Pg

1/2017

WIRTSCHAFTSREGION
Westbrandenburg

PROJEKTE
PORTRAITS
PARTNER
PALAVER
PRAXIS
PROGRAMME
PERSPEKTIVEN
PLÄNE
POSTFACH

INHALT

Ausgabe 1/2017

PALAVER

Gesund arbeiten 4

PLÄNE

Brennabor reloaded 8

Professor Optik 9

PRAXIS

Von Forschung zu Praxis 10

Luxus Natur 11

PERSONEN

Eingemischt 12

Von Tram zu Tram 12

Schlüssellos sicher 13

PROJEKTE

E-Mobiles Brandenburg 14

Ab ins Labor 15

PARTNER

Junge Ideen 16

Neuer Ansprechpartner 17

PERSPEKTIVEN

Mittelstand 4.0 18

Forsch geforscht 19

PROGRAMME

Ausbildung international 20

Politik erleben 21

POSTFACH

Zweite Staffel 22

Fortgesetzt 23

Impressum 23

EDITORIAL

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

Welches Unternehmen, welche Verwaltung kann es sich heute noch leisten, nicht in gesunderhaltende Systeme zu investieren? Angesichts des demographischen Wandels mit einer immer älter werdenden Belegschaft, angesichts des spürbaren Fachkräftemangels. Die Antwort müsste eigentlich lauten: Keine(s). Aber sie lautet: Viele.

Denn weder sind die statistisch erhobenen Fehlzeiten in den Unternehmen in den letzten Jahren signifikant gesunken, noch berichten die Krankenkassen über rückläufige Inanspruchnahme von Ärzten und Arzneien. Im Gegenteil: Krankschreibungen haben nach Angaben der DAK-Gesundheit im ersten Halbjahr 2016 eine neue Rekordmarke erreicht. In diesem Zeitraum betrug der Krankenstand 4,4 Prozent. Mehr als jeder dritte Berufstätige (37 Prozent) wurde mindestens einmal krankgeschrieben, im Durchschnitt für 12,3 Tage. Die Zahl der psychisch bedingten Fehltage ist in den letzten zehn Jahren um 250 Prozent gestiegen und beträgt mittlerweile 16 Prozent aller Erkrankungen. Und die Betroffenen fielen besonders lange aus: im Durchschnitt 35 Tage. Die Verordnung von Medikamenten schließlich erreichte 2015 mit 37,0 Milliarden Euro einen neuen Höchststand.

Damit kein falsches Bild entsteht: Arbeit macht nicht krank. Aber Arbeitsbedingungen können schon Stress auslösen, Körper und Psyche überlasten oder überfordern. Was ist also zu tun? Der Gesetzgeber hat klare Rahmenbedingungen für die Arbeitsbelastung aufgestellt, er hat den Betrieben mit der Gefährdungsbeurteilung und dem Präventionsgesetz (um nur zwei von vielen zu nennen) wirksame Instrumente an die Hand gegeben. Aber er kann nicht die Arbeit selbst gestalten.

Das können nur die Betriebe, die Verwaltungen selbst: Aber 2015 war nur jeder sechste Beschäftigte in Deutschland mit Herz, Hand und Verstand bei der Arbeit, hat eine repräsentative Umfrage ergeben. Schon seit 2001 fragt die Gallup GmbH nach der Zufriedenheit und stellt einen durchgehenden Trend fest: Die Identifikation mit der eigenen Arbeit ist bei den meisten Arbeitnehmern erschreckend gering. Sie finden das Betriebsklima schlecht, können sich mit ihrem Job nicht identifizieren und gehen gegenüber ihrem Unternehmen auf Distanz. Als Hauptverursacher dieses Trends macht Gallup die Führung aus.

Wer also für die Gesundheit seiner Mitarbeiter etwas tun will, muss mehr auf eine wertschätzende Unternehmenskultur setzen. Muss den Beschäftigten Ziele und Aufgaben setzen, die sie herausfordern, aber nicht überfordern. Muss ihre Leistung anerkennen und positives Feedback geben, Spielräume gewähren, sie eigene Entscheidungen treffen lassen. Das bringt mehr als einzelne Aktionen und Annehmlichkeiten.

Viele Unternehmen, viele Verwaltungen, auch in Westbrandenburg, haben das erkannt. Und nutzen es als Vorteil. Denn Unternehmen, die in die Erhaltung der Gesundheit investieren, investieren zugleich in Innovation und Wissen, in Wettbewerbsfähigkeit und Erfolg.

Ralf Tebling
Bürgermeister der Stadt Premnitz

Unternehmen, die in die Erhaltung der Gesundheit investieren, investieren zugleich in Innovation und Wissen, in Wettbewerbsfähigkeit und Erfolg.

GESUND ARBEITEN

Vielen Unternehmen ist bewusst, dass sie ihre Mitarbeiter unterstützen müssen, damit sie gesund und leistungsfähig bleiben. Sie setzen auf ein mehr oder minder umfassendes Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM). Sie setzen darauf, sowohl den Einzelnen dabei zu fördern, sein Verhalten zu ändern, als auch auf eine Änderung der (Arbeits-)verhältnisse. Doch wo beginnen? Was machen? Und wie diejenigen Beschäftigten mitnehmen, die dem Ganzen kritisch gegenüber stehen? P9 fragte vier Experten.

? Wenn sich ein Unternehmen entschließt, etwas für die Gesundheit seiner Mitarbeiter zu tun, wo soll es beginnen, wer hilft bei der Auswahl?

! Verena Lautsch: Es sollte bei den Mitarbeitern anfangen und sie anonym befragen. Das ermöglicht ihre Partizipation und eröffnet die konkreten Handlungsfelder. Danach richtet sich dann auch das weitere Vorgehen. Es gilt also einen Anbieter zu finden, der die Mitarbeiter schon in der Planungsphase einbezieht und die Befragungsergebnisse beratend auswerten kann.

! Dr. med. Karl-Ernst Albrecht: Das sehe ich auch so. Zuerst gilt es, die Beanspruchungen der Mitarbeiter zu evaluieren, um hieraus gezielte Maßnahmen zur Gesunderhaltung zu entwickeln. Hilfreich sind da Gesundheitskassen mit ihren Präventionsabteilungen, da kann man sich Rat holen, welche Gesundheitsförderungsprogramme sinnvoll und wirksam sind.

! Ronald Weßlin: Nicht nur die Kassen, auch die Berufsgenossenschaften können mit lösungsorientierten Beratungen und Vermittlungen helfen. Ohnehin gibt es in der Stadt und im Land Brandenburg mittlerweile sehr gute und

unabhängige Beratungsstellen und Netzwerke zum Thema BGM.

! Hendrik Ulbrich: Aber man darf dabei nicht vergessen: Betriebliches Gesundheitsmanagement ist kein geschütztes Label. Viele verschiedene Anbieter können am Markt Werbung mit Angeboten machen, die im eigentlichen Sinne nur wenig bis gar nichts mit qualitativem BGM zu tun haben. Die Qualifikationen der Anbieter werden von keiner neutralen Behörde geprüft und unterliegen keinerlei Auflagen. Ganz wichtig: BGM-Anbieter sollten bereits mit geeigneten Referenzen bei Anfragen überzeugen können.

? Nicht alle Mitarbeiter sind für BGM-Maßnahmen aufgeschlossen. Wo müssen Unternehmen ansetzen, um die Gesundheit aller Beschäftigten zu fördern?

! Ulbrich: Frau Lautsch und Dr. Albrecht haben ja schon das Thema Partizipation angesprochen. Ich kann aus Erfahrung berichten, dass eine gezielte Befragung sehr gute Rückschlüsse auf die individuellen Bedürfnisse der Arbeitnehmer gibt. Erfolgt dies nicht, so werden meist nur Menschen erreicht, die auch vorher bereits etwas für ihre Gesundheit tun. Ziel müssen aber vor allem die gefährdeten, bisher unerreichten Zielgruppen sein.

! Weßlin: Ich meine, jeder Mitarbeiter sollte ein Eigeninteresse daran haben, seine Arbeitsfähigkeit gesund und langfristig aufrecht zu erhalten. Und Führungskräfte sollten dieses Verhalten vorleben. Wenn ich als Führungskraft dem Thema aufgeschlossen gegenüber bin, profitiere nicht nur ich davon, es profitiert das gesamte Unternehmen. Und es ist viel leichter, Mitarbeiter davon zu überzeugen und dieses Thema idealerweise zu verstetigen.

! Lautsch: Genau. BGM-Maßnahmen müssen gemeinsam mit den Mitarbeitern erarbeitet werden. Die Ablehnung resultiert häufig aus dem Erlebnis und Ergebnis einmaliger und am Mitarbeiter vorbei organisierter „Gesundheitstage“. In der präventiven Arbeit wird unterschieden zwischen Verhaltens- und Verhältnisprävention. Ideal ist es Maßnahmen zu initiieren, die sowohl auf der Verhaltensebene greifen als auch gesundheitsfördernde Verhältnisse schaffen.

! Dr. Albrecht: Nach meiner Erfahrung ebnet eine offene Ansprache und das Bekenntnis zur Gesunderhaltung der Mitarbeiter seitens der Geschäftsleitung den Weg für alle weiteren Maßnahmen.

? Machen altersgruppenspezifische Gesundheitsangebote Sinn?

! Lautsch: In den Gesundheitswissenschaften sind altersbedingte Veränderungen bereits gut erforscht, insofern gilt auch für BGM-Maßnahmen die Berücksichtigung physiologischer Alterprozesse. Im Sinne des Generationenmanagements in Unternehmen würde ich zusätzliche generationsübergreifende Angebote schaffen.

! Dr. Albrecht: Wenn wir Alters-Cluster bei bestimmten Tätigkeiten haben, ist es angebracht diese gezielt zu fördern. Gemischte Gruppen haben jedoch auch eine gewisse Dynamik, ich denke da ans Mitreißen der Älteren durch Jüngere – ohne sie zu stigmatisieren! Also, Vorsicht und abwägen was geht.

! Ulbrich: Das sehe ich auch so. Nicht alle Teilnehmer fühlen sich in wild zusammengewürfelten Gruppen mit unterschiedlichem Geschlecht oder auch Leistungsvermögen wohl. Darum sollten die Gruppen weitestgehend homogen angeboten werden.

! Weßlin: Ich würde eher nach zielgerichteten und spezifischen Bedürfnissen und Bedarfen der jeweiligen Mitarbeiter filtern. Und man sollte auch immer die jeweilige Motivation der Mitarbeiter berücksichtigen.

? Wie kann das Unternehmen für die Nachhaltigkeit seiner Angebote und Maßnahmen sorgen?

! Dr. Albrecht: Die Maßnahmen zur Gesunderhaltung dürfen keine Kurzläufer sein, sollen dauerhaft angeboten und auch evaluiert und aktualisiert werden.

