Preis: 59,95 Euro
- Ronald Gebauer, Hanna Petschauer, Georg Vobruba: Wer sitzt in der Armutsfalle? Selbstbehauptung zwischen Sozialhilfe und Arbeitsmarkt. Berlin 2002, ISBN: 3-89404-971-5, Preis: 14,90 Euro
- Winfried Boecken: Förderung der Eigenverantwortung in der Sozialhilfe und Zusammenführung von Sozialhilfe und Arbeitslosenhilfe (Konvergenz). Münster/Hamburg/London 2003, ISBN: 3-8258-6564-9, Preis: 19,90 Euro



Arbeit ist für alle da

Reformvorschläge von Florian Gerster

Florian Gerster gilt seit Jahren als einer der Experten der Sozialpolitik. Als Chef der Bundesanstalt für Arbeit steht er im Mittelpunkt der anstehenden Reformen. Mit dem Buch 'Arbeit ist für alle da' zeigt er neue Wege in die Vollbeschäftigung auf.

In der Lösung der akuten Arbeitsmarktprobleme Deutschlands liegt der Schlüssel für die Zukunft unseres Sozialstaates. Daher ist die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit nicht nur für die Betroffenen, sondern für die Gesellschaft insgesamt von höchster Priorität, so die Ausgangsthese von Florian Gerster.

Bei seiner Analyse der Ursachen stehen für den Autor folgende Fragen im Mittelpunkt:

- > Welche strukturellen Besonderheiten prägen den deutschen Arbeitsmarkt?
- > Welche Perspektiven hat die Erwerbsgesellschaft im Zeichen von europäischer Integration und Globalisierung?
- > Welche Rolle spielt der demografische Faktor?

Fazit

In seinen Antworten entwirft der BA-Chef eine optimistische Perspektive für die Modernisierung des deutschen Arbeitsmarktes. Sein Fazit: Arbeit ist für alle da, eine Rückkehr zu Vollbeschäftigung ist schwierig, aber möglich; allerdings benötigt eine Politik für die Rückkehr zur Vollbeschäftigung viel Mut. (em)

Bibliografische Angaben

Florian Gerster: Arbeit ist für alle da. Neue Wege in die Vollbeschäftigung. München 2003, ISBN: 3-549-07180-9, Preis: 22 Euro

Fachkräftemangel - Problembestimmung und Handlungsanforder

Erfordernisse einer Strategie von Wirtschaft, Politik und Tarifpartnern zur Deckung des Fachkräfte

Fachkräfte sind die Voraussetzung für Wettbewerbsfähigkeit und Innovationskraft von Unternehmen. Studien weisen auf ein aktuelles und sich in Zukunft dramatisch verschärfendes Problem des Fachkräftemangels in Deutschland hin. 'Demografische Falle' und 'Überalterung' sind die Schlagworte, mit denen der zukünftige Fachkräftemangel begründet wird. Treffen die dramatischen Befunde auch für Brandenburg zu? Welche Lösungsstrategien gibt es?

Dies waren die Fragestellungen eines Expertenworkshops, den die BBJ Consult AG am 11. März 2003 in Potsdam-Hermannswerder veranstaltete. Ziel des vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) und des Unterausschusses Weiterbildung des Landesausschusses für Berufsbildung initiierten Meinungsaustausches war es, Prognoseinstrumente, Befunde und Handlungsoptionen für das Fachkräfteproblem im Land Brandenburg vorzustellen und deren Problemlösungspotenzial zu diskutieren.

Obwohl die Deckung des Fachkräftebedarfs der Unternehmen an qualifiziertem Personal im Wesentlichen ein Problem sei, auf das die Wirtschaft zu reagieren habe, sehe auch die Politik Handlungsbedarf, so Michael Ranft (MASGF) in seinen einleitenden Worten. Es gelte, eine gemeinsame Strategie aller relevanten Akteure zu erarbeiten und koordiniert umzusetzen. Darin eingeschlossen seien die Implementierung von entsprechenden Früherkennungssystemen und eine wirksame Öffentlichkeitsarbeit.

Fachkräftemangel - ein aktuelles Problem?

Wird 'Fachkräftemangel' per Definition lediglich

aus dem Verhältnis von Angebot und Nachfrage an qualifiziertem Fachpersonal auf dem Arbeitsmarkt begriffen, so Christine Steiner vom Zentrum für Sozialforschung Halle e. V. in ihrem Impulsreferat, dann hätten die meisten Unternehmen in Ostdeutschland gegenwärtig keinen nennenswerten Ersatzbedarf. Doch untersucht man die Fachkräftesituation in ihrer Einheit mit der Sicherung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit, so besteht folgendes Problem: Der

Generationenaustausch ist in den ostdeutschen Unternehmen blockiert. Die sozial- und wirtschaftspolitischen Entscheidungen der frühen 90er Jahre, über vorgezogene Ruhestandsregelungen und die Sozialauswahl den Beschäftigungsabbau vorzunehmen, bestimmen wesentlich die Beschäftigten- und Altersstrukturen in den Betrieben. Die nach der Wende

tionenaustausch werde das idealtypisch in kleinen Betrieben vorhandene Flexibilitätspotenzial schon jetzt eingeschränkt. Bedrohlicher aber ist die Tatsache, dass für den Zeitraum ab 2006 die so genannte demografische Falldrohung (s. Grafik). Die weitgehend altershomogenen Belegschaften gehen in Rente, während die dann benötigten Nachwuchskräfte aus den geburtenschwachen Jahrgängen der Nachwendezeit nicht mehr in hinreichender Zahl für den Ersatz dieser Beschäftigten zur Verfügung stehen.

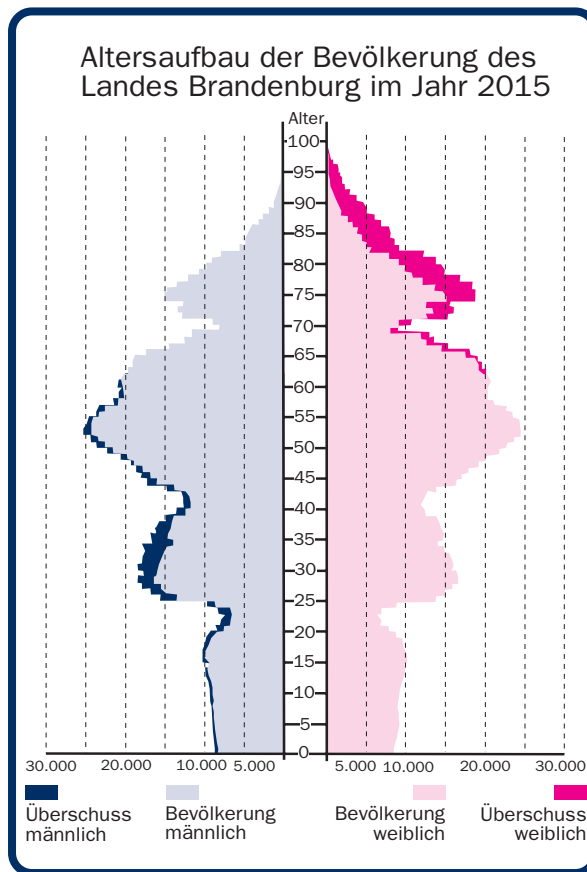
Brandenburg in der demografischen Falle?

