

# BRANDaktuell



**LAGA Eberswalde:**  
Gartenschau setzte  
auch beschäftigungs-  
politische Akzente  
Seite 3

**Vereinbarkeit von  
Beruf und Familie:**  
Workshop diskutiert  
die Voraussetzungen  
Seite 7

**Freie Berufe:**  
große Zuwachsraten  
und Erhöhung des  
Frauenanteils  
Seite 10-11

**Assessment:**  
Verfahren zur  
beruflichen  
Orientierung  
Seite 14

**LUCHS:**  
Beschäftigung durch  
Lernen in der  
Uckermark  
Seite 18

Landwirtschaft - EU-Osterweiterung setzt  
Impulse für regionale Strukturentwicklung

## INHALT

<b>Projektprofile</b>	<b>3</b>
Die LAGA Eberswalde setzte von Anfang an auf SAM- und ABM-Projekte	
<b>Akzente</b>	<b>4 - 5</b>
Brandenburgs Bauernverbände sehen der EU-Osterweiterung optimistisch entgegen - Probleme und Perspektiven für die Landwirtschaft	
<b>Forum</b>	<b>6</b>
Imagewechsel: Landwirtschaft ist attraktiver als es auf dem ersten Blick scheint	
<b>Potsdam-Fenster</b>	<b>7</b>
Beruf und Familie: Die Rahmenbedingungen müssen stimmen!	
<b>Projektpraxis</b>	<b>8</b>
Projekt 'Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung' in Frankfurt (Oder)	
<b>Rechteck</b>	<b>9</b>
Rechtsgrundlagen des E-Business (Folge 6)	
<b>Arbeit in der Forschung</b>	<b>10 - 11</b>
Freie Berufe in den ostdeutschen Ländern Kräftige Entwicklung seit der Wende - Erhöhung des Frauenanteils	
<b>EU-Schwerpunkt</b>	<b>12 - 13</b>
Arbeitsmarktpolitische Perspektiven für Brandenburg Erfahrungsaustausch zu den ersten INNOPUNKT-Kampagnen	
<b>ESF-vor-Ort</b>	<b>14 - 15</b>
Assessmentverfahren in der beruflichen Orientierung Erfahrungen aus den GIs ADAPT und BESCHÄFTIGUNG  Neue Wege für benachteiligte Jugendliche - Zwischenbilanz des BBJ-Projektes zur Berufsvorbereitung 'J@M - Jobs and more'	
<b>EU-Spezial</b>	<b>16</b>
Transeuropäisches Netzwerk NAMAL	
<b>Lesezeichen</b>	<b>17</b>
Qualifikation für KMU - Wie kann der Bedarf ermittelt werden?	
<b>Fördertopf</b>	<b>17</b>
Ideenwettbewerb 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit'	
<b>Tagungsreport</b>	<b>18</b>
LUCHS: Lernen in der Uckermark - Chancen sehen	



Martina Pohle

LASA  
Brandenburg

### Nebenbei bemerkt ...

... wurde eine 17 ha große 'Wüste' im Nordosten Brandenburgs eine wirklich blühende Landschaft - Erlebnis und Natur pur! So sieht heute die alte Industriebrache in Eberswalde aus. Die Überreste des Walzwerkes und ein hoher Kran, der als ideale Aussichtsplattform dient, wurden bei der Gestaltung des Geländes integriert und sorgen so für den besonders eigenwilligen Charme der Landesgartenschau, die im April dieses Jahres ihre Pforten öffnete.

Doch ehe es soweit war, gab es die so genannte konzertierte Aktion der verschiedensten Akteure. Für den 'harmonischen Klang' bei der Umsetzung der einzelnen Projekte sorgte eine interministerielle Arbeitsgruppe. Auch die LASA Brandenburg GmbH erbrachte als Dienstleister in Sachen Beschäftigungsförderung wichtige Anteile für dieses Gesamt-Kunst- und Nutzwerk (s. auch S. 3 i. d. H.). So mussten z. B. alle Fördermittel, die von den einzelnen Ministerien zur Verfügung gestellt wurden, von der Stadt Eberswalde kofinanziert werden. Um diese kommunale Finanzierung sicherzustellen, wurden Mittel der Arbeitsförderung in viele Projekten eingebunden. Durch diese Verzahnung war es möglich, alle Projekte umzusetzen und die bereitgestellten Fördermittel des Landes alle in Anspruch zu nehmen. Diese Koordination zwischen den einzelnen Fördermitelgebern war eine der Hauptaufgaben der LASA.

Zugegeben, manchmal war das nicht so einfach ... Zahlreiche Beratungen wurden z. B. mit dem Arbeitsamt Eberswalde geführt und ... und ... und. Doch durch die kooperative Zusammenarbeit der LAGA GmbH und der LASA Brandenburg GmbH konnten auch die größten Herausforderungen gemeistert werden.

### Neue Töne machen Musik

Nun wird auf der einstigen Industriebrache eine ganz andere Musik gespielt, die Sie sich unbedingt nicht entgehen lassen sollten!

## Blühende Landschaft mit Arbeitsmarktförderung

Die LAGA Eberswalde setzte von Anfang an auf SAM- und ABM-Projekte

**Abenteuerspielplatz, 'Eber-Kran', Freilichtbühne oder Blechenhaus - dies sind nur wenige der Attraktionen, die die diesjährige Landesgartenschau (LAGA) in Eberswalde zu bieten hat. Das Besondere: diese Attraktionen sind wie die anderen auch mit Arbeitsförderungsprojekten entstanden. Denn für die Realisierung der Landesgartenschau war die Arbeitsförderung von Anfang an eine wichtige Säule.**

Natürlich waren es finanzielle Erwägungen, die die LAGA GmbH, eine Tochtergesellschaft der Stadt Eberswalde, auf Arbeitsförderungsprojekte setzen ließen. Da für die Landesgartenschau keine eigenen Landesfinanzen ausgewiesen waren, musste die Finanzierung über andere Landesförderprogramme erfolgen. Doch für diese ist ein kommunaler Eigenanteil erforderlich, der über die Arbeitsförderung mit abgedeckt werden kann.

Der Aufbau der Landesgartenschau wurde deshalb von Beginn an mit Arbeitsförderungsprojekten konzipiert. Dazu gehören vor allem die Verzahn-

TeilnehmerInnen zum Einsatz. Diese 25 Beschäftigten sind vor allem als Assistenz-Kräfte in den Bereichen Kultur, Tourismus, Umwelt und Öffentlichkeitsarbeit tätig. Zu ihnen gehört auch Roswitha Winkelmann. Die arbeitslose 59-Jährige war zunächst als Begleitungs- und Führungsperson vorgesehen. Doch dann hat sich die ehemalige Bibliotheksangestellte für eine ABM in der Pressestelle beworben, wo sie nun bis Februar nächsten Jahres beschäftigt ist. Und sie ist stolz, bei diesem Projekt mitarbeiten zu können, denn „die Landesgartenschau ist für die Stadt etwas Einmaliges“.

Die 347 MaßnahmeneteilnehmerInnen haben also einen wesentlichen Beitrag zum Gelingen der LAGA geleistet. Und der bisherige Erfolg spricht für sich. „Wir sind erfreut, dass wir bereits bis Mitte

Juni von 180.000 Gästen besucht wurden, geplant haben wir mit 350.000 BesucherInnen“, so Katja Grothe, LAGA-Pressesprecherin. Sie führt den Erfolg auf die Vielfältigkeit des Angebotes zurück. So gibt es das klassische Blumenangebot mit 29 Themengärten und den thematisch wechselnden Blumenpräsentationen in der ehemaligen Hufeisenfabrik.

Doch mit den bereits erwähnten Attraktionen wird auch das Publikum angesprochen, das sonst keine Gartenschau besucht. „Wir bieten jedem etwas“, so fasst Katja Grothe das Angebot zusammen und sie ist optimistisch, dass noch viele die 'Blütenträume am Finowkanal' besuchen werden. (em)



### Projektinfo

#### Teilprojekte

Folgende Arbeitsförderungsprojekte wurden bis Mai 2002 begonnen bzw. durchgeführt:

- Landschafts- und Freizeitpark Eisen-spalterei (75 SAM-Beschäftigte)
  - Walzwerk, Blechenhaus, Eberkran (81 ABM-Beschäftigte)
  - Aktivitätszentrum Umwelt und Holz (11 Beschäftigte 'Freie Förderung')
  - Freiflächengestaltung (66 ABM-Beschäftigte)
  - Brücken, Märchenspiellandschaft (22 Beschäftigte 'Freie Förderung')
  - Altlastensanierung (32 SAM-Beschäftigte)
  - Freilichtbühne (15 SAM-Beschäftigte)
  - Flächenherrichtung (20 Beschäftigte 'Freie Förderung')
  - Organisatorisch-vorbereitender Bereich (9 SAM-/16 ABM-Beschäftigte)
- Insgesamt waren (bzw. sind) bei der LAGA 347 ArbeitnehmerInnen über Arbeitsförderungsprojekte beschäftigt.

#### Finanzierung

Es wurden Fördergelder akquiriert: SGB III, LAPRO-Mittel, 'Gemeinschaftsaufgabe Ost' (GA), Europäischer Fonds für regionale Entwicklung (EFRE), Europäischer Ausrichtungs- und Garantiefonds für die Landwirtschaft (EAGFL), Europäischer Sozialfonds (ESF), kommunale Mittel der Stadt Eberswalde und des Landkreises Barnim. (Der Anteil der Arbeitsförderungsmittel an der Gesamtfinanzierung beträgt über ein Drittel.)

#### Infos

LAGA-Eberswalde,  
Tel.: (0 33 34) 20 7-1 50, Fax: -1 54,  
Internet: [www.laga-eberswalde.de](http://www.laga-eberswalde.de)



Auch die Kleinsten haben ihren großen Spaß auf der LAGA

nungsprojekte im investiven Bereich, die u. a. aus Mitteln der Gemeinschaftsaufgabe Ost zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur und aus Arbeitsförderungsmitteln finanziert wurden. Hier waren seit der Gründung der LAGA GmbH im April 1999 322 MaßnahmeneteilnehmerInnen im Rahmen von Vergabe-Maßnahmen tätig. Das Spektrum ihres Einsatzgebietes war vielfältig: Es reichte von der Altlastensanierung über die Freiflächenherrichtung und -gestaltung bis hin zum Aufbau der 'Highlights', wie Blechenhaus, Walzwerk und 'Eber-Kran'.

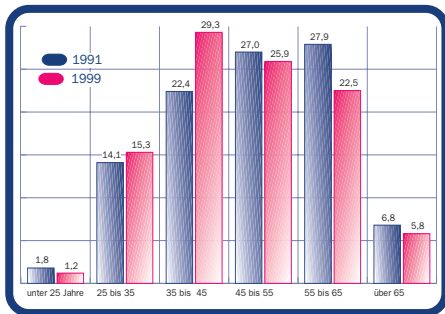
Doch auch im organisatorisch-vorbereitenden und -durchführenden Bereich kamen und kommen SAM- und ABM-

# Brandenburgs Bauernverbände sehen der EU-Osterweiterung op

Probleme und Perspektiven für die Landwirtschaft in Brandenburg

**Nein, keine Angst, in dem folgenden Artikel geht es nicht um Bio-Skandale, sondern um die Darstellung der Beschäftigungssituation und der Beschäftigungsperspektiven in der Landwirtschaft. Warum? Zwei Drittel der Brandenburger leben im ländlichen Raum. Dieser umfasst rund 80 Prozent der Landesfläche. Davon werden rund ein Drittel - mehr als eine Million Hektar - landwirtschaftlich genutzt. Rund 38.000 Menschen finden in der Landwirtschaft und im Gartenbau eine Beschäftigung. Der Arbeitsmarkt 'Landwirtschaft' hat in Brandenburg einen erheblichen Stellenwert. Wie vollzogen sich in diesem Wirtschaftssektor Strukturentwicklung und Transformation? Welche Entwicklungen werden vor dem Hintergrund der EU-Osterweiterung erwartet?**

Heute arbeiten in der gesamten Bundesrepublik gut drei Prozent der erwerbstätigen Bevölkerung in der Landwirtschaft. 1999 waren das rund 1,4 Mio. Menschen, von denen rund 612.000 vollbeschäftigt arbeiteten. So wie sich in den alten Bundesländern der Rückgang der Arbeitskräfte vollzog (in 50 Jahren verringerte sich die Zahl der Beschäftigten um 80



Altersstruktur landwirtschaftlicher Betriebsinhaber im Zeitvergleich - Anteil der Betriebsinhaber in Prozent  
Quelle: StBA

Prozent von 6,67 Mio. auf 1,27 Mio. Arbeitskräfte), wurden auch in den neuen Bundesländern in den gleichen Dimensionen nur mit historischer Höchstgeschwindigkeit Arbeitskräfte abgebaut. Während 1989 noch rund 850.000 Menschen in der Landwirtschaft beschäftigt waren, konnten 1999 nur noch 169.000 Beschäftigte registriert werden.

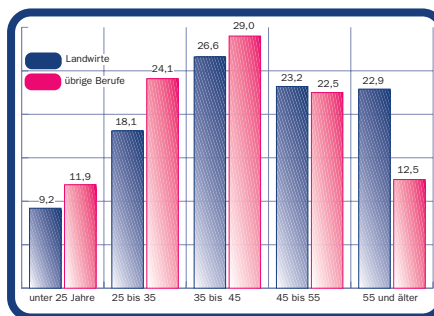
## Wie wichtig sind öffentliche Förderungen?

„Für den Zeitraum von 2000 bis 2006 stellt die EU dem brandenburgischen Agrar- und Umweltministerium insgesamt 720 Mio. Euro zur Verfügung ... Gefördert werden damit vor allem Agrarbetriebe und ländliche Gemeinden ... Insgesamt wurden 3.735 Anträge bewilligt. In den Projekten wurden 4.172 Arbeitsplätze neu geschaffen oder modernisiert ...“, heißt es in einer Pressemitteilung des Ministeriums für Landwirtschaft, Umweltschutz und Raumordnung (MLUR) vom 31. Mai 2002. Also doch: Landwirtschaft - ein boomender Arbeits-

markt? BRANDaktuell befragte dazu Dr. Karlheinz Großkopf, Referatsleiter im MLUR:

- Herr Dr. Großkopf, die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe in Brandenburg stieg von 5.038 im Jahr 1991 auf 6.861 im Jahr 2000. Bedeutet das auch, dass es in der Landwirtschaft in diesen Jahren einen Beschäftigungszuwachs gab?