Dr. med. Karl-Ernst Albrecht, Betriebsarzt Heidelberger Druckmaschinen AG, Brandenburg an der Havel

Zuerst gilt es, die Beanspruchungen der Mitarbeiter zu evaluieren, um hieraus gezielte Maßnahmen zur Gesunderhaltung zu entwickeln.

! Lautsch: Ganz genau. Wenn es sich um einmalige und von der Tätigkeit losgelöste Maßnahmen handelt, geht die Nachhaltigkeit des BGM verloren. Wird es hingegen in die üblichen Organisationsprozesse einbezogen und auch von der Führungsebene gelebt, automatisiert sich gesundheitsförderndes Verhalten unter den Mitarbeitern von selbst. Der Schlüsselbegriff ist auch hier die Partizipation aller Beteiligten.

! Weßlin: Wichtig ist, dass vor allem die Geschäftsführung hinter dem Thema steht. Des Weiteren eignen sich regelmäßige Meetings oder auch Arbeitsgruppen, die sich ebenfalls

damit auseinander setzen. Darüber hinaus können auch gute Anreizinstrumente im Unternehmen den Erfolg unterstützen.

! Ulbrich: Meiner Meinung nach heißt das Geheimnis Motivation. Sie kann auch über Bonusprogramme oder wertschätzende Teilnahme an BGM-Angeboten honoriert werden, beispielsweise durch Angebote während der Arbeitszeit. Auch das persönliche Wohlbefinden der Teilnehmer spielt eine große Rolle. Wenn die Beschäftigten gern an den Programmen teilnehmen, wird auch die Nachhaltigkeit gesichert und das Betriebsklima rutscht in einen positiveren Bereich.

Verena Lautsch,
Dipl. Medizinpädagogin, Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH

BGM-Maßnahmen müssen gemeinsam mit den Mitarbeitern erarbeitet werden.

? Essen im Betrieb steht oftmals für Essen in Eile am Arbeitsplatz oder im Stehen. Wie sollte das Essensangebot im Betrieb aussehen?

! Ulbrich: Ausgewogen. Jede Kantine sollte heutzutage in der Lage sein, frische und abwechslungsreiche Kost anzubieten. Von stupiden und fetten Essenangeboten muss man sich definitiv verabschieden. Obst, Gemüse, frische Lebensmittel mit Bedacht angerichtet, das ist einfacher als man denkt. Dann kann man auch den schnellen Snack zwischendurch gesund einnehmen.

! Weßlin: Wenn eine eigene Kantine zur Verfügung steht, ist gesunde und nicht zu schwere Kost grundsätzlich sehr wichtig. Man kann sich hier auch zusätzlich professionelle Beratung durch Ernährungsberater holen, die spezialisiert sind auf „Gesundes Essen am Arbeitsplatz".

! Lautsch: In dieser Kantine können dann sowohl kleinere Mahlzeiten als auch Hauptmahlzeiten angeboten werden. Über Verzehrgutscheine könnten Unternehmen die finanziellen Aspekte unterstützen. Aber man sollte nicht nur auf das Essen achten: Neben dem Speisenangebot kann beim Essen auch die Atmosphäre einen gesundheitsfördernden Beitrag leisten.

? Was können hier kleine Betriebe tun, die keine eigene Kantine haben?

! Dr. Albrecht: Auch hier gibt es Möglichkeiten, beim Caterer auf die Essenspläne Einfluss zu nehmen und auf eine ausgewogene Ernährung in ansprechender Darbietung zu achten. Wichtig ist dabei auch die Kalorien-Ausweisung auf dem Speiseplan!

! Lautsch: Kleinere Betriebe könnten durch einen geeigneten Pausenraum und eine eigene kleine Küche ihren Mitarbeitern ermöglichen, Mahlzeiten gekühlt aufzubewahren, zu erwärmen und einzunehmen. Die Zubereitung gesunder Mahlzeiten hat nichts mit einem hohen Zeitaufwand zu tun. Hier herrschen in der Praxis leider Vorurteile, die es gilt abzubauen.

! Ulbrich: Das sehe ich auch so. Wer keine eigene Kantine im Betrieb anbieten kann, sollte dennoch für die Schulung der Mitarbeiter bereit sein – und einen Rahmen bieten. Leicht ist es auch, den Mitarbeitern Getränke wie Wasser oder Tee kostenlos zur Verfügung zu stellen. Viel Flüssigkeit ist der Anfang von gesunder Ernährung.

? Nach einer aktuellen Studie der Bertelsmann-Stiftung machen 23 Prozent der Beschäftigten überhaupt keine Pausen, um ihr Arbeitspensum zu schaffen. Pausen sind aber wichtig für die geistige Regeneration. Muss man sie zu ihrem Glück zwingen?

! Weßlin: Zwingen wäre schön, aber die Strukturen, der Druck oder die zu leistende Tätigkeit lassen das mitunter einfach nicht zu. Je nachdem welche Ursachen vorliegen, sollte man versuchen, an den Ursachen zu arbeiten. Und hier vor allem die Vorgesetzten mit einbeziehen und versuchen gemeinsam eine Lösung zu finden.

! Ulbrich: Eigentlich ist hier der Arbeitgeber in der Pflicht. Laut Gesetzgeber ist bei einem Arbeitstag von mehr als sechs Stunden eine dreißigminütige Pause vorgeschrieben. Diese sollte im Tagesplan des Mitarbeiters fest eingeplant sein und auch verlangt werden.

! Dr. Albrecht: Eben. Im Arbeitszeit-Gesetz sind auch die Pausenzeiten geregelt. Und eine Pause ist zur Erholung und Entspannung gedacht. Hier ist jeder einzelne gefordert, aktiv diese Zeitfenster auch einzuplanen oder individuell umzusetzen!

! Lautsch: Na ja, ein Blick auf die Gesellschaft zeigt aber, dass Pausen in unserem Kulturkreis häufig mit mangelnder Leistungsfähigkeit gleichgesetzt werden. Ebenso konnte ich beobachten, dass viele Mitarbeiter keine Pausenkultur besitzen und Ruhephasen kaum aushalten. Das Handy ist zum steten Begleiter gemacht worden. Damit wird der Pauseneffekt nur noch rational verstanden, von vielen Personen emoti-

onal nicht erlebt. Hier gilt es, wieder mehr Achtsamkeit für sich und andere zu entwickeln.

? Besonders die psychische Belastung der Beschäftigten macht immer wieder Schlagzeilen – auch in den Betrieben?

! Dr. Albrecht: Ja, auch am Arbeitsplatz beobachten wir eine zunehmende Häufung von Ausfallzeiten, die durch Überlastung der psychischen Integrität entstehen. Das sind nicht selten Mitarbeiter, die durch familiäre, häusliche Konflikte und Probleme zusätzlich zu den wechselhaften Arbeitsanforderungen am Arbeitsplatz dekompensieren und einer Behandlung bedürfen.

Hendrik Ulbrich,
Geschäftsführer, Vitalis Brandenburg GmbH

Jede Kantine sollte frische und abwechslungsreiche Kost anbieten. Von stupiden Essenangeboten muss man sich verabschieden.

! Ulbrich: Das kann ich nur unterstreichen.

! Lautsch: Wir haben durch die Technologisierung und Digitalisierung in der Arbeitswelt viele Möglichkeiten erhalten, ohne einen kompetenten Umgang damit zu erlernen. Diese Handlungskompetenz sollte meiner Meinung nach so selbstverständlich wie Deutsch und Mathematik in den Schulen vermittelt werden. Denn wir befinden uns in einer Leistungsgesellschaft, die bereits im Kleinkindalter beginnt.

? Wie reagieren Sie darauf?

! Dr. Albrecht: Für akute Fälle sind wir im Werksärztlichen Dienst gut aufgestellt mit ärztlicher Versorgung, geschultem Assistenzpersonal und Inhouse-Sozialsprechstunde. In einem ersten Gespräch kann man schon einiges abfedern und die Dringlichkeit weiterer Maßnahmen eruieren, einleiten und ggf. begleiten. Betriebe, die darüber nicht verfügen, sollten eine Zugangsmöglichkeit zu einem externen psycho-sozialen Dienst anbieten.

! Weßlin: Wir versuchen unser eigenes BGM gezielt den Bedürfnissen und Bedarfen unserer Mitarbeiter anzupassen. Als Instrument dienen uns hier unter anderem Arbeitskreise und Mitarbeiterbefragungen sowie eine sehr offene und vertrauensvolle Unternehmenskultur.

! Lautsch: Enttabuisierung psychischer Probleme ist der erste Schritt, ebenso wie Fachkräfte hinzuzuziehen. Eine Oberschenkelfraktur lässt man ja auch vom Fachteam behandeln und „schustert“ nicht selbst daran herum.

? Führungskräfte haben eine Vorbildfunktion. Gilt das auch für das gesundheitsförderliche Verhalten?

! Ulbrich: Diese Frage muss man mit einem deutlichen Ja beantworten. Wer hier nicht mit gutem Beispiel voran geht, der darf auch von den Mitarbeitern keinen Einsatz erwarten.

! Dr. Albrecht: Wie wollen sie sonst Glaubwürdigkeit und Authentizität vermitteln?

! Weßlin: Es ist einer der Schlüssel zum Erfolg jeder BGM-Maßnahme.

! Lautsch: In Familienunternehmen habe ich die Erfahrung gesammelt, dass die Führungskräfte durchaus Zugpferde für gesundheitsförderndes Verhalten darstellen. Ihre positive und unterstützende Haltung ist Voraussetzung für langfristiges Gelingen von BGM.

Vielen Dank für dieses Gespräch.

Das Gespräch führte Joachim Gutmann.

Die Vorbildfunktion der Führungskräfte ist einer der Schlüssel zum Erfolg jeder BGM-Maßnahme.

Ronald Weßlin,
BAS Brandenburg an der Havel Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH

BRENNABOR RELOADED

Die alten Brennabor-Werke der Gebrüder Reichstein sind gut bekannt, nicht nur in Westbrandenburg, auch und vor allem unter Experten für Automobil- und Fahrradgeschichte. Zeitweise befand sich dort die größte Fahrradproduktion Europas. Doch die Produktion von Fahr- und Motorrädern sowie Automobilen wurde schon lange eingestellt. Danach beherbergten die Brennabor-Werke über die Jahrzehnte eine illustre Reihe anderer Unternehmen und Institutionen, von der Traktoren- und Getriebefertigung über das Stadtarchiv bis zum Jobcenter.

Auch die sogenannte Riester-Rente, benannt nach dem ehemaligen Bundesarbeitsminister Walter Riester, ist nicht nur unter Experten und Einheimischen bekannt. Mehr als 16 Millionen Riester-Verträge wurden bisher abgeschlossen. Bei der Deutschen Rentenversicherung Bund gibt es eine eigene Behörde, die sich um die Verwaltung dieser Verträge und die daraus entstehenden Ansprüche kümmert, die Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (ZFA), umgangssprachlich auch Riester-Behörde genannt.