In einer Expertenrunde wurden Grundpositionen aus dem Einführungsreferat hinterfragt. Kontrovers wurde die These über die drohende demografische Falle diskutiert. Sowohl Dr. Udo Papies (SÖSTRA) als auch Dr. Karsten Schuldt (PIW) wiesen darauf hin, dass langfristig das Erwerbspersonenpotenzial in Brandenburg deutlich über der voraussichtlichen Zahl der Erwerbstätigen liegt. Ein Mangel an Fachkräften oder eine demografische Falle ist nicht zwangsläufig vorprogrammiert. Die Frage ist vielmehr, wie die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen erhalten und ihre dauerhafte Ausgrenzung verhindert werden kann. Um regionale oder berufsspezifische Engpässe zu vermeiden, muss die Qualifizierung und Ausbildung stärker am Bedarf ausgerichtet werden.

Im Dienstleistungssektor würden noch viele ungenutzte Beschäftigungspotenziale bestehen, so Ulrike Harstick-Tacke, Referatsleiterin Vermittlung beim Landesarbeitsamt Berlin-Brandenburg. So zeigt sich im Land Brandenburg bereits ein Mangel an Fachkräften - und besonders deutlich bei den Pflegediensten und im landwirtschaftlichen Bereich.

Neue Anforderungen an Personal- und Organisationsentwicklung

Peter Kuchta vom Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik stellte die sich verändernde Bevölkerungs- und Erwerbstätigenstruktur im Land dar. War zum Beispiel der 'Durchschnitts-Bran-



entstandenen 'betrieblichen Überlebensgemeinschaften', in denen die Belegschaften gemeinsam alt werden, seien in den meisten Fällen mit eingeschränkter Mobilität verbunden. Zugleich drängen die geburtenstarken Jahrgänge der 70er und 80er Jahre auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Aufgrund der ökonomischen Situation der Betriebe gibt es deshalb zugleich einen Nachwuchskräfteanstau an der so genannten ersten und zweiten Schwelle. Durch den blockierten Genera-

ungen im Land Brandenburg

bedarfs

denburger' 1991 ca. 35,5 und die 'Durchschnitts-Brandenburgerin' etwa 39,5 Jahre alt, wird 2015 das Durchschnittsalter der männlichen Einwohner 45 und der weiblichen 48 Jahre sein. Zwar bleibt der Anteil der erwerbsfähigen Bevölkerung mit Schwankungen zwischen 1991 und 2015 relativ konstant, jedoch werde das Problem des Erhalts der Erwerbsfähigkeit Älterer hier augenscheinlich.

Auch Dr. Inge Lippert vom VDI/VDE-IT machte in diesem Zusammenhang auf

die Gefahr eines 'Teufelskreises' aus veralteten Qualifikationen, geringer Innovativität und unzureichendem Kompetenztransfer aufmerksam. Die brandenburgischen Betriebe könnten jedoch nicht aus ihrer Eigenverantwortung für eine längerfristige Personalpolitik entlassen werden.

Branchenbezogene und regionale Orientierung

Michael Astor von der Prognos AG plädierte für einen konzertierten Ansatz der relevanten Akteure. Er stellte die Diskussion um die Fachkräftesicherung in den Kontext der ungünstigen wirtschaftsstrukturellen Bedingungen in Brandenburg. Diese ist durch Kleinbetriebe und eine ungünstige Branchenstruktur gekennzeichnet. Damit haben brandenburgische Unternehmen auch Schwierigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt die entsprechend attraktiven Löhne und Gehälter für qualifizierte Fachkräfte zu bezahlen.

Als Ansatzpunkte für eine Strategie nannte er z. B.:

- > an den bestehenden KMU im Sinne einer Bestandspflege anzuknüpfen und
- > die Orientierung an einer stärkeren Vernetzung und Clusterbildung.

Wie das praktisch aussehen kann, stellte Dr. Randolph Trimbuch anhand der Projekterfahrungen des Kompetenzzentrums Mikroelektronik in Frankfurt (Oder)

vor. Im Aktionsprogramm 'Kompetenz in Branche und Region' wurden beispielsweise Kooperationen zwischen Mikroelektronik-Unternehmen der Region und Universitäten zur Qualifizierung



Die schöpferische Atmosphäre des Workshops ist sowohl im Publikum als auch im Präsidium erkennbar

Hier gibt es weitere Informationen zum Thema Fachkräftesicherung in anderen Bundesländern

- > Der Internetauftritt des Zentrums für Sozialforschung Halle enthält Beiträge zum Thema: www.zsh-online.de.
- > Aktivitäten und Prognosen zum Fachkräftebedarf für Mecklenburg-Vorpommern und Thüringen gibt es auf den Internetseiten der Landesministerien. Der Titel ist: 'Zur Entwicklung des Fachkräftebedarfs in Thüringen' vom Juli 2002. Die Internetadresse lautet: www.th-online.de.
- > Der 'Forschungsbericht zur Arbeitsmarktpolitik Nr. 16 Perspektiven der Berufslandschaft Mecklenburg-Vorpommern 2010 - Ergebnisbericht' beinhaltet ebenfalls aussagereiche Informationen, herunterladbar unter www.am.mv-regierung.de/frame_public.htm.
- > Zum Modellprogramm des bmbf 'Demographischer Wandel' gibt es Informationen unter folgender Adresse: www.demotrans.de.
- > Zur Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs bzw. zur Früherkennung von Qualifikationserfordernissen sind unter www.frequenz.net hilfreiche Informationen zu finden.

Infos

BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam, Benzstraße 11-12, 14482 Potsdam; Dr. Karin Rau, Tel.: (03 31) 7 47 71-30, E-Mail: rau@bbj.de

der Beschäftigten, aber auch zur Rekrutierung junger Fachkräfte organisiert.

In der Diskussion wurde einheitlich die Position bekräftigt, dass das Problem des erwarteten Fachkräftemangels sich nicht auf demografische Prozesse verkürzen lässt. Neben Strategien zur Sicherung der Teilhabe der jungen Generation am Arbeitsmarkt ist es notwendig, die augenblicklich und zukünftig Arbeitssuchenden einzubeziehen. In Einheit mit neuen bedarfsgerechten Qualifizierungs- und Vermittlungsstrategien und dem Bemühen, schnell und flexibel die Berufsausbildung den nachgefragten Tätigkeitsprofilen anzupassen, ist sowohl ein branchen- wie regionalspezifisches Vorgehen erforderlich.

Die Beiträge und Diskussionen der Tagung werden dazu genutzt, alsbald Eckpunkte und Handlungsempfehlungen des Unterausschusses Weiterbildung zu entwickeln, so abschließend Michael Ranft.

