Pg

1/2014

WIRTSCHAFTSREGION
Westbrandenburg

PROJEKTE
PORTRAITS
PARTNER
PALAVER
PRAXIS
PROGRAMME
PERSPEKTIVEN
PLÄNE
POSTFACH

INHALT

Ausgabe 1/2014

PALAVER

Netze knüpfen 4

PLÄNE

Auf zu neuen Ufern 8

Kaserne zu Campus 9

PRAXIS

Leidenschaft Leder 10

Begeistert für Brot 11

PERSONEN

Präsidiales Programm 12

Vorbehaltlos regional 12

Kein Alltag 13

PROJEKTE

Ein Portal, ein Portal 14

Ausgeweitet 15

PARTNER

Freiräume für Ideen 16

Fullservice 17

Drei Fragen an 17

PERSPEKTIVEN

Auf Erfolgskurs 18

Karrierebauer 19

PROGRAMME

Dick und Dicht 20

Frisch gefördert 21

POSTFACH

Halbzeit 22

Impressum 23

EDITORIAL

LIEBE LESERIN, LIEBER LESER,

„In Brandenburg ist der Bürgermeister zugleich Chef der Verwaltung und oberster politischer Repräsentant der Kommune. Er vertritt die Kommune nach außen. Gestützt auf seine hauptamtliche Verwaltung ist er nicht nur für die Abwicklung des Tagesgeschäfts verantwortlich. In gewisser Weise verfügt er über die Richtlinienkompetenz des Regierungschefs. Er zeichnet für die Leitlinien der kommunalen Entwicklung verantwortlich. Bei aller Wertschätzung der Vertretung: Die zentralen Entscheidungen werden zumeist in der Verwaltung vorbereitet und vom Hauptverwaltungsbeamten in das politische Gremium eingebracht. Verfügt der Bürgermeister über den notwendigen Mut und eine entsprechende Weitsicht, kann er seinen Ort voranbringen und weiterentwickeln. Wo Chancen sind, sind auch Risiken zu meistern."

Diesen Text habe ich mir nicht ausgedacht. Mit diesen Worten will die Brandenburgische Landeszentrale für politische Bildung den Bürgerinnen und Bürgern nahebringen, was für ein „toller Job" es ist, Bürgermeister zu sein. Zu recht. Wer Bürgermeister ist, genießt das Vertrauen der Bürgerinnen und Bürger. Denn immerhin wurde er (oder sie) von ihnen für die Dauer von acht Jahren direkt gewählt. Und kann auch wieder von der Bevölkerung abgewählt werden. Chance und Risiko.

Gerade in kleineren Kommunen soll der Bürgermeister auch direkter Ansprechpartner für Sorgen und Nöte der Menschen sein. Er sollte das entsprechende Einfühlungsvermögen besitzen, sollte vielfältige Qualifikationen sowie Fachkompetenz haben und mit menschlicher Nähe verbinden. Darüber hinaus verlangt die Repräsentanz der Kommune die Fähigkeit, angemessen mit internen und externen Partnern umgehen zu können. Dazu gehört die Pflege der einheimischen Unternehmen ebenso wie der Kontakt zu potentiellen Investoren und Fördermittelgebern.

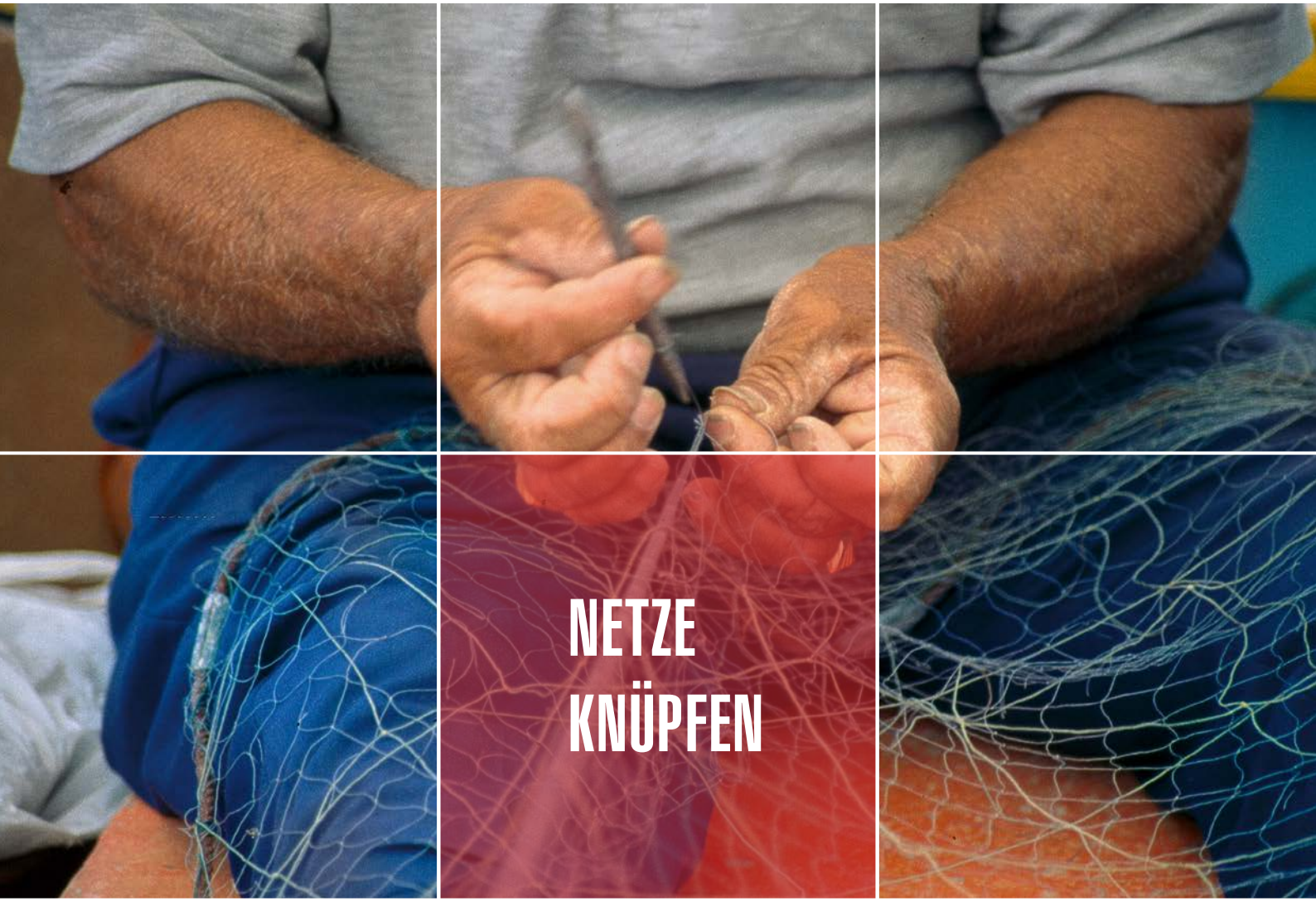
Ein Bürgermeister ist also im besten Sinne ein Netzwerker. Wenn er es versteht, ein Beziehungsnetz aktiv aufzubauen und zu erweitern, wenn er Kontakte knüpft und seine Beziehungen zum Vorteil seiner Bürgerinnen und Bürger gewinnbringend einsetzt, macht er einen „tollen Job". Dabei helfen ihm viele andere Netzwerker. Einige davon werden in dieser Ausgabe von P9 vorgestellt. Ihnen allen ist eines gemeinsam. Sie haben verstanden, dass es gerade in der heutigen, von virtuellen Kontakten bestimmten Welt ein wirklicher Vorteil ist, einer mehr oder weniger großen Gruppe von einander „verbundenen" Personen anzugehören, die sich gegenseitig kennen, informieren, fördern und verstehen. Wie ein guter Bürgermeister.

Ihr

Ronald Seeger
Bürgermeister der Stadt Rathenow

Zum „Job" des Bürgermeisters gehört die Pflege der einheimischen Unternehmen ebenso wie der Kontakt zu potentiellen Investoren und Fördermittelgebern.

Ronald Seeger
Bürgermeister der Stadt Rathenow



NETZE KNÜPFEN

? Was heißt für Sie persönlich „Netzwerken“?

! Ralf Meinsen: Ganz einfach: Kernkompetenzen bündeln und Systemlösungen entwickeln. Genau das bietet unser Netzwerk nach dem Motto: „Alles aus einer Hand“.

! Gabriele Wolter: Für mich heißt es, mit Partnern gleicher oder unterschiedlicher Profession so zusammenzuarbeiten, dass alle das Gefühl einer Win-Win-Situation haben, die aus dieser Kooperation erwächst.

! Wilfried Meier: Als Mitarbeiter der IHK habe ich jeden Tag Umgang mit vielen Menschen, insbesondere auch mit Unternehmern. Aus diesen Beziehungen heraus haben ich und auch viele andere in Brandenburg an der Havel und im Havelland „Netzwerke“ aufgebaut. Es ist immer wieder erfreulich, wenn man sieht, wie sich aus dem ehemaligen Zusammenhalt ein Netzwerk mit einer guten Wirkung nach innen und außen entwickelt.