Die im Vergleich zu 1991 um etwa 1.800 Unternehmen gewachsene Zahl landwirtschaftlicher Unternehmen ist sowohl Ausdruck des Systemwandels von einer zentralstaatlichen Planwirtschaft zu einer nach Grundsätzen der Marktwirtschaft organisierten Landwirtschaft als auch Ausdruck eines Strukturwandels. Ersterer hatte die Umwandlung von LPG und VEG in Rechtsformen des brandenburgischen Gesellschaftsrechts zum Inhalt und führte zur Umwandlung von LPG in GmbH, e. G. oder AG sowie zur Grün-



Altersstruktur der Erwerbstätigen nach Berufsbereichen - Anteile der Altersgruppen in Prozent  
Quelle: StBA

dung neuer Unternehmen, vorrangig in der Rechtsform natürlicher Personen, aber auch in der Rechtsform juristischer Personen. Der Strukturwandel führte zu einer Verringerung der Flächenausstattung der juristischen Personen (von durchschnittlich 1.400 ha/Unternehmen in 1991 auf 895 ha/Unternehmen in 2001) und zu einer Zunahme der Flächenausstattung bei den Einzelunternehmen (von durchschnittlich 42 ha/Unternehmen in

1991 auf 56 ha in 2001). Beide Prozesse liefen mit hoher Dynamik etwa bis 1994 und mit wesentlich geringerer Dynamik in der Folgezeit ab. Die Zahl der Unternehmen war z. B. Mitte der 90er Jahre mit reichlich 7.800 schon einmal deutlich höher als 2001. Das Wachstum der Unternehmenszahl war in keinem Fall mit einem Beschäftigungszuwachs verbunden - im Gegenteil. Die Zahl der Erwerbstätigen ging in Brandenburg von 180.000 Ende 1989 über ca. 61.000 Ende 1991 auf 38.300 Ende 2001 zurück. Der Arbeitskräfteabbau vollzog sich wie der System- und Strukturwandel im Wesentlichen bis Mitte der 90er Jahre. Seitdem ist eine gewisse Stabilisierung festzustellen.

- Inwieweit setzen 'Modulation' und AGENDA 2000 in diese Richtung vielleicht Impulse?

Die Agenda 2000 ist darauf gerichtet, die Wettbewerbsfähigkeit der landwirtschaftlichen Unternehmen zu stärken. Sie unterstützt insoweit die Sicherung von Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft. Die Modulation zielt auf die Umschichtung von staatlichen Transferleistungen in die ländliche Entwicklung. Nach den vorgesehenen Einsatzschwerpunkten geht es vorrangig um die Förderung verbesserter Umweltwirkungen landwirtschaftlicher Tätigkeit. Insoweit sind direkte positive Wirkungen auf die Beschäftigung nur sehr begrenzt zu erwarten.

- Befürchten Sie, dass es mit der EU-Osterweiterung Beschäftigungseinbrüche in der Landwirtschaft Brandenburgs geben könnte?

Diese Befürchtungen sind in einem gewissen Maße durchaus vorhanden. Um zu verhindern, dass sie Wirklichkeit werden, sind wir bemüht, gegenzusteuern, > indem wir die Tierproduktion, die für Brandenburg im Gegensatz zum Marktfruchtbaubesserer Wettbewerbschancen hat, weiter investiv fördern; > indem wir auf politischer Ebene auf die Einhaltung der hohen Standards in den Bereichen Verbraucher-, Tier- und

## timistisch entgegen

Umweltschutz durch die Beitrittskandidaten bestehen und > indem wir um einen qualifizierten Berufsnachwuchs bemüht sind. Im Übrigen kommt der Obst- und Gemüsebau unseres Landes heute ohne Saisonarbeitskräfte aus mittel- und osteuropäischen Staaten überhaupt nicht mehr aus. Andererseits bietet die Osterweiterung durch unternehmerisches Engagement Brandenburger Landwirte in den Beitrittsländern auch Chancen für mehr Beschäftigung in der Brandenburger Landwirtschaft.

**Fachtagung zur EU-Osterweiterung**  
Genau dieser Gedanke - dass sich unternehmerisches Engagement auch in Sicherung und Ausbau von Beschäftigung niederschlagen kann - zog sich wie ein roter Faden durch die Fachtagung der Friedrich-Ebert-Stiftung zum Thema 'Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die regionale Agrarpolitik'. Im idyllisch gelegenen Hohenbucko im Südwesten Brandenburgs trafen sich Ende Mai Verantwortliche aus Landwirtschaftsbehörden und -verbänden, um über Probleme und Perspektiven für die Landwirtschaft zu diskutieren.

2004 sollen zehn neue Länder in die EU aufgenommen werden, womit sich die Gesamtbevölkerung der EU um rund 75 Mio. erhöhen würde. Staatssekretär Dietmar Schulze vom MLUR appellierte an die Anwesenden, an ihre eigenen EU- und Umstrukturierungserfahrungen der letzten Jahre anzuknüpfen, um sich besser in die Lage der 'Neuankömmlinge' versetzen zu können. Auch im Nachbarland Polen bestehe, wie in den neuen Bundesländern auch, ein hoher Kapitalbedarf, um die Primär- wie auch die Veredelungswirtschaft in der Tier- und Pflanzenproduktion auf EU-Standard zu bringen. In Bezug auf Qualität wurden den Beitritts-Ländern keine Übergangsfristen eingeräumt. Dr. Gerald Thalheim, Staatssekretär im Bundesministerium für Verbraucherschutz begründete diese Entscheidung der EU als Vorsorgemaßnahme. In diesen Ländern dürfen solche Verarbeitungsmethoden gar nicht erst eingeführt werden, die in den EU-Ländern schon längst oder demnächst verboten sind. Dieser hohe Veredelungsstandard in den Alt-EU-Ländern wird, wenn auch sicher nur für eine bestimmte Zeit, ein - wenn nicht *der* - Marktvorteil sein. Das bedeutet, dass

Modernisierung, Effektivierung, Qualifizierung und Ausbildung auch in der Landwirtschaft hier zu Lande einen besonders wichtigen Stellenwert bekommen müssen, damit die Märkte vor der Haustür nicht verloren gehen. Dass 46 Prozent aller deutschen Erwerbstätigen in der Landwirtschaft älter als 45 Jahre

Kontakte zu polnischen Unternehmen und Verbänden werden intensiver, wenn auch noch lange nicht auf dem Niveau, wo Brandenburg schon gerne wäre, so Dietmar Schulze (s. dazu auch Interview auf S. 6 in diesem Heft). Joint Ventures sind ebenfalls eine Alternative für Brandenburger Landwirtschaftsbetriebe, auf

### Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Jahr	Familienarbeitskräfte		familienfremde Arbeitskräfte		
	insgesamt	davon vollbesch.	insges.	davon vollbesch.	nicht ständig*
<b>neue Bundesländer</b>					
1995	48.000	12.000	106.000	96.000	7.000
1997	42.000	9.000	100.000	90.000	7.000
1998	40.000	k. A.	98.000	k. A.	7.000
1999	39.000	9.000	97.000	86.000	33.000
2000	39.000	k. A.	96.000	k. A.	33.000
<b>Deutschland</b>					
1995	1.147.000	289.000	178.000	147.000	85.000
1997	1.042.000	256.000	193.000	151.000	81.000
1998	990.000	k. A.	193.000	k. A.	79.000
1999	941.000	232.000	196.000	151.000	300.000
2000	914.000	k. A.	198.000	k. A.	298.000

\* Mit der Landwirtschaftszählung 1999 wurde der Erhebungszeitraum für die familienfremden Arbeitskräfte zwecks verbesserten Nachweises der Saisonarbeitskräfte von vier Wochen auf ein Jahr erweitert. Nach dem bisherigen Verfahren lag die Zahl 1999 bei 80.000.

Quelle: Deutscher Bauernverband nach Angaben des BMVEL und des StBA

sind, wird diesen Prozess nicht vereinfachen (s. Grafiken S. 4).

Durch die Umstrukturierung werden in den Beitrittsländern unweigerlich Arbeitskräfte freigesetzt und diese lassen sich selten wieder in die Landwirtschaft integrieren. Das zeigten die Erfahrungen aus den neuen Bundesländern. Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten sind in den ländlichen Regionen kaum vorhanden. Deshalb, so Dietmar Schulze, sei die zu erwartende zunehmende Arbeitslosigkeit mit ihren bekannten sozialen Folgen ein Schlüsselrisiko des EU-Beitritts.

### Twinning-Projekte sollen den Übergang erleichtern

Um dieses Risiko so weit wie möglich zu verkleinern, entstehen in den Beitrittsländern Twinning-Projekte. Diese sollen den Beitrittsländern bei ihren Vorbereitungen helfen, indem EU-Verwaltungsstrukturen, Planungsgrundlagen und Zahlstellen für europäische Fonds errichtet werden. Zurzeit gibt es elf solcher Projekte, an denen Brandenburger Ministerien beteiligt sind - das MLUR in neun, das Arbeitsministerium und das Wirtschaftsministerium in je einem Projekt. Auch die

die Helmut Richter, Vorsitzender des Bauernverbandes der Niederlausitz, hinwies. Dabei sollte nicht unterschätzt werden, dass es auch in Polen 'Speckgürtel' gibt, in denen sich landwirtschaftliche Betriebe mit hohen Standards befinden. Außerdem registrierte Dr. Gerald Thalheim in Polen eine große Aufgeschlossenheit gegenüber nachwachsenden Rohstoffen und neuen Technologien. Auch Polens Handelsbeziehungen mit den östlichen Nachbarländern bieten durchaus Perspektiven für die deutschen Landwirtschaftsbetriebe.

### Eine Frage blieb offen

So sorgten die Beiträge der Referenten für viel Optimismus, der auch in den Diskussionen von den TeilnehmerInnen aufgegriffen wurde. Nur in einer Hinsicht blieb eine Frage offen: Was wird nach 2006 mit der EU-Förderung, wenn Brandenburg die Bedingungen für eine Ziel-1-Förderung nicht mehr erfüllt? Für eine positive Antwort, deren Bedeutung für Brandenburg einleitend schon unterstrichen wurde, müssen sich wohl alle Ressorts noch einsetzen.

(kr)

## Ein Imagewechsel ist dringend angesagt!

Landwirtschaft ist attraktiver als es auf dem ersten Blick scheint



**Im Zusammenhang mit dem Akzente-Artikel auf den vorhergehenden Seiten befragte BRANDaktuell Torsten Krause, Landesvorsitzender des Brandenburger Landjugendverbandes, ein freier Träger der Jugendhilfe im Land Brandenburg, nach seiner Sicht auf die Probleme und die Perspektiven Jugendlicher in der Landwirtschaft und in den ländlichen Regionen.**

**Trotz der im Moment sehr großen Probleme, wie Abwanderung, Vorurteile, Unsicherheit und schlechtes Image, vermittelt auch Torsten Krause ein optimistisches Bild über die Zukunft der Landwirtschaft im Land Brandenburg. Generationswechsel und die Osterweiterung der Europäischen Union ab dem Jahr 2004 sieht er zum Beispiel als Impulsgeber für die weitere Entwicklung in diesem Wirtschaftssektor.**

- Herr Krause, wie schätzen Sie die Ausbildungschancen und die Beschäftigungsaussichten für Jugendliche in der Landwirtschaft ein?

Die Landwirtschaft, nicht nur in Brandenburg, bietet genügend Potenzial, um vielen Jugendlichen Arbeit zu geben. Arbeit ist ein entscheidender Faktor, um die ländlichen Räume vor dem 'Ausbluten' zu bewahren. Seit Jahren bleibt das Interesse der Jugendlichen an Berufen in der Landwirtschaft leider weit hinter den zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätzen zurück. Deshalb gestaltet sich auch die Vermittlung von engagierten jungen Menschen in den Berufsstand als sehr schwierig. Ein hoher Prozentsatz der Auszubildenden nimmt die Lehrstelle nur mangels Alternativen in anderen Berufsfeldern an. Dies und das oftmals geringe Interesse eines großen Teils der Azubis an der Ausbildung wird von Berufsschullehrern und interessierten Lehrlingen bemängelt.

Generell sieht ein Großteil der dörflichen Jugendlichen keine berufliche Perspektive in der Landwirtschaft. In Gesprächen werden oft u. a. lange Arbeitszeiten, wenig Freizeit, zu geringes Einkommen und zu schwere Arbeit als Gründe genannt. Die Landwirtschaft bietet aus Sicht der Jugendlichen kein modernes Bild, wobei dem nicht so ist. Das Image der Landwirtschaft lebt zurzeit von überalterten Vorurteilen, die es abzubauen gilt, um diese Berufsfelder wieder attraktiv für junge Leute zu machen. Die Chancen stehen gut, denn in den nächsten Jahren wächst der Bedarf an gut ausgebildeten Fachleuten.

- Was unternimmt der Landjugendverband, um die Abwanderung einzudämmen?

Die Berlin-Brandenburger Landjugend setzt sich seit mehr als 10 Jahren für die Jugend, deren Belange und Betreuung im ländlichen Raum ein. In über 60 vom

Verband betreuten Jugendclubs finden neben den alltäglichen Angeboten regelmäßig Projekte und Aktionen statt. Jährlich findet auch die '48-Stunden-Aktion' statt. Dabei werden dann Bushaltestellen renoviert, Sportplätze angelegt oder Dorfanlagen verschönert. Mittlerweile nehmen an dieser Aktion auch viele Jugendclubs und Initiativen teil, die nicht Mitglieder der Landjugend sind. So trifft man sich mehrmals im Jahr mit Mitgliedern unseres polnischen Partners - dem Polnischen Landjugendverband - oder fährt im Sommer als Betreuer in eines der vielen Landjugendferienlager mit.

Trotzdem stellen wir enttäuscht fest, dass ob des wachsenden Angebotes der Landjugend die Abwanderung nicht aufzuhalten ist. Freizeitangebote alleine reichen eben nicht aus. Sie machen den ländlichen Raum zwar attraktiver, aber sie können den Menschen nicht Miet und Brot geben.

- In welchen Bereichen würden Sie sich dabei mehr Unterstützung von wem wünschen?

Die Unterstützung durch die Politik auf allen Ebenen ist überlebenswichtig. Rahmenbedingungen müssen verbessert, Verbindungen intensiviert und reale Mitbestimmungsmöglichkeiten für die Jugendlichen im Dorf geschaffen werden. Es geht nicht nur um Geld - obwohl es fast immer weiterhilft. Politik und Verwaltung müssen sich künftig noch viel intensiver als Türöffner bei Sponsoren und potenziellen Unterstützern engagieren - und das besonders im ländlichen Raum. Dort sind die fünf oder zehn aktiven jungen Leute im Klub fast niemals für einen Sponsor attraktiv. Bis auf wenige Ausnahmen heißt es dann meist abwinkend: Nö. Zu wenig Leute, zu kleiner Klub und viel zu weit weg.

In Bezug auf die öffentliche Finanzierung von Personalstellen durch das Land Brandenburg sind wir froh, dass es ent-

sprechende Fördermöglichkeiten gibt. Ich möchte aber auch zu bedenken geben, dass für eine kontinuierliche Jugendarbeit auch kontinuierlich Stellen benötigt werden. Hier sollten Politiker in den haushaltsrechtlichen Gesetzen oder Richtlinien mehr Kontinuität in der Arbeit der 'Geförderten' ermöglichen.