Um einen umfassenderen Einblick in die Referate und Einschätzungen zu bekommen, möchten wir auf die voraussichtlich Ende Mai erscheinende Dokumentation des Workshops verweisen, zu finden unter www.bbj.de/potsdam/news.htm.

Dr. Karin Rau, Rudi Frey,
BBJ Consult AG,
Niederlassung Potsdam

Die zu wenig genutzte Ressource: Mitarbeiterwissen

HUMATICS - eine neue ökonomische Disziplin

Wissen erzeugt ursächlich den wirtschaftlichen Erfolg von Unternehmen in einer Marktwirtschaft. Das wird in der Betriebs- und Volkswirtschaft nicht oder nur wenig beachtet. In der traditionellen Ökonomie, z. B. auf betriebswirtschaftlicher Ebene, wird ein eng umrissener Kreis von Größen (Menschen, Geld, Zeit und Güter oder Produktionsfaktoren) zueinander in Beziehung gesetzt. In Ermangelung einer geeigneten Messmethode ist das 'Wissen' der Mitarbeiter ein weißer Fleck auf der Liste der Produktionsfaktoren. Doch mit dem nachfolgend beschriebenen Weg von Hans-Diedrich Kreft, HUMATICS-Entdecker, wird sich dies ändern.

Aufgrund welchen, in einem Betrieb vorhandenen Wissens, geschieht etwas? Wer sind die Wissensträger? Geht bei Entlassungen oder Umstrukturierungen nicht das Know-how verloren? Werden nicht die falschen Mitarbeiter eingestellt oder entlassen? Solche Fragen erhalten jetzt eine exakte Antwort.

HUMATICS - eine neue ökonomische Disziplin

Die HUMATICS verbindet die Vielfalt der humanen Kenntnisse und Fähigkeiten im Wirtschaftsprozess mit der Exaktheit

Wissensmenge enthalten, die einem Betrieb zur Verfügung steht. Auf der rechten Seite im oberen Teil der Grafik steht der gesuchte Quotient (human-bit, Formelzeichen hbit) von Umsatz zu Wissen: Euro pro human-bit. Daraus ergibt sich eine neue Messgröße, die Geld zu einer menschlichen Wissensgröße in Beziehung setzt. Für ein Unternehmen ist das der Quotient aus Umsatz zur Summe des Humanpotenzials der Mitarbeiter. Daraus erwächst für ein Unternehmen die neue Analysemöglichkeit, mit welchen Kenntnissen und Kombinationen

der Mitarbeiter welchen Umsatz erzielt. Schließlich schafft Wissen Wettbewerbsvorteile.

Denn Unternehmer suchen sich doch genau die Kenntnisse und Fähigkeiten bei den neu einzustellenden Mitarbeitern aus, mit denen sie hoffen, die Zukunft bestehen zu können und damit langfristig am Markt zu überleben.

Wie wird das Wissen gemessen?

In traditionellen Stärkeanalysen werden z. B. Fähigkeiten in einer Skala von 0 bis 100 bewertet und dann zu einem vorher definierten Wert oder

Profil in Beziehung gesetzt. Im Unterschied dazu wird beim HUMATICS-Verfahren den Kenntnissen und Fähigkeiten ein Geldwert zugeordnet. Dieser Wert gibt Auskunft über den Marktwert der entsprechenden Fähigkeit. Mit einem Spa-

ten ein Loch graben zu können, wird also weniger hoch bewertet als die Fähigkeit, zwei hauchdünne Nervenfasern unter dem Mikroskop zusammennähen zu können.

Die Analyse aller verwertbaren Fähigkeiten eines Menschen und der dazugehörigen Geldzuordnung ergibt ein individuelles Profil (hier Q-Distribution genannt). Wären diese Profile einzelner Mitarbeiter bzw. Bewerber öffentlich zugänglich und nutzbar, dann könnte ein Betrieb am Arbeitsmarkt präzise das Profil nachfragen, welches als optimales für einen bestimmten Arbeitsauftrag geeignet wäre.

Ein Praxisbeispiel

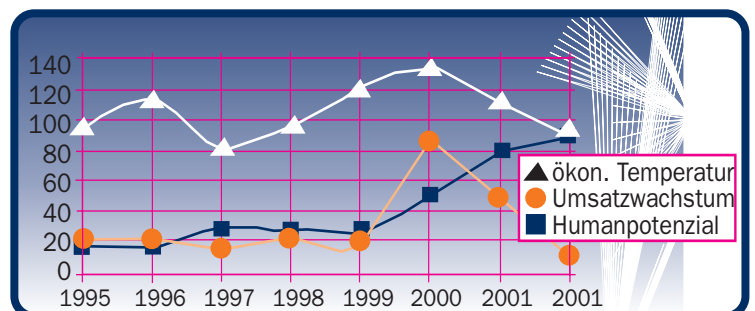
Die Methoden der HUMATICS wurden in der System Data AG, Potsdam, ein mittelständisches Unternehmen mit ca. 300 Mitarbeitern, erprobt. Dieses Unternehmen schnitt in einem Vergleich des Magazins 'Manager' mit Platz 33 unter den am höchsten bewerteten deutschen Unternehmen zum Thema Mitarbeitermotivation und -zufriedenheit ab. Das ist im bundesdeutschen Maßstab ein hervorragendes Ergebnis.

Mit Unterstützung des Landesprogramms 'Qualifizierung und Arbeit für Brandenburg' wurde im Unternehmen geprüft, ob die HUMATICS die von der Personalabteilung eingeschätzte Situation wiedergibt. Das Ergebnis war für Controller, wie für Personalabteilung höchst überraschend und interessant. In einem ersten Schritt wurden die Kenntnisse und Fähigkeiten von Mitarbeitern und Mit-



Das HUMATICS-Modell im Vergleich

der Mathematik (daher der Name HUMATICS). Indem die HUMATICS das Wissen der Menschen in mathematische Operationen fassen kann, ergeben sich völlig neue Erkenntnisse, Gesetzmäßigkeiten und Einsichten in betriebliche Strukturen und Prozesse. Diese mathematische Operabilität von Wissen ist das Fundament der HUMATICS von Kreft. Sie ist ein neues, naturwissenschaftlich fundiertes Instrument, mit dem innerbetriebliche Strukturen, insbesondere das ökonomische Wissen, sichtbar und bearbeitbar (operabel) gemacht werden kann. Im oberen Teil der Grafik ist im Kästchen für das Input-/Outputmodell auch die



Umsatz und Wissensentwicklung in der System Data AG

gliedern der Führungsebene ausgewählt. Der zu erwirtschaftende Umsatz wurde dem Anteil nach auf die Kenntnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter umgelegt. Erstaunlich war, dass vorwiegend 'weiche' Faktoren, wie z. B. Durchsetzungsvermögen, Aufgeschlossenheit für neue Entwicklungen, sehr hoch bewertet wurden.