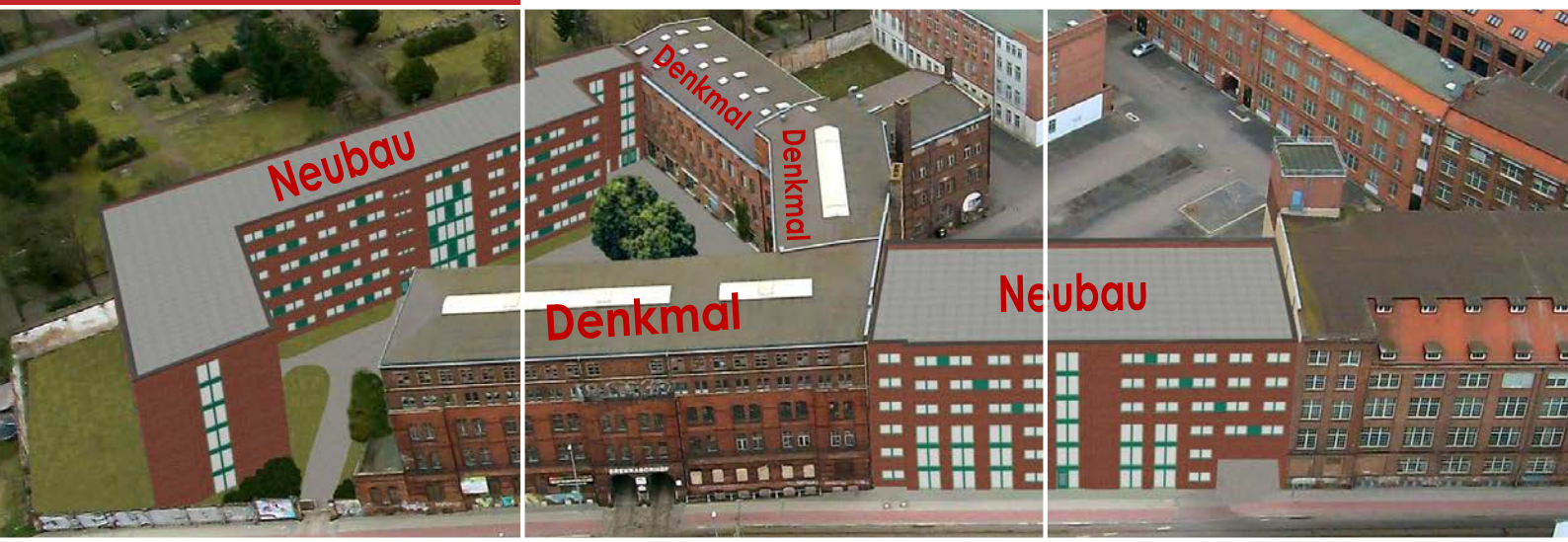
Im Jahr 2018 sollen nun beide zusammenkommen: die Brennabor-Werke und die ZfA. Investor Wilhelm Schomaker lässt derzeit das Gelände und die Gebäude umfangreich umbauen sowie neue Gebäude errichten. Wenn alles abgeschlossen ist, soll die ZfA mit dann rund 1.250 Mitarbeitern dort einziehen und von Brandenburg an der Havel aus die Riester-Verträge verwalten. Rund 40 Millionen Euro wird die Schomaker-Gruppe in die Sanierung der denkmalgeschützten Fabrikhallen und in einen Neubau investieren. Vieles davon wird von regionalen Handwerksbetrieben und Baufirmen umgesetzt.

Die Deutsche Rentenversicherung und die Schomaker-Gruppe sind sich bereits seit längerem über einen langfristigen Mietvertrag für das rund 9.000 Quadratmeter umfassende Gelände und die Verwaltungsgebäude einig.

Der Grundstein ist gelegt

Die Grundsteinlegung erfolgte im Mai 2016. Seitdem gehen die Bau- und Umbaumaßnahmen gut voran. Die Mitarbeiter der ZfA verteilen sich bisher noch auf mehrere Standorte in der Stadt. Das erschwert die Kommunikation und das effiziente Arbeiten. Doch beides muss gut funktionieren, wenn man mehr als 16 Millionen Riester-Verträge verwaltet.

Mit der Fertigstellung der neuen Brennabor-Höfe und der Schlüsselübergabe an die ZfA können dann zukünftig alle Mitarbeiter an einem Standort und in verkehrsgünstiger Lage in der Nähe des Hauptbahnhofs von Brandenburg an der Havel arbeiten. Auch eine personelle Aufstockung der Behörde ist bereits im Gebäudevolumen mit eingeplant. *hvw*



PROFESSOR OPTIK

Seit dem 1. März 2017 hat der neue Studiengang Augenoptik/Optische Gerätetechnik an der Technischen Hochschule Brandenburg (THB) ein neues Gesicht: Prof. Dr. Justus Eichstädt. Sein Lebenslauf ist eng verknüpft mit dem traditionsreichen Optikstandort Rathenow, aber auch mit Westbrandenburg. Und vor allem: Er zeigt seine Leidenschaft für die Augenoptik.

Der 34-jährige gebürtige Rathenower ist gelernter Augenoptiker und studierte anschließend Augenoptik in Wolfsburg sowie Photonics an der damaligen Fachhochschule Brandenburg. Anschließend war er Entwicklungsingenieur bei Berliner Glas KgaA. 2015 promovierte Eichstädt am Lehrstuhl für angewandte Lasertechnik an der Universität Twente in den Niederlanden. Zuletzt arbeitete er im OSZ Havelland.

Dass seine bisherigen Erfahrungen fast schon wirken, als hätte er sich seit Beginn des Studiums auf genau diese neue Aufgabe vorbereitet, muss auch Eichstädt zugeben. Die Bewerbung um den Lehrstuhl reichte er aber erst nach Ermunterung durch Freunde und Familie ein.

Der duale Studiengang Augenoptik/Optische Gerätetechnik startete erst im Wintersemester 2016/2017 mit 17 Studierenden an der THB. Er wird in Kooperation mit der Augenoptiker- und Optometristen-Innung des Landes Brandenburg in Rathenow durchgeführt. Genau das macht für den neuen Professor und Studiendekan den besonderen Reiz aus: „Als Rathenower Optik-Ingenieur ist es mir eine Ehre, eine für diese Region so wichtige Aufgabe aktiv mitgestalten zu dürfen“, freut sich Eichstädt.

Der Studiengang verbindet die medizinisch geprägte Augenoptik mit zusätzlichen ingenieurwissenschaftlichen Kenntnissen über Funktionsweise, Entwurf, Bau und Betrieb von modernen medizintechnischen Geräten. Dabei liegt der Fokus auf medizinisch-optischen Mess- und Diagnosesystemen. „Der Studiengang Augenoptik/Optische Gerätetechnik war von Anfang an sehr gut nachgefragt und wird von Politik und Wirtschaft hervorragend unterstützt“, freut sich THB-Präsidentin Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui.

Neben der Leitung des Studiengangs übernimmt Eichstädt auch die Verantwortung für das Laserlabor der THB: „Hier wollen wir nicht nur die bestehenden Angebote für die Unternehmen der Region auf- und ausbauen, sondern auch die Laserforschung mit der Augenoptik verbinden.“

Überhaupt hat sich Prof. Eichstädt viel vorgenommen. So will er sich in den bestehenden Netzwerken, wie dem MINT-Netzwerk der Wirtschaftsregion Westbrandenburg, engagieren und den Kontakt zwischen Lehrstuhl, Unternehmen, Schulen und weiteren Partnern gezielt ausbauen. Unternehmen die sich mit Prof. Eichstädt austauschen wollen und an Seminaren, Zertifikatskursen oder Beratung und Entwicklungsprojekten interessiert sind, können mit ihm unter eichstae@th-brandenburg.de Kontakt aufnehmen. *hww*

VON FORSCHUNG ZU PRAXIS

Seit mehr als 100 Jahren werden am Standort Hagenstraße in Rathenow Maschinen und Werkzeuge für die optische Industrie gefertigt. Die 1914 von Otto Wernicke gegründete Maschinenfabrik Wernicke & Co. ging nach dem zweiten Weltkrieg im volkseigenen Betrieb Rathenower Optische Werke auf (VEB ROW). Anfang der 1990er Jahre wurden die verbliebenen Einzelunternehmen des ehemaligen VEB privatisiert. Daraus entstand 1992 auch die Rathenower Mechanik- und Werkzeugfertigung GmbH (RMW).

Die Fertigungsschwerpunkte der RMW liegen seither in der Entwicklung und Herstellung von Optikzubehör, Verbrauchsmustern, mechanischen Einzelteilen, fertigmontierten Baugruppen bis hin zum ausgereiften Serienprodukt. Daran hat sich im Prinzip auch mit dem Wechsel der Gesellschafter 2015 nicht viel verändert.

Adrian Binsau und Andreas Gerecke kommen eigentlich aus der Forschung. Beide arbeiteten vor ihrem Engagement in Rathenow an der Hochschule Magdeburg/Stendal, kannten sich aus gemeinsamen Projekten, wussten um die Stärken des jeweils anderen. Binsau hatte RMW bereits einzelne Teile fertigen lassen und kannte dadurch das Unternehmen und sein Know-how. Außerdem liegt sein Wohnort Buckow quasi um die Ecke.

Irgendwann kam das Gespräch zwischen ihm und dem damaligen geschäftsführenden Gesellschafter auf das Thema Nachfolge. Das Unternehmen sollte aus Altersgründen in neue, verantwortungsvolle Hände gelegt werden. Da ließen sich die beiden nicht lange bitten. Das aber war nur der Anfang.

Von Januar bis Oktober 2015 begleiteten sie den damaligen Gesellschafter in allen Geschäftsbereichen und bei allen Entscheidungen. So lernten sie das Unternehmen, seine Produkte und Mitarbeiter noch genauer kennen. Zugleich hatten die Kunden die Möglichkeit, die zukünftigen Gesellschafter kennenzulernen. Der Übergabeprozess konnte so für alle Seiten zielführend gestaltet werden.

Seit Oktober 2015 sind nun Binsau und Gerecke zu gleichen Teilen geschäftsführende Gesellschafter der RMW. Und obwohl sie sich auf einer etablierten Produktpalette und einem guten Kundenstamm hätten ausruhen können, haben die jungen Geschäftsführer bereits damit begonnen, Angebot, Kunden- und den Mitarbeiterstamm zu erweitern. In den ersten anderthalb Jahren seit der Übernahme der Geschäftsführung wurden aus zwei zehn Mitarbeiter. Neue Produkte, Produktideen und Dienstleistungen bereichern die Angebotspalette, wie Konstruktions- und Entwicklungs- sowie Berechnungsdienstleistungen. Zu viel können und wollen sie aber zu aus ihrer Forschung stammenden Ideen noch nicht verraten: „Wir arbeiten an der Entwicklung neuer Produkte und Patente und bauen insbesondere den Bereich des Vorrichtungsbaus für die optische Vermessungstechnik aus“, erklärt Andreas Gerecke.