Aber auch die Zusammenarbeit mit dem Landesbauernverband muss weiter intensiviert werden. Beide Verbände besitzen viele Ressourcen und Wissen, die es zusammenzutragen gilt.

- Die EU-Osterweiterung wird in Brandenburg sehr vielschichtig diskutiert. Welche Rolle spielt das Thema unter der Landjugend? Wie bereitet sich die Landjugend auf diesen historischen Schritt vor?

Seit einem knappen Jahr treffen sich in unterschiedlichen Regionen Landwirtschaftsschüler, um bei den Agrarstammischen der Landjugend über solche und andere Fragen zu diskutieren. Einhellig sieht man der EU-Erweiterung positiv und voller Erwartung entgegen. Man hofft auf eine Belebung, neue Absatzmärkte und eine gesunde Konkurrenz. Aber wir diskutieren nicht nur allein. Auch mit unserem polnischen Partner finden Foren dazu statt. So zuletzt auf der 'Brandenburgischen Landwirtschaftsausstellung in Paaren/Glien' im Mai dieses Jahres. Die polnischen Jugendlichen interessiert vor allem, wie die ostdeutschen Landwirte damals mit der Umstellung klargekommen sind. Die deutschen Agrarier beruhigen dann oft, dass man auch hier in Ostdeutschland noch nicht ganz im System der europäischen Landwirtschaft angekommen sei, dass aber die Reformen nötig waren und sind, um den Anschluss zu finden und Schritt halten zu können.

- Vielen Dank für das Interview! (kr)

## Beruf und Familie: Die Rahmenbedingungen müssen stimmen!

Land Brandenburg fördert die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit

„Wir machen in Brandenburg zwar nicht erst seit heute Familienpolitik, dennoch wollen wir mehr machen und uns auch weiterhin aktiv dem Thema stellen, damit Familie und Erwerbstätigkeit auch zukünftig vereinbart werden kann“, mit diesen Worten eröffnete Angelika Thiel-Vigh, Staatssekretärin im MASGF, den Workshop ‘Brandenburg ein Land für Familien’. Der von der LASA am 28. Mai in der Staatskanzlei Potsdam moderierte Workshop stand unter dem Motto ‘Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit als Zukunftsaufgabe’.

Im ersten Teil des Workshops ging es darum, die Problematik ‘Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit’ grundsätzlich darzustellen. Dr. Petra Krull vom Europazentrum Rostock e. V. referierte darüber, wie die Vereinbarkeit im Focus von Gender Mainstreaming eingeordnet werden soll. Ihr Fazit: „Die Thematik der Vereinbarkeit kann nur gelöst werden, wenn sich die Strukturen und Wertehierarchien, nach denen unsere Gesellschaft funktioniert, ändern.“

zu gründen oder sich an kommunalen Einrichtungen zu beteiligen.

### Brandenburger Initiativen

„Für die Landespolitik ist die Familienpolitik immer schon ein Schwerpunktbereich gewesen, und nicht erst seit die Familienpolitik auf Bundesebene entdeckt wurde“, so Staatssekretärin Thiel-Vigh. Dennoch gibt es weitere Anstrengungen und Aktivitäten. So soll im Herbst im Landesparlament eine grundsätzliche

Abstimmung über die zukünftigen Handlungsfelder der Brandenburger Familienpolitik stattfinden, die von einer ressortübergreifenden Arbeitsgruppe erarbeitet wurden.

Auf Ebene des MASGF gibt es ebenfalls verschiedene Aktivitäten. Wie Doris Kreinsen, Leiterin des Referates ‘Familie und Erwerbstätig-

keit’, referierte, wird der Wettbewerb ‘Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit’ fortgeführt. Es ist außerdem angedacht, den Workshop fortzusetzen, allerdings unter stärkerer Einbindung von Kammern und Unternehmen. Und natürlich wird sich die MASGF-Abteilung ‘Frauen, Gleichstellung, Familie’ weiterhin aktiv für Projekte einsetzen, die sich dem Thema ‘Vereinbarkeit’ widmen.

Dazu gehören insbesondere Projekte wie das EQUAL-Projekt ‘RECHOKE’ ‘Strukturwandel und Chancengleichheit in ländlichen Räumen’ und das dazugehörige Teilprojekt ‘Zukunftswerkstatt Kind-Beruf-Familie’, die auf dem Workshop vorgestellt wurden. Und es gehören natürlich die Siegerprojekte des diesjährigen Landeswettbewerbs dazu, für die Annette Lang, Frauenzentrum Schwedt, stellvertretend ihr Projekt ‘Frauen perfekt im Internet’ skizzierte. (em)



Anregende Gespräche



Aufmerksame ZuhörerInnen

Dass bei der Vereinbarkeit nicht nur die Politik gefordert ist, sondern dass Unternehmen bessere Rahmenbedingungen schaffen können, erläuterte Dr. Gertrud Ferch von der Unternehmensberatung Fauth-Herkner & Partner. Mit dem u. a. von ihr entwickelten Instrumentarium des Audit ‘Beruf und Familie’ sollen Unternehmen befähigt werden, eine familienbewusste Personalpolitik umzusetzen. Der im Rahmen des Audits angewandte Kriterienkatalog umfasst u. a. die Handlungsfelder Arbeitszeit, Personalentwicklung und Arbeitsort.

Welche Möglichkeiten Unternehmen besitzen, um eine verbesserte Kinderbetreuung ihrer MitarbeiterInnen zu gewährleisten, referierte Michael Cramer, Caminio gGmbH. Er führte aus, wie relativ einfach es in Brandenburg aufgrund der gesetzlichen Ausgangslage für Betriebe ist, eigene Betriebskindertagesstätten

### Stimmen

„Mit dem Audit ‘Familie und Beruf’ kann ein kontinuierlicher Prozess angestoßen werden, der langfristig in den Unternehmen das Thema familienbewusste Personalpolitik etabliert.“

(Dr. Gertrud Ferch, Fauth-Herkner & Partner)

„Der Erfolg des Projektes ist davon abhängig, wie es uns gelingen wird, die Brandenburger Kleinunternehmen davon zu überzeugen, dass sie eine familienfreundliche Basis schaffen sollen.“

(Dr. Veit-Stephan Zweynert, RECHOKE-Projekt, Technologie- und Gründerzentrum Belgig)

„Wir wollen mit unserem Projekt Leuchttürme schaffen, an denen sich andere in Brandenburg orientieren können.“ (Monika Stoltmann, RECHOKE-Teilprojekt, Arbeits- und Ausbildungsverein Belgig)

„Wir setzen uns als Land für eine Familienpolitik im Sinne von Familienbildungspolitik ein.“

(MASGF-Staatssekretärin Angelika Thiel-Vigh)

„Vereinbarkeit kann nur erreicht werden, wenn wir Lösungen anstreben, die sich nicht darauf reduzieren, wie Frauen Beruf und Familie unter einen Hut bringen.“ (Dr. Petra Krull, Europazentrum Rostock)

### Infos

Zu dem Workshop wird im Juli eine Tagungsdokumentation publiziert. Bestellung unter Tel.: (03 31) 60 02-3 57.

## Vermittlungsoffensiven der regionalen Arbeitsämter

Projekt 'Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung' in Frankfurt (Oder)

**„Es ist schwer, gute Mitarbeiter zu finden“, sagt Marlies Jahn, Pflegedienstleiterin der Pflegeheim gGmbH in Frankfurt (Oder). Für die Arbeit mit den PatientInnen müssen die MitarbeiterInnen nicht nur fachlich kompetent, sondern auch persönlich geeignet sein. „Wenn wir jemanden einstellen, können wir uns leicht mal verschätzen“, sagt Schwester Marlies. Deswegen kommt ihr das Konzept der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung sehr gelegen.**

Denn während der Verleihzeit ist die/der ArbeitnehmerIn beim bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH angestellt. Stellt Schwester Marlies fest, dass eine Mitarbeiterin der Verleihfirma für die Arbeit im Heim nicht geeignet ist, kann sie den Entleihvertrag jederzeit beenden. „Wir können während der Verleihzeit unsere neuen Mitarbeiter richtig kennen lernen“, sagt Schwester Marlies.

Inzwischen arbeiten vier Mitarbeiterinnen des Projekts 'Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung' als Pflegehelferinnen im Heim. Bewähren sie sich, stehen ihre Chancen gut, später vom Heim angestellt zu werden.



Seit April arbeitet Yvonne Holtz im Pflegeheim. 1997 hatte sie ihre Ausbildung zur Pflegehelferin abgeschlossen, wurde arbeitslos, bekam dann ein Kind. Mit der vermittlungsorientierten Arbeitnehmerüberlassung hat sie einen ersten Einstieg in ihren Beruf gefunden.

„Ziel des Projekts ist es, Arbeitslose in Arbeit zu vermitteln“, sagt Fritz Georgi, Geschäftsführer des bbw. Dazu ist es wichtig, die Stellen passgenau mit geeigneten BewerberInnen zu besetzen. „Das ist unsere Stärke, mit der wir die Unternehmen überzeugen können“, meint Georgi. Arbeitsplätze können mit dem Projekt zwar nicht geschaffen werden. „Aber wir stärken die betrieblichen Strukturen,

weil wir passendes Personal bereitstellen, wenn es gebraucht wird“, so Georgi.

Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung ist eine Dienstleistung für das Arbeitsamt und für die Unternehmen. Mindestens 6 Euro pro Stunde muss ein Unternehmen für eine ungelernete Hilfskraft bezahlen. Für eine Bürohilfe liegen die Kosten zwischen 12,50 Euro und 15 Euro pro Stunde.

### Keine Dumpingpreise

„Wir arbeiten nicht mit Dumpingpreisen. Dafür können sich die Unternehmen auf uns und unsere Mitarbeiter verlassen“, sagt Projektleiter Hans-Ulrich Lehmann. Wichtig ist dafür eine gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt. „Wenn ich morgens um 8 Uhr dem Vermittler im Arbeitsamt sage, ich brauche jemanden mit dieser und jener Qualifikation, dann habe ich um 10 Uhr eine Liste mit geeigneten Leuten“, sagt Lehmann.

Bisher zeigen vor allem Unternehmen aus den Dienstleistungsbranchen, etwa aus dem Pflegebereich, dem Messebau oder Reinigungsfirmen, Interesse an Arbeitnehmerüberlassung. Unternehmen des produzierenden Gewerbes sind noch in der Minderheit. Das läge einerseits daran, so Georgi, dass die Unternehmen zu wenig Aufträge und damit keinen Bedarf an Arbeitskräften hätten. Andererseits suchten diese Unternehmen eher Spezialisten mit ausgeprägtem Fachwissen.

### Vermittlungsgedanke aus dem Job-AQTIV-Gesetz

„Die vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung ist ein Modell, dass an Vermittlungsgedanken des Job-AQTIV-Gesetzes anknüpft“, sagt Hans-Peter Farchmin, Arbeitsamt Frankfurt (Oder). Farchmin verspricht sich auch aus der Nähe des bbw zur Wirtschaft einen Erfolg für das Projekt. 60 Arbeitslose sollen in Arbeit vermittelt werden, das ist das vereinbarte Ziel für das erste Förderjahr. Georgi und Lehmann glauben, dass sie dieses Ziel schon bis August erreichen könnten, lange bevor das erste Förderjahr beendet ist. (jac)

### Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung

Im März hat das Projekt 'Vermittlungsorientierte Arbeitnehmerüberlassung' in Frankfurt (Oder) begonnen. Gefördert wird das Projekt durch das Arbeitsamt Frankfurt (Oder) über den § 37 Job-AQTIV-Gesetz' zunächst für ein Jahr. Zielvorgabe ist, dass während dieser Zeit 60 Arbeitslose in Arbeit vermittelt werden. Träger des Projekts ist das bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH.

### Wie es funktioniert

Die ProjektmitarbeiterInnen akquirieren freie Stellen bei Unternehmen. Sie sprechen Unternehmen direkt an und spüren latent freie Stellen auf, die nicht gemeldet sind. Haben sie eine freie Stelle akquiriert, teilen sie dem Arbeitsamt mit, welche Qualifikationen und Voraussetzungen der/die BewerberIn mitbringen muss. Das Arbeitsamt weist dem Projekt passende BewerberInnen zu. Mit diesen führen die ProjektmitarbeiterInnen ein einwöchiges Profiling durch. Danach verleiht das Projekt die/den Arbeitslose/n an das Unternehmen. Der Leihvertrag kann längstens für ein Jahr abgeschlossen werden. Die entliehenen MitarbeiterInnen sind beim bbw angestellt. Das Unternehmen hat einen Entleihvertrag mit dem Projekt und kann den Vertrag jederzeit ohne Kündigungsfrist beenden. Das Unternehmen zahlt einen Stundenlohn für tatsächlich geleistete Arbeit. Bei Krankheit oder anderen Fehlzeiten fallen für das Unternehmen keine Kosten an. Pro halbes Jahr Verleihdauer sind bis zu 6 Wochen Qualifizierung möglich. Während der Qualifizierungsphasen zahlt das Unternehmen kein Entleihentgelt.

### Bisherige Ergebnisse

Bis Anfang Juni nutzten 8 Unternehmen das Angebot der Zeitarbeit. 20 MitarbeiterInnen arbeiteten im Rahmen der Zeitarbeit in diesen Unternehmen. Zusätzlich wurden bisher 6 Arbeitslose direkt in Unternehmen vermittelt, ohne dass Zeitarbeit in Anspruch genommen wurde.

### Infos

bbw Bildungszentrum Frankfurt (Oder) GmbH, Große Müllroser Str. 51 A, 15232 Frankfurt (Oder); Hans-Ulrich Lehmann, Tel.: (03 35) 40 15 69-3, Fax: -7



# Rechtsgrundlagen des E-Business

## Haftung im Internet



Folge 6

**Die Frage nach der Verantwortlichkeit für im Internet veröffentlichte Informationen ist für all diejenigen, die entweder eine private oder eine kommerzielle Homepage betreiben, von großer Bedeutung. Bislang waren die haftungsrechtlichen Vorschriften im Teledienstegesetz (TDG) für Teledienste mit denen des Mediendienste-Staatsvertrages (MDSTV) für Mediendienste nahezu identisch. Durch die Umsetzung der E-Commerce-Richtlinie mit dem EGG vom 14. Dezember 2001 sind die Haftungsregeln im TDG erheblich geändert worden. Die Länder haben bislang im MDSTV für Mediendienste noch keine Angleichung vorgenommen.**

### Haftung für eigene Informationen

Nach § 8 Abs. 1 TDG haftet der Diensteanbieter uneingeschränkt für eigene Informationen nach den allgemeinen Gesetzen. Der Begriff 'Informationen' wird dabei umfassend verstanden und beinhaltet nach allgemeiner Ansicht auch Software, Urheber- und Markenrechte. Eigene Informationen sind vor allem die selbst erstellten, aber auch solche, die zwar von dritter Seite geschaffen wurden, die sich der Diensteanbieter aufgrund eines Vertrages oder in sonstiger Weise jedoch 'zu Eigen' gemacht hat.