Mithilfe der HUMATICS-Software wurden die Daten erfasst und ausgewertet. Als Ergebnis der Auswertung wurden die Daten in der Grafik

links unten gewonnen. Die Daten wurden so dimensioniert, dass sie zwecks Vergleichbarkeit im Wertebereich zwischen 20 und 140 Einheiten lagen.

Erste Ergebnisse

Die Kurve des prozentualen Umsatzwachstums (rote Punkte für die Werte) zeigt zwischen 1995 und 1998 ein relativ gleichmäßiges Wachstum von erfreulichen 20 % an. Zwischen 1998 und 1999 steigt der Umsatz dann steil um 80 % an und fällt über einen Wert von 40 % in 2000, im Folgejahr 2001 etwas unter die Anfangsjahre zurück.

Wie sich die Menge des Wissens in diesem Zeitraum geändert hat, zeigt die schwarze Kurve. Es ist zu sehen, dass die Wissensmenge (Humanpotenzial) in der Phase des relativ konstanten Umsatzwachstums nur schwach ansteigt und zwischen 1997 und 1999 schwach abnimmt. Ab 1999 beginnt eine starke Zunahme der Wissensmenge, die offenbar erforderlich ist, um den Umsatzhub von 80 % zu bewältigen. Der Anstieg im Humanpotenzial setzt sich zwischen 2000 und 2001 gedämpft fort.

Von großem Interesse ist der Umsatz pro Wissensseinheit. Diese Größe gibt an, welcher Umsatz aus dem Wissen der Mitarbeiter generiert wird. In der HUMATICS wird diese Größe wegen ihrer Verwandtschaft mit der physikalischen Temperatur als ökonomische Temperatur bezeichnet. Diese ist in der blauen Linie angegeben. Das konstante Umsatzwachstum zwischen 1995 und 1996 hatte zu einer Erhöhung des Umsatzes pro Wissensseinheit geführt. Zwischen 1996 und



Hans-Diedrich Krefth bei der Verleihung der Diesel-Medaille durch Walter Clement, damals Ministerpräsident von Nordrhein-Westfalen

1997 fällt dieser Wert ab, da die Wissensmenge (Humanpotenzial) ansteigt. In den Jahren 1997 bis 1999 wird pro Wissensseinheit ein konstanter Umsatzanstieg herausgeholt. Dieser verstärkt sich

aber mit dem kräftigen Umsatzschub zwischen 1999 und 2000 nicht. Ab 2000 sinkt die ökonomische Temperatur deutlich ab und erreicht in 2001 ihren Wert von 1995.

Zusammenfassend lässt sich schon aus diesen Daten sagen, was durch die weiteren Analysen der HUMATICS beweisbar wird. Der Umsatz pro Wissensseinheit ist in der System Data AG mit zunehmender Wissensmenge nicht auf seinem hohen Wert gehalten worden. Es liegt also allein im Kompetenzbereich des Managements, aus den erweiterten Controllingdaten, die nun vorliegen, die richtigen Entscheidungen für die Zukunft abzuleiten. Es könnten verschiedene Konsequenzen aus einer solchen Analyse gezogen werden, z. B.: für einen Abgleich der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter oder die Tests von Maßnahmen zur Personalentwicklung, zur Steigerung des Umsatzes, für die Erstellung von Personalentwicklungsplänen zur Qualifizierung der Mitarbeiter oder für umsatzbezogene Entlohnungsmodelle usw.

Mithilfe der HUMATICS ist so in einem Betrieb eine neue Sicht auf bisher verborgene Zusammenhänge zwischen Personalzusammensetzung und Wissensstruktur möglich. Neben den oben genannten eher allgemeinen Zusammenhängen sind auch noch weitere bisher unbekannt wirtschaftliche Parameter ermittelbar.

*Karl-Friedrich Kühndorf,
VisionPatents AG*

(Die vollständige Version dieses Textes finden Sie unter www.lasa-brandenburg.de/brandakt/prisma_2_2003_2.htm, d. Red.)

HUMATICS - der Röntgenblick für Strukturen

- Herr Kühndorf, ist das nebenstehende Beispiel die erste Praxis für HUMATICS?

Nach achtjährigen Vorbereitungen gehört dieses Projekt, innerhalb einer Feldtestserie in fünf kleinen und mittleren Unternehmen, mit zu den ersten betrieblichen Erprobungen.

- Wie lassen sich denn die bisherigen Erfahrungen von HUMATICS zusammenfassen?

Ich weise darauf hin, dass HUMATICS auch konkrete Zahlen für die Kompetenz und das Rationalisierungspotenzial in einer Firma oder Abteilung ermittelt. Viele weitere Daten wie Spezifität des Wissens, aber auch Effektivität und Stabilität sind per HUMATICS zu gewinnen.

Geht es um die Wissensstrukturen der Firma, kann das Personalmanagement nun mit einem 'Röntgenblick' Einsicht nehmen und das Controlling partizipieren. Ein weiterer Vorteil ergibt sich aus der Arbeitserleichterung durch den Einsatz der HUMATICS-Software. Sind die Daten der Mitarbeiter einmal erfasst, können sie in sehr einfacher Weise fortgeschrieben werden. Ist die aktuelle Bewertung der Kenntnisse und Fähigkeiten (P-Scale) in einem Unternehmen bekannt, schließlich wissen die Personalverantwortlichen, welche Fähigkeiten und Kenntnisse benötigt werden, können die Mitarbeiter per Computer selber ihre Wissenspotenziale zusammenstellen und sich in ihrer Fort- und Ausbildung darauf einstellen.

- Wie geht es jetzt weiter?

Die System Data AG wird die Anwendung von HUMATICS weiter vertiefen. Das Land Brandenburg prüft zurzeit, HUMATICS als Förderinstrument für kleine und mittlere Unternehmen einzusetzen. Die Deutsche Physikalische Gesellschaft wird Konsortiumsführer bei dem Antrag zum EU-Projekt EURO-KNOW sein, an dem die VisionPatents AG, die Fraunhofer Gesellschaft, die UNI Posen (Polen), Horizont (Belgien), die System Data AG und weitere Unternehmen beteiligt sein werden.

- Danke schön!

Infos

VisionPatents AG, Karl-Friedrich Kühndorf,
Meyersweg 10, 21521 Dassendorf;
E-Mail: karl.kuehndorf@t-online.de,
Internet: www.humatics.de

EQUAL schafft Chancen für neue Arbeitsplätze in der Lausitz

Sächsisch-brandenburgische EP 'Regionales Tourismusnetzwerk Lausitz'

Die sächsisch-brandenburgische Entwicklungspartnerschaft (EP) zielt darauf ab, für die beteiligten Gruppen den Zugang bzw. die Rückkehr auf den Arbeitsmarkt zu erleichtern, Ungleichheiten vorzubeugen oder zu beseitigen. Dafür sollen neue Wege gefunden und Instrumente geprüft werden. Über die Ziele und bisherigen Ergebnisse, die mit diesem europäischen Programm erreicht wurden, berichtet dieser Artikel.