Das Angebot der RMW soll in Zukunft demnach insbesondere in den Bereichen Vorrichtungsbau, Messtechnik, Leichtbau CFK (Kohlenstofffaserverstärkter Kunststoff) und GFK (Glasfaserverstärkter Kunststoff) sowie Sondermaschinenbau verstärkt werden. Erste Prototypen befinden sich bereits auf dem Markt und es werden die ersten Kleinserien angefragt. Auch Netzwerkprojekte laufen bereits erfolgreich. Das erste Forschungsprojekt wurde Anfang März gemeinsam mit fünf Partnern, darunter dem Fraunhofer-Institut und der Hochschule Magdeburg/Stendal, mit einer Laufzeit von 3 Jahren bewilligt. In diesem Vorhaben arbeitet die RMW GmbH an der Produktentwicklung im Bereich Gerätetechnik für die Oberflächenfeinstbearbeitung. Und weitere Forschungsprojekte sind bereits in Planung. *hvw*

LUXUS NATUR

Mode im Einklang mit Mensch und Natur. Das ist das Motto der Brandenburger Modedesignerin Katrin Bendick. Und das heißt: Fließende Schnitte, weiche Formen sowie zarte und verspielte Muster. Immer in Kombination mit oftmals seltenen, traditionell gefertigten Stoffen aus dem Schoße der Natur. Für die Auswahl ihrer Materialien begibt sich die Designerin stets selbst auf eine kleine Reise durch verschiedene Länder und Kulturen, in denen noch mit Liebe und Sorgfalt dem traditionellen Handwerk nachgegangen wird.

Und immer wieder zurück nach Brandenburg. Dort, auf einem Hinterhof in der Gutenbergstraße, hat 2001 alles angefangen. Von dort wechselte sie nach ersten Erfolgen in den Laden im Fontaneklub an der Jahrtausendbrücke. Und tauschte ihn vor zehn Jahren gegen ihr jetziges Domizil ein, die Domlinden 13 mit Ateliergarten. „Der Ort, an dem ich arbeite, ist mir sehr wichtig“, erzählt die Designerin, die jedes Stück ganz allein per Hand fertigt.

Ebenso wichtig: Der Einklang mit der Natur und die Liebe zum Detail. Jeder Stoff, jede Borte, jeder Knopf ist mit Sorgfalt ausgewählt. Jede Tasche, jeder Kragen, jede Naht wohldurchdacht. So tragen die Kleider, Röcke, Jäckchen oder Mäntel jedes seine eigene Geschichte in sich. Durch die verwendeten, unbelasteten Naturstoffe wie Leinen, Hanf, Baumwolle, Wolle oder Seide, sind die Stücke zudem nicht nur angenehm zu tragen, sondern recycle- bzw. kompostierbar.

Seit kurzem widmet sich die Brandenburger Designerin auch den modischen Bedürfnissen der Männerwelt und entwirft Hemden mit dem besonderen Etwas. Auch hier setzt sie auf Naturmaterialien und fließende Schnitte, welche den Hemden einen besonderen Charakter verleihen. Unterstützt durch eingewebte Strukturen, besondere Muster und handverlesene Knöpfe, entstehen so ebenso zeitlos elegante wie lässige Kreationen.

Ein- bis zweimal im Jahr stellt Katrin Bendick ihre Kreationen auf einer Modenschau vor. Zum 15. Jahrestag der Gründung hatte dies im vergangenen Jahr mit Scheinwerfern, einer Lichtinstallation von Thomas Bartel und Musik von DJ Sören Stanchera schon einen kleinen Anklang an die großen Modenschauen von Paris, London oder Mailand. 14 Models im unterschiedlichsten Alter präsentierten Kreationen voller Kreativität und Raffinesse: Schlichte weiße Kleider, transparente weit geschnittene Blusen, knielange Röcke mit taillierten Blusen und Jacken und pludrige Hosen, die ein Stück Orient nach Brandenburg holen.

Auch in der aktuellen Herbst-/ Winterkollektion 2016/2017 bleibt Katrin Bendick ihrer Linie treu: „Selbstbestimmt und voller Empathie für die Natur und dessen Bewohner die Welt durchschreitend, ohne jedoch Freude und Leichtigkeit zu verlieren“, so ihr Bekenntnis. Ob bedrucktes Leinen mit floralen Designs oder alten Tapetenmustern aus dem 17.Jahrhundert, ob handgewebte Brennnesselstoffe aus Nepal oder bestickte Baumwollstoffe aus Indien: Mit ihrer Mode transportiert Katrin Bendick traditionelle Stoffe und fast vergessene Schnitte in die heutige Zeit und schafft dadurch einen hohen Wiedererkennungswert. Und sich selbst einen steten und wachsenden Erfolg. *jg*

EINGEMISCHT

VON TRAM ZU TRAM

Seit 2010 schon wird das Handwerk mit einer Imagekampagne bundesweit in den öffentlichen Fokus gerückt – seit 2014 richtet sich die Kampagne hauptsächlich an junge Leute. Ihr Ziel: Handwerker-Nachwuchs werben. Welche Aktionen dabei umgesetzt werden, bestimmen auch die Auszubildenden selbst mit. Schließlich wissen sie am besten, was ihre Altersgenossen anspricht und was nicht.

Laura Kowalski, Auszubildende im 2. Lehrjahr im Friseursalon HAIR-TEAM von Monika Nowotny in Brandenburg an der Havel, durfte in diesem Jahr mitbestimmen, wie die neue Kampagne aussehen soll. Im Februar diskutierte sie als eine von 42 Auszubildenden des 2. Lehrjahres unterschiedlicher Gewerke aus ganz Deutschland im eigens vom Zentralverband des Deutschen Handwerks dafür einberufenen Jugendbeirat sehr engagiert über Gestaltung und Inhalte.

„Es war eine coole Erfahrung“, so die 18-Jährige. „Der Jugendbeirat wünscht sich noch frechere Sprüche, damit sie noch eingängiger werden“, berichtet sie. Und so gab es auch gleich konkrete Vorschläge, um neue Auszubildenden im Jahr 2017 zu gewinnen. Dabei wünschten sich die Jugendlichen, auch ökologische Aspekte im Handwerk mehr in den Fokus zu rücken. Und: „Wir haben vorgeschlagen, dass man mal was richtig Großes baut, das dann öffentlich versteigert wird. Das Geld könnte man für soziale Zwecke spenden“, erzählt Laura.

Außerdem regten die Jugendlichen an, dass Auszubildende selbst in der Öffentlichkeit mehr von ihrer Arbeit und Ausbildung berichten. „Viele Jugendliche denken bei Handwerk an schlechte Bezahlung und ungünstige Arbeitszeiten. Aber Handwerk ist ja noch viel, viel mehr“, so die junge Frau, die schon immer Friseurin werden wollte.

„Dass sich unser Handwerker-Nachwuchs so engagiert einbringt, bestärkt die Hoffnungen, die wir in unsere Auszubildenden setzen“, betont Ralf Bührig, Hauptgeschäftsführer der Handwerkskammer Potsdam. „Indem sich Laura als Teil eines Ganzen aktiv einbringt und dabei die Wünsche und Erfahrungen der jungen Generation selbstbewusst kommuniziert, setzt sie ein wichtiges Zeichen: Auf den Nachwuchs ist Verlass, er mischt aktiv mit und trägt zum positiven Image des Handwerks bei.“

Laura hat den Tag in Berlin in jedem Falle genossen, ihre Stimme war gefragt. Und nachdem sich die erste Aufregung gelegt hatte, konnte sie den Erfahrungsaustausch und das Netzwerken untereinander in vollen Zügen genießen.
Ines Weitermann

Urbane Mobilität. Das ist es, was die Bürger auch in einer Stadt wie Brandenburg an der Havel erwarten. Das bedeutet: Ein breites Streckennetz und einen guten und verlässlichen Fahrplan der öffentlichen Verkehrsmittel, damit man nicht nur per Auto, Fahrrad oder zu Fuß sein Ziel erreicht. Die Verkehrsbetriebe Brandenburg an der Havel GmbH (VBBr) haben sich die Sicherstellung dieser urbanen Mobilität in der Stadt zur Aufgabe gemacht.

Rund 150 Mitarbeiter tragen jeden Tag dazu bei, die Havelstädter und ihre Gäste schnell, sicher, zuverlässig und günstig an ihr Ziel zu bringen. Einer von Ihnen ist Jörg Vogler. Seit Januar 2016 ist er alleiniger Geschäftsführer der VBBr. Vorher begleitete er drei Monate lang den bisherigen Geschäftsführer, Werner Jumpertz, in der täglichen Arbeit. „So konnte ein reibungsloser Übergang sichergestellt werden und ich die VBBr und die neue Aufgabe direkt durch Werner Jumpertz kennenlernen“. Vogler schätzt die Kollegialität und Professionalität seines Vorgängers sehr.

Unvorbereitet kam Vogler aber selbstverständlich nicht nach Brandenburg an der Havel und zu den Verkehrsbetrieben. Schon in frühester Kindheit faszinierte ihn Mobilität

und insbesondere das Thema Straßenbahn. Das Interesse an Technik ließ ihn nie wieder los und führte ihn über ein Studium der Elektrotechnik/Elektronik in verschiedene Verwaltungs- und Führungsjobs. So ist Vogler IHK-geprüfter Busunternehmer und damit bestens erfahren in den Themen, die auch bei städtischen Verkehrsbetrieben eine wichtige Rolle spielen, wie Lenkzeiten oder auch die betriebswirtschaftlichen Besonderheiten des Personenverkehrs.