! Joachim Mertens: Gemeinsam ist das entscheidende Stichwort. Netzwerken bedeutet für mich ein gemeinsames Wirken Vieler, die sich zur Errichtung definierter, also zuvor bestimmter Ziele zusammengeschlossen haben. Das ist für mich ganz allgemein Netzwerken.

? Wie definiert sich für Sie ein erfolgreiches Netzwerk?

! Meier: Gegenfrage – wie definieren Sie erfolgreich? Ich gehe davon aus, dass schon ein Erfolg da ist, wenn man gemeinsam über Probleme spricht, sie anpackt und positive Veränderungen erreicht werden. Natürlich gibt es überall mal Rückschläge. Auch darüber muss im Netzwerk gesprochen werden. Wenn dann

daraus auch eine Verbesserung kommt, ist das schon ein Erfolg.

! Mertens: Ein erfolgreiches Netzwerk hat das organisatorische und materielle Vermögen, Projekte und Arbeitsansätze eigenständig zu gestalten. Es ist in der Lage, Projekte und Aufgaben zu formulieren, die für die große Mehrzahl der Netzwerkteilnehmer von Interesse sind, diese befördert und verstärkt. Ich bin für Netzwerke, die eine Organisationsform gefunden haben und in der Lage sind, dauerhaft und nachhaltig zu wirken, auch nach möglichen Förderperioden.

Ralf Meinsen, Geschäftsführer der Kompetenznetz Rail Berlin-Brandenburg GmbH

Regelmäßige Netzwerktreffen sind ein Muss! Nur so kommt man zu persönlichen Kontakten und zu vertrauensvollen Unternehmensbeziehungen.

Das ist vor allem für Klein- und Mittelunternehmen von tragender Bedeutung, denn Netzwerke können deren Defizite ausgleichen, zumindest erheblich dazu beitragen. Dies ist unsere Erfahrung. Markterschließung im Inland, insbesondere jedoch in den Exportmärkten, Gemeinschaftsstände auf internationalen Fachmessen, Innovation und Kooperation, Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit. Das sind wichtige Wirkungsfelder innerhalb der Netzwerkarbeit.

! Wolter: Für mich ist entscheidend, dass die Partner ehrlich miteinander umgehen und nicht nur kaufmännisch unterwegs sind, sondern auch voneinander lernen wollen.

? Was macht Ihr Netzwerk zu einem besonderen Netzwerk?

! Meinsen: Im Vergleich zu vielen anderen Netzwerken halten wir uns nicht an administrative Grenzen. Jeder geeignete Netzwerkpartner, geographisch unabhängig, kann bei uns mitmachen. Wir haben ein offenes, dynamisches und inzwischen internationales Netzwerk entwickelt. Mit vielen verschiedenen, sich aber ergänzenden Kernkompetenzen. Das zeigen auch die Projekte und Arbeitsgruppen, die in unterschiedlichen Unternehmenskonstellationen im Netzwerk bearbeitet werden.

! Mertens: Unser Netzwerk ist ein branchenorientiertes Netzwerk der Augenoptik in der Hauptstadtregion. In diesem Netzwerk ist im Prinzip die gesamte Wertschöpfungsbreite augenoptischer Technologien vertreten. Allein dies ist ein Alleinstellungsmerkmal innerhalb der Netzwerke der optischen Technologien in Deutschland.

? Herr Meier, ist die IHK selbst ein Netzwerk oder organisiert sie Netzwerke?

! Meier: Die Industrie- und Handelskammern sind Körperschaften öffentlichen Rechts und einmal aus dem Zusammenschluss von Kaufleuten entstanden. Wenn man es aus heutiger Sicht betrachtet, war das schon die Gründung eines Netzwerkes. Durch die Vielzahl der Unternehmen und

Ein Netzwerk braucht immer einige Menschen, die sich berufen fühlen, die mehr tun wollen als nur gelegentlich mitzumachen.

Gabriele Wolter, Geschäftsführerin der Städtisches Klinikum Brandenburg GmbH und Vorstandsmitglied des Vereins „Gesund in Brandenburg“

Branchen ist die IHK erst in der Lage, ihrem gesetzlichen Auftrag folgend als Interessensvertreter Einfluss auf verschiedene Entwicklungen zu nehmen.

? Wie ist Ihr Netzwerk entstanden – was war die Initialzündung?

! Wolter: Die Idee für „Gesund in Brandenburg“ hatten einige Chefärzte und ich. Wir haben überlegt, was man für die Stadt in Sachen Prävention und Gesundheit noch tun kann, hatten auch einige Projektideen, die wir mit Laien weiterentwickeln und auf eine breite Basis stellen wollten. So kam es zur Vereinsgründung – und da wollten gleich 40 Interessenten mitmachen.

! Meinsen: Wir haben mit einer Frage begonnen: Wie stärken wir die regionale Wirtschaftsstruktur Berlin-Brandenburg im Bereich der Schienenverkehrstechnik und übergreifenden Industriezweigen aus dem Standort Kirchmöser heraus?

! Mertens: Bei uns war es die durch die Brandenburger Landesregierung gemeinsam mit der IG Metall Ende der 1990’er ausgerufene Initiative zur Stärkung von Branche und Region. Seitdem leben viele augenoptische Betriebe zusammen mit den Gebietskörperschaften und Verbänden das „Netzwerken“. Heute in der gesamten Hauptstadtregion.

? Wie viel Verbindlichkeit braucht ein Netzwerk, um arbeiten zu können, gerade wenn es auf dem Prinzip der Freiwilligkeit basiert?

! Meinsen: In unserem Fall gibt es gegenseitige Verbindlichkeiten, welche über Kooperationsverträge vereinbart werden.

! Meier: Verbindlichkeit assoziiert immer die Bringepflicht. Und das ist durchaus nötig, um eine aussagefähige Netzwerkarbeit zu betreiben. Die Meinungen der Netzwerkpartner zu hören und ihnen auch die nötige Aufmerksamkeit zu geben, gehört immer dazu. Auf dieser Grundlage können dann auch die Entscheidungen getroffen werden.

! Wolter: Es braucht immer einige Menschen, die sich berufen fühlen, die mehr tun wollen als nur gelegentlich mitzumachen. Und es braucht eine minimale administrative Struktur.

? Netzwerken kostet Zeit. Wie viel Zeit setzen Sie für die Netzwerkarbeit ein?

! Meinsen: Alle Zeit, die ich habe!

! Wolter: Das sind schon so zehn bis fünfzehn Stunden in der Woche.

! Meier: Wo fängt Netzwerkarbeit an und wo hört sie auf? Ich kann das nicht in Stunden und Minuten eingrenzen. Während der Arbeitszeit arbeite ich in und mit Netzwerken, aber auch in vielen Abendstunden.

! Mertens: Ich will das gar nicht nur für mich beantworten. Um die im Netzwerk avisierten Projekte und Aufgabenfelder zu realisieren und das Vereinslebens zu organisieren, werden 20 bis 25 Arbeitstage im Monat benötigt. Dies betrifft sowohl den Vorstand wie auch die mit detaillierten Themen beauftragten Personen.

? Können sich Netzwerke selbst finanzieren oder brauchen sie staatliche Förderung?

! Meier: Netzwerke, die von „unten“ wachsen, bei denen sich die Mitglieder mit einsetzen, leben mit den Mitgliedern und mehren den Nutzen. Das Engagement jedes Netzwerkers ist gefragt, bringt man sich ein, dann ist auch nur ein geringer Kostenaufwand zu verzeichnen. Bestehen Netzwerke nur mit staatlicher Förderung, so ist nach meiner persönlichen Meinung oft bei deren Wegfall auch die Fortführung des Netzwerkes gefährdet.

! Meinsen: Die KNRBB finanziert sich selbst und konnte sich dadurch offen und dynamisch entwickeln. Ein Teil der Finanzierung wird durch die Kooperationsbeiträge der Netzwerkpartner getragen, einen weiteren Teil tragen projektbezogene Dienstleistungen. Förderungen könnten hilfreich sein, wenn dadurch nicht die Flexibilität verloren geht.

Während der Arbeitszeit arbeite ich in und mit Netzwerken, aber auch in vielen Abendstunden.

Wilfried Meier, Leiter des RegionalCenters Brandenburg a. d. Havel/Havelland, Industrie- und Handelskammer Potsdam

! Wolter: Unser Verein finanziert sich ausschließlich über Beiträge und Spenden. Und das funktioniert auch.

! Mertens: Meines Erachtens ist es erstrebenswert, Netzwerke in der Gründungs-, Aufbau- und Stabilisierungsphase zu fördern. Es vereinigt und beschleunigt den Prozess der Findung und hebt hervor, dass die Form der

Ich glaube nicht, dass Netzwerke in der Lage sind, die Aufgaben von Kammern und Innungen zu ersetzen.