Die EP wurde am 1. Januar 2001 gegründet. Sie umfasst grenzüberschreitend das Gebiet der Oberlausitz in Sachsen, der Niederlausitz in Brandenburg sowie Teile der Wojewodschaften Lubuskie und Dolnoslaskie in Polen. In der Projektregion treffen zwei Euroregionen aufeinander: die Euroregion Spree/Neiße/Bober und die Euroregion Neiße im Dreiländereck Deutschland, Polen und Tschechien.

Das Projekt für diese EP liegt in der Verantwortung des Tourismusverbandes Oberlausitz-Niederschlesien e. V. Die richtigen Partnerschaften zu finden, war für die Verbandsmitglieder die wichtigste Aufgabe in der Anlaufphase des Projektes (s. Grafik).

Neben den Kooperationspartnern suchte die Projektleitung auch strategische Partner. Darunter ist eine Verknüpfung der EP mit Behörden und Ämtern, Arbeitgebern, Gleichstellungsbeauftragten und Gewerkschaften zu verstehen, um auch langfristig zu planen. Die transnationalen Partner sind eine wichtige Voraussetzung, um die EU-Fördermittel aus EQUAL überhaupt nutzen zu können.

Die größte Schwierigkeit war für uns, alle Partner an 'einen Tisch' zu bekommen. Jeder Einzelne musste davon überzeugt werden, dass EQUAL die Chance beinhaltet, sozusagen an der Sicherheitsleine, innovativ, kreativ und experimentell Neuland zu betreten, um die Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser vor allem nah am Markt zu erhöhen.

Zielstellung

Die Partner und EP-Verantwortlichen stellen sich folgende Aufgaben:

- > verbesserte Angebotsstrukturen der beruflichen Förderung zu schaffen,
- > das lebenslange Lernen und eine integrationsfördernde Arbeitsgestaltung zu unterstützen und
- > die Flexibilität von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen.

Letztendlich sollen erfolgreiche und nachhaltige Beschäftigungsmodelle im

Tourismus und deren Vermarktung gefunden und erprobt werden.

Aktivitäten

Diese Ziele sind gerichtet auf:

- > Jugendliche mit unzureichenden schulischen Abschlüssen und einem schwierigen Einstieg ins Berufsleben,
- > gering qualifizierte und ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, denen keine Weiterbildung mehr zugeordnet wird oder die sich selbst keine Qualifizierung (mehr) zutrauen,
- > Menschen mit Behinderung und
- > Frauen.

Diese Gruppen sollen Kompetenzen über handlungsorientierte aktive Lernformen erwerben. Die Selbstorganisation und eigenverantwortliche Gestaltung des Lernprozesses muss den

Kooperationspartner

Bildungswerk Ost-West gGmbH Dresden,
WEQUA GmbH Lauchhammer,
Donner+Partner GmbH Sachsen Weißwasser,
Seminarhotel 'Schliebener Land' Hohenbucko,
Int. Bauausstellung Fürst-Pückler-Land Großräschen,
Zittauer Bildungsgesellschaft gGmbH,
Soziales Arbeitsprojekt Ostsachsen gGmbH (SAPOS) Görlitz,
Förderverein Jugend-Euro-Park Dreiländereck Neiße e. V. Olbersdorf,
Initiative Entwicklung der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie (EVA) Kamenz,
Technische Universität Chemnitz,
Hochschule Zittau/Görlitz,
Stiftung Innovation und Arbeit Sachsen (IAS),
Gleichstellungsbeauftragte des Konvents Oberlausitz-Niederschlesien

Lernenden zugetraut werden. Darin besteht ein wesentliches Novum zu bisherigen Lernformen. Die Voraussetzungen wie entsprechendes 'Handwerkzeug' zur Informationsbeschaffung und -verarbeitung sowie zur Problemlösung bekommen sie von uns mit auf den Weg. Der Vermittlung von Medienkompetenzen wird deshalb eine große Rolle beigemessen. Diese sind nicht nur Voraussetzung für den Umgang mit IuK-Technologie im Lernprozess, sondern auch wichtig für die Konzeption mediengestützter Marketingstrategien.

Die Entwicklungspartnerschaft mit ihren acht Teilprojekten setzt die Schwer-

punkte der Aktivitäten in den Bereichen:

- > Ausbildung und Qualifizierung,
- > Entwicklung von Lernmodulen,
- > Entwicklung neuer Berufsbilder,
- > Entwicklung von Marketingkonzepten für die Region und im Tourismus,
- > Einbeziehung der Bevölkerung und der regional Verantwortlichen,
- > Vermittlungssysteme und Jobrotation im Tourismus,
- > Existenzgründung und Bestandssicherung,
- > Einsatz von IuK-Technologien,
- > Netzwerkbildung.

Diese Palette verdeutlicht den Umfang des Wirkungsspektrums der EP.

Strategische Partner

Sächs. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit,
Landratsämter Oberlausitz, Niederschlesien und OSL,
Gleichstellungs- und Ausländerbeauftragte der LK,
Arbeitsamt Bautzen und Cottbus,
Industrieverband Niederlausitz e. V.,
Gewerkschaften

Transnationale Partner

Italien, die Region Basilicata Süd und Portugal, die Region Algarve

Keine Frage, dass das Thema Chancengleichheit zwischen Frauen und

Männern, bekannt unter dem Namen Gender-Mainstreaming-Prinzip, ein durchgängiges Arbeitsprinzip der EP ist. Alle Aktivitäten werden auch fachlich von Mitgliedern der EP begleitet und evaluiert. So können die gesammelten Erfahrungen auch von anderen Akteuren in der Region genutzt werden.

Rolf Schmidt

Infos

Rolf Schmidt, WEQUA GmbH,
Hüttenstraße 1, 01979 Lauchhammer-Ost;
Mitglieder der Lenkungsgruppe:
Dr. Gernot Köhler (0 35 74) 89 47 12,
Dr. Gerhard Kirkamm (0 35 91) 35 55 88

Vom Verwaltungsakt bis zum Verwaltungsprozess

2.3 Der Verwaltungsakt - Folge 4

Bei Erlass eines Verwaltungsaktes muss die Behörde die in Folge 3 dargestellten formellen Voraussetzungen beachten. Werden diese Erfordernisse nicht eingehalten, können sich daraus verschiedene Rechtsfolgen ergeben, die nachfolgend dargestellt werden.



1. Rechtsfolgen formeller Fehler
Zunächst ist zu unterscheiden, ob der Verwaltungsakt nichtig oder nur vernichtbar ist. Vernichtbar bedeutet für das Schicksal des Verwaltungsaktes, dass er anfechtbar und aufhebbar ist. Anfechtbarkeit bedeutet, dass der Verwaltungsakt durch den Bürger mit Rechtsbehelfen (Widerspruch, Klage) angegriffen werden kann. Aufhebbarkeit beinhaltet, dass der Verwaltungsakt durch die Behörde widerrufen oder zurückgenommen werden kann (ausführlich zu Anfechtbarkeit und Aufhebbarkeit in den Teilen 5, 6, 7, 8). Grundsätzlich bestimmen die §§ 44, 43 Abs. 3 VwVfG, dass der fehlerhafte Verwaltungsakt rechtswidrig und damit vernichtbar ist.