### Haftungsfreistellung

Gemäß § 9 Abs. 1 TDG sind Diensteanbieter, die lediglich den technischen Zugang zum Kommunikationsnetz vermitteln (Access-Providing) oder fremde Informationen übermitteln (Routing), von der Haftung freigestellt. Gleiches gilt für die automatische, kurzzeitige Zwischenspeicherung von fremden Informationen, wie z.B. beim Routing. Ebenfalls von der Haftung freigestellt sind solche Diensteanbieter, die fremde Informationen automatisch, zeitlich begrenzt zwischenspeichern. Hier tritt die Haftungsprivilegierung dann ein, wenn die Zwischenspeicherung dazu dient, die Übermittlung der fremden Informationen an andere Nutzer auf deren Anfrage effizienter zu gestalten (z. B. sog. Proxy-Cache-Server).

Allerdings ist die Haftungsprivilegierung an Bedingungen geknüpft, wie z. B. die Beachtung von Zugangsbedingungen und Informationen nicht zu verändern etc. Das Ausmaß dieser Bedingungen ist bislang noch nicht abzusehen und wird sicherlich noch einige Gerichte in den nächsten Jahren beschäftigen.

### Haftung für fremde Informationen

Gemäß § 11 TDG sind Diensteanbieter für fremde, bei ihnen gehostete Informationen, nicht verantwortlich, sofern sie „... keine Kenntnis von der rechtswidrigen Handlung oder der Information haben und sie unverzüglich den Zugang nach Kenntniserlangung sperren ...“. Im Gegensatz zur älteren Fassung des TDG

ist die Verantwortlichkeit nicht mehr an die 'Zumutbarkeit der Sperrung' gebunden, was bereits zu heftigen Protesten der Internet-Provider geführt hat.

### Überwachungs- und Löschungs-pflichten

Gemäß § 8 Abs. 2 TDG sind Diensteanbieter nicht verpflichtet, die von ihnen übermittelten oder gespeicherten (fremden) Informationen zu überwachen oder nach Umständen zu forschen, die auf eine rechtswidrige Tätigkeit hinweisen. Hiervon bleiben jedoch Verpflichtungen zur Entfernung oder Sperrung der Nutzung von Informationen nach den allgemeinen Gesetzen auch im Falle der Haftungsfreistellung unberührt.

### Verantwortlichkeit für Hyperlinks

Klickt der Nutzer auf einen Hyperlink, so erhält er Zugang zu weiteren Informationen, die sich meistens auf einer anderen Website befinden. Auf diese Weise werden die weltweit verstreuten Informationen auf einfache Art miteinander verknüpft. Die Verantwortlichkeit für diese Hyperlinks wird in Rechtsprechung und Literatur unterschiedlich bewertet. Einerseits wird die Einspeisung von derartigen Hyperlinks in Texten eines Diensteanbieters nur als 'reine Zugangsvermittlung' im Sinn des § 9 Abs. 1 TDG angesehen. Andererseits wird vertreten, dass unter dem Begriff der 'Zugangsvermittlung' nur das Access-Providing, der rein technische Zugang zum Internet, verstanden wird. Die zuletzt genannte Ansicht überzeugt insbesondere auch in den Fällen, in denen der Diensteanbieter den Hyperlink selbst in seine eigenen Inhalte platziert hat. Im Gegensatz zum Access-Providing, bei dem nur eine Infrastruktur zur Verfügung gestellt wird, um beliebige Informationen auf Anfrage des Nutzers durch das Internet zu schicken, entscheidet sich der Linksetzer 'bewusst' und 'gezielt' für eine bestimmte Information und trifft insofern eine inhaltliche Auswahl. Demzufolge kann daher auch bei der Verwendung eines klassischen Hypertext-Links eine Verant-

wortlichkeit in Betracht kommen, wenn der Diensteanbieter zum Zeitpunkt des Linksetzens von den etwaigen rechtswidrigen Inhalten Kenntnis hatte. Aus der Sicht des Nutzers dürfte insbesondere bei Deep-Links (Links, die direkt auf eine untere Seite führen) sowie der Frame-Technik der Eindruck entstehen, die durch den Hyperlink verknüpften Informationen gehören zu den Inhalten des Diensteanbieters, sodass sogar eine Verantwortlichkeit des Diensteanbieters gemäß § 8 Abs. 1 TDG im Einzelfall möglich erscheint.

### Haftungsrechtliche Folgen

Sofern der Diensteanbieter gemäß § 7 TDG verantwortlich ist oder eine Haftungsprivilegierung nicht greift, kommt eine zivil- und/oder strafrechtliche Haftung in Betracht. Hier kommen vor allem Verletzungen von Marken-, Namens-, Urheber- und Persönlichkeitsrechten in Betracht, die bei dem Geschädigten Unterlassungs-, Schmerzensgeld- und Schadensersatzansprüche hervorrufen können. Aber auch wettbewerbsrechtliche Verstöße sind denkbar, die ebenfalls zu Unterlassungs- und Schadensersatzansprüchen führen können.

Aus strafrechtlicher Sicht können im Internet sämtliche Äußerungs- und Verbreitungsdelikte begangen werden, wie z. B. das Verbreiten von Propagandamitteln oder das Verwenden von Kennzeichen verfassungswidriger Organisationen (§§ 86, 86a StGB), Volksverhetzung (§ 130 StGB), Verbreitung pornografischer Schriften (§ 184 StGB), Beleidigungsdelikte (§§ 185 StGB), um nur einige zu nennen. Darüber hinaus sind jedoch auch Delikte des Wirtschaftsstrafrechtes denkbar, nachdem die Definition der 'Schrift' gemäß § 11 Abs. 3 StGB durch das Multimediasgesetz neu gefasst worden ist und nunmehr ausdrücklich auch 'elektronische Datenbestände' nennt.

Andrea Brandenburg,  
Rechtsanwältin für Multimedia-Recht  
Infos

E-Mail: andrea.brandenburg@dr-erbe.de  
Internet: www.dr-erbe.de

## Freie Berufe in den ostdeutschen Ländern

Kräftige Entwicklung seit der Wende - Erhöhung des Frauenanteils

**Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus hat für die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen eine Expertise zur Entwicklung der Freien Berufe erarbeitet. In dieser BRANDaktuell stellen die Autorinnen die Entwicklung anhand vier beispielhafter Berufsgruppen dar. Im nächsten Heft diskutieren sie die Rolle unternehmensbezogener Dienste sowie die regionalen Disparitäten freiberuflicher Strukturen.**

In der Bundesrepublik Deutschland lässt sich seit längerem ein umfassender Strukturwandel beobachten. Im Zuge dieses Strukturwandels zeigen sich Veränderungen sowohl hinsichtlich der Beschäftigung, der Beschäftigungsformen als auch der Binnenstruktur der Arbeit. So nehmen Teilzeitbeschäftigung und selbstständige Erwerbsarbeit an Bedeutung zu und die Organisation der Arbeit sowie die Qualifikationsanforderungen verändern sich.

Aus wirtschafts- und arbeitsmarktpolitischer sowie insbesondere regionalpolitischer Perspektive wird selbstständiger Erwerbsarbeit, insbesondere dem betrieblichen Gründungsgeschehen in den neuen Bundesländern seit 1990, eine tragende Rolle zugeschrieben. Betrachtet man den ostdeutschen Transformationsprozess, so kann er einerseits als ein Entwicklungs- und Modernisierungsprozess in einer strukturschwachen Region (Ostdeutschland als Ganzes) angesehen werden; andererseits lassen sich jedoch erhebliche Differenzen zwischen den verschiedenen Regionen in Ostdeutschland registrieren. Dies verdeutlichen auch unsere Analysen in den Untersuchungsregionen Berlin, Brandenburg und Sachsen, hier insbesondere den Großstädten Dresden und Leipzig sowie den Städten Cottbus, Frankfurt (Oder) und Potsdam.

**Entwicklung freiberuflicher Tätigkeiten in den neuen Bundesländern**  
Der ostdeutsche Transformationsprozess war unter anderem durch Prozesse der Rekonstruktion und Modernisierung freiberuflicher Tätigkeiten gekennzeichnet. Im Bereich der klassischen Professionen (Anwaltschaft und Architektur) ging es in den neuen Bundesländern nach 1989 darum, diese Freien Berufe zu reetablieren; während sich andere Professionen

bzw. Tätigkeiten, wie die des Steuerberaters und Info-Brokers, überhaupt erst neu konstituieren mussten. Sie konnten nicht auf vorherigen personellen und organisatorischen Strukturen aufbauen.

Ausgehend von der marginalen Bedeutung und dem niedrigen Bestand privater

gen bzw. geradezu explodiert. Eine genauere Betrachtung der Gründungsaktivitäten zeigt darüber hinaus, dass die Gruppe der Freien Berufe besonders große zahlenmäßige Zuwächse aufweist; sie ist damit stärker gewachsen als die der übrigen Selbstständigen. Auch hat der weibliche Anteil an den Freiberuflern ebenfalls stark zugenommen.

Bei der Betrachtung der Selbstständigen in Freien Berufen bis zum Jahr 2001 zeigt sich, dass sich ihre Zunahme vor allem kontinuierlich weiterentwickelt hat, beispielsweise von 20.933 im Jahr 1991 auf über 108.400 im Jahr 2001 (vgl. Tabelle 1). Die Existenzgründungen in Freien Berufen waren darüber hinaus erfolgreicher als solche im gewerblichen Bereich; dies entspricht auch dem Trend, der sich für die gesamte Bundesrepublik zeigt.

Im Rahmen der berufsfeldspezifischen Einzelfallanalysen zeigt sich in den vier ausgewählten Tätigkeitsfeldern folgendes Bild.

**Anwaltschaft: sprunghafter Anstieg**  
Die Berufsgruppe der Anwälte ist in den neuen Bundesländern zunächst durch einen sprunghaften

Anstieg, dem ein kontinuierliches Wachstum folgte, gekennzeichnet (vgl. Tabelle 2). Für die drei Untersuchungsregionen ist sowohl eine Zunahme der Gesamtzahl

**Tabelle 1: Entwicklung der Selbstständigen in Freien Berufen**

Jahr	BRD gesamt	alte BL	neue BL	Anteil neue BL
1991	458.429	437.496	20.933	4,6 %
1992	513.561	453.806	59.755	11,6 %
1993	532.894	467.620	65.274	12,3 %
1994	553.000	481.900	70.900	12,9 %
1995	564.000	492.600	71.400	12,7 %
1996	576.500	502.700	73.800	12,8 %
1997*	637.000	515.000	76.000	12,9 %
1998	646.000	561.000	85.000	13,2 %
1999	701.990	605.603	96.387	13,7 %
2001	739.244	630.831	108.413	14,7 %

Quelle: BTU Cottbus nach Angaben des Instituts für Freie Berufe Nürnberg  
\* Aufgrund veränderter statistischer Ausweisungen mussten 1997 2.000 Freiberufler aus den neuen Bundesländern übertragen werden.

Selbstständigkeit in der DDR, insbesondere bezogen auf Freie Berufe, kann nach 1989 ein dynamischer Entwicklungsprozess für diese Gruppe in den neuen Bundesländern festgestellt werden.

Die im Folgenden vorgestellten Befunde beziehen sich auf Freie Berufe sowie dienstleistende Tätigkeiten - Anwaltschaft und Architektur sowie Steuerberatung und Info-Brokerage -, die im Kontext einer von Tertiarisierung geprägten Ökonomie an Bedeutung zugenommen haben; für sie besteht Nachholbedarf in den neuen Bundesländern. Dort ist die Zahl der Existenzgründungen seit dem Jahr 1990 enorm angestie-

**Tabelle 2: Entwicklung der Zahl der RechtsanwälteInnen in Berlin, Brandenburg, Sachsen (1993-2001)**

Jahr	Berlin	Brandenburg	Sachsen
1993 (davon Frauen)	4.168 908	577 140	1.557 371
1995 (davon Frauen)	4.765 1.088	817 192	2.093 528
1997 (davon Frauen)	5.582 1.355	1.200 316	2.757 734
1999 (davon Frauen)	6.628 1.355	1.598 446	3.272 978
2001 (davon Frauen)	7.939 2.134	1.855 528	3.667 1.091

Quelle: BTU Cottbus nach Angaben des Instituts für Freie Berufe Nürnberg

der Anwälte zu verzeichnen als auch eine Erhöhung des Frauenanteils.

Die Anwaltschaft ist mit einem vielfältigen Aufgabenspektrum konfrontiert, das zusätzliche Spezialisierungen und weitgreifende Kooperationen mit sich bringt. Das Schwergewicht der Tätigkeit des Anwalts verlagert sich auf Beratung und Vertragsgestaltung; tendenziell bilden sich Tätigkeitsprofile heraus, die auf außergerichtliche und internationale Austauschprozesse gerichtet sind. Internationale Entwicklungen, wie die Vereinheitlichung des europäischen Marktes, führen beispielsweise zur Bildung überregional tätiger Kanzleien. Damit erhöht sich zugleich der Anteil so genannter komplexer Aufgaben, wohingegen der Anteil an 'Traditionsarbeit' - Prozessführung, Strafverteidigung u. Ä. - stagniert.

### Architektur: Veränderungen beim Berufsbild

Tabelle 3 verdeutlicht, wie sich die zahlenmäßige Entwicklung der Architekten in Berlin, Brandenburg und Sachsen im

**Tabelle 3: Entwicklung der Zahl der ArchitektInnen in Berlin, Brandenburg, Sachsen (1994-2001)**

Jahr	Berlin	Brandenburg	Sachsen
1994 (davon Frauen)	2.589 -	391 -	1.279 194
1996	3.489	641	1.872
1997	3.589	690	1.849
1998 (davon Frauen)	3.873 765	687 160	1.854 362
2001	6.686	1.041	2.828

Quelle: BTU Cottbus nach Angaben des Instituts für Freie Berufe Nürnberg (Angaben zum Frauenanteil sind nur für die Jahre 1994 und 1998 ausgewiesen)

Zeitraum 1994 bis 2001 vollzog. Es wird erkennbar, dass sich die Zahl der Architekten in Berlin und in Brandenburg verdreifacht hat. Der Anteil der weiblichen Architekten ist lediglich für die Jahre 1994 und 1998 ausgewiesen; daher lassen sich in Bezug hierauf keine weiteren Aussagen treffen.

Veränderungen im Berufsbild des Architekten sind einerseits durch die Trennung von Planung und Ausführung zu verzeichnen; der Architekt tritt verstärkt als Organisator auf. Andererseits führen die immer knapper werdenden öffentlichen Finanzmittel dazu, dass für weniger

Geld mehr Qualität zu liefern ist. Dies zwingt, nach neuen Formen der Aufgabenverteilung und Kooperation zu suchen, um im schärfer werdenden Wettbewerb bestehen zu können.