Joachim Mertens, Vorstand und Sprecher der optic alliance brandenburg berlin, Rathenow

Netzwerkorganisation auch durch die Öffentlichkeit gewollt ist. Grundsätzlich gehe ich aber davon aus, dass nach dieser oben dargestellten Anlaufphase Netzwerke in der Lage sein müssen, finanziell wie auch organisatorisch selbständig zu arbeiten.

? Wie viel Präsenz brauchen Netzwerke? Funktionieren sie auch ausschließlich virtuell?

! Meinsen: Regelmäßige Netzwerktreffen sind ein Muss! Nur so kommt man zu persönlichen Kontakten und zu vertrauensvollen Unternehmensbeziehungen. Virtuell würde unser Netzwerk nicht funktionieren!

! Wolter: Das sehe ich auch so. Wenn man wirklich tätig werden und etwas bewegen will, muss man sich sehen und treffen. Ganz oft entstehen in den Projekt- oder Vorstandssitzungen Ideen oder werden weiterentwickelt. Das funktioniert allein vor dem PC nicht.

! Mertens: Völlig richtig. Netzwerke benötigen ein hohes Maß an Präsenz. Da ich von Netzwerken zur wirtschaftlichen Stärkung der Unternehmen und der Region spreche, erfordern diese nicht nur ein hohes Maß an direkter auch persönlicher Organisation und Koordination zwischen den Netzwerkpartnern, sondern auch reale, die Netzwerkpartner mitnehmende Projekte und Maßnahmen.

In unserem Netzwerk hat die aktive Mitwirkung der Netzwerkmitglieder bei der Projekterarbeitung und -umsetzung immer Primat. Dazu zählt nicht zuletzt eine komplexe Öffentlichkeitsarbeit. Nach meiner Auffassung ist die Form von persönlichen Treffen der Netzwerkmitglieder ein unerlässlicher Bestandteil der Organisation sowie für eine nachhaltige, dauerhafte und sich selbst finanzierende Netzwerkarbeit unerlässlich.

! Meier: Ein gut funktionierendes Netzwerk braucht Persönlichkeiten, die sich damit identifizieren und deren Tätigkeit andere Netzwerker mitzieht. Ich bin der Meinung: ein persönliches Kennen der Mitstreiter ist immer wichtig.

? Sind Netzwerke für Unternehmer die Organisationsform der Zukunft und werden sie institutionelle Zusammenschlüsse wie Verbände, Kammern und Innungen ersetzen können?

! Mertens: Ich glaube nicht, dass Netzwerke in der Lage sind, die Aufgaben von Kammern und Innungen zu ersetzen. Für mich haben Kammern und Innungen grundsätzlich andere Aufgaben auszufüllen, die weit über die von freiwillig organisierten Interessenverbänden hinausgehen. Letztere haben das Ziel, durch ihren Zusammenschluss ihre Leistungs- und Marktkraft auszubauen und zu vertiefen, die Innovationskräfte zu stärken sowie durch die Bündelung bildungsseitige Ziele und Aufgaben zu realisieren.

! Meinsen: Unser Netzwerk wird sich nicht damit beschäftigen wollen, die genannten institutionellen Zusammenschlüsse zu ersetzen! Jeder einzelne der Mitglieder und Partner bildet eine wichtige Schnittstelle, die zu mehr Wachstum führt, weil wir die Schnittstellen nutzen, weil wir praxisorientiert arbeiten und immer nah am Marktgeschehen dran sind.

! Wolter: Kammern und Verbände haben ihre Berechtigung, wenn es um die standesrechtliche Vertretung und die Lobbyarbeit geht. Andere Aufgaben wie zum Beispiel Benchmarking zwischen Unternehmen einer Branche können sie nicht. Da sollten sie sich hier und da zurücknehmen.

! Meier: Vielen Dank für diese Bestätigung der IHK-Arbeit. Aber ich gebe das Lob gern zurück: In den Kammern und Verbänden gibt es viele Ausschüsse und Arbeitskreise, also eigentlich Netzwerke, ohne die eine Arbeit nicht möglich wäre. Nur über diese Tätigkeiten ist die ständige Reform der Arbeit in den Verbänden und Kammern zu realisieren. Ein Netzwerk als Interessenvertretung wird es aus meiner Sicht immer geben.

Das Gespräch führte Joachim Gutmann.

AUF ZU NEUEN UFERN

Mit diesen Worten lassen sich die Entwicklungen der letzten Monate auf dem Gelände der alten Wiemann-Werft in Brandenburg an der Havel gut beschreiben. Hier entsteht seit April 2013 der neue Firmensitz der Stadtwerke Brandenburg an der Havel GmbH und ihrer Tochtergesellschaft BRAWAG GmbH Wasser- und Abwassergesellschaft Brandenburg an der Havel. Eine zehnjährige Suche nach einem neuen Firmensitz in Innenstadtnähe findet damit ihren Abschluss.

Werftbetrieb

An einem historischen Ort, Synonym für Wachstum, Tatkraft und Kompetenz. Und das seit vielen Jahren. Am 1. März 1867 eröffnete der Schlossermeister Carl Wiemann in der Steinstraße 23 eine eigene Schlosserei und wurde damit zum Zulieferer für den beginnenden Schiffbau in Brandenburg an der Havel.

In den nächsten zwanzig Jahren wuchs Carl Wiemanns Unternehmen ständig und zog 1886, nun auch mit der Unterstützung seines Bruders Wilhelm, in die Packhofstraße 5 direkt an die Niederhavel um. Die Gebrüder Wiemann bauten zu dem bereits existierenden Kessel- und Maschinenhaus ein Gießereigebäude und eine Längsslipanlage, mit der nun die reparaturbedürftigen Schiffe an Land gezogen werden konnten.

Aus einem stahlverarbeitenden Betrieb wurde über die Jahre eine Schiffswerft, in idealer Lage zwischen Oder und Elbe, nah an der Hauptstadt Berlin. Anfang des 20. Jahrhunderts wurden eine Montagehalle und die erste Schiffbauhalle errichtet, die später erweitert wurde und bis 1956 in Betrieb war. Bis zum Beginn des Ersten Weltkrieges wurden in der Wiemann-Werft Schiffe, Personendampfer und Schiffsteile wie die „Wiemann-Schraube“ von 500 Beschäftigten entwickelt und hergestellt.

Doch in den 20er Jahren erlebte der Schiffbau in Brandenburg an der Havel wieder einen Aufschwung, der durch den Bau der bis dahin größten märkischen Luxus-Personendampfer geprägt wurde. Die Wiemann- Werft beschäftigte damals 350 Mitarbeiter in zwanzig verschiedenen Berufen. Anlässlich der 1.000-Jahr-Feier Brandenburgs im Jahre 1929 wurde das 500. Schiff an seinen Eigner übergeben. Bis zur Enteignung 1946 liefen Hafenschlepper, Fährboote, Hochseeyachten und andere Motorschiffe in Brandenburg an der Havel vom Stapel. Die Wiemann-Werft entwickelte sich zu einer der größten Binnenwerften des Landes, die bis zur endgültigen Schließung im Jahre 1962 insgesamt 700 Schiffe baute.

Versorgungsbetrieb

Die neuen Bewohner auf dem Gelände des Packhofs müssen heute keine Schiffe mehr bauen wie ihre Vorgänger, aber dafür sind sie für die Versorgung von knapp 72.000 Menschen mit Strom, Gas und Wasser verantwortlich. Und das ist auch ein ziemlicher Kraftakt. Auf einer Grundfläche von 1.300 m² entstehen aus Beton und Stahl 3.100 m² Bürofläche und damit „hochattraktive Arbeitsplätze im Stadtzentrum“, wie Stadtwerke-Geschäftsführer Uwe Müller findet.