Rechtswidrig und damit vernichtbar kann ein Verwaltungsakt immer nur dann sein, wenn er nicht bereits nichtig ist. Eine Nichtigkeit ist für den Verwaltungsakt in den Fällen der ausdrücklichen Regelung des § 44 VwVfG bestimmt. Nichtigkeit bedeutet die Unwirksamkeit der getroffenen Regelung von Anfang an. Er ist daher wie ein nicht ergangener Verwaltungsakt zu behandeln. Der Bürger ist nicht an den nichtigen Verwaltungsakt gebunden und die Behörde darf nicht vollstrecken.

Für die Fälle, in denen keine Nichtigkeit des Verwaltungsaktes bestimmt ist, greift die Regelung des § 45 VwVfG über die Heilung formeller Fehler ein. Die Fehler können durch Nachholung der versäumten Handlung geheilt werden. Durch diese Heilung wird der Verwaltungsakt rechtmäßig und kann nicht mehr mit Rechtsmitteln angegriffen werden. Ist z. B. die erforderliche Anhörung des Bürgers unterblieben, so kann dies nachgeholt werden gem. § 45 Abs. 1 Nr. 3 VwVfG. Diese Vorschrift bestimmt in Abs. 2, dass eine Heilung von Verfahrensfehlern nicht unmittelbar nach Erlass des Verwaltungsaktes erfolgen muss, sondern bis zum Abschluss eines gerichtlichen Verfahrens möglich ist.

2. Materielle Rechtmäßigkeit

Die Erfordernisse an die materielle Rechtmäßigkeit eines Verwaltungsaktes ergeben sich aus der Ermächtigungsgrundlage und den allgemeinen Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen.

Die materiellen Voraussetzungen ergeben sich aus der jeweils geltenden Ermächtigungsgrundlage. Dabei müssen die Tatbestandsvoraussetzungen der betreffenden Norm erfüllt sein.

Neben den Voraussetzungen der Ermächtigungsgrundlage müssen eine Reihe weiterer, allgemeiner Rechtmäßigkeitsvoraussetzungen erfüllt sein. Diese allgemeinen Anforderungen müssen bei jedem Verwaltungsakt beachtet werden und ergeben sich entweder aus Spezialgesetzen, der VwVfG oder gelten als allgemeine Grundsätze des Verwaltungsrechts. Der Verwaltungsakt muss gem. § 37 VwVfG bestimmt sein. Bestimmtheit bedeutet, dass aus dem Verwaltungsakt erkennbar

zu dem erstrebten Erfolg erkennbar außer Verhältnis steht.

Liegen die Voraussetzungen für den Verwaltungsakt vor, so ist auf der Rechtsfolgenseite danach zu unterscheiden, ob die Behörde zu einem bestimmten Verhalten verpflichtet ist (Behörde muss handeln) oder ob der Behörde ein Ermessensspielraum zusteht (Behörde kann handeln).

In den Fällen einer gebundenen Entscheidung muss die Behörde handeln und die vom Gesetz vorgeschriebene Rechtsfolge zwingend treffen (z. B. ist eine Baugenehmigung zu erteilen, wenn dem Vorhaben öffentlich rechtliche Vorschriften nicht entgegenstehen; § 74 BauO Bran-

denburg). Dagegen ist der Behörde ein Ermessen eingeräumt, wenn die gesetzliche Vorschrift Formulierungen wie 'kann' oder 'darf' enthält. Voraussetzung für die An-

§ 37 Bestimmtheit und Form des Verwaltungsaktes

- (1) Ein Verwaltungsakt muss inhaltlich hinreichend bestimmt sein.
- (2) Ein Verwaltungsakt kann schriftlich, mündlich oder in anderer Weise erlassen werden. Ein mündlicher Verwaltungsakt ist schriftlich zu bestätigen, wenn hieran ein berechtigtes Interesse besteht und der Betroffene dies unverzüglich verlangt.
- (3) Ein schriftlicher Verwaltungsakt muss die erlassende Behörde erkennen lassen und die Unterschrift oder die Namenswiedergabe des Behördenleiters, seines Vertreters oder seines Beauftragten enthalten.
- (4) Bei einem schriftlichen Verwaltungsakt, der mithilfe automatischer Einrichtungen erlassen wird, können abweichend von Absatz 3 Unterschrift und Namenswiedergabe fehlen.

sein muss, wer (erlassende Behörde) von wem (Adressat) was (Inhalt) verlangt. Die im Verwaltungsakt angeordnete Rechtsfolge darf nicht tatsächlich unmöglich sein (z. B. wenn die Behörde vom Bürger eine technisch unmögliche Reduzierung des Schadstoffausstoßes um die Hälfte durch Einbau eines Filters verlangen würde).

Der Verwaltungsakt muss darüber hinaus verhältnismäßig sein, d. h. die Maßnahme muss geeignet, erforderlich und angemessen sein. Geeignetheit liegt vor, wenn der gewünschte Erfolg mithilfe des Verwaltungsaktes zumindest gefördert wird. Erforderlichkeit ist gegeben, wenn zur Erreichung des Erfolges kein anderes gleich wirksames, weniger belastendes Mittel zur Verfügung steht. Angemessen ist der Verwaltungsakt, wenn die Maßnahme nicht zu einem Nachteil führt, der

wendung dieses Ermessens ist immer, dass die Tatbestandsvoraussetzungen der Norm erfüllt sind. Erst dann ist es der Behörde möglich, Entschließungsermessen (ob überhaupt gehandelt wird) und Auswahlermessen (Auswahl des konkreten Mittels) auszuüben.

Gerichtliche Prüfungskompetenz

Die wichtigste prozessuale Konsequenz bei Ermessensentscheidungen ist die Einschränkung der gerichtlichen Prüfungskompetenz. Das Gericht muss bei seiner Entscheidung den Ermessensvorgang der Behörde beachten und darf kein eigenes Ermessen ausüben. Vielmehr ist das Gericht auf die Überprüfung von Ermessensfehlern der Behörde beschränkt.