Die Anforderungen an Jörg Vogler sind hoch. Als Geschäftsführer verantwortet er unter anderem den Jahreswirtschaftsplan, das operative Geschehen in den Bereichen Fahrdienst, Technik oder auch Vertrieb und Finanzen sowie nicht zuletzt die Personalleitung und die strategische Ausrichtung der Verkehrsbetriebe Brandenburg an der havel GmbH. „Von Werner Jumpertz habe ich ein geordnetes Haus übernommen. Wir wollen uns aber stetig verbessern und müssen uns veränderten Rahmenbedingungen und Anforderungen anpassen. Das ist im vergangenen Jahr bereits gut gelungen und dem werden wir uns auch im Interesse unserer Fahrgäste in den kommenden Jahren verschreiben“, verspricht Vogler. *hvw*

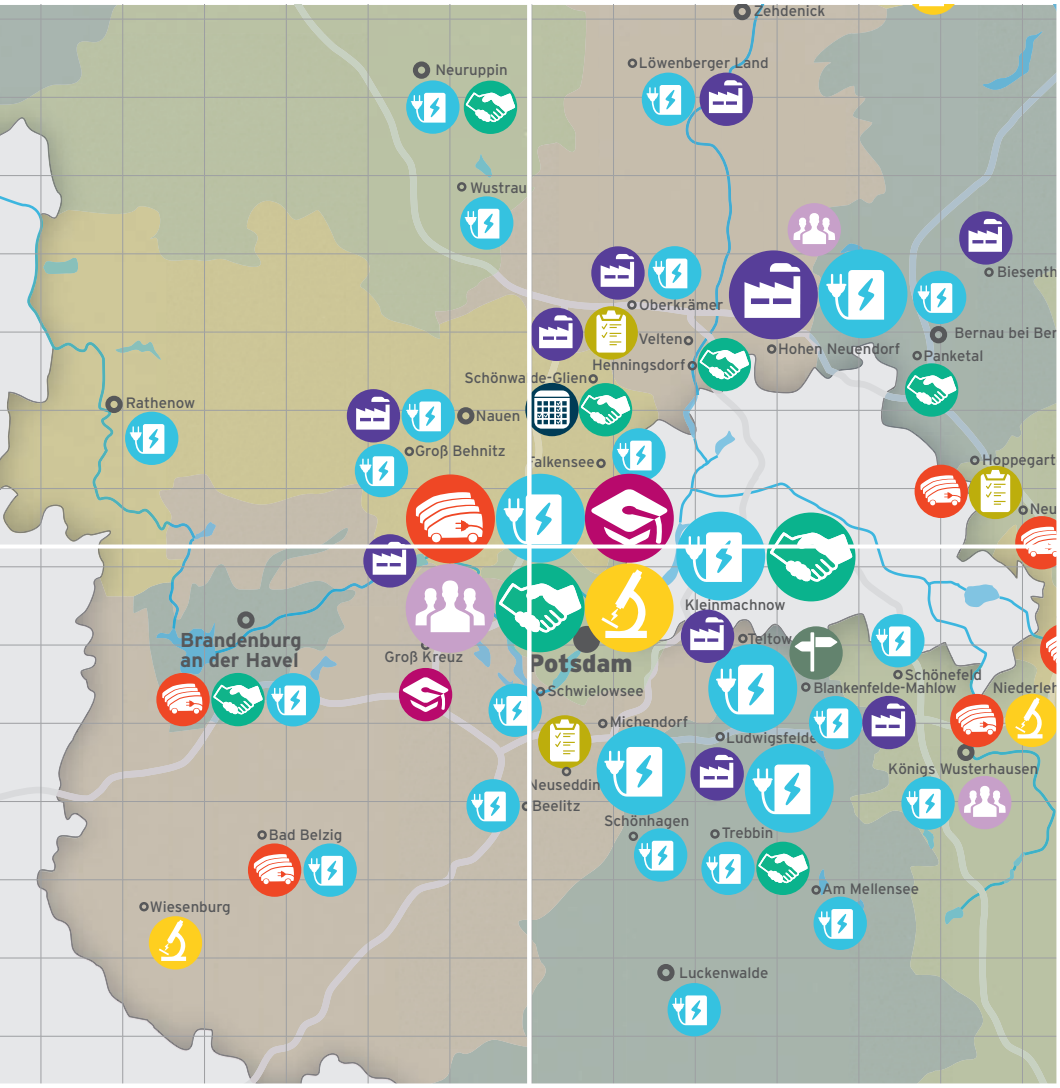
SCHLÜSSELLOS SICHER

Ihr Ziel konnte konkreter nicht sein: 100.000 Euro in 30 Tagen. Exakt diese Summe benötigten Markus Weintraut und Christian Anuth im Mai 2016, um die Crowdfunding-Kampagne für ihr smartes Fahrradschloss erfolgreich abzuschließen. Letztendlich kein Problem: Mit einem Endbetrag von 168.000 Euro haben die jungen Unternehmer ihr Ziel dabei sogar weit übertroffen. Nun stehen sie mit ihrer Firma haveltec GmbH kurz vor dem Beginn der Serienproduktion des smarten Fahrradschlosses I LOCK IT.

Christian Anuth, studierter Mechatronik-Ingenieur, war vor der Gründung der haveltec GmbH bereits mehrere Jahre in einem Unternehmen mit strategischer Planung, Organisation und Kontrolle von Produktionsprozessen sowie Kosten- und Umsatzplanung betraut. Erfahrungen, die ihm nun als Geschäftsführer, zuständig für Strategie, Finanzierung, Produktentwicklung, Mechanik und Prozessanalyse, zugutekommen. Sein Kompagnon und ehemaliger Kommilitone Markus Weintraut ist ebenfalls Bachelor of Engineering in Mechatronik und verfügt über Arbeitserfahrung im In- und Ausland. So war er unter anderem als Technischer Redakteur und Innovationsmanager tätig. Nur folgerichtig, dass Weintraut im eigenen Unternehmen nun als Geschäftsführer die Bereiche Logistik und Vertrieb, Controlling, Produktservice und Produktentwicklung Software betreut.

Das Kernprodukt ihres Unternehmens haveltec GmbH ist das selbstentwickelte intelligente Fahrradschloss I LOCK IT, das vollautomatisch schließt, sobald sich der Besitzer vom Fahrrad entfernt. Kommt er zurück, öffnet es sich wieder. Ganz ohne Schlüssel und ohne aufwändiges Verkabeln von Speichen oder Rahmen. I LOCK IT wird direkt im Rahmen unter dem Sattel montiert. Beim Verschließen schiebt sich ein Stahlriegel durch die Speichen und das Rad kann nicht mehr geschoben werden. Versucht ein Fremder es wegzutragen, erkennt das Schloss die Bewegung und der Alarm geht los. Ein individuelles Verschlüsselungsverfahren verhindert darüber hinaus Diebstähle durch Hackerangriffe.

Das smarte Schloss hat bereits als Prototyp das Interesse diverser Medien auf sich gezogen. RBB und das Morgenmagazin berichteten ebenso wie das Technikmagazin CT oder die Fahrradzeitschrift Spoke. Christian Anuth, Markus Weintraut und ihr junges, stetig wachsendes Team, so scheint es, blicken in eine aussichtsreiche Zukunft. *hvw*



E-MOBILES BRANDENBURG

Das Land Brandenburg hat sich als bundesweiter Vorreiter bei den erneuerbaren Energien profiliert. Nun setzt es auch auf Elektromobilität als umweltfreundliche Alternative zu konventionellen Antrieben. Das Institut für Betriebliche Bildungsforschung IBBF arbeitet vor diesem Hintergrund seit November 2015 an einer Bestandsaufnahme der landeseigenen E-Mobilität für das Ministerium für Wirtschaft und Energie des Landes Brandenburg. Im Frühjahr 2016 wurden die Ergebnisse der Öffentlichkeit vorgestellt: Etwa 300 Organisationen agieren in den verschiedenen E-Mobilitätsthemen im Land. 209 Akteure aus 190 Organisationen wurden befragt. Mit den Ergebnissen konnten nicht nur Handlungsempfehlungen abgeleitet und diskutiert werden. Darüber hinaus ist auch eine Landkarte der E-Mobilität im Land Brandenburg entstanden.

Landkarte der E-Mobilität

Das Ziel der Landkarte ist, sichtbar zu machen, wo im Land E-Mobilität zu finden ist. Akteure, Initiativen, Organisationen und Projekte sowie Infrastrukturstandorte sind erfasst und zeigen den Stand der E-Mobilität im Land Brandenburg. In insgesamt elf unterschiedlichen Kategorien, von Qualifizierungs- und Tourismusangeboten, über Ladesäulen bis hin zu Forschungseinrichtungen, wurden Angaben von den e-mobil-Aktiven erbeten, erfasst und grafisch aufgearbeitet.

Mit 146 Eintragungen gibt diese Karte derzeit bereits einen guten Überblick und bildet eine Grundlage für weitere Überlegungen und Abstimmungen von und unter den Akteuren. Sie ist nicht abgeschlossen, öffentlich zugänglich und kann kontinuierlich vervollständigt und von der Website www.e-mobiles-brandenburg.de heruntergeladen werden.

Vieles spricht dafür, die Landkarte interaktiv nutzbar zu machen. So nimmt das Interesse der Brandenburger Unternehmen zu, sich auf der Landkarte eintragen zu lassen. Auch wird die Ladeinfrastruktur zunehmend ausgebaut. Für Brandenburg-Touristen sind solche Informationen wichtig. Die Abstimmungen darüber, wer welche Information wie an wen gibt und bekommt, laufen für E-Mobilitäts-Themen noch.

Das IBBF beteiligt sich an den Abstimmungen - wo es möglich ist auch aktiv. Dazu zählen, eine landeseigene E-Mobilitäts-Strategie und Zielsetzungen, gemeinsam mit den Akteuren, zu formulieren. Die Erfolge der kommenden Veränderungen zu kommunizieren und auf einer Online-Landkarte sichtbar zu machen, wäre dann der nächste logische Schritt. *Christine Schmidt*

AB INS LABOR

Es hätte so schön sein können, aber es hat letztlich nicht geklappt. Nachdem es das MINT-Netzwerk zwar in die Finalrunde des Förder-Wettbewerbs MINT-Regionen der Körber-Stiftung geschafft hatte, blieb der Zuschlag letztlich aus. Nun ist Eigeninitiative gefragt. Und das Engagement vieler Helfer.

Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg wird sich primär um die Webpräsenz kümmern. Eine informative Internetplattform soll in die bereits vorhandene Seite der Wirtschaftsregion integriert werden. Dort sollen MINT-Projekte in den Schulen und mit Unternehmen vorgestellt werden. Auch ein Matching von Aufgaben, die von Unternehmen gestellt werden und von Schülern/Schulen unter Anleitung der Technischen Hochschule Brandenburg (THB) gelöst werden, ist geplant. Parallel dazu wird auf der Projektwebseite der Wirtschaftsregion eine Kategorie „MINT“ hinzugefügt. Dort sind dann Termine, Protokolle und weitere Infos für alle Mitglieder zugänglich.

Als sichtbare Aktivität des MINT-Netzwerks in 2017 ist geplant, eine „Light-Version“ des im Wettbewerb vorgeschlagenen Schülerlabors an der THB zu implementieren. Es soll allen MINT-interessierten Gruppen zur Verfügung stehen. Schüler-, Kita-, Jugendgruppen können dort unter Anleitung ehrenamtlicher MINT-Guides Experimente durchführen oder auch zunächst überhaupt mit MINT-Themen und Naturwissenschaften in einer individuellen und zugleich professionellen Atmosphäre Kontakt aufnehmen.