### Steuerberatung: hoher Frauenanteil in den neuen Bundesländern

In diesem Berufsfeld war nach 1989 eine außerordentlich rasche Zunahme zu verzeichnen: Im Jahr 2001 waren in Brandenburg 557 Steuerberater niedergelassen, in Berlin 2.805 und in Sachsen 1.323. Die Konsolidierungsphase scheint abgeschlossen zu sein, dennoch wird von künftigen Wachstumsprozessen ausgegangen. 75 Prozent der Steuerberater sind als Selbstständige tätig. Verglichen mit den anderen Freien Berufen ist der Frauenanteil an den Steuerberatern/Steuerbevollmächtigten in den neuen Bundesländern überdurchschnittlich hoch. Dies liegt unter anderem daran, dass Frauen bereits in der DDR überdurchschnittlich in der Berufsgruppe der Steuerberater vertreten waren. Für Berlin, Brandenburg und Sachsen liegen für das Jahr 1998 fast gleich große weibliche Anteile vor: 43,5 Prozent in Berlin, 43 Prozent in Brandenburg und 45 Prozent in Sachsen.

Für die Steuerberatung zeigt sich eine Tendenz der Verlagerung von steuerberatenden Tätigkeiten hin zu betriebswirtschaftlicher Beratung. Die Bildung größerer Gesellschaften und Sozietäten, in denen Steuerberater gemeinsam mit Wirtschaftsprüfern und Rechtsanwälten arbeiten, setzt sich durch. Steuerberatung wird zunehmend auch 'Lebensberatung und -hilfe'.

### Info-Brokerage: Interesse am neuen Berufsfeld steigt

Info-Broker bieten folgende Leistungen an: Beratung und Softwarevertrieb, Datenerfassung und Erstellen von Datenbanken, Management innerbetrieblicher Daten, Digitalisierung von Printprodukten und Herstellung von CD-ROMs, Anfertigung von Gutachten und Sekundäranalysen, Literaturbeschaffung, vielfältige Recherchen, Schulungen und Seminare sowie spezifische Informations-

dienste. Sie arbeiten sowohl als Selbstständige als auch als Angestellte in entsprechenden Informations- und Dokumentationsabteilungen größerer oder mittelgroßer Betriebe. Schätzungen gehen für die Bundesrepublik davon aus, dass ca. 1.000 bis 5.000 Info-Broker als Angestellte arbeiten, ca. 100 bis 200 werden als selbstständig Tätige eingestuft. Das Interesse, als Info-Broker tätig zu werden, ist im Steigen begriffen; hierauf bezogene zahlenmäßige Schätzungen liegen nicht vor, die Neuartigkeit des Berufsfeldes verbietet dies offenbar bisher.

### Expansion, Höherqualifikation und neue Formen der Selbstständigkeit

Im Ergebnis konnte festgestellt werden, dass es sich bei den vier untersuchten Tätigkeitsfeldern um expandierende Bereiche handelt. Die stetige Zunahme der Zahl der Freiberufler stützt die Annahme, dass insbesondere die ihnen zugehörigen Dienstleistungsbereiche über ein großes Beschäftigungspotenzial verfügen. Auch zeigt der hohe weibliche Anteil in der Gruppe der Freien Berufe, dass Frauen in dieser Art selbstständiger Erwerbsarbeit gute Entwicklungschancen haben.

Die genauere Betrachtung der unternehmens- und personenbezogenen Dienste deutet auf Entwicklungspfade hin, die eine generelle Erhöhung von Qualifikationsanforderungen implizieren. Der Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung steigt; beispielsweise schlagen die extrem kurzen Innovationszyklen IT-basierter Produkte und Prozesse permanent als sich verändernde Arbeits- und Qualifikationsanforderungen sowie als Veränderung organisatorischer Felder und Strukturen durch. Es entstehen neue Formen der Selbstständigkeit.

Alexandra Bläsche, Sabine Gensior, Karin Hildebrandt, BTU Cottbus

### Bestellung

Die Expertise 'Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung in modernen dienstleistungsbereichen - ausgewählte ostdeutsche Beispiele im Vergleich' von Alexandra Bläsche, Sabine Gensior, Karin Hildebrandt, Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriezoologie, BTU Cottbus, 2002, kann gegen eine Schutzgebühr bestellt werden: Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriezoologie, BTU Cottbus, Postfach 10 13 44, 03013 Cottbus; Tel.: (03 55) 69-25 44, E-Mail: blaesche@tu-cottbus.de



INNOPUNKT als ein neuer Förderansatz ist in seiner zeitlichen Reichweite mittelfristig angelegt, dementsprechend ist INNOPUNKT auch im Operationellen Programm des Landes Brandenburg für den Einsatz der Strukturfonds in der Förderperiode 2000-2006 verankert. Aus dieser zeitlichen Perspektive ergibt sich, dass INNOPUNKT an der mittelfristigen Entwicklung der arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen ausgerichtet sein muss.

Welche diesbezüglichen Perspektiven können aus der heutigen Sicht gezeichnet werden und welche Konsequenzen hat dies für die Gestaltung der künftigen INNOPUNKT-Wettbewerbe?

### Demografische Entwicklung bringt keine Arbeitsmarktentlastung

Im öffentlichen Raum wird die künftige demografische Entwicklung Brandenburgs erstaunlich oft diskutiert. Hintergrund dieser intensiven Betrachtung ist nicht zuletzt die Hoffnung auf Besserung am Arbeitsmarkt. Dabei wird von einigen Akteuren sogar ein Fachkräftemangel prognostiziert, der - mit dem Einstieg geburtenschwacher Jahrgänge ab 2005/2006 in das Erwerbsalter - schrittweise drohe.

Im Gegensatz zu diesen nicht selten vertretenen Auffassungen geht der Autor davon aus, dass die demografische Entwicklung allein keine nennenswerte Entlastung des Arbeitsmarktes in Brandenburg bewirken können.

Zwar geht das Arbeits(kräfte)angebot, d. h. die Anzahl der Personen im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren, demografisch bedingt ab dem Jahr 2005 deutlich zurück. Allerdings steigt die Arbeits(kräfte)nachfrage vermutlich nicht in dem Maße, wie es erforderlich wäre, um auch nur annähernd ein Gleichgewicht am Arbeitsmarkt herstellen zu können. Makroökonomische Ursachen dafür sind einerseits die schwachen und in den letzten Jahren sogar negativen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts in Brandenburg.

## Arbeitsmarktpolitische Perspektiven

Erfahrungsaustausch zu den ersten INNOPUNKT-Kampa

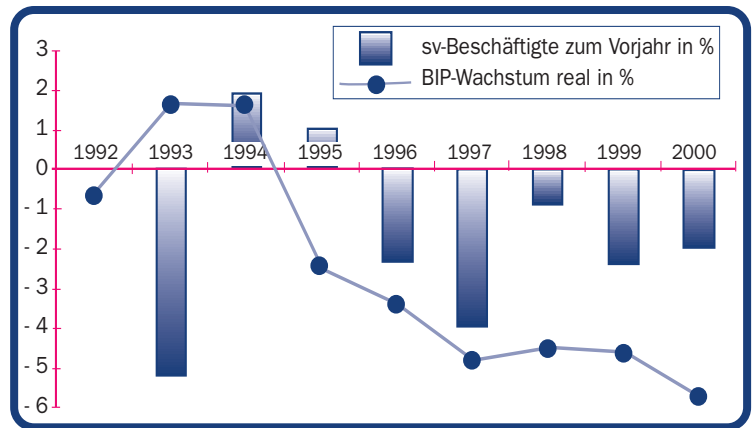
**Dr. Karsten Schuldt geht in seinem Beitrag zu den INNOPUNKT-Kampagnen in Brandenburg ein. Dabei nimmt er Bezug auf die demografische Entfekte eine Folge dieser Entwicklung sein werden. Der Autor grenzt sich Jena, den wir Ihnen in den Ausgaben 10-12/2001 BRANDaktuell vorstellischen Arbeitsmarktes ein, kam jedoch zu einer optimistischeren Einschätz-**

Andererseits ist auf den großen Produktivitätsrückstand der neuen Bundesländer wie auch Brandenburgs zu verweisen, der dazu führt, dass die Beschäftigungsschwelle des Wachstums enorm hoch liegt - in Brandenburg bei etwa 8 Prozent!

Vor dem Hintergrund dieser Prognose vertritt der Autor folgende Arbeitsthesen, die als Zwischenfazit den weiteren Überlegungen zugrunde gelegt werden sollen:

- > Der Angleichungsprozess der neuen Bundesländer - so auch der von Brandenburg - an die alten Bundesländer hat sich seit Ende der 90er Jahre nicht wesentlich entwickelt.
- > Die im Transformationsprozess entstandenen wirtschaftsstrukturellen Schwächen (Dominanz von Klein- und Kleinstbetrieben bei weitgehender Abstinenz von Großbetrieben; schwache Exportbasis; unterdurchschnittliche Präsenz FuE-intensiver Wirtschaftszweige und Branchen; hypertrofierte Bauwirtschaft u. a. m.) sind eine schwere Zukunftshypothek - die möglicherweise kaum zu überwinden ist.
- > Das letzte Jahrzehnt hat die Möglichkeiten, aber auch die Grenzen von Arbeitsmarktpolitik deutlich aufgezeigt. Gemessen an den arbeitsmarktpolitischen Zielstellungen (und nicht nur diesen) ist nur eine geringe Entwicklung der Wirtschafts-, Struktur-, Finanz- und Beschäftigungspolitik festzustellen.
- > In den nächsten Jahren ist nicht mit gesamtwirtschaftlichen Wachstumsraten

oberhalb der Beschäftigungsschwelle zu rechnen.  
> Mittelfristig ist keine Entspannung am Arbeitsmarkt in Brandenburg zu erwarten.



Zusammenhang von Wirtschaftswachstum und Beschäftigungsentwicklung: hohe Beschäftigungsschwelle  
Quelle: LDS, LAA Berlin-Brandenburg

### Indikatoren weisen auf großen Handlungsbedarf

An dieser Stelle soll der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen werden, dass auch die anderen neuen Bundesländer mit erheblichen arbeitsmarktpolitischen Problemen konfrontiert sind.

Praktisch alle neuen Bundesländer bilden in der einen oder anderen Kategorie das Schlusslicht im ostdeutschen Länder-Ranking. Die etwas strukturstärkeren Länder Sachsen und Thüringen schneiden hier zwar geringfügig besser ab, der Vergleich mit den Arbeitsmarktindikatoren westdeutscher Bundesländer zeigt aber auch bei diesen beiden Ländern den umfangreichen arbeitsmarktpolitischen Handlungsbedarf auf.

Interessant ist darüber hinaus, wie die einzelnen neuen Bundesländer finanziell (quantitativ) mit ihren Problemen am Arbeitsmarkt umgehen. Die folgende Tabelle spricht, trotz angespannter Haushalte in allen neuen Bundesländern, eine deutliche Sprache.

Mit Ausnahme von Mecklenburg-Vorpommern reduzierten im Vergleich zum Jahr 2001 alle anderen neuen Bundesländer ihre Haushaltsansätze 2002 für den

# für Brandenburg

geben am 6. Dezember 2001 in Potsdam

**nen auf die Entwicklung des Beschäftigungssystems in den neuen Ländern und spezi-  
wicklung, schließt sich aber nicht der Annahme an, dass positive Beschäftigungsef-  
damit zu dem Beitrag des Soziologen Dr. Michael Behr der Friedrich-Schiller-Universität  
ten, ab. Dr. Behr ging ebenfalls auf die demografischen Besonderheiten des ostdeut-  
zung hinsichtlich der zu erwartenden arbeitsmarktlichen Entwicklung.**

Bereich Arbeitsmarktpolitik. Branden-  
burg nimmt bei diesem Vergleich absolu-  
ter Zahlen einen Mittelplatz ein, der sich  
aber relativiert, wenn die Haushaltsansätze  
2002 der einzelnen Länder gewichtet  
und damit vergleichbar gemacht werden.  
Bezogen auf eine (fiktive) gleiche Ein-  
wohnerzahl stellen Mecklenburg-Vor-  
pommern, Sachsen-Anhalt und

dabei sowohl bei den auf den 1. als auch  
bei den auf den 2. Arbeitsmarkt ausge-  
richteten arbeitsmarktpolitischen Inter-  
ventionen das Erfordernis, die Beschäfti-  
gungseffekte zu stärken. Entsprechend  
der vorgelegten Diagnose kann dies  
allerdings nur im gemeinsamen Zusam-  
menspiel mit anderen Politikbereichen  
Erfolg versprechend sein. Konsequenter-

weise sollte sich auch  
INNO-  
PUNKT,  
als eine  
neue und  
innovative  
Form der  
arbeits-  
marktpoli-  
tischen In-  
terventio-  
nen des  
Landes  
Branden-  
burg, die-  
sen Herausforderungen stellen. Die bis-  
herigen INNOPUNKT-Wettbewerbe  
bieten dafür mit der Einbeziehung breit  
gefächerter Akteurskreise - sowohl bei  
der Konzipierung als auch bei der Ent-  
scheidungsfindung (Jury) sowie Umset-  
zung - und mit der Fokussierung auf die  
Belange von kleinen und mittleren Un-  
ternehmen im Land Brandenburg eine  
ausbaufähige Basis.

Es gibt keine einfachen Lösungen  
gegen Jugendarbeitslosigkeit  
Vor einfachen Lösungen sei in diesem  
Kontext allerdings gewarnt. Der ostdeut-  
sche Ländervergleich zeigt nämlich, dass  
die Jugendarbeitslosigkeit in Bundeslän-  
dern mit dezidierten 2.-Schwelle-Pro-  
grammen (Mecklenburg-Vorpommern,  
Sachsen-Anhalt und Thüringen) durch-  
aus unterschiedlich verläuft. Während  
Thüringen seine günstige Position im  
Länder-Ranking halten konnte und  
Mecklenburg-Vorpommern Fortschritte  
beim Abbau der Arbeitslosigkeit der 20-  
bis 25-Jährigen zu verzeichnen hat, ver-  
läuft die Entwicklung in Sachsen-Anhalt  
- ungeachtet der massiven Interventionen  
- nicht besser als im Durchschnitt aller  
neuen Bundesländer.