Katharina Hultsch, Assessorin

Infos

E-Mail: katharinahultsch@web.de

7. - 9. Mai, Berlin

Erfolgreich präsentieren mit PowerPoint - Seminar für Mitarbeiter aus allen Bereichen des Tourismus mit grundlegenden PC-Erfahrungen. PowerPoint als visuelle Unterstützung, um mit Informationen professionell zu kommunizieren; Gebühr: 130 Euro einschließlich Arbeitsunterlagen; Deutsches Seminar für Tourismus (DSFT), Tempelhofer Ufer 23/24, 10963 Berlin (Kreuzberg); Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

9. - 10. Mai, Berlin

Rhetorik für das politische Ehrenamt - Aufbaukurs, Seminarangebot zur Professionalisierung ehrenamtlichen Engagements in Vereinen, Initiativen, Verbänden, Parteien; regional für Berlin-Brandenburg; Gebühr: 75 Euro; Landesbüro Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin; Tel.: (0 30) 2 69 35-8 35, Fax: -8 59, E-Mail: lbbmail@fes.de

21. - 23. Mai, Berlin

Sightseeing per Rad in der Stadt; Seminar für Fach- und Führungskräfte aus städtischen Tourismus- und Fremdenverkehrsinstitutionen, aus der Wirtschaftsförderung, dem Hotel- und Gaststättengewerbe, Vertreter von Radfahrerorganisationen; Erstellung eines kreativen Tourenkonzepts im Dialog mit Teilnehmern und Referenten; bei einer Stadtführung durch Berlin werden den Teilnehmern Möglichkeiten aufgezeigt; Gebühr: 130 Euro einschließlich Arbeitsunterlagen; BERLIN MARK HOTEL, Meinekestraße 18-19, 10719 Berlin (Charlottenburg); Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

21. - 23. Mai, Einbeck

Touristische Strategien für kleine historische Städte; Seminar für Leiter und Mitarbeiter kommunaler und regionaler Tourismusorganisationen, Stadtinformationsstellen, Stadtmarketing- und Tagungseinrichtungen sowie einschlägige Unternehmen und Betriebe im Städtetourismus. Ziel ist es, mit neuen Marketingstrategien den Tourismus in mittleren und kleineren Städten zu vergrößern, außerdem werden praxisorientierte Möglichkeiten geboten; Gebühr: 130 Euro einschließlich Arbeitsunterlagen; Hotel Panorama, Mozartstraße 2, 37574 Einbeck; Tel.: (0 30) 23 55 19-0, Fax: -25, E-Mail: info@dsft-berlin.de, Internet: www.dsft-berlin.de

10. - 11. Juni, Berlin

Presse- und Öffentlichkeitsarbeit in Politik, Verbänden und Vereinen; Gebühr: 20 Euro; Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung, Tiergartenstraße 35, 10785 Berlin; Tel.: (0 30) 26 99 6-2 53, Fax: -2 43, E-Mail: reenate.abt@kas.de

18. Juni, Berlin

Europäische Projektentwicklung; Seminar für Mitarbeiterinnen, die für Projektarbeit, Finanzen und internationale Kontakte zuständig sind; es werden europäische Förderprogramme analysiert; Teilnehmer werden für ein transnationales Kooperationsprojekt sensibilisiert; Gebühr: 75 Euro; Haus der Diakonie, Paulsenstraße 55-56, 12163 Berlin (Steglitz); Tel.: (0 30) 82 09 7-2 70, E-Mail: helmschmied.i@diakoniebb.de, Internet: www.diakonie-portal.de

20. - 21. Juni, Berlin

Konfliktlösungsstrategien für das politische Ehrenamt; Seminarangebot zur Professionalisierung ehrenamtlichen Engagements in Vereinen, Initiativen und Verbänden, Parteien; regional für Berlin-Brandenburg; Gebühr: 75 Euro; Landesbüro Berlin, Hiroshimastraße 17, 10785 Berlin; Tel.: (0 30) 2 69 35-8 35, Fax: (0 30) 2 69 35-8 59, E-Mail: lbbmail@fes.de

20. - 22. Juni, Potsdam

Manager Forum: 'Die WIR-AG-Gemeinschaft mit unbeschränkten Möglichkeiten'; Seminar für UnternehmerInnen und ihren Lebenspartner; Begleitprogramm für die Familie; Gebühr: Preis auf Anfrage; RKW Brandenburg, Zeppelinstraße 136, 14471 Potsdam; Tel.: (03 31) 9 67 45 24, Fax: (03 31) 90 02 82

23. Juni, Potsdam

Projektmanagement; Gebühr: 880/960 Euro (Mitglieder/Nichtmitglieder); RKW Brandenburg, Zeppelinstraße 136, 14471 Potsdam; Tel.: (03 31) 9 67 45 24, Fax: (03 31) 90 02 82

27. Juni, Berlin

Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik in der Slowakischen Republik; Gebühr: 280 Euro zzgl. Mehrwertsteuer (inkl. Mittagessen); BBJ Consult AG, Kongresse und Training, Herzbergstraße 83, 10356 Berlin; Tel.: (0 30) 55 05-12 52, -13 05, Fax: -13 07, E-Mail: tagungen@bbj.de

SGB IX: Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen

Es werden viele Möglichkeiten geboten, damit behinderte Menschen ihr Leben besser und einfacher gestalten können. Das neue Gesetz bietet Hilfen, abgestimmt auf die Bedürfnisse jedes Einzelnen. In dieser Broschüre können Sie sich über die diversen Möglichkeiten informieren. Kostenlose Anforderung ist möglich.

Bestellung

Best.-Nr.: A 283, Tel.: (01 80) 51 51 51-0 (0,12 Euro/Min.), E-Mail: info@bma.bund.de

Frauenfreundliche Bieter bevorzugt

Frauenförderung ist ein wichtiges Element brandenburgischer Landespolitik. Deshalb werden z. B. öffentliche Aufträge auch an die Beschäftigung von Frauen gekoppelt. Der Öffentlichkeit ist davon noch nicht viel bekannt, was mit diesem Heft geändert werden soll.

Seit mehr als fünf Jahren gibt es Firmen im Land Brandenburg, die Frauen in besonderem Maße fördern und beschäftigen. 14 Unternehmen, die die Praxis erprobt haben, schildern in dieser Broschüre ihre Erfahrungen.

Infos

MASGF Brandenburg; Öffentlichkeitsarbeit, Heinrich-Mann-Allee 103, 14473 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-50 42

Wer? Was? Für Wen? Ein Leitfaden für Existenzgründer in Brandenburg

In den ersten Jahren eines neu gegründeten Unternehmens ist es besonders wichtig, eine gute Orientierung und Beratung für zentrale Fragen und vorhandene Fördermittel zu haben. Hierfür gibt es eine Vielfalt von Informationsquellen, weshalb es nicht einfach ist, den Überblick zu behalten.

Das Wirtschaftsministerium Brandenburg, die InvestitionsBank des Landes Brandenburg und die ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH haben diese Broschüre entwickelt, um einen Überblick über die für die Unternehmen relevanten Förder- und Beratungsprogramme zu vermitteln.

Infos

Ministerium für Wirtschaft; H.-Mann-Allee 107, 14473 Potsdam; Tel.: (03 31) 8 66-0, E-Mail: poststelle@mw.brandenburg.de, Internet: www.wirtschaft.brandenburg.de

Arbeit für die Jugend

Fachtagung am 2. und 3. Juni 2003 in Potsdam



Während dieser Tagung, die im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg von der LASA GmbH vorbereitet und durchgeführt wird, sollen Ansätze und Konzepte zum nachhaltigen Abbau der Arbeitslosigkeit Jugendlicher diskutiert werden. Im Mittelpunkt der zweitägigen Veranstaltung wird der Erfahrungsaustausch darüber stehen, wie Jugendliche ohne Berufsabschluss und Jugendliche mit beruflicher Ausbildung, die keine Arbeit finden, ins Erwerbsleben integriert werden können. Ergebnisse von modellhaften Projekten dokumentieren die jeweiligen Strategien und können zu neuen Überlegungen anregen.