Die THB stellt die Räume für dieses Labor sowie die personellen Ressourcen aus eigenen Mitteln zur Verfügung. Das MINT-Netzwerk will nun erforderliche Geräte durch Sachspenden akquirieren. Dafür sollen Unternehmen in der Region und andere Multiplikatoren angesprochen werden. Auch ein Pool ehrenamtlicher MINT-Guides soll über das Netzwerk gewonnen werden. MINT-Guides könnten insbesondere Lehrer, Professoren oder Studierende sein. Aber auch Unternehmen können MINT-Guides stellen. Interessenten wenden sich an Dr. Daniela Stokar von Neuforn unter stokarvo@th-brandenburg.de. *jg*

JUNGE IDEEN

Jugend hat Ideen. Das haben vor kurzem die Teilnehmer des Regionalwettbewerbs von „Jugend forscht“ mit interessanten Forschungsprojekten eindrucksvoll unter Beweis gestellt. Und im Bereich Geschäftsideen zeigen das auch immer wieder viele Schüler aus Rathenow. Denn hier gibt es seit einigen Jahren eine Tradition: Gleich an mehreren Schulen der Stadt sind erfolgreiche Schülerfirmen aktiv.

Viele dieser jungen Unternehmen gründen sich durch die Teilnahme am JUNIOR Schülerfirmenprogramm des Instituts der deutschen Wirtschaft in Köln. Es soll zur Berufsorientierung und Fachkräfteentwicklung beitragen. Seit 1994 werden Schüler durch die Gründung eines eigenen Unternehmens an unternehmerisches Denken und Handeln herangeführt. Außerdem vermittelt das Programm Wirtschaftswissen sowie wichtige Schlüsselqualifikationen.

Programmvarianten

Den gründungswilligen Schülern stehen dabei mehrere Programmvarianten zur Auswahl: JUNIOR Basic, JUNIOR advanced und JUNIOR expert. Sie bieten jeweils verschiedene Unterstützungsangebote und Rahmenbedingungen und können ab unterschiedlichen Klassenstufen genutzt werden.

Während das Basic Programm bereits ab Klasse 5 ansetzt und ohne zeitliche Begrenzung, dafür aber auch mit geringeren Unterstützungsangeboten und Rahmenbedingungen aufwarten kann, wendet sich das advanced Programm an Schüler ab Klasse 7 und bietet umfangreiche Hilfen während einer Orientierungsphase und in der Umsetzung. Dafür müssen aber auch bestimmte Rahmenbedingungen, wie die Begrenzung auf ein Schuljahr, beachtet werden. Das Expert Programm schließlich richtet sich an Schüler ab Klasse 9, ist ebenfalls auf nur ein Schuljahr begrenzt, und bietet eine breite Auswahl von Unterstützungsangebo-

ten. Diese reichen von Lehrerfortbildungen, Schülerworkshops, Unterrichtsmaterial bis zu E-Learning-Modulen. Auch für kleinere Kinder gibt es bereits ein Einstiegsprogramm: JUNIOR primo, das derzeit als Pilotprojekt zur wirtschaftlichen Bildung an Grundschulen in Nordrhein-Westfalen angeboten wird.

Aktuell gibt es im Land Brandenburg 29 Schülerfirmen, die am JUNIOR Programm in den verschiedenen Programmvarianten teilnehmen. In der Wirtschaftsregion Westbrandenburg, und hier insbesondere in Rathenow, sind die Schüler offenbar besonders an Wirtschaft und der eigenverantwortlichen Gründung von Schülerfirmen interessiert.

Von Wein bis Design

Derzeit bestehen sechs Schülerfirmen in unserer Region, davon eine in Brandenburg an der Havel und fünf an Schulen in Rathenow: Am Evangelischen Gymnasium am Dom zu Brandenburg produziert das „Schülerweingut am Dom". Die Schülerfirma „Rack on Rolls" der Gesamtschule Bruno H. Bürgel in Rathenow hat sich der Produktion von trendigen Unikaten für junges Wohnen im rustikalen Stil verschrieben. „Duncker ganz Groß" begannen bereits im September 2015 an der Johann Heinrich August Duncker Oberschule in Rathenow mit der Produktion von Andenkenartikeln zur 800-Jahr-Feier der Stadt und kreieren inzwischen eigene Druckdesigns und bedrucken damit T-Shirts und Sportbeutel.

Am Friedrich-Ludwig-Jahn-Gymnasium in Rathenow gibt es sogar drei Schülerfirmen: Die „Streberköche" produzieren Kochbücher von Schülern für Schüler, die Schülerfirma „Taesch." (Foto linke Seite) stellt Multifunktionstaschen aus wiederverwendbaren Stoffresten her und „Desycle" trägt ihr Anliegen, Design und Recycling, in der Wiederverwendung alter Deko-Gegenstände mit neuem Design zu verbinden, sogar im Namen. *hvw*

NEUER ANSPRECHPARTNER

Marc Zimmermann ist neuer Projektmanager (Cluster) im RegionalCenter Mitte/West-Brandenburg der Wirtschaftsförderung Land Brandenburg GmbH (WFBB).

? Stellen Sie sich bitte kurz vor.

! Ich bin 29 Jahre alt und lebe seit meiner Geburt in Brandenburg an der Havel. Nach dem Geographiestudium in Berlin und Potsdam arbeitete ich in einem Planungsbüro, das kommunale und regionale Entwicklungskonzepte erstellt. Während dieser Zeit lag der räumliche Fokus meiner Arbeit im Land Brandenburg, sodass mir die Region sehr vertraut ist. So entstand auch das Interesse für die Arbeit der WFBB und der Wunsch, die wirtschaftlichen Strukturen in der Region besser kennenzulernen.

? Sie sind als Projektmanager direkter Ansprechpartner für Unternehmen, Kommunen und Institutionen in unserer Region.

! Genau. Der Schwerpunkt meiner Arbeit liegt vor allem in der regionalen Umsetzung der landesweiten Clusterstrategie und im Technologietransfer – konkret heißt das, Wirtschaft und Wissenschaft zusammen zu bringen. Das Planen und Organisieren von Veranstaltungen, das Vernetzen von Akteuren und vor allem das „Hineinhorchen" in die Region sind wichtige Instrumente für mich. Generell können sich regionale Partner und Unternehmen mit jeder wirtschaftsrelevanten Frage an mich wenden.

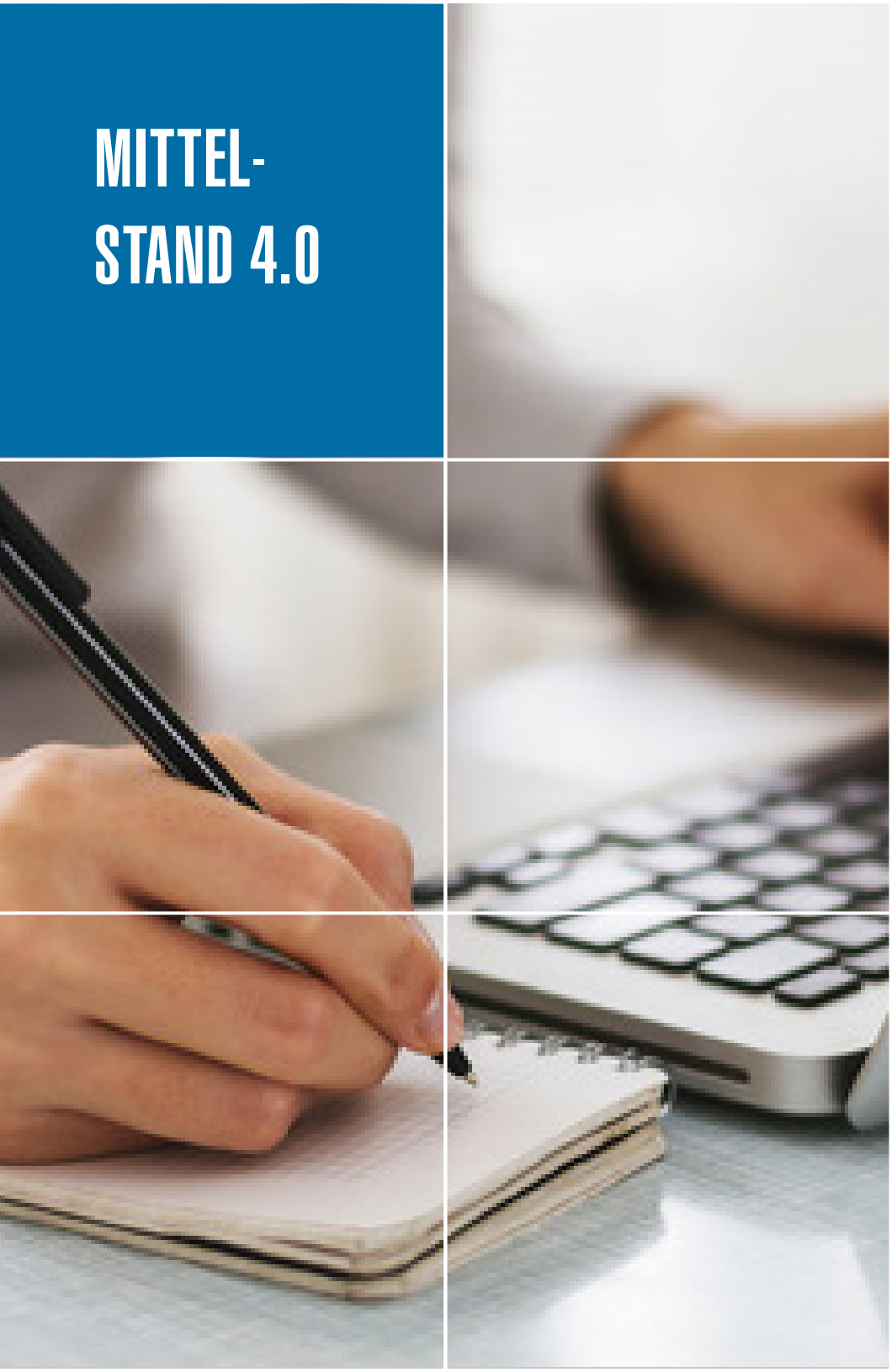
? Das klingt nicht nach einer Aufgabe, die Sie nur von Potsdam aus bewerkstelligen können.

! Das stimmt. Der persönliche Besuch bei regionalen Partnern und Unternehmen ist ein enorm wichtiger Bestandteil meiner Arbeit. Gerade zu Beginn meiner Tätigkeit ist es für mich wichtig, die regionalen Partner und Unternehmen persönlich kennenzulernen, denn darauf basiert meiner Meinung nach die zukünftige Zusammenarbeit. Zudem bekommt man bei Vor-Ort Terminen auch ein Gefühl für die Bedarfe der Unternehmen und lernt deren Arbeit genauer kennen. Nur so entsteht Vertrauen und gegenseitiges Verständnis. Der persönliche Kontakt ist nicht zu ersetzen.

? Welche Themen prägen ihre Arbeit in Zukunft?