Vor diesem Hintergrund gilt es, mit  
den Möglichkeiten des INNOPUNKT-  
Wettbewerbes, Förderansätze herauszu-  
arbeiten und zu erproben, die der Ar-  
beitslosigkeit von Jugendlichen an der 2.  
Schwelle wirkungsvoll begegnen können.  
*Dr. Karsten Schuldt, PIW*

	Branden- burg	Sachsen	Sachsen- Anhalt	Thü- ringen	Meck- Vorpom.
HH-Ansatz 2002 in Mio.DM	290,1	470,9	414,6	556,3	248,5
zu 2001 in %	- 17,4	- 31,1	- 19,3	- 10,7	+ 3,4
gewichteter HH-Ansatz	309,3	297,6	436,1	629,2	385,2

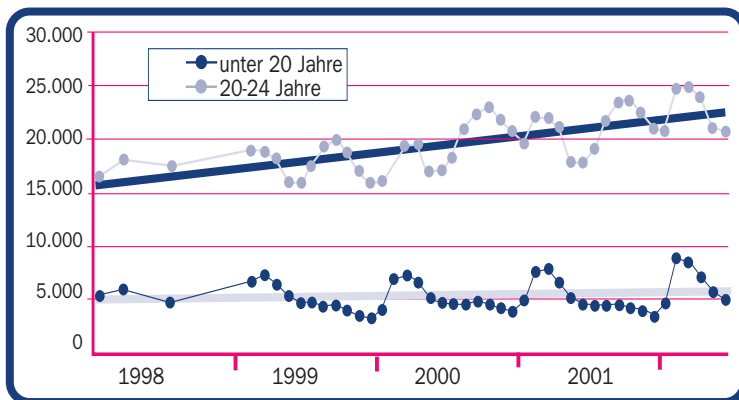
Finanzierung von Arbeitsmarktpolitik - Haushaltsansätze in den neuen Bundesländern für das Jahr 2002

insbesondere Thüringen deutlich mehr  
Mittel für arbeitsmarktpolitische Aktivi-  
täten zur Verfügung.

Nach diesem kurzen Exkurs nun aber  
wieder zurück zu Brandenburg: Aus dem  
vermutlich noch längere Zeit anhaltenden  
Arbeitsplatzdefizit ergeben sich weitrei-  
chende arbeitsmarktliche, soziale und ge-  
sellschaftliche Konsequenzen, die an die-  
ser Stelle nur knapp skizziert und ange-  
deutet werden können:

- > Massenarbeitslosigkeit,
  - > Langzeitarbeitslosigkeit,
  - > Entwertung von Qualifikationen,
  - > Blockade des Generationswechsels in  
den Betrieben,
  - > Benachteiligung bestimmter Personen-  
gruppen am Arbeitsmarkt,
  - > ansteigende Sozialhilfebedürftigkeit,
  - > soziale/gesundheitliche Folgewirkun-  
gen von Arbeitslosigkeit u. a. m.
- Aus diesen leider negativen Arbeits-  
marktperspektiven ergeben sich Anfor-  
derungen an die problemadäquate quali-  
tative Gestaltung von Arbeitsmarktpoli-  
tik in Brandenburg, mithin auch an die  
Konzipierung der nächsten INNO-  
PUNKT-Kampagnen. Der Autor sieht

Die ge-  
genwärtige  
Problemsi-  
tuation wie  
auch die  
einleitenden  
Aus-  
führungen  
des vorlie-  
genden  
Beitrages  
aufgreifend,  
sollte ein  
aktuel-  
ler Schwer-  
punkt von  
INNO-  
PUNKT



Massiver Problemstau an der 2. Schwelle:  
Entwicklung der Zahl arbeitsloser Jugendlicher

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

# Assessmentverfahren in der beruflichen Orientierung

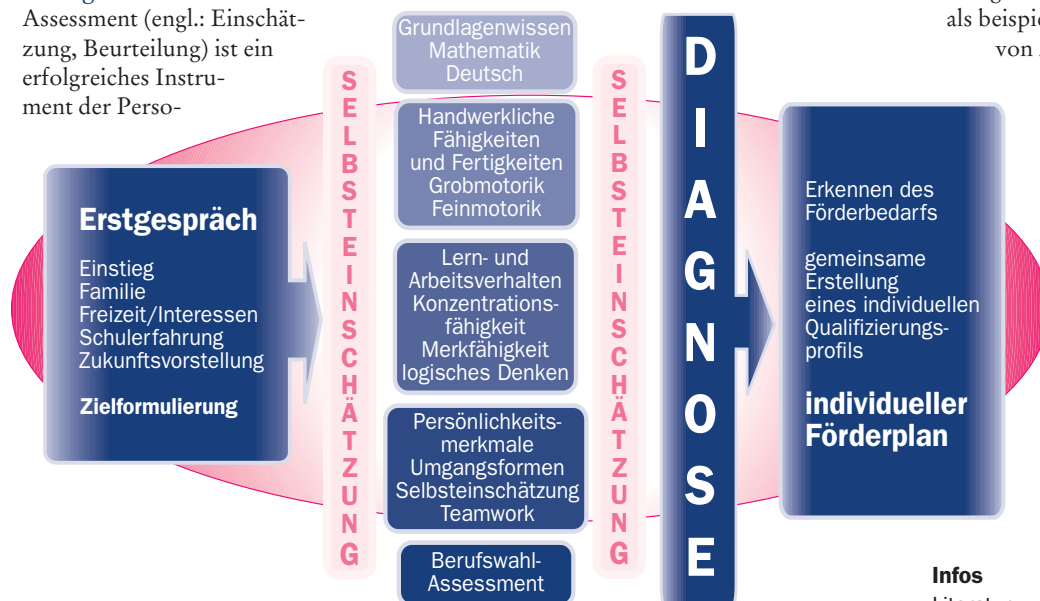
Erfahrungen aus den Gemeinschaftsinitiativen ADAPT und BESCHÄFTIGUNG

**Durchschnittlich gelingt es nur 50 Prozent aller Jugendlichen, nach Fend, eine eigenständige Berufswahl, die persönlichen Fähigkeiten und tatsächliche Arbeitsmarktchancen in Einklang zu bringen.**

Dieser ohnehin alarmierende Befund fällt in Regionen mit knappem Arbeitsplatzangebot und bei Risikogruppen noch schlechter aus. Es werden dringend praxistaugliche Methoden zur wirksamen Unterstützung von Berufswahlentscheidungen gebraucht.

## Erfolgreiches Instrument

Assessment (engl.: Einschätzung, Beurteilung) ist ein erfolgreiches Instrument der Persön-



Diagnosemodell in der Berufsvorbereitung

nalauswahl und -entwicklung. In Deutschland wird das Verfahren seit den 70er Jahren von namhaften Unternehmen genutzt. Assessmentverfahren „sind zwar aufwendig, sie zeichnen sich aber aus durch eine hohe Güte der Ergebnisse und eine hohe Akzeptanz“ (Steiger/Lippmann, Bd. II, S. 63).

Das YOUTH-START-Projekt 'Umsetzung des Assessmentverfahrens zur Entwicklung eines regionalen Berufsorientierungs- und Beratungssystems im Übergangsfeld Schule - Beruf' wurde in Trägerschaft der deutsch-niederländischen Gesellschaft eurobrug EWIV und in Kooperation mit dem Uckermärkischen Berufsbildungsverein Schwedt und weiteren Partnern durchgeführt. Es hat gezeigt, dass die Assessmentmethodik auch als Förderinstrument in der beruflichen Orientierung gut einsetzbar ist.

## Die Assessmentmethodik

> Zunächst werden berufliche Anforderungen definiert. Die Befragung von

Betrieben und Experten ist hier vor allem für die Bestimmung regionaler Arbeitsmarktanforderungen hilfreich.

> In einem zweiten Schritt werden dann geeignete Aufgaben zusammengestellt oder entwickelt. Entscheidend ist, dass diese Aufgaben die vorher definierten beruflichen Anforderungen enthalten.

## Beispiel Uckermark

Der Uckermärkische Berufsbildungsverein in Schwedt (UBV) hat die Kompetenzfeststellung auf der Grundlage der Assessmentmethodik systematisch in die berufliche Förderung integriert. Diese - durch das Brandenburger YOUTH-START-Projekt vorbereitete - Arbeit des UBV gilt mittlerweile auch bundesweit als beispielgebend. Schwedt ist als eine von 24 Modellregionen zur Ein-

führung einer neuen integrierten Förderstruktur für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf ('Förderung aus einem Guss') in Deutschland ausgewählt worden.

Die zukünftige Arbeit wird sich besonders auf die Qualitätsverbesserung in der Entwicklung und Anwendung der Assessmentmethodik richten.

Berndt de Boer,  
Diplom-Psychologe

## Infos

### Literatur:

- Arbeitskreis Assessment-Center (Hrsg.): Assessment-Center in der betrieblichen Praxis, Hamburg 1995
- de Boer, Herzog: Assessment-Center in der Praxis; Hrsg.: Heidelberger Institut Beruf und Arbeit, hiba-transfer I/II 2000
- de Boer, Wagner: Förderassessment - eine neue Methode in der Berufsorientierung; in: Jugend, Beruf, Gesellschaft, Heft 1/2001
- de Boer, Wagner: Assessment: ein Konzept aus der Wirtschaft für die Jugendsozialarbeit; in: Füllbier/Münchmeyer (Hrsg.): Handbuch Jugendsozialarbeit, Münster 2001
- Fend: Entwicklungspsychologie des Jugendalters, Opladen 2000

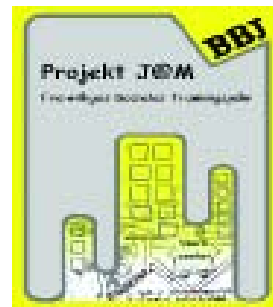
### Kontakt

- eurobrug EWIV, deutsch-niederländische Gesellschaft europäischen Rechts, Berndt de Boer, Mainstr. 11, 14612 Falkensee; E-Mail: bdeboer@eurobrug.de
- Uckermärkischer Berufsbildungsverein e. V., Ulrike Popp, Kunower Str. 3, 16303 Schwedt; E-Mail: ubv-schwedt@t-online.de

## Neue Wege für benachteiligte Jugendliche

Zwischenbilanz des BBJ-Modellprojektes 'J@M - Jobs and more'

**Potsdamer Jugendliche nutzen ihre Chance im Programm 'Freiwilliges Soziales Trainingsjahr' des Bundesprogramms 'Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten'. Das Modellprojekt 'J@M - Jobs and more' bietet individuelle Förderung zur Berufsvorbereitung auf dem Arbeitsmarkt und individuelle Qualifizierungsbausteine.**



Seit dem 1. Oktober 2000 ist das Qualifizierungsbüro 'J@M' im Potsdamer Stadtteil Stern/Drewitz Anlaufstelle für Jugendliche, die trotz sozialer Probleme den Einstieg in die Berufswelt schaffen wollen. Das Stadtteilbüro von J@M arbeitet direkt neben dem Stern-Center, einem zentralen Ort der beiden Stadtteile Stern und Drewitz. Die Initiative 'Freiwilliges Soziales Trainingsjahr' (FSTJ) wird von BBJ Servis GmbH Potsdam in Kooperation mit dem Arbeitsamt, dem Sozialamt, dem Jugendamt und dem Regionalarbeitskreis Stern/Drewitz umgesetzt.

Die Stadtteile Stern und Drewitz wurden im Rahmen des Städtebauprogramms 'Soziale Stadt', welches mit dem Modell FSTJ verschränkt ist, als *ein* sozialer Brennpunkt in Potsdam benannt. Die Stadtteile sind gekennzeichnet durch eine schlechte infrastrukturelle Ausstattung, durch wenig offene Jugendfreizeiteinrichtungen und zu wenig Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für junge Menschen. Jüngere Familien verlassen das Gebiet, während einkommensschwächere zuwandern. Laut Studie liegt in beiden Stadtteilen der Anteil von Sozialhilfeempfängern sehr deutlich über dem Durchschnitt der Stadt, ebenso liegt der Anteil der Arbeitslosigkeit über dem gesamtstädtischen Durchschnitt. Viele Jugendliche haben sowohl in ihrer Schullaufbahn als auch in ihrem sozialen Umfeld bereits Brüche und Instabilitäten erlebt, die bislang eine Integration in den Arbeitsmarkt verhindert haben. Ihre Lebensläufe sind oft geprägt von Drogen- und Gewalterfahrungen und fehlendem Halt in der Familie. Der Ausstieg war oft vorprogrammiert und nachfolgende Angebote der Jugendhilfe oder des Arbeitsamtes konnten die Jugendlichen nicht mehr erreichen.

Der Wunsch, diesen Teufelskreis zu durchbrechen, ist Anknüpfungspunkt für die Sozialberaterinnen im Projektbüro. Das Qualifizierungsbüro 'J@M' bietet:

### Maßgeschneiderte Förderung:

- > individuelle Erstellung, Weiterentwicklung und Controlling eines Qualifizierungs- und Berufswegeplans,
- > Unterstützung bei der Suche nach

geeigneten Praktika,

- > individuelle Begleitangebote der Sozialberaterinnen,
- > Gruppenangebote, z. B. themenorientierte Gruppentreffen, Paddeltouren, Theaterbesuche.

### Praktika in Unternehmen und sozialen Einrichtungen:

- > ein oder mehrere Praktika in potenziellen Ausbildungsbetrieben,
- > sozialpädagogische Begleitung (z. B. regelmäßige Entwicklungsgespräche mit dem Jugendlichen und dem Betreuer am Einsatzort, Klärung von Konflikten in der Einsatzstelle).

### Qualifizierungsbausteine:

- > Orientierungswoche 'Fit für das Praktikum',
- > Bewerbungstraining, Assessmentverfahren, Computerschulungen, regelmäßiger Förderunterricht in den Fächern Deutsch und Mathematik,
- > individuelle Qualifizierungen im Verbund mit anderen Bildungs- und Qualifizierungsträgern der Stadt und dem europäischen Ausland (z. B. Kreativkurse, Kurse für den Gabelstaplerschein, Erste-Hilfe-Kurs, Sprachkurse und betriebliche Praktika im Ausland).

### Was kommt nach dem FSTJ?

Den Blick auf das 'Danach' zu schärfen, verlangt oft hohes Motivationsgeschick der Beraterinnen, er ist aber von großer Wichtigkeit für alle Beteiligten. Gemeinsam mit dem Maßnahmebetreuer der Berufsberatung werden Gespräche über mögliche Anschlussperspektiven geführt. Egal, ob der Übergang in Ausbildung, in eine Tätigkeit oder in weiterführende Schulbildung führt, die Sozialberaterinnen begleiten die Jugendlichen in den Übergang und sind auch danach drei Monate lang weiterhin Ansprechpartnerinnen für sie.

Die Finanzierung des FSTJ erfolgt zu 70 Prozent aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit, zu 20 Prozent durch das Bundesjugendministerium und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union (ESF). Der kommunale Anteil von 10 Prozent ist vom Sozialamt Potsdam abgesichert.

Für die BBJ Servis GmbH Potsdam ist die Entwicklung und Erprobung neuer Wege in der Jugendberufshilfe ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit des Jugendbereichs.

Das FSTJ bietet die Chance, an den spezifischen Problemen der Jugendlichen vor Ort anzusetzen.