Gleichzeitig wird auch die denkmalgeschützte Werfthalle saniert, in der später eine Gastronomie einziehen wird. Auf dem Werftgelände dahinter werden zur Bundesgartenschau 2015 30 Themengärten in Form von fünf stilisierten Schiffen bepflanzt, die laut Frank Schröder, gärtnerisch-technischer Leiter im BUGA-Zweckverband, zu einem „besonderen Feuerwerk für alle Gartenliebhaber“ werden sollen. Es entsteht hier ein Mix aus wiederbelebter Geschichte und modernem Neubau, eingebettet in ein landschaftliches Gesamtkonzept, der auch 150 Jahre später für Wachstum, Tatkraft und Kompetenz steht. *upf*

ALLES FERTIG

Der Umzug ist geschafft und die Produktion steht in den Startlöchern. Nach einem Jahr Bauzeit kann die Gross Brandenburg GmbH ihre neue Produktionshalle in Hohenstücken beziehen. Die Havelstädter Architekten SEW realisierten auf insgesamt 5.500 m² eine Produktionshalle mit Lagerfläche und ein neues Verwaltungs- und Technikgebäude für den Zulieferer der ZF Friedrichshafen AG. Eine Besonderheit ist die Beheizung des Verwaltungsgebäudes durch die Wärmerückgewinnung aus der Maschinenluft. Gross hat nun ausreichend Platz für seine Produktion und setzt damit seine erfolgreiche Entwicklung am Standort Brandenburg an der Havel fort. *upf*

KASERNE ZU CAMPUS

Unter dieser Überschrift kann seit 2013 die Geschichte der Rolandkaserne in Brandenburg an der Havel fortgeschrieben werden. 2004 hatte der damalige Bundesverteidigungsminister Peter Struck die Schließung von insgesamt 105 Standorten, darunter auch der Rolandkaserne, verkündet. Seitdem waren die Stadtoberen zusammen mit der Bundesanstalt für Immobilienaufgaben (BImA) als Eigentümerin auf der Suche nach Investoren und Käufern. Mehrere Gespräche mit Unternehmern führten schließlich zu exklusiven Verhandlungen mit den Brüdern Frank und Ingo Westphal, Eigentümer der Firma „Oskar Kinderland GmbH & Co. KG“. Das Unternehmen fertigt und vertreibt Produkte verschiedener Handelsmarken aus den Bereichen Sport und Freizeit, Haus und Garten sowie Bekleidung rund um den Globus. Mit mehr als 130 Mitarbeitern werden an der jetzigen Adresse Am Industriegelände 3 täglich bis zu 3.200 Warensendungen umgeschlagen. 2013 wurde ein Jahresumsatz von 72 Millionen Euro erwirtschaftet. Aber die Ziele sind noch nicht erreicht. Das Unternehmen will expandieren.

Kreative Freiräume am Arbeitsplatz

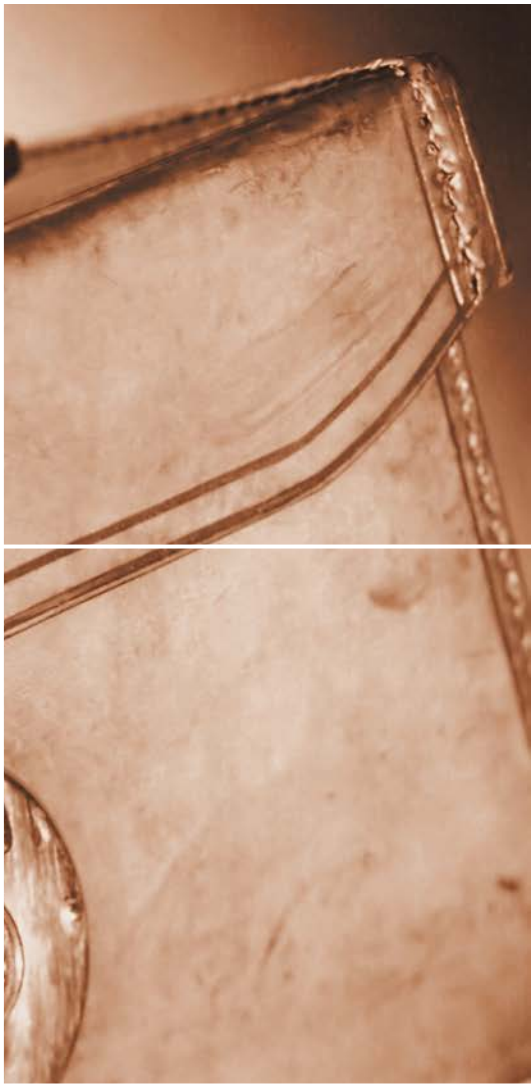
Seit Ende November 2013 ist der Kauf der knapp 375.000 m² großen Fläche durch die Westphal-Brüder besiegelt. Die neuen Eigentümer wollen 17.500 m² Büro- und Lagerfläche selbst nutzen. Mit dem Rest haben die beiden Brüder viel vor. „Ich kann mir einen Oskar-Campus vorstellen, der eine Ansiedlung von global ausgerichteten Unternehmen unterstützt. Gemeinsam gestalten wir einen modernen Arbeitsplatz mit vielen kreativen Freiräumen“, beschreiben die Westphals ihre Visionen. Was sich die Firmeninhaber unter einem modernen Arbeitsplatz vorstellen, dürfen die Mitarbeiter der Oskar-Kinderland-Gruppe aber auch am eigenen Leib ausprobieren. Sie sollen die verschiedenen in der Rolandkaserne vorhandenen Sportstätten nutzen dürfen und so einen Ausgleich zum Arbeitsalltag haben. Die Expansionspläne der „Kinderländer“ finden auch bei Banken und der Stadtverwaltung große Zustimmung und Unterstützung. Ihre Erwartung: In der Rolandkaserne werden neue Arbeitsplätze in Brandenburg an der Havel entstehen. *upf*

ALLES NEU

Kaum ist der Nicolaiplatz fertig gestellt, wird nur wenige Meter weiter eine neue Großbaustelle in Brandenburgs Altstadt eröffnet. Das Behördendreieck in der Magdeburger Straße 52, bestehend aus Brandenburgischem Oberlandesgericht und Landesbehördenhaus, wird um eine neue Polizeidirektion ergänzt. Im Jahre 2011 wurde im Rahmen der Polizeistrukturreform beschlossen, den Hauptsitz der neuen Polizeidirektion West nach Brandenburg an der Havel zu verlagern. Es entsteht ein 3.500 m² großer Neubau, der für etwa 300 Beamte verbesserte Arbeitsbedingungen bietet. Der 16 Millionen Euro teure Polizeikomplex soll bis 2016 fertig gestellt sein und das neue Aushängeschild der Landespolizei werden. *upf*

LEIDENSCHAFT LEDER

Rathenow und Optik? Das klingt logisch. Rathenow und Leder? Das klingt neu. Tatsächlich existiert diese Kombination aber bereits seit über 100 Jahren. Und hält bis heute an. In der Rathenower Lederwarenfabrik GmbH.



In Rathenow wurden bereits um 1900 die ersten Produkte aus Leder industriell gefertigt. Im Jahre 1945 wurde die Firma Etui- und Lederwarenfabrik Rathenow gegründet. Sie wurde 1974 in das Kombinat Carl Zeiss Jena eingegliedert. In den Werkshallen wurden Etuis für Ferngläser, Funksprechgeräte und Alltagsgegenstände hergestellt.

Zu dieser Zeit begann auch Manfred Schulenburg seine Karriere im Betrieb. Bis 1991 war er Betriebsleiter und blieb dem Unternehmen zur Wendezeit und danach treu. „Ich hatte doch die nötige Erfahrung und inzwischen war mir der Betrieb ja auch ans Herz gewachsen“, erinnert sich Manfred Schulenburg.

Weg durch die Wende

In den 1990er Jahren wurde der Teil des Kombinats Carl Zeiss Jena in die Rathenower Lederwarenfabrik GmbH umfirmiert. Mit dem neuen Namen kamen auch neue Investoren und Geschäftsführer. „Der eine versuchte den Betrieb herunterzuwirtschaften und der andere wollte das Ganze zumindest noch etwas hochhalten“, erzählt Petra Schulenburg über die damalige Zeit. Doch die Lösung war schließlich eine ganz andere: Nach fast 30 Jahren im Unternehmen kaufte Manfred Schulenburg 2001 sämtliche Anteile und wurden zum alleinigen Gesellschafter und Geschäftsführer. Mittlerweile haben seine Tochter Petra und sein Sohn Stefan die Leitung in der Goethestraße 9-10 übernommen. Der pensionierte Manfred Schulenburg verbringt nur noch die Vormittage an der Werkbank für Neuentwicklungen.

Zusammen mit den insgesamt acht Mitarbeitern stellen die Rathenower Taschen für Mess-, Prüf- und Funkgeräte, für Lupen und Objektive sowie Schutzhüllen für Handys und Laptops her.

Zum Produktportfolio gehören aber auch Gürtel, Schutzmappen für Abschlusszeugnisse und Fahrradtaschen, Handschellenhalter, Koppelgürtel oder Magazintaschen. In der Herstellung werden neben Leder, Kunstleder, Nappaleder und Lederfaserstoff auch Cordura, Neopren und Filz verarbeitet. „Aus Qualitätsgründen verarbeiten wir ausschließlich Leder, das in Deutschland gegerbt und gefärbt wurde“, erläutert Stefan Schulenburg.

Der Laden läuft. Nach dem Erfolgsrezept gefragt, antwortet seine Schwester Petra: „Jeder von unseren Mitarbeitern ist ein Spezialist in seinem Bereich und sich seiner Verantwortung für die Qualität bewusst.“ Das Rezept kommt an. Das zeigen nicht zuletzt die mittlerweile weltweiten und namhaften Auftraggeber. Neben Kunden wie Manufactum GmbH & Co. KG, Deutsche Post AG und Carl Zeiss Sports Optics GmbH fertigen die Rathenower auch für die Polizei und Feuerwehr.