! Schwerpunkte sehe ich vor allem in der noch engeren Vernetzung der Unternehmen mit der Wissenschaft, aber auch zwischen den Unternehmen. Denn so können Kompetenzen gebündelt, Innovationen vorangetrieben und Ressourcen gespart werden. Das stärkt die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen als zentrales Ziel der Clusterstrategie. Die Entwicklung und Stärkung von regionalen Wertschöpfungsketten und die Bewältigung aktueller Herausforderungen (z.B. Digitalisierung, Fachkräftemangel) sind meiner Meinung nach weitere Schwerpunkte für die kommenden Jahre. *hvw*

MITTEL-STAND 4.0



Digitalisierung und Mittelstand 4.0 – diese Schlagworte sind in aller Munde. Natürlich beschäftigt sich auch die Technische Hochschule Brandenburg (THB) in Forschung und Lehre mit diesem Thema. Ganz besonders im Fokus ist hier die Sicherheit – von Anlagen, Prozessen und Daten.

Eine Gelegenheit, den Schlagworten Substanz zu geben, ist das Security Forum an der THB. Seit elf Jahren findet es am dritten Donnerstag im Januar statt. Das Thema in diesem Jahr: „Save the Data“. Wie viele Daten wollen wir preisgeben? Wie funktioniert Cybersecurity im digitalen Zeitalter und wie kann man kritische Infrastrukturen schützen?

Gestiegene Anforderungen

Auch für Unternehmen sind die Herausforderungen an IT-Sicherheit drastisch gestiegen, sagte Netzaktivistin Anke Domscheit-Berg (Via Europa Deutschland GmbH) auf dem Forum: „Neben Kommunikation oder Datenbanken sind längst auch ganze Produktionslinien und sogar ihre Endprodukte gefährdet.“ Das gilt beispielsweise, wenn internetfähige Produkte nicht ausreichend geschützt sind. Damit wachse auch die Verantwortung der Unternehmen.

Prof. Dr. Ivo Keller betonte die mittel- und langfristige Perspektive, wenn es um Datensicherheit bei Unternehmen geht: „Wir sollten uns als vertrauenswürdige Partner unserer Kunden verstehen. Mit der Installation allein ist es nicht getan, anschließend muss das Produkt auch gepflegt werden. Datensicherheit ist Pflicht, und zum Data Mining gehört Anonymisierung.“

Selbstverständlich unterstützt die THB auch Unternehmen der Region bei

der Umsetzung der Digitalisierung. Beispielsweise die Berliner Verkehrsbetriebe (BVG). Die Frage hier: Wie können rasant wachsende Datenmengen künftig effizient und sicher gespeichert und verwaltet werden, und dies zu möglichst geringen Kosten? Verantwortlich für das Projekt ist Wirtschaftsinformatik-Professor Dr. Andreas Johannsen: „Mit unseren Wirtschaftsinformatik-Studenten und wissenschaftlichen Mitarbeitern analysieren wir die Anforderungen für Storage-Dienste aus Nutzersicht sowie die technologischen Möglichkeiten flexibler Cloud-Storage-Architekturen."

Nicht nur das größte Nahverkehrsunternehmen Deutschlands arbeitet eng mit der THB zusammen. Im Rahmen des Mittelstands 4.0 Kompetenzzentrums im Raum Berlin und Brandenburg unterstützt die THB ansässige kleine und mittlere Unternehmen bei deren Digitalisierungsvorhaben, egal ob im Marketing, bei vernetzter Produktion, Organisation oder Geschäftsmodellentwicklung. Mit Veranstaltungen, Trainings und Workshops – immer individuell an das Unternehmen angepasst.

Sandokan einmal anders

Ein Unternehmen, das diesen Service in Anspruch genommen hat, ist die Christine Berger GmbH & CO KG aus Werder. Die Manufaktur stellt aus Sanddorn eine Vielfalt an besonderen Bioprodukten her. Diese sind regional unter dem Namen „Sandokan" bekannt und geschätzt. Die Aufgabe: Der Rohstoff- und Warenfluss soll digital überwachbar und steuerbar sein, die Planung soll auf zuverlässige Daten aus dem Lager in Echtzeit zugreifen können und die Lösung soll auch für ein kleines Unternehmen bezahlbar und nutzbar sein und sich in den laufenden Betrieb einfügen. Das Ergebnis wird in Kürze vorgestellt. *Heide Traemann*

MHB
MEDIZINISCHE HOCHSCHULE BRANDENBURG

FORSCH GEFORSCHT

Gesundheit und Krankheit des Alterns – Auf diesen Forschungsbereich mit dem Schwerpunkt „Versorgungsforschung" hat sich die Medizinische Hochschule Brandenburg (MHB) fokussiert. Sie folgt damit einer Empfehlung des Wissenschaftsrates, hat aber auch die eigenen Forschungsaktivitäten und -stärken an den drei Hochschulklinikstandorten analysiert sowie die kooperierenden Kliniken und Praxen einbezogen. Die Themen der Versorgungsforschung konzentrieren sich dabei auf die Bedarfe im Land Brandenburg, die u. a. aus dem Rückgang der Bevölkerung sowie der zunehmenden Zahl älterer Menschen in der Gesellschaft resultieren: Altersassoziierte Erkrankungen nehmen zu, die Pflegebedürftigkeit wächst.

Auf der 1. Klausurtagung zur Entwicklung der Forschung an der MHB im Januar 2017 im Schloss Groß Ziethen wurde der eingeschlagene Weg diskutiert. „Im Vergleich zum Vorjahreszeitraum haben wir 2016 sowohl unsere Publikationsleistungen als auch unsere Drittmitteleinnahmen mehr als verdoppelt. Die Tendenz geht in die richtige Richtung und stimmt mich positiv auch für die weitere Entwicklung der an der MHB erbrachten Forschungsleistungen", sagte Prof. Dr. René Mantke, Prodekan für Forschung und Wissenschaft.

Die Tagung wurde begleitet durch den mit renommierten Experten besetzten externen wissenschaftlichen Beirat. „Die Mitglieder unseres wissenschaftlichen Beirates trugen mit ihrer Expertise spürbar zum Gelingen der Tagung bei. Auch zukünftig werden sie uns bei der Konzeption, Entwicklung und Umsetzung unseres Masterplans Forschung tatkräftig unterstützen", erklärte Mantke.

Die weitere Entwicklung der MHB wird dabei flankiert von der Entscheidung von Ministerin Martina Münch, einen Gesundheitscampus im Land Brandenburg zu fördern, in dem aktuell bereits zwei Projekte der MHB beteiligt sind. „Die interne Forschungsstrategie der MHB mit dem Forschungsschwerpunkt „Gesundheit und Krankheit des Alterns bei populationsrelevanten Erkrankungen" und die Strategie des Landes werden hier auf hervorragende Weise verknüpft, um die Sichtbarkeit der medizinischen Forschung im Land Brandenburg in Zukunft weiter deutlich zu erhöhen", fasst Mantke zusammen. Mit ihrem translationalen Vorhaben zur Verbindung von Grundlagenforschung, klinischer Forschung und Versorgungsforschung möchte die MHB zur Stärkung des Profils beitragen. *jg*

AUSBILDUNG INTERNATIONAL

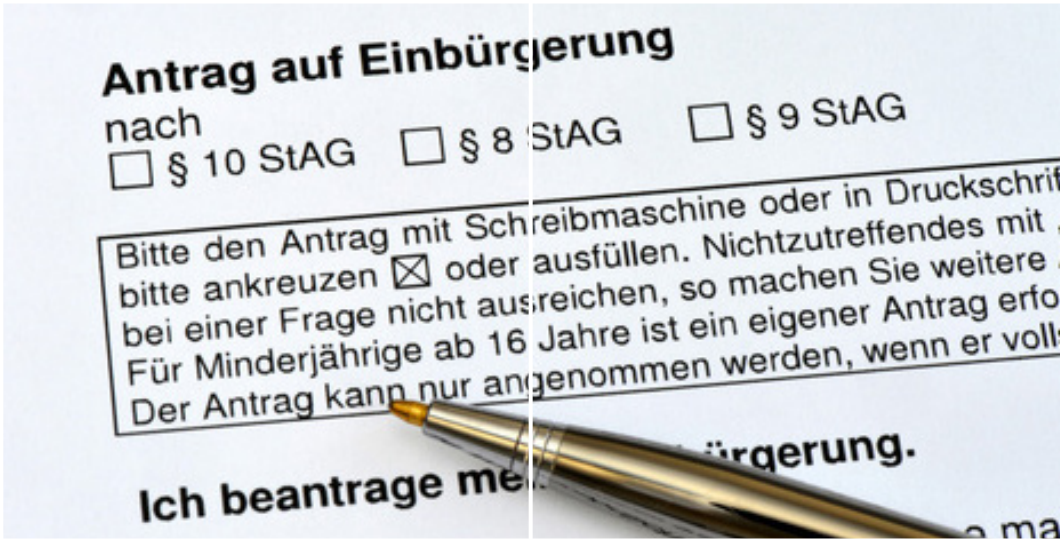
Es ist für Unternehmen nicht leicht, die richtigen Azubis zu finden – immer mehr Schüler zieht es direkt ins Studium. Dabei spricht vieles für eine Ausbildung in Brandenburg: gute Ausbildungschancen, ansprechende Arbeitsaufgaben und sichere Beschäftigungsaussichten. Doch was viele nicht wissen: Die Jugendlichen können sogar einen Teil der dualen Ausbildung im Ausland absolvieren. Das Programm „Berufsbildung ohne Grenzen“ ermöglicht dies. Im Mai 2017 wird bereits der 400. Auszubildende geehrt, der seit 2009 über die IHK Potsdam ein Auslandspraktikum absolviert hat. Für Studenten ist ein Auslandssemester schon fast die Regel. Bei den Auszubildenden arbeiten und lernen weniger als fünf Prozent während der Ausbildung im Ausland. Aber auch hier ist die Tendenz steigend. Denn die Vorteile eines Auslandspraktikums liegen auf der Hand: Selbstsicherheit stärken, Fremdsprachenkenntnisse verbessern, berufliche und interkulturelle Erfahrungen gewinnen, problemlösungsorientiertes Arbeiten lernen. Und natürlich verbessern sich auch die Berufschancen nach der Ausbildung.