Das bedeutet für die Umsetzung des Projektes,

- > dass Raum für besondere Wünsche der Jugendlichen geschaffen wird,
- > dass die Jugendlichen durch das Ausprobieren in Kurz- bis hin zu langfristigen Praktika in ausbildungsbereiten Unternehmen auf die Arbeitswelt vorbereitet werden,
- > dass die Jugendlichen sich selbst ihren Qualifizierungsplan gestalten,
- > dass eine positive Gruppendynamik 'aus freien Stücken entsteht',
- > dass die Jugendlichen Zeit und Raum zur Selbstsuche benötigen und im Rahmen des Projektes bekommen,
- > dass auch Auslandserfahrungen gemacht werden können,
- > dass ein Einstieg ins Projekt (bei freier Platzkapazität) immer möglich ist.

Die Erfahrungen des Projektes 'J@M' zeigen, dass Jugendliche mit ungünstigen Voraussetzungen und in schwierigen Lebenslagen sich sehr wohl den Herausforderungen des Lernens und des Arbeitens stellen. Gerade die gesammelten Arbeitserfahrungen auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen den Jugendlichen den Zugang zu fachspezifischen Kenntnissen und fördern das Erlangen und Festigen sozialer Kompetenzen. In der Flexibilität und Individualität des Förderangebotes liegt die Chance, die Jugendlichen zu erreichen und sie für die berufliche Zukunft zu motivieren. Die erzielten Erfolge der Vermittlung in zukunftsorientierte Perspektiven - das sind 70 Prozent der betreuten Jugendlichen - sprechen für sich.

Agnes Lemme, Projektleiterin FSTJ

### Infos

BBJ Servis GmbH Potsdam,  
Benzstr. 11-12, 14482 Potsdam;  
Tel.: (03 31) 7 47 71 42,  
E-Mail: lemme@bbj.de,  
Internet: www.bbj.de/potsdam

## Transeuropäisches Netzwerk NAMAL

‘GRUNDTVIG’-Projekt analysiert Techniken zur Integration von sozialen Marginalgruppen

**So verschieden wie die europäischen Kulturen sind, so verschieden sind die Varianten, sozial benachteiligte Gruppen in den Arbeitsmarkt und in die Gesellschaft zu integrieren. Doch bei allen Unterschieden lassen sich auch Ähnlichkeiten, z. B. bei der Methodik und den Arbeitstechniken feststellen. Hier setzt das Netzwerk NAMAL (New and Motivating Approaches to Life Long Learning) an. Sein Ziel ist es zu analysieren, welche Methoden sich trotz der verschiedenen sozial-strukturellen Verhältnisse in Netzwerk-Partnerländern als ‘best-practice’ eignen.**

### Partnerorganisationen und Ansprechpartner

**Workers Educational Association  
Horsens (AOF); Horsens/Dänemark**  
Roald Rasmussen,  
E-Mail: roald@aofhors.dk

**Projekt Secreariat; Aarhus/Dänemark**  
Svend Aage Möller (Projektkoordinator), E-Mail: moeller-sigsgaard@mail1.stofanet.dk

**Arbeitslosenzentrum Bremen-Nord;  
Bremen/Deutschland**  
Heiner Rehling,  
E-Mail: h.rehling@alz-bremen.de

**Career Design International;  
Solihull/Großbritannien**  
Robert Morall,  
E-Mail: develop@careersnet.com

**E2i-Cooperative de Conseil;  
Lille/Frankreich**  
Henri Le Marois, Charlotte Parmen-  
tier, E-Mail: E2i@nordnet.fr

**Fondo Formacion Delegacion Zona  
Norte; Bilbao/Spainien**  
Marta Arregi,  
E-Mail: marta@fondoformacion.es

**LASA Brandenburg GmbH;  
Potsdam/Deutschland**  
Birgit Gericke, E-Mail: birgit.gericke@lasa-brandenburg.de

**Technopolis; Thessaloniki/Griechenl.**  
Emmanouela Stefani,  
E-Mail: Tpolis@spark.net.gr

**Workers Educational Association  
Glasgow; Glasgow/Schottland**  
Ruth Anger, E-Mail:  
Glasgow@weascotland.org.uk

**EU-Jobrotation (Externe Experten-  
gruppe), Aalborg/Dänemark**  
Jens Kruhoffer,  
E-Mail: eujob@eujob.dk

Das Projekt ist vor dem Hintergrund entstanden, dass die EU einerseits das ‘Lebenslange Lernen’ als entscheidenden Faktor für die Entwicklung von Gesellschaft, sozialer Integration und Beschäftigungspolitik definiert hat. Andererseits besteht das soziale Paradox, dass es eine stark anwachsende Bevölkerungsgruppe in Europa gibt, die von diesem ‘Lebenslangen Lernen’ ausgeschlossen bleibt mit allen negativen Folgen und Problemen für das Individuum und die Gesellschaft.

In den europäischen Staaten gibt es mittlerweile eine Reihe von Projekten und Maßnahmen, um diese abseits stehende Gruppe zu integrieren. Dabei übernimmt in den nordeuropäischen Ländern der Staat eine wichtige Rolle, während es in anderen Ländern private, religiöse oder Non-Profit-Organisationen sind. Aus diesen unterschiedlichsten Ansätzen will NAMAL nun ‘best-practice’-Beispiele ermitteln, die sich auf alle Länder übertragen lassen.

### Analyseschwerpunkt: Projekte der Partnerorganisationen

Ausgangspunkt für die Analyse sind laufende bzw. abgeschlossene Projekte bei den zehn Partnerorganisationen aus Nord-, Süd- und Mitteleuropa (s. linke Spalte). Inhaltlicher Schwerpunkt und ‘gemeinsamer Nenner’ der Projekte ist die Integration von Marginalgruppen, obwohl die Zielgruppen, die Art und Weise der Integration und natürlich der soziokulturelle Hintergrund sehr heterogen sind.

Dennoch, der Projektkoordinator Svend Aage Möller ist aufgrund der ersten Ergebnisse davon überzeugt, dass „es Werkzeuge gibt, die allgemein gültigen Charakter aufweisen“. Diese herauszukristallisieren, ist eins der Ziele von NAMAL. Dabei will das Netzwerk seine Analyseergebnisse für drei Zielgruppen aufbereiten:

1. für die zu integrierenden Marginalgruppen, wie Ältere und Behinderte;
2. für Multiplikatoren, wie Betreuer, Lehrer und Projektmitarbeiter;
3. für politische Entscheidungsträger.

### Wie arbeitet NAMAL?

Von den Partnerorganisationen wurden jeweils ein oder zwei MitarbeiterInnen benannt, die in dem Netzwerk mitarbeiten. Die Mitarbeit findet in Form von Arbeitsseminaren und Kongressen statt, für deren Koordination Svend Aage Möller zuständig ist. Seine zweijährige Projektkoordinationsstelle wird über das EU-Förderprogramm ‘SOKRATES/GRUNDTVIG’ finanziert.

Auf den Workshops werden die etwa 20 Projekte präsentiert und analysiert. Auf dem ersten Treffen im April in der LASA zeichneten sich, wie der Projektkoordinator berichtet, bereits Anfangsergebnisse ab: „So müssen sich in zukünftigen Integrationsprojekten nicht nur die sozial-strukturellen Verhältnisse der Zielgruppen widerspiegeln, sondern es ist für den Integrationserfolg mit entscheidend, dass die Zielgruppe direkt mitverantwortlich in die Projektplanung und -umsetzung eingebunden wird.“ (em)

### Projektinfo

#### Kurzbeschreibung

NAMAL ist ein zweijähriges Netzwerk-Projekt, das sich mit der Integration von sozialen Marginalgruppen befasst. An dem Projekt beteiligen sich 10 Partnerorganisationen aus Griechenland, Spanien, Frankreich, Großbritannien, Dänemark und Deutschland.

#### Projektziel

Anhand der Analyse von Integrationsprojekten in den Partnerländern sollen Methodiken und Arbeitstechniken erarbeitet werden, die trotz der soziokulturellen Unterschiede allgemein gültigen Charakter besitzen.

#### Finanzierung

Die zweijährige Koordinatorenstelle sowie die Reise- und Sachkosten der Netzwerkmitarbeiter werden über ‘SOKRATES/GRUNDTVIG’ finanziert.

#### Infos

NAMAL, Svend Aage Möller, Aarhus;  
Tel.: (00 45) 86 25 12 34, E-Mail:  
moeller-sigsgaard@mail1.stofanet.dk



## Qualifikation für KMU

Wie kann der Bedarf ermittelt werden?

**Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass auf Seiten vieler kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) ein Beratungsbedarf sowohl zur Qualifizierung als auch zur Personalentwicklung insgesamt besteht. Daraus ergibt sich ein Handlungsbedarf, der sich aus der Beschleunigung des technologischen Wandels in der Informations- und Dienstleistungsgesellschaft, dem Mangel an Fachkräften bei gleichzeitig hoher Arbeitslosigkeit und den absehbaren demografischen Veränderungen in Deutschland ableitet. Vor diesem Hintergrund hat die LASA eine Studie in Auftrag gegeben, in der die zurzeit in der Bundesrepublik Deutschland erprobten und zum Teil bereits angewendeten Ansätze der Qualifikationsbedarfsermittlung im Hinblick auf ihre Eignung für KMU im Land Brandenburg dargestellt und in ihren Potenzialen beschrieben werden.**

Die vom ISOPLAN-Institut erarbeitete Studie zu Möglichkeiten und Grenzen von 'Früherkennungsinstrumenten' des Qualifizierungsbedarfs in KMU hatte das Ziel, einen Orientierungsleitfaden mit Empfehlungen zur inhaltlichen, methodischen und organisatorischen Umsetzung eines Systems der Qualifikationsbedarfsermittlung für das Land Brandenburg zu entwickeln. Dies wurde von den Autoren anhand von drei Teilschritten erarbeitet:

- > Auswertung der einschlägigen Fachliteratur und Dokumentation der daraus resultierenden Modelle,
- > Überprüfung der gewählten Modelle nach Brandenburger Gegebenheiten,
- > Diskussion von Vorschlägen zur Implementation eines Brandenburger Systems der periodischen Qualifikationsbedarfsermittlung.

Resultierend aus diesen Teilarbeitsschritten wurden Instrumente zur effektiven Qualifikationsbedarfsermittlungsanalyse entwickelt (s. Infokasten).

- Die Autoren ließen sich bei ihren Überlegungen davon leiten, dass
- > vorhandene und bewährte Strukturen weiter genutzt werden und
  - > die Netzwerkbildung wie auch Kooperationsstrukturen weiterentwickelt werden, um Synergien ausschöpfen zu können.

In diesem Zusammenhang vertreten die Autoren die Meinung, dass sich das existierende Informations- und Beratungssystem Brandenburgs zu diesem Handlungskomplex nur weiterentwickeln lässt, wenn das Wissen und Engagement in der innovationsorientierten beruflichen Qualifizierung gebündelt und noch stärker transparent gemacht wird. (em)

### Bibliografische Angaben

Martin Zwick u. a. (isoplan-Projektteam): Kompass zur Qualifizierung. Orientierungsleitfaden zur frühzeitigen Qualifikationsermittlung in kleinen und mittleren Unternehmen (LASA-Studie, Nr. 39). Potsdam 2002, ISBN: 3-929756-43-9, Preis: 9,- Euro, Bestellungen: Tel. (03 31) 60 02-2 00

## Ideenwettbewerb: 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit'

Mittels einer Bekanntmachung vom 17. Juni 2002 schreibt das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) des Landes Brandenburg einen Ideenwettbewerb zum Thema 'Chancen für Familie und Erwerbstätigkeit' aus. Ziel des Ideenwettbewerbes ist die Förderung von Initiativen zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. „In der gleichstellungsorientierten Familienpolitik des Landes Brandenburg bildet die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zukünftig eine tragende Säule. Ihre Realisierung erfordert vor allem eine erfolgreiche Vernetzung von Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Familienpolitik“, heißt es in der Bekanntmachung. Noch hat Deutschland im europäischen Vergleich mit rund 59 Prozent eine sehr niedrige Frauenerwerbsbeteiligung (die skandinavischen Länder und Frankreich: 75 bis 80 Prozent).

Durch Maßnahmen, wie z. B. die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle, Teilzeit- und Telearbeitsplätze für Frauen und Männer, die Umsetzung der Neuregelung zur Elternzeit sowie eine gezielte Integration von allein Erziehenden und die Wiedereingliederung von Berufsrückkehrerinnen und -rückkehrern, werden dem Arbeitsmarkt mehr qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen können.

### Bewertungskriterien der Konzepte

Die Auswahl erfolgt durch eine unabhängige Jury unter Berücksichtigung von Qualitätskriterien.

### Förderdauer

Die Förderdauer soll 24 Monate nicht übersteigen.

### Termine

Die Wettbewerbsbeiträge (Projektkonzepte) sind bei der LASA Brandenburg GmbH, Geschäftsbereich Programmzentrale, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam bis 9. August 2002 (Datum des Poststempels) einzureichen.

### Ansprechpartner

Die Ausschreibung und weitere Informationen können auch im Internet unter [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de) ('Aktuelles') oder bei Sigrid Huschke,  
Tel.: (03 31) 60 02-4 30, Fax: -4 00,  
E-Mail: [sigrid.huschke@lasa-brandenburg.de](mailto:sigrid.huschke@lasa-brandenburg.de)  
eingeholt werden.

## Fünf Bausteine der Qualifikationsbedarfsermittlung

### 1. Befragung von Referenzbetrieben

Regelmäßige Befragung von Betrieben in ausgewählten Branchen zu Trends und Innovationen, die sich auf den Qualifikationsbedarf auswirken.

### 2. Befragung von Weiterbildungsträgern

Als Pendant zur Befragung von Referenzbetrieben: regelmäßige Befragung ausgewählter Weiterbildungsträger zu aktuellen Trends der Nachfrage und des Angebots von Weiterbildungsinhalten.

### 3. Auswertung von Stellenanzeigen

Systematische Auswertung von Stellenanzeigen (kein eigenständiger, neuer Erhebungsansatz, sondern ergänzende Sonderauswertungen der bundesweit laufenden Stellenanzeigenanalysen des Bundesinstituts für berufliche Bildung).

### 4. Weiterbildungsdatenbank der LASA

- a) Auswertung der aktuellen Angebote zum Zweck der Trendermittlung
- b) Weiterbildungsdatenbank als Plattform des Ergebnistransfers
- c) Abgleich von Angebot und Nachfrage aus den Bausteinen 1 und 2

### 5. Personalentwicklung im Verbund

Nach Abschluss und Auswertung ähnlicher Projekte ggf. Einsatz einer gemeinsamen Personalentwicklung für eine Reihe von KMU mit dem Ziel, für diese Personalentwicklungskonzepte zu entwickeln und umzusetzen.