Damit möchte die Tagung auch zur Belebung der Diskussion um die Beschäftigungsförderung Jugendlicher speziell in den neuen Bundesländern beitragen. Eingeladen sind neben dem Brandenburger Arbeitsminister Günter Baaske und Vertretern der Kammern, aus Fach-

ministerien, Forschungseinrichtungen, Arbeitsämtern und Kommunalverwaltungen Brandenburgs auch Gäste aus anderen Bundesländern und europäischen Partnerländern.

Infos

Tagungsort: Inselhotel Potsdam-Hermannswerder

Anmeldung: LASA Brandenburg GmbH, Gabi Röhr, Tel.: (03 31) 60 02-3 57

Im nächsten Heft

Titelthema:

Arbeitszeitgestaltung in Brandenburg - ein Überblick

Förderinformationen:

Die Verzahnungs- und Gleichstellungsrichtlinien - ein Projektbeispiel

EU-Bulletin:

Interkulturelle Kompetenz für die erweiterte EU - Qualifizierung für KMU

Prisma:

Ein Programm hilft Zugewanderten gegen Diskriminierung im Arbeitsleben - FriZZ

Internet:

Es ist soweit!

Jetzt können Sie loslegen!

Wie bereits angekündigt, ist das erweiterte

Internetangebot von

BRANDaktuell jetzt online. Sie

können nun den

BRANDaktuell-Newsletter und

außerdem die BRANDaktuell

im PDF-Format bestellen.

Das eine bringt Ihnen

Informationen und Termine zwischen den Print-Ausgaben und das andere verschafft Ihnen einen Zeitvorsprung von ungefähr einer Woche zur gedruckten Version der Zeitung. Alles ist natürlich kostenlos!

Noch Fragen?

Bestellung

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

9. Brandenburger Landpartie

Entdecken - Genießen!

Die 9. Brandenburger Landpartie wird am 14. und 15. Juni 2003 stattfinden. Interessierte landwirtschaftliche Betriebe

sollten sich umgehend bewerben. Auch Direktvermarkter, Familienbetriebe, Ökohöfe sowie Einrichtungen aus Forstwirtschaft, Fischerei und ländlicher Kultur können sich beteiligen. Die Betriebe sind aufgerufen, örtliche Kooperationen 'rund um den Hof' zu bilden. Zur Vorbereitung wird der Verein Landurlaub in Brandenburg regionale Treffen anbieten.

Die Brandenburger Landpartie wirbt für den ländlichen Raum. 2002 hatten sich über 200 Gastgeber in mehr als 170 Dörfern beteiligt, die Zahl der Besucher wurde auf weit über 100.000 geschätzt.

Die Landpartie ist eine Initiative des Landwirtschaftsministeriums und wird unterstützt vom Landesbauernverband, dem Landfrauenverband und dem Direktvermarkterverband.

Infos

Joachim Fiebelkorn, Tel.: (03 31) 50 00 37



Birgit Gericke,
LASA Brandenburg GmbH

Zum Schluss bemerkt ...

... ist die LASA Brandenburg GmbH nicht nur Partner in lokalen, regionalen und nationalen Projekten, sondern auch in verschiedenen transnationalen. In BRANDaktuell wurden bereits hin und wieder die Projektbeteiligungen vorgestellt. So berichteten wir über TAN - Tourism Awareness Network, das sich um die Förderung des 'Tourismus für alle' in Europa bemüht. Zurzeit wird dieses Thema auch durch ein Projekt der 6. Kampagne 'Qualifizierung im Tourismus' des INNOPUNKT-Programms aufgegriffen.

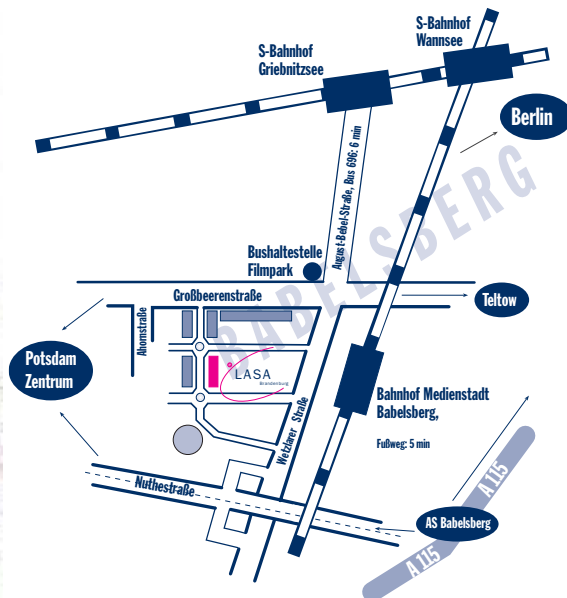
Innerhalb des SOKRATES/Grundtvig-1-Projektes NAMAL (New and Motivating Approaches to Lifelong Learning) werden verschiedene Ansätze zur Integration sozial ausgegrenzter Personengruppen und erfolgreiche Motivationsformen unter die Lupe genommen.

Als eine von zwei Organisationen aus den neuen Bundesländern beteiligt sich die LASA auch am Grundtvig-2-Programm, das auf Lernpartnerschaften fokussiert. Bei CLEAR (Cultural Learning Engaging All Regionally) stehen diese und neue Konzepte zur Einbeziehung kultureller Institutionen im Mittelpunkt, die möglichst jedem den Zugang zum 'Lebenslangen Lernen' gewähren sollen.

Im Dezember bekam die LASA als eine von 17 europäischen Institutionen den Zuschlag für ihr jüngstes Projekt CTA - Collectivités Territoriales Apprenantes/regionale Lernpartnerschaften, das innerhalb der neuen EU-Initiative R3L (Regional Networks for Lifelong Learning) fünf europäische Regionen nach ihren Charakteristiken und ihren Bildungspolitiken untersuchen wird.

Über alle Projekte werden Sie von BRANDaktuell auf dem Laufenden gehalten. Sollten Sie aber mit Ihren Fragen nicht warten können, dann rufen Sie mich gerne unter (03 31) 60 02-5 13 an.

Birgit Gericke



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

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

Impressum

BRANDaktuell

Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit
 Brandenburg GmbH, Nummer 2/2003, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam

Telefon: (03 31) 60 02-3 28

Fax: (03 31) 60 02-4 00

Internet: www.lasa-brandenburg.de

E-Mail: brandaktuell@lasa-brandenburg.de

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

Projektleitung: Erika Grottsch

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

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

Fotos/Grafiken: LASA-Archiv; ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ Consult AG, Niederlassung Potsdam;
 SUPRA, Lübbenau; Zentrum für Sozialforschung Halle e. V.; Bioland Ranch Zempow; Mohndorf Armschlag

Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow

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

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

Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds

Redaktionsschluss für Nr. 3/2003: 11. Juni 2003



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!