Qualität als Erfolgsrezept

Es werden aber auch Produkte für den privaten Bereich in Klein- und Großserien gefertigt. „Wir beraten unsere Kunden vor allem bei der Wahl des passenden Leders für ihr Produkt, fertigen bei Bedarf auch Testdummies oder passgenaue Modelle an“, beschreibt die Geschäftsführerin ihr Dienstleistungsangebot. Und oft entstehen so die Taschen, bevor die neuesten Geräte überhaupt auf dem Markt sind. Denn schließlich muss die lederne Handyhülle so genau „sitzen“ wie der maßgeschneiderte Handschuh.

Erfahrene Mitarbeiter und modernste Fertigungstechnik ermöglichen den Rathenower Lederspezialisten, schnell und flexibel zu arbeiten. So ist sich Petra Schulenburg sicher, ein weiteres Kapitel in der Geschichte des Familienbetriebes zu schreiben und die Tradition der Lederwarenproduktion in Rathenow noch lange pflegen zu können. *upf*

BEGEISTERT FÜR BROT

**Backe, backe Kuchen,
Der Bäcker hat gerufen.
Wer will guten Kuchen
backen, der muss haben –
vor allem einen
engagierten Bäcker.**

**Philipp Thonke ist so einer,
genau wie sein Vater Olaf.**

Bäcker Thonke versorgt bereits in der 3. Generation die Menschen von Stendal bis Potsdam mit frischem Brot, Brötchen, Kuchen und Gebäck. Und gewinnt damit regelmäßig den Preis der Besten in Gold der Deutschen Landwirtschaftsgesellschaft DLG.

Die Geschichte der Bäckerei begann 1926 mit einem Wiener Café und einer Holzofenbäckerei. Günter Thonke führte das Unternehmen in der Nachkriegszeit durch schöne und stürmische Zeiten. Der heutige Ehrenbürger Rathenows hat sich dabei immer eins zu Herzen genommen: „Man musste sich immer weiterbilden“.

Mit Sohn Olaf konnte die Bäckerei Ende der 80er Jahre expandieren und neue Filialen eröffnen. Bis heute ist das Familienunternehmen auf 51 Filialen in Brandenburg und Sachsen-Anhalt angewachsen. Mit seinen 350 Beschäftigten und 18 Auszubildenden ist die Bäckerei Thonke ein wichtiger Arbeitgeber und Ausbilder in der Region.

Liebe zum Beruf als Basis

Die über 85-jährige Erfahrung, das Wissen der Bäcker und Konditoren und die Liebe zum Beruf sind die Basis für die tägliche Arbeit. Die Liebe zum Beruf zeigt sich auch, wenn es um das Thema Ausbildung geht. Hier wird vor allem der Junior Philipp Thonke aktiv. Er führt oft interessierte Schülergruppen durch die Backstube. „Die jungen Leute denken, dass ein Bäcker jeden Tag 100 Mehlsäcke durch die Backstube schleppt und nur nachts arbeitet. Dass dieser Beruf durchaus geregelte Arbeitszeiten haben kann und viel technisches Geschick verlangt, überrascht viele“, berichtet Philipp Thonke. „Aber mit unseren Auszubildenden sehen wir der Zukunft unserer Bäckerei gelassen entgegen“, freut sich Olaf Thonke. *upf*

Als Älteste von fünf Geschwistern hatte ich immer Führungsaufgaben. Das wurde mir sozusagen in die Wiege gelegt. Diese frühe Verantwortung setzte sich fort. Ich war auch Klassensprecherin, Beisitzerin und Netzwerk-Vorsitzende. Man kann sagen, da wo Arbeit droht, kann ich einfach nicht „Nein“ sagen.“

Und so wurde Prof. Dr.-Ing. Burghilde Wieneke-Toutaoui Präsidentin der Fachhochschule Brandenburg, die erste Frau an der Spitze der Alma mater. Ihren Wohnort musste die gebürtige Dülmerin dafür nicht wechseln. Sie hat drei erwachsene Kinder und lebt in Berlin. Dorthin ging sie des Studiums wegen: Maschinenbau an der TU. Danach war sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Fraunhofer-Institut für Produktionsanlagen und Konstruktionstechnik Berlin tätig und promovierte dort 1987. Drei Jahre später wurde sie als Professorin für Industrial Engineering an die heutige Beuth Hochschule für Technik Berlin berufen und war von 2003 bis 2011 deren Vizepräsidentin für Studium und Lehre.

In ihrer neuen Position will sich die engagierte Netzwerkerin vor allem auch für die Belange von Frauen an der Hochschule einsetzen. Nicht zuletzt aus eigener Erfahrung. Denn auch bei ihr wurde die Geburt des ersten Kindes zum Bremsklotz. „Damals war ich mir gar nicht darüber im Klaren, dass ‚Mutter werden‘ eine Bremse sein könnte“, erzählt Wieneke-Toutaoui. „Ich habe über zehn Jahre nur mit Männern zusammen gearbeitet und viele von ihnen hatten Kinder. Mein berufliches Umfeld hat mich dann aber ziemlich deutlich spüren lassen, dass das bei mir als Frau etwas ganz anderes ist.“

Frau Ingenieur

Natürlich gab es Unterstützer. „Wie meinen Doktorvater oder spätere Vorgesetzte“, erinnert sich die erfolgreiche Ingenieurin. Aber sie setzt vor allem auch auf die Selbstorganisation von Frauen. Wieneke-Toutaoui ist Vorsitzende des Netzwerkes „Frauen im Ingenieurberuf“ im Verein Deutscher Ingenieure und engagiert sich im Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit.

Ihren Forschungsschwerpunkten Generative Fertigungsverfahren und Lean Manufacturing wird sie nur noch wenig Zeit widmen können, dazu ist das präsidiale Programm zu umfangreich: Mehr Kooperationen mit ausländischen Hochschulen, mehr Lehrveranstaltungen in englischer Sprache, Drittmittel einwerben und in Zeiten sinkender Studierendenkohorten als Hochschule attraktiv bleiben. Und sich für Frauen einsetzen. *jg*

PRÄSIDIALES PROGRAMM

Ein „Neuer“ – das ist Mathias Hohmann nur in der Stadtwerke Premnitz GmbH. Seit August 2013 ist er dort als Geschäftsführer tätig. In der Branche ist er eher ein „alter Hase“.

Nach seiner Ausbildung zum Instandhaltungsmechaniker für technologische Ausrüstungen von Kraftwerksanlagen in verschiedenen Braunkohlekraftwerken in Sachsen und Sachsen-Anhalt zog es den gebürtigen Rathenower in seine alte Heimat. Neben seiner Tätigkeit als Schichtinstandhaltungsmechaniker im Chemiefaserwerk Premnitz absolvierte er in den 80er Jahren ein Hochschulstudium an der Humboldt Universität zu Berlin und an der Technischen Universität Dresden.

Wendezeit

1990 wurde der studierte Diplom-Ingenieur für Maschinenbau zum Vorsitzenden der Betriebsgewerkschaftsleitung der Märkische Faser AG gewählt, in die das Chemiefaserwerk Premnitz umfirmiert wurde. „Gerade die Zeit der Wende war für den Standort Premnitz nicht leicht. Alles wurde umstrukturiert und viele Menschen verloren ihren Arbeitsplatz“, erinnert sich Hohmann. „Doch dann haben wir die Ärmel hochgekrempelt und für Premnitz als Industriestandort gekämpft. Auch die Landesregierung wurde in die Verantwortung genommen“, so Hohmann weiter. 1993 wurde die Arbeitsförde-

rungsgesellschaft Premnitz mbH (AFP) gegründet, in die 500 betroffene Arbeitnehmer übernommen wurden. Mathias Hohmann wurde ihr Geschäftsführer. Die AFP war für den Rückbau stillgelegter Industrieanlagen und den Abriss nicht mehr benötigter Kasernenanlagen zuständig. Heute realisiert die Gesellschaft verschiedene Projekte im Tourismusbereich und betreibt das Industrieparkzentrum Premnitz.

„In meiner Tätigkeit als Geschäftsführer der Stadtwerke Premnitz GmbH kann ich meine beruflichen Wurzeln als Kraftwerker mit meinem Engagement für den Industriestandort Premnitz hervorragend verbinden", erzählt Hohmann. Ziel seiner Arbeit ist, die Kundenbetreuung vor Ort weiter zu verbessern und mit seinen Mitarbeitern im Wettbewerb erfolgreich zu bestehen.

Wünsche

Für seine berufliche Zukunft wünscht sich der Hobby-Schauspieler und begeisterte Freizeitkanute, „dass Verantwortungsträger in den verschiedenen Ebenen der drei Kommunen vorbehaltlos aufeinander zugehen und sich gegenseitig unterstützen, um die beste Lösung für die Menschen in unserer Region zu finden". *upf*

VORBEHALTLOS REGIONAL

KEIN ALLTAG

Jeder Moment ist Medizin". Auch für Ralf Lange. Vor allem seit er im September 2013 den Geschäftsführerposten der Helios Klinik in Hohenstücken (Brandenburg an der Havel) übernommen hat.