Auch die Unternehmen haben Vorteile davon, gute Azubis vier Wochen oder länger für ein bezahltes Praktikum ins Ausland zu schicken. Sie sind ein ideales Mittel der Personalentwicklung und -bindung. Insbesondere wenn ein Unternehmen international aufgestellt ist und Fremdsprachen im Unternehmen und im Kontakt mit den Kunden eine große Rolle spielen, sind Auslandspraktika für Auszubildende ein fast schon unverzichtbares Bildungsinstrument. Nirgends lernt man Sprachen besser als im muttersprachlichen Umfeld. Und auch die Geschäftsbeziehungen zu Kunden oder Partnern im Ausland können durch den ‚Austausch‘ eines Azubis direkt gefördert werden, indem der Azubi das Auslandspraktikum beim Partnerunternehmen absolviert. Persönliches Kennenlernen festigt die geschäft-

lichen Verbindungen und stärkt das Vertrauen in die Fähigkeiten der Mitarbeiter. Wen es ins Ausland schickt, entscheidet das Ausbildungsunternehmen eigenständig. Und es kann das Praktikum vielfältig für die eigene Werbung nutzen: Der Bericht des Auszubildenden kann auf die Unternehmenshomepage gestellt werden. Und bei der nächsten Ausbildungsmesse kann der Rückkehrer allen Interessenten davon berichtet. So wird das Auslandspraktikum schnell zum Instrument, um guten Nachwuchs für das Unternehmen zu gewinnen. Selbst wenn keine eigenen Partner im Ausland vorhanden sein sollten, bieten einige Oberstufenzentren und Organisationen Unterstützung an. Die Mobilitätsberater der IHK und HWK Potsdam stehen den Unternehmen bei der Vorbereitung, Finanzierung und Durchführung von individuellen, berufsbezogenen Auslandspraktika zur Seite. Für Ausbilder und Unternehmer gibt es berufsbezogene Berufsbildungsreisen ins europäische Ausland, um selbst Kontakte zu knüpfen.

Für mehr Informationen über die Förderung von Auslandspraktika, wenden Sie sich an: Karin Bethke (karin.bethke@ihk-potsdam.de) oder Jeanette Kuplin (jeanette.kuplin@hwkpotsdam.de). *Karin Bethke*

Auslandspraktika sind ein Plus für die Ausbildung und immer mehr Unternehmen bieten diese an.



POLITIK ERLEBEN

Mohammed Hasseini war fast sein gesamtes Leben auf der Flucht. Bereits als er erst zwei Jahre alt war, musste seine Familie ihre Heimat, Afghanistan, verlassen, weil sie aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit von den Taliban bedroht, seine Eltern sogar getötet wurden.

So wuchs Hasseini im Exil im Iran auf. Erst mit dem Sturz des Taliban-Regimes wagte er eine Rückkehr nach Afghanistan. Er studierte Politikwissenschaft in Kabul, bildete sich in den USA und in Deutschland fort und arbeitete im afghanischen Innenministerium. Doch die politische Lage verschlechterte sich in den letzten Jahren erneut. So musste Mohammed nun mit Frau und Kind erneut die Heimat verlassen.

Über den Iran kam er, inzwischen 29 Jahre alt, im Jahr 2015 nach Rathenow. Dort wurde im vergangenen Jahr sein zweiter Sohn geboren. Nicht nur deshalb hat Hasseini eine besondere Beziehung zur Stadt und zur Region. Hier fühlt er die Sicherheit für sich und seine Familie, die er so lange vermisst hat. Hier, in Rathenow und in Deutschland, sagt er, fühlt er sich nach so kurzer Zeit inzwischen mehr zu Hause als in seinem Geburtsland.

Das liegt sicher auch daran, dass er hier mit Offenheit und Interesse empfangen wurde. Auch von Rathenows Bürgermeister, Ronald Seeger. Mohammed Hasseini begleitete Seeger in den vergangenen Wochen als Praktikant zu allen wichtigen Terminen und lernte vom Bürgermeister aus erster Hand viel über deutsche Politik und Verwaltung. „Mit seiner offenen, wissbegierigen und höflichen Art war er ein sehr angenehmer Wegbegleiter im politischen Alltagsgeschäft“, ist Seeger voll des Lobes. „Er will die Chance, hier in Deutschland sicher leben zu können, für seine Familie nutzen und seinen Beitrag als Teil unserer Gesellschaft leisten. Das ist beeindruckend.“

Nach dem Praktikum möchte Mohammed Hasseini nun erneut auf die Schulbank zurückkehren. Mit einem Informatik-Studium in Potsdam hofft er, eine langfristige und sichere Zukunft für sich und seine Familie in unserer Region zu schaffen. *hvw*

ZWEITE STAFFEL

Seit Mai 2016 läuft an der Technischen Hochschule Brandenburg (THB) das Projekt „IQ Brandenburg – Brückenkurse für Akademiker/innen: Informatik und Medien“. Geleitet wird das Projekt von der Agentur für wissenschaftliche Weiterbildung und Wissenstransfer e.V. (AWW) der Hochschule und unterstützt von der Wirtschaftsregion Westbrandenburg. Sechs junge Migranten aus Kamerun, der Ukraine, Ägypten, Kenia und dem Iran, die bereits in ihrer Heimat ein Informatik- oder vergleichbares Studium abgeschlossen haben, werden durch sprachliche und fachliche Qualifizierung, aber auch durch die Vermittlung überfachlicher und interkultureller Kompetenzen fit gemacht für den Arbeitsmarkt in Brandenburg.

Nach einem viermonatigen Intensivsprachkurs von Mai bis August 2016 erfolgte ab September über mehrere Monate die fachliche Qualifizierung. Dabei wurden in einer Kombination von Präsenzlehre und Blended Learning unter Nutzung innovativer Lehr- und Lernformen arbeitsmarktbezogene fachliche, methodische und sprachliche Qualifizierungselemente bereitgestellt. Derzeit absolvieren die Teilnehmer das dreimonatige abschließende Betriebspraktikum in Unternehmen der Region – anschließende Übernahme nicht ausgeschlossen.

Das Projekt ist ein Teilprojekt des IQ Netzwerks Brandenburg im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten bundesweiten Programms „Integration durch Qualifizierung (IQ)“. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit. Koordiniert wird das IQ Netzwerk Brandenburg vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie des Landes Brandenburg. Das Ziel der im IQ Netzwerk geförderten Projekte ist es, die Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund zu verbessern.

Potenziale entdecken

Der erste Durchlauf ist noch nicht ganz abgeschlossen, da steht seine Neuauflage schon fest. Zehn junge Menschen mit Migrationshintergrund konnten für die zweite Staffel gewonnen werden. Sie beginnt im März wieder mit einem Sprachkurs und endet Ende des Jahres mit dem Praktikum in Brandenburger Betrieben. „Wir freuen uns, dass wir mit mehr Teilnehmern ein zweites Mal unter Beweis stellen können, welches Potenzial gut ausgebildete Migranten vor allem für mittlere und kleine Unternehmen in der Region darstellen“, erklärt AWW-Geschäftsführerin Dr. Annette Strauß. „Mit diesem Projekt tragen wir dazu bei, die Fachkräfte gemeinsam mit unseren Partnern fit zu machen für den Arbeitsmarkt.“

Nach Abschluss der zweiten Staffel sollen die weiteren Instrumente und Erfahrungen aus der Projektarbeit über einen umfassenden Bericht allen Hochschulen und interessierten Institutionen zur weiteren Verwendung zur Verfügung gestellt werden. Dies umfasst auch die im Rahmen des Projekts entwickelten und umgesetzten Curricula sowie die Evaluation. *jg*

FORTGESETZT

Die Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow und Premnitz sowie der Landkreis Havelland wollen ihre Kooperation als „Wirtschaftsregion Westbrandenburg“ fortsetzen. Sie ist darauf ausgelegt, regionsinterne Kräfte zu bündeln und der Region durch Abbildung eines ganzheitlichen Angebotes Standortvorteile zu verschaffen. Schwerpunkte sollen wie bisher Kooperationsmanagement, Fachkräftesicherung, Regionalmarketing sowie Gewerbe- und Industrieflächenmanagement sein. Stärker als bisher berücksichtigt werden künftig u. a. Energie, Mobilität, Gesundheitswirtschaft und Tourismus. Die erste Umsetzungsphase lief von Dezember 2012 bis Ende November 2015. Das Land unterstützte das Vorhaben mit einer 80-prozentigen Förderung aus dem Programm „Verbesserung der regionalen Infrastruktur“. Aus diesem Fördertopf wird auch die Fortsetzung des Projektes zu 70 Prozent finanziert. Als Basis wurde das für die erste Förderperiode erarbeitete Wirtschaftsentwicklungskonzept fortgeschrieben. Voraussichtlich Mitte 2017 soll der neue dreijährige Förderzeitraum beginnen. *jg*

IMPRESSUM

Herausgeber:
Wirtschaftsregion Westbrandenburg, vertreten durch die Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow und Premnitz

Konzeption und Redaktion:
Joachim Gutmann (ViSdP) (jg), Dr. Henning von Wittich (hww), Ines Weitermann, Christine Schmidt, Heide Traemann, Karin Bethke

GLC Glücksburg Consulting AG
Friedrich-Franz-Str. 19 (Gebäude B),
14770 Brandenburg an der Havel,
Tel.: 03381/26 800 30, Fax: 03381/26 800 35,
E-Mail: hvonwittich@glc-group.com,
www.glc-group.com

Satz und Gestaltung:
Medienfactory, Peter Kanzler, Berlin,
www.medienfactory.de

Fotos:
Stadtverwaltung Premnitz; Ralf Tebling; Dr. Karl-Ernst Albrecht/Heidelberger Druckmaschinen AG; Verena Lautsch/Europäisches Bildungswerk für Beruf und Gesellschaft gGmbH; Hendrik Ulbrich/Vitalis Brandenburg GmbH; Ronald Weßlin/BAS Brandenburg an der Havel Arbeitsförderungs- und Strukturentwicklungsgesellschaft mbH; Schomaker Bau GmbH; Prof. Dr. Justus Eichstädt/Technische Hochschule Brandenburg; Rathenower Mechanik- und Werkzeugfertigung GmbH; Katrin Bendick; handwerk.de/Jörg Farns, die Projektoren; Jörg Vogler/VBBr; haveltec GmbH; IBBF/e-mobiles-brandenburg.de; Team Schülerfirma Taesch.; Marc Zimmermann/WFBB; Medizinische Hochschule Brandenburg MHB; Lydia Hörster und Maren Krämer; Susanne Huyoff/AWW e.V.; Heide Traemann/THB; fotolia.com/industrieblick; fotolia.com/osterland; fotolia.com/bnenin; fotolia.com/nmann77

Druck:
Elbe Druckerei Wittenberg GmbH, Wittenberg,
www.elbedruckerei.de

Förderklausel:
Gefördert aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe: „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur – GRW – Infrastruktur“

Aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird im vorliegenden Text auf eine geschlechtsspezifische Differenzierung verzichtet. Entsprechende Begriffe gelten im Sinne der Gleichbehandlung für beide Geschlechter.

Berufe Markt

WESTBRANDENBURG

SAMSTAG

23.09.2017

9 – 13 UHR

IM TGZ UND ÜAZ
IN BRANDENBURG AN DER HAVEL

EINE GEMEINSAME VERANSTALTUNG VON:

TGZ · Brandenburg a. d. Havel · Ratherlow · Premnitz · Wirtschaftsregion Westbrandenburg

Gestaltung und Druck u. a. aus Mitteln des Bundes und des Landes Brandenburg im Rahmen der Gemeinschaftsaufgabe: „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur" – GRW-Infrastruktur – gefördert