## LUCHS: Lernen in der Uckermark - Chancen sehen

Mit dem Leitbild der lernenden Region Perspektiven für die Region schaffen

**„Für die Unternehmen in unserer Region ist eine verbesserte Schul- und Berufsbildung ganz wichtig“, so Ferdinand Strotkötter von der AWP Kälte-Klima-Armaturen GmbH aus Prenzlau. Strotkötter engagiert sich bei LUCHS. Mithilfe des Projektes LUCHS sollen beispielsweise Kooperationen von Schule und Wirtschaft aufgebaut sowie Qualifizierungsangebote für Unternehmen entwickelt werden.**

Nicht nur UnternehmensvertreterInnen machen bei LUCHS mit. Mit dabei sind VertreterInnen der Gewerkschaften und Kreisämter sowie AkteurInnen aus Kunst, Kultur und Naturschutz und viele mehr. Gemeinsam wollen sie ein Netzwerk aufbauen und ein Leitbild für eine 'Lernende Region Uckermark' entwi-



Was ist möglich? Netzwerkpartner in der Diskussion

ckeln. Damit wollen sie dazu beitragen, dass der Landkreis Uckermark, der die höchste Arbeitslosigkeit in Brandenburg hat, seinen BewohnerInnen lebenswert und attraktiv erscheint. Mit diesem Ziel hat LUCHS die volle Unterstützung des Landrates der Uckermark, Klemens Schmitz. Er forderte die AkteurInnen auf, eine richtige Definition für eine zukunftsfähige Region in Europa zu finden.

### Lernende Region Uckermark

Am Ende des ersten Förderjahres sollen umsetzungsfähige Lernstrategien für die Region von den Netzwerkpartnern entwickelt worden sein. „Jeder Partner in diesem Netzwerk hat seine spezifischen Interessen“, sagte Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek, Geschäftsführer der LASA Brandenburg GmbH, auf der Auftaktveranstaltung von LUCHS Ende Mai. Ziel der LASA sei vor allem, so Kubiczek, die Wettbewerbsfähigkeit der regionalen Wirtschaft zu stärken und Arbeitsplätze zu sichern. „Keine Unternehmensansiedlung darf am Fachkräftemangel scheitern“, forderte er.

### Chancen sehen ...

heißt es im Projektnamen von LUCHS. Doch wo liegen die Chancen der strukturschwachen Region? Dr. Martin Grundmann von der schiff-gmbh sieht

die Chancen vor allem in der Funktion als Achse zwischen den Entwicklungsräumen Stettin und Berlin. Möglich wäre es etwa, so Grundmann, Logistik- und Übersetzerdienstleistungen anzusiedeln. Chancen für die Uckermark verspricht er sich auch von einer geplanten Solarmanufaktur in Prenzlau. Andere Netzwerkpartner weisen auf die Tradition der Uckermark als Region der Künstler und Kulturschaffenden. Oder sie weisen auf die attraktive Natur.

Diese Potenziale sollen aufgegriffen und parallel verlaufende Aktivitäten gebündelt werden. „Wir wollen auf Bestehendes aufbauen und erfolgreich arbeitende Netzwerke zusammenführen“, sagte Susanne Voß, LUCHS Projektleiterin bei der LASA. „Wichtig ist, die Menschen zu unterstützen, sich Perspektiven in der Region zu schaffen“, so Voß. Denn bisher verlassen vor allem junge und qualifizierte Menschen die Uckermark.

### Netzwerke: So gelingt die Arbeit

Eine anhaltende Abwanderung gerade der qualifizierteren ArbeitnehmerInnen könne sich die Region jedoch nicht leisten, meinte Dr. Swen Hildebrandt vom Brandenburger Arbeitsministerium auf der Auftaktveranstaltung. Hildebrandt verweist darauf, dass das Arbeitsangebot bedingt durch die demografische Entwicklung in den nächsten vier bis sechs Jahren zurückgehen wird. Gerade die strukturschwache Uckermark wird von einem deutlichen Rückgang der Bevölkerung im arbeitsfähigem Alter überproportional betroffen sein. Im Ministerium setzt man zur Stärkung der regionalen Potenziale schon seit längerem auf Netzwerke. „Netzwerke sind gute Instrumente, um Strategien zu entwickeln, da die Partner unterschiedliche Kompetenzen und Erfahrungen einbringen und Aktivitäten aufeinander abgestimmt werden“, so Hildebrandt. Wichtig für die Netzwerkarbeit sei jedoch, Vertrauen aufzubauen. (jac)

## LUCHS - 'Lernen in der Uckermark - Chancen sehen'

### Projektträger

LASA Brandenburg GmbH

### Förderdauer

Erste Phase April 2002 bis März 2003; nach der Förderphase kann eine 4-jährige Durchführungsphase beantragt werden.

### Förderung

Förderprogramm des Bundesministeriums für Bildung und Forschung 'Lernende Regionen - Förderung von Netzwerken'

### Ziele

Aufbau eines Netzwerkes, Entwicklung regionaler Lernstrategien, Leitbild für eine 'Lernende Region Uckermark' entwickeln

### Netzwerkpartner

Unternehmen, Schulen, Arbeitsämter, Kammern, Kreisverwaltung, Gewerkschaften, Vereine, Verbände

### Handlungsfelder

- > Politik und Gesellschaft
- > Wirtschaft
- > Arbeit und Soziales
- > Kunst, Kultur und Umwelt

Ein Schwerpunkt der Handlungsfelder wird auf der Kooperation mit Polen liegen.

### Querschnittsaufgaben

- > Öffentlichkeitsarbeit
- > Qualitätsentwicklung

### Netzwerkorganisation

- > Ein Netzwerkmanager koordiniert alle Aktivitäten des Netzwerkes und ist für die Öffentlichkeitsarbeit zuständig.
- > Eine Steuerungsgruppe, bestehend aus Netzwerkpartnern, lenkt das Gesamtprojekt, ist für die Inhalte zuständig und regelt die Zusammenarbeit.
- > Arbeitsgruppen entwickeln umsetzungsfähige Lernstrategien.
- > Das Projekt wird durch einen externen Coach begleitet. Für diese Begleitung ist die schiff-gmbh, Kiel, mit Außenstelle Prenzlau, zuständig.
- > Die LASA Brandenburg GmbH ist für Projektleitung und Projektmanagement zuständig.

### Zweite Förderphase - Durchführung

Wird das Projekt in die zweite Förderphase übernommen, sollen die Lernstrategien umgesetzt werden.

### Infos

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam; Susanne Voß, Tel.: (03 31) 60 02-3 79, Fax: -4 00, E-Mail: susanne.voss@lasa-brandenburg.de

## 2. - 3. September, Berlin

Betriebswirtschaft und Zuwendungsrecht; *Anmeldung bis 2. August*; Gebühr: 260 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

## 2. - 6. September, Berlin

Die EU vor der Osterweiterung - Hoffnungen, Ängste, Perspektiven: Informationen vor Ort bei der Europäischen Kommission im Europäischen Haus, im Auswärtigen Amt, bei den Botschaften Polens, Tschechiens und Ungarns und bei der Internationalen Abteilung des DGB sowie bei der Gewerkschaft ver.di. Bahnfahrt nach Poznan; Gebühr: 120 Euro, ermäßigt 60 Euro (mit Teilverpflegung und Tag in Poznan); Arbeit und Leben e. V., Landesarbeitsgemeinschaft Berlin, Keithstr. 1-3, 10787 Berlin; Tel.: (0 30) 21 00 0 66-0, Fax: -13, E-Mail: aulbln@snaflu.de

## 11. - 12. September, Berlin

Sozialmarketing - Wie bringe ich soziale Dienstleistungen als Produkt an den Markt?; *Anmeldung bis 9. August*; Gebühr: 200 Euro; Paritätische Akademie gGmbH, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt (a. M.); Tel.: (01 80) 2 26 22 22, Fax: 2 00 08

## 12. September, Berlin

Die GmbH-Geschäftsführung in der steuerbegünstigten GmbH - Anstellungsvertrag, Kompetenzen, Haftungsrisiken; 250 Euro zzgl. MwSt., BFS Service GmbH, Wörthestr. 15-17, 50668 Köln; Tel.: (02 21) 9 73 56 16-0, Fax: -4, E-Mail: BFS-SERVICE@sozialbank.de

## 16. - 17. September, Halsenbach

Vermittlung in den 'ersten Arbeitsmarkt'? Stellenangebotsgerecht und bewerberadäquat; *Anmeldung bis 2. September*; Gebühr: 250 Euro zzgl. MwSt.; prosozial GmbH, Am Eichelgärtchen 34-36, 56283 Halsenbach; Tel.: (0 67 47) 95 15-00, Fax: -01, E-Mail: info@prosozial.de

## 13. September, Potsdam

Das Zuwendungsrecht in seiner aktuellen Umsetzung: Finanzierungsarten, -formen, Verfahren vom Antrag bis zum Bescheid; *Anmeldung bis 16. August*; Gebühr: 50 Euro; Paritätisches Bildungswerk, LV Brandenburg, Stephensonstr. 24-26, 14482 Potsdam; Tel.: (03 31) 74 81 87-5, Fax: -7, E-Mail: mlklein@rz.uni-potsdam.de

## Neue Telefonnummern im MASGF

Zum 1. Juli 2002 werden im Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF) alle Telefonnummern so umgestellt, dass die Organisationseinheit daraus abgeleitet werden kann. Es ist dann leichter möglich, den/die MitarbeiterIn eines bestimmten Referates zu erreichen. Die Telefonnummern sind künftig an die Organisationseinheit gebunden und nicht mehr an eine Person.

Den neuen Telefonnummern liegt folgende Systematik zugrunde:

1. Stelle - Ministerium (MASGF: 5)
2. Stelle - Abteilung (z. B. Abteilung 3: 3)
3. Stelle - Organisationseinheit (z. B. Referat 31: 1)
4. Stelle - MitarbeiterIn (ReferatsleiterIn: 0, StellvertreterIn: 1, anschließend zunächst alle ReferentInnen und dann alle SachbearbeiterInnen in alphabetischer Reihenfolge)

Beispiele aus der Abteilung 3 'Arbeit':

Organisationseinheit	LeiterIn	Neue Telefonnummer
Abteilung 3	Sabine Hübner	5300
Referat 31	Ute Tenkhof	5310
Referat 32	Thomas Wentz	5320
Referat 33	Michael Ranft	5330
Referat 34	Hendrik Fischer	5340
Referat 35	Ursula Klingmüller	5350
Referat 36	Ernst-Friedrich Pernack	5360
Referat 37	Dr. Karl-Heinz Grütte	5370
Referat 38	Birgit Wischnewski	5380

Die Einwahl in die Landesregierung '8 66' bleibt unverändert.

## Fachtagung 'Ältere'

Ältere Menschen haben es besonders schwer, eine neue Arbeit zu finden. Dabei verfügen sie häufig über einen großen Erfahrungsschatz und über Kenntnisse, die genutzt werden sollen. Welche Möglichkeiten es gibt, ältere Arbeitslose wieder in Beschäftigung zu bringen und welche Voraussetzungen dafür geschaffen werden müssen, wird auf der Fachtagung 'Nutzung und Weiterentwicklung der Kompetenzen Älterer - eine gesellschaftliche Herausforderung der Gegenwart' diskutiert. Die Tagung wird gemeinsam vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen (MASGF), der LASA Brandenburg GmbH und der Akademie '2. Lebenshälfte e. V.' durchgeführt.

Termin: 26. und 27. August 2002

Ort: Inselhotel Hermannswerder, Potsdam

### Infos/Anmeldung

LASA Brandenburg GmbH, Wetzlarer Str. 54, 14482 Potsdam;

Gabi Röhr, Tel.: (03 31) 60 02-3 57, Fax: -4 00,

E-Mail: gabi.roehr@lasa-brandenburg.de, Internet: www.lasa-brandenburg.de

## Tourismus: Fortbildungen der IHK

Das Bildungszentrum der IHK Potsdam bietet im kommenden Winterhalbjahr drei Weiterbildungsgänge für die Tourismuswirtschaft an:

- > Touristisches Destinationsmanagement - eine wichtige Aufgabe für die Reisegebiete im Land Brandenburg (IHK); Termine: 9. September 2002 bis 7. Februar 2003; 168 Unterrichtsstunden; Lehrgangsgebühr: 861 Euro. Veranstaltungsort: Potsdam.
- > Servicequalität im Tourismus (IHK) - Campingwirtschaft; Termine: 23.09.2002 - 29.11.2002 (120 Unterrichtsstunden), 13.01.2003 - 14.03.2003 (120 Unterrichtsstunden), 20.10.2003 - 28.11.2003 (120 Unterrichtsstunden).

Lehrgangsgebühr: 780 Euro. Veranstaltungsort: Potsdam.

- > Bachelor of Tourism (CCI)/TourismusfachwirtIn (IHK); Termine: 7. Oktober 2002 bis 5. April 2003; 584 Unterrichtsstunden; Lehrgangsgebühr: 2.250 Euro. Veranstaltungsort: Potsdam.

### Infos/Anmeldung

Bildungszentrum der IHK Potsdam, Wichgrafstr. 2, 14482 Potsdam; Kerstin Gräber,

Tel.: (03 31) 7 43 23-14, Fax: -10, E-Mail: graeber@potsdam.ihk.de

## Impressum

BRANDaktuell



Arbeitsmarktpolitischer Service der Landesagentur für Struktur und Arbeit  
Brandenburg GmbH, Nummer 7/2002, Wetzlarer Straße 54, 14482 Potsdam,

Telefon: (03 31) 60 02-3 28  
Fax: (03 31) 60 02-4 00  
Internet: [www.lasa-brandenburg.de](http://www.lasa-brandenburg.de)  
E-Mail: [brandaktuell@lasa-brandenburg.de](mailto:brandaktuell@lasa-brandenburg.de)  
V.i.S.d.P.: Prof. Dr. Wolfgang Kubiczek  
Projektleitung: Erika Grottsch  
Redaktion: Uta Jacobs (jac), Sylvia Krell (kr), Elke Mocker (em)  
Gestaltung: Petra Friedrich, Uta Jacobs, Sylvia Krell, Elke Mocker  
Fotos/Grafiken: Titelfoto: Rißleben/MPZ, LASA-Archiv, Technische Hilfe Brandenburg des Europäischen Sozialfonds bei der BBJ Servis GmbH,  
Landesgartenschau Eberswalde 2002 GmbH  
Druck: Druckerei Feller, Rheinstraße 15 b, 14513 Teltow  
Bestellung: Die Exemplare sind kostenlos und können telefonisch oder schriftlich bestellt werden.

Redaktionelle Verantwortung für die Seiten 12-15: ESF-Technische Hilfe Brandenburg bei der BBJ-Servis GmbH Potsdam, Günter Wölfer  
Finanziell unterstützt vom Land Brandenburg und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds  
Redaktionsschluss für Nr. 8-9/2002: 23. August 2002

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

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