Der studierte Jurist mit Spezialisierung auf Arbeitsrecht ist seit Ende 2007 bei Helios beschäftigt. In unterschiedlichen Funktionen war er bereits Personalleiter oder Geschäftsführer mehrerer Servicegesellschaften. Ralf Lange entschied sich bewusst für den Gesundheitssektor. „Hier steht der Mensch im Vordergrund, sowohl die Patienten und Angehörigen wie auch die Mitarbeiter. Das gefällt mir", so Lange.

Die Arbeit als Klinikgeschäftsführer bringt jeden Tag neue Herausforderungen mit sich. Angefangen vom administrativen und kaufmännischen Tagesgeschäft bis zur Planung und Durchführung von Bauvorhaben und Investitionen ist Lange vor allem eines: verantwortlich. Kann aber auf ein Team aus knapp 200 kompetenten Mitarbeitern zurückgreifen. „Und gerade die Zusammenarbeit mit den ganzen Kollegen macht meine Arbeit so spannend, dass sich kein Alltag einschleichen kann", beschreibt Lange einen normalen Arbeitstag.

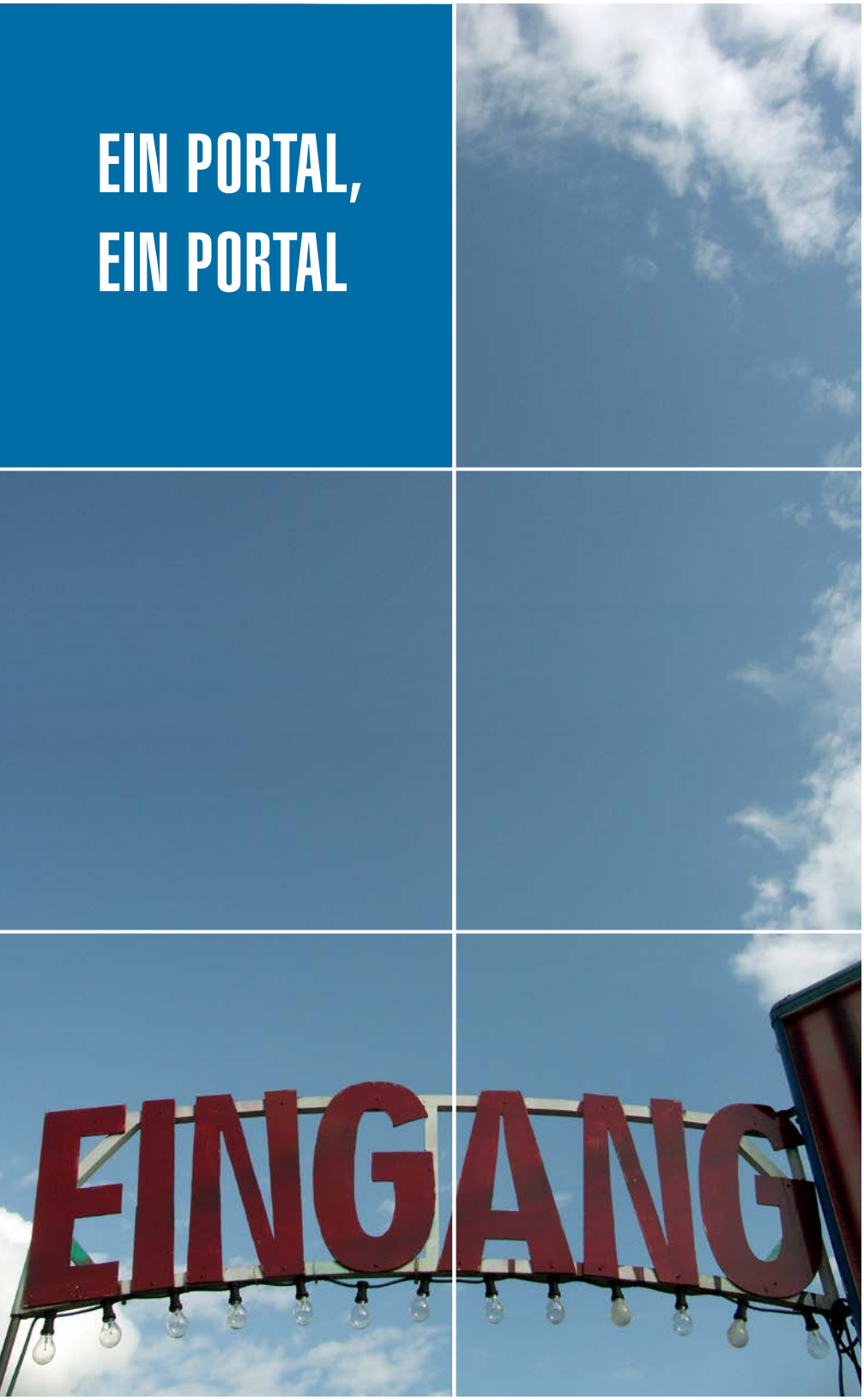
Für den Standort Brandenburg an der Havel hat sich Ralf Lange vorgenommen, die ärztlichen, pflegerischen und therapeutischen Standards noch weiter zu steigern. So sollen die Rehabilitanden die bestmögliche Versorgung erhalten. Außerdem soll die Klinik unter seiner Leitung weiter in die neueste (Medizin-) Technik investieren und auch in Sachen Umbau auf dem neuesten Stand sein. Aber auch ständige Schulungen und Weiterbildungen der Mitarbeiter und eine hohe Transparenz des medizinischen Alltags stehen auf seiner Agenda.

Immer auf dem neuesten Stand

In der Helios Klinik Hohenstücken werden Säuglinge, Kinder und Jugendliche mit neurologischen Erkrankungen und Verletzungsfolgen behandelt. Den kleinen Patienten werden Physio- und Ergotherapie, Logopädie sowie Musik- und Reittherapie angeboten. „Es gilt, dieses Angebot zu etablieren und weiter auszubauen. Daran werden wir weiter arbeiten", verspricht Ralf Lange.

Für die Zukunft wünscht er sich, die Klinik über die Stadt- und Landesgrenzen hinaus noch bekannter zu machen. „Weiterhin möchte ich mit unserem Angebot und unserer Qualität so überzeugen, dass sich die Rehabilitanden automatisch für unsere Klinik entscheiden", ergänzt der leidenschaftliche Freizeitläufer. *upf*

EIN PORTAL, EIN PORTAL



Arbeitnehmer wünschen sich einen attraktiven Arbeitsplatz, Arbeitgeber qualifizierte Beschäftigte. Und in Zeiten von Internet, Presse, Telefon und E-Mail sollte es doch ein Leichtes sein, das Interesse der Bewerber und den Bedarf von Unternehmen zusammenzubringen. Bei näherer Betrachtung zeigt sich aber, dass in der Vielfalt der Möglichkeiten auch ein Problem liegen kann. Zwei finden sich eben nur, wenn sie voneinander wissen – aber wie?

Mediale Vielfalt

Die klassische Zeitungsanzeige wird immer weniger gelesen. Zeitungen stellen Anzeigen aber auch ins Netz. Viele Arbeitgeber zeigen offene Stellen auf ihrer eigenen Homepage. Und die Stellenbörsen von Stepstone oder Monster und nicht zuletzt der Bundesagentur für Arbeit (BA) bieten eine umfangreiche Übersicht über offene Stellen und mögliche Bewerber. Aber alles im Auge zu behalten, kostet viel Zeit – und ist nicht immer einfach. Denn den Bewerber wie den Arbeitgeber interessiert ja nicht die Menge, sondern nur die Schnittmenge: eine Qualifikation, ein Job.

Eine wichtige Erleichterung war da seit einiger Zeit schon die Stellenbörse der Stadt Brandenburg an der Havel, die mit einem automatischen Suchlauf die Internetangebote verschiedener lokaler Anbieter zusammenfasste und über die Internetseite der Stadt eine Übersicht bot.

Mediale Einfalt

Die Wirtschaftsregion Westbrandenburg hat das Ziel, den Wirtschaftsraum der drei Städte Brandenburg an der Havel, Premnitz und Rathenow gemeinsam darzustellen. So ist es nur folgerichtig, auch das regionale Gesamtangebot an Arbeitsplätzen und Bewerbungen auf der Internetseite der Wirtschaftsregion darzustellen und damit die vorhandene Stellenbörse der Stadt abzulösen.

Daraus entwickelte sich ein umfangreiches Vorhaben, das jetzt erfolgreich umgesetzt wird: Alle Unternehmen der Region können sich auf einer

Plattform registrieren (www.wirtschaftsregion westbrandenburg.de). Haben sie das getan, werden ihre Webseiten automatisch regelmäßig nach Stellenangeboten durchsucht und ausgewertet. Sind sie schon in der Stellenbörse der Stadt registriert, werden ihre Daten übernommen. Unternehmen, die über ihre Homepage keine Stellenangebote zeigen oder keine Homepage haben, können das Stellenangebot auch direkt im neuen Stellenportal eintragen.

Auch die auf den Internetseiten der regionalen Medien erfassten Stellenanzeigen werden bei diesen automatischen Suchläufen berücksichtigt. Über eine Kooperationsvereinbarung mit der Bundesagentur für Arbeit wird sichergestellt, dass auch deren regionales Stellenangebot einbezogen wird. Das ist wichtig, weil die BA viele Bereiche des Arbeitsmarkts erfasst, die mit den genannten internetbasierten Firmendaten nicht erfasst werden. Auch mit dem kommerziellen Anbieter Stepstone konnte eine ähnliche Vereinbarung erzielt werden. So werden auch die regional relevanten Daten aus deren Datenbank regelmäßig an die neue Stellenbörse übertragen, ausgewertet und bei der Suche ebenfalls angezeigt. Und natürlich werden alle Angebote regelmäßig aktualisiert.

Einfallstor für Bewerber

Aber nicht nur Unternehmer, auch Bewerber können das Portal nutzen. Sie können dort ihren Berufswunsch hinterlegen, so dass sie von interessierten Unternehmen direkt angesprochen werden können.

Wird für Interessenten aus der Region mit dieser umfassenden Zusammenfassung von Informationen über offene Stellen und interessierte Bewerber die Suche schon deutlich erleichtert, weil mit jeweils einem Klick das ganze relevante Angebot erfasst werden kann, gilt dies umso mehr für Bewerber, die in die Region wechseln wollen und die lokale Medien- und Unternehmenslandschaft nicht kennen. *wst*

AUSGEWEITET

Am Samstag, 27. September 2014 findet der 16. traditionelle Berufemarkt statt. Auf dem Gelände des Technologie- und Gründerzentrums (TGZ) und des Überbetrieblichen Ausbildungszentrums (ÜAZ) in Brandenburg an der Havel können sich junge Menschen und ihre Eltern über Berufsbilder und Ausbildungsangebote in der Region informieren. In diesem Jahr ist das Angebot noch größer: Der neue „Berufemarkt Westbrandenburg“ umfasst auch Unternehmen und Bildungsträger aus Rathenow und Premnitz.

Bereits seit Anfang 2013 arbeiten die drei Städte Brandenburg an der Havel, Rathenow und Premnitz im Rahmen der „Wirtschaftsregion Westbrandenburg“ eng zusammen. Ein wichtiges Aufgabengebiet stellt dabei die berufliche Ausbildung dar. Darum soll die Kooperation nun auch auf den bislang von der Stadt Brandenburg an der Havel allein organisierten „Berufemarkt“ ausgedehnt werden.

„Unter der neuen Marke „Berufemarkt Westbrandenburg“ wird den Unternehmen, Bildungsträgern und Schulen aus Rathenow und Premnitz die Möglichkeit einer Teilnahme eröffnet“, erläutert Oberbürgermeisterin Dr. Dietlind Tiemann. Gemeinsam mit den Bürgermeistern Roy Wallenta (Premnitz) und Ronald Seeger (Rathenow) übernimmt sie die Schirmherrschaft des neuen „Berufemarkt Westbrandenburg“.

Neue Marke

Politik und Verwaltung der drei Städte wollen gemeinsam dafür werben, dass möglichst viele Lehrer, Eltern und Schüler diese wichtige Veranstaltung zur Berufsorientierung besuchen. „Sie bietet eine einzigartige Gelegenheit, die attraktiven Ausbildungsangebote der Betriebe und Bildungsträger in der Region kennenzulernen“, weiß Ronald Seeger.

Organisiert wird der Berufemarkt weiterhin vom Koordinierungskreis „Berufsorientierung“, dem nun auch Vertreter aus Premnitz und Rathenow angehören. In Brandenburg an der Havel übernimmt die Wirtschaftsförderung die organisatorische Betreuung. Auch die Projektträger der „Wirtschaftsregion Westbrandenburg“ wirken im Koordinierungskreis mit.

„Alle Besucher des Westbrandenburger Berufemarktes können sich auf ein breites Informationsangebot und ein buntes Programm freuen“, wirbt Roy Wallenta. *jg*

FREIRÄUME FÜR IDEEN

Ausreichend Platz für gute Ideen und optimale Startbedingungen durch günstige Mieten und ein umfangreiches Beratungsangebot finden Existenzgründer im Technologie und Gründerzentrum Havelland in Rathenow. Außerdem erwähnenswert: Die Nähe zu wissenschaftlichen Forschungseinrichtungen und das aktive Netzwerk.

Das Technologie- und Gründerzentrum Havelland (TGZ) besteht seit 1998. Standort: Gewerbegebiet Grünauer Fenn in Rathenow, der Kreisstadt des Havellandes. Das TGZ befindet sich in unmittelbarer Nähe zu den wichtigsten Unternehmungen der Wirtschaftsregion Westbrandenburg. Weiter zeichnet sich dieser Standort durch seine Nähe zur Fachhochschule Brandenburg und anderen Universitäten der Länder Brandenburg und Berlin aus.

In den zurückliegenden Jahren konnte sich das Rathenower TGZ zu einem wichtigen Wirtschaftsfaktor in der Stadt wie auch im Landkreis Havelland entwickeln. Derzeit beherbergt das TGZ 20 Firmen unter seinem Dach, die überwiegend in den Branchen Optik, Informations- und Kommunikationstechnologien und ingenieurtechnische Dienstleistungen angesiedelt sind.

Raum für Gründer

Auf insgesamt 3.500 m² Mietfläche bietet das TGZ Havelland Büroräume zwischen 23 m² und 46 m² an, die für 5 Euro/m² monatlich vermietet werden. Die größeren Büroeinheiten von 47 m² bis 164 m² sind vor allem als Produktionsstätten, Labor oder Lager geeignet. Diese werden mit einem monatlichen Mietzins ab 3 Euro/m² berechnet.

Jeder Mieter erhält einen Zugang zu einem modernen Hochgeschwindigkeits-Daten- und Telekommunikationsnetz mit einem 16 MBit/s DSL-Netz. Der individuelle Postservice sowie verschiedenste Bürodienstleistungen gehören genauso zum umfangreichen Serviceangebot wie die Vermittlung von ausgewählten Kontakten zu Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Netzwerken, Behörden und Institutionen. *upf*

Gutes Personal zu finden ist zeitaufwändig. In Brandenburg an der Havel wie in Rathenow kümmert sich ein spezialisierter Arbeitgeberservice der Bundesagentur für Arbeit um die Belange der regionalen Unternehmen. Teamleiter Marko Wilke (Brandenburg an der Havel) erklärt seine Aufgaben.

? Warum sollte kein Betrieb zögern, den Arbeitgeberservice bei der Personalsuche einzuschalten?

! Weil wir die Betriebe ganz individuell und branchenorientiert betreuen. Wir wissen, worauf es bei der Suche ankommt. Ganz gleich, ob es um Industriemechaniker, Kfz-Mechatroniker, Gesundheits- und Krankenpfleger, Call-Center-Agenten oder Bürokaufleute geht. Vom kleinen Handwerksunternehmen bis hin zum großen Industriekonzern – jeder Arbeitgeber hat seinen persönlichen Ansprechpartner bei uns und kann sich darauf verlassen, dass wir uns bemühen, passend erscheinende Bewerber vorzuschlagen. Dabei stehen die Wünsche des Arbeitgebers bei uns absolut im Mittelpunkt.

? Was verbirgt sich denn genau hinter dem Begriff „Arbeitgeberservice"?

! Wir beraten die Unternehmen in allen Fragen der Personalauswahl sowie -planung. Ob telefonisch oder vor Ort im Unternehmen – das richtet sich ganz klar nach den Arbeitgeberwünschen. Dabei thematisieren wir zum Beispiel ein konkretes Stellengesuch, zeigen Suchmöglichkeiten nach dem geeigneten Bewerber auf oder beraten zu Qualifizierungs- und Fördermöglichkeiten.

? Wie können Sie bei der Besetzung von Ausbildungsstellen helfen?

! Wir unterstützen die Betriebe bei der Suche nach geeigneten Azubis und profitieren dabei von unserer Vernetzung mit Berufsberatern sowie Schulen und natürlich auch von unseren überregionalen Netzwerken. Arbeitgeber erfahren bei uns auch, wie lernschwächeren Schülern oder Auszubildenden durch Nachhilfeunterricht geholfen werden kann. Und das nicht erst vor wichtigen Prüfungen, wenn das Kind eigentlich schon im Brunnen liegt, sondern bei Bedarf von Beginn an.

Darüber hinaus organisieren wir regelmäßig Informationsveranstaltungen, Betriebsbesuche und Ausbildungsmessen. Oder innovative Aktionen wie das „Lehrstellenmobil", mit dem wir hier in der Region alljährlich im November und Dezember rund 2.000 Zehntklässler an mehr als 20 Schulen mit rund 480 regionalen Lehrstellen im Gepäck „besuchen". *upf*

DREI FRAGEN AN

Anne Lüdemann, Regionalmanagerin im Regionalbüro für Fachkräftesicherung Nordwest-Brandenburg der ZAB Arbeit: Erklären Sie bitte in zwei Sätzen was Sie tun?

! Das aus ESF- und Landesmitteln geförderte Projekt „Regionalbüros für Fachkräftesicherung" bei der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH arbeitet flächendeckend im Land Brandenburg und berät Unternehmen und regionale Akteure rund ums Thema Fachkräftesicherung. Wir informieren dabei zur demografisch bedingten Fachkräfteentwicklung im Land und sensibilisieren für relevante Lösungsansätze.

? Wie werden insbesondere die Unternehmen in Brandenburg bei der Fachkräftesicherung unterstützt?

! Wir stehen den Unternehmen vor Ort als regionale Ansprechpartner zu Fragen der strategischen Personal- und Kompetenzentwicklung zur Verfügung. Zudem informieren und beraten wir zu unterschiedlichen Förderprogrammen des Landes Brandenburg und der Europäischen Union.

? Sie betreuen auch das Fachkräfteportal Brandenburg. Wie können Unternehmen dieses Internetportal nutzen?

! Unternehmen können dort gebührenfrei freie Stellen in Brandenburg inserieren und so gezielt potenzielle Fachkräfte ansprechen.

Bundesagentur für Arbeit

Kirchhofstr. 39-42,
14776 Brandenburg an der Havel
Brandenburg.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
Gebührenfreie Servicenummer:
0800 4 5555 20 (Mo. – Fr. 8 – 18 Uhr)

Friedrich-Ebert-Ring 63,
14712 Rathenow
Rathenow.Arbeitgeber@arbeitsagentur.de
Gebührenfreie Servicenummer:
0800 4 5555 20 (Mo. – Fr. 8 – 18 Uhr)

FULLSERVICE

AUF ERFOLGSKURS

Nur wo berufsorientiert draufsteht, ist auch Praxislernen drin.“ So kurz und knapp beschreibt Schulleiterin Angelika Schöps das Schulkonzept der Berufsorientierten Schule Kirchmöser (BOS). Doch was so logisch klingt, brauchte lange um sich durchzusetzen.

Die BOS Kirchmöser gibt es seit dem 15. Januar 2005. Im Jahr 2003 formierte sich die Arbeitsgruppe „Schulumbau“ aus Lehrern, dem damaligen Ortsbürgermeister und benachbarten Firmenvertretern, um den Schulstandort in Kirchmöser-West aufrechtzuerhalten. Etwas Neues musste her. So entstand die Idee, Schule und Praxis miteinander zu verbinden. Und erfolgreich umzusetzen.

Ab in den Betrieb

Den Kern dieser Idee bildet der „Berufsorientierte Tag“, an dem die Schüler der 7. und 8. Klasse regelmäßig einen Betrieb für einen Tag in der Woche besuchen und dort die Arbeitsabläufe, Arbeitsbedingungen und Anforderungen an Auszubildende und Mitarbeiter kennen lernen. Nach 10 Wochen wechseln sie den Betrieb und lernen eine neue Branche kennen. Zur Auswahl stehen dabei Industrie, Handwerk, Soziales und Hauswirtschaft in der Schule. Ihre Erfahrungen mit dem Berufsleben halten die Schüler in Praktikumsberichten fest.

Die Schüler werden von einem Mitarbeiter betreut und erstellen unter Anleitung eigene Produkte. In der 9. Klasse suchen sie sich einen Betrieb ihrer Wahl und verbringen dort zwei Tage pro Woche. In dieser Zeit schreiben die Schüler eine Facharbeit, die von der Schule und vom Betrieb begleitet wird. Die Zehntklässler konzentrieren sich dann voll und ganz auf ihre Abschlussprüfungen.

Auf in die Zukunft

Die frühe Orientierung auf die Praxis trägt Früchte. „Von unseren etwa 50 Schulabgängern weiß fast jeder, wie es nach den Sommerferien weitergeht“, weiß Schulleiterin Angelika Schöps zu berichten. Die meisten von ihnen starten in die Berufsausbildung, andere beginnen ein Freiwilliges Ökologisches/Soziales Jahr. Auch der Weg zum Abitur steht offen.

Die BOS Kirchmöser unterhält momentan 80 Kooperationsverträge mit Betrieben und Bildungseinrichtungen in Brandenburg an der Havel und Umgebung. Die insgesamt 214 Schüler werden von 18 Lehrern, zwei Sonderschulpädagogen und einem Sozialpädagogen durch den Schulalltag begleitet. Nach umfangreichen Bauarbeiten erstrahlt die Schule auch baulich mit neuen Klassenräumen, alle mit Computern und Internetzugang ausgestattet, einer Aula und vielen Aufenthaltsräumen für die Aktivitäten im Ganztagsbereich in neuem Glanz.

Zum Tag der offenen Tür am Anfang eines jeden Jahres können interessierte Schüler und Eltern die Schule genau unter die Lupe nehmen und Gespräche mit Schülern, Lehrern und Kooperationspartnern führen. „Am Anfang wurden wir belächelt, doch jetzt nach fast zehn Jahren haben wir ein Schulkonzept etabliert, dass neue Maßstäbe setzt“, fasst Angelika Schöps zusammen.

Lob und Preis

Die Anerkennung zeigt sich auch an zahlreichen Preisen wie dem Landespreis „Starke Schule“ der Hertie-Stiftung oder dem „Deichmann-Förderpreis“ gegen Jugendarbeitslosigkeit. Und auch über die Bundesgrenzen hinaus stößt das Konzept der BOS-Kirchmöser auf Begeisterung. Noch in diesem Jahr wird die Schulpartnerschaft mit der dänischen Østerhøjschule aus Ballerup intensiv vorangetrieben. *upf*

KARRIERE-BAUER

Unter dem Motto: „Wir machen Karrieren“ vereint das Zentrum für Studium und Karriere (ZSK) seit Anfang 2014 den Career Service der Fachhochschule Brandenburg und viele Coaching- und Qualifizierungsmaßnahmen, mit denen studien- und berufsrelevante Schlüsselkompetenzen vermittelt werden.

Erfolgreich von Anfang an

Das Angebot ist breit gefächert. Es reicht von der Unterstützung bei der Entscheidungsfindung, welche Studienrichtung oder welcher Beruf geeignet ist, über umfangreiche Informationen zu Studienfinanzierung und Stipendien bis zum Familienservice, der Studierende mit Kind oder mit pflegebedürftigen Angehörigen individuell berät. Die Studienabbruchberatung schließlich zeigt neue berufliche Perspektiven und alternative Wege auf. „Wir möchten unsere Studenten erfolgreich durchs Studium bringen“, beschreibt ZSK-Leiterin Dr. Daniela Stokar von Neuforn die Aufgabe.

Und ihnen beim Übergang vom Studium in den Beruf hilfreich zur Seite stehen: Der Career Service fördert über das Jobportal der Fachhochschule Brandenburg den Dialog zwischen Unternehmen und Studierenden. Ein Praktikum in den Semesterferien, die Abschlussarbeit oder die erste Festanstellung sind damit nur einen Klick entfernt.

Wer den persönlichen Kontakt bevorzugt, kommt zu einer der Veranstaltungen des Career Service: Zum Beispiel zu der jährlich organisierten fächerübergreifenden Firmenkontaktmesse. Dort präsentieren sich rund 30 Aussteller mit ihrem Angebot. Mit über 300 Teilnehmern hat sich die Veranstaltung fest im Jahreskalender etabliert. Oder er geht zum so genannten Business Dinner: Während eines 4-Gang-Menüs tauschen sich Unternehmensvertreter und Studierende über berufliche Perspektiven aus.

Coaching International

Studierenden, die neben dem Beruf einen akademischen Abschluss anstreben, und ausländischen Studierenden bietet das ZSK mit dem Akademischen Auslandsamt individuelle Karrierecoachings an. Angefangen von der Erstellung der Bewerbungsunterlagen über die Schulung der interkulturellen Kompetenz bis hin zur Vermittlung von akademischen Auslandsaufenthalten.

Ein weiteres ZSK-Vorhaben: Das Alumni-Projekt. „Wir möchten erreichen, dass die Studierenden sich auch nach Beendigung ihres Studiums mit der Fachhochschule verbunden fühlen“, beschreibt Daniela Stokar von Neuforn dessen Ziele. Weil man mit dieser Bindung gar nicht früh genug beginnen kann, will man die zukünftigen Alumni schon während des Studiums an der Hochschule ansprechen. Und nutzt dafür deren Ideen und Impulse. Schließlich wissen sie am besten, was sie zukünftig von ihrer Alma mater wollen.

> **Mit einem vielseitigen Beratungsangebot und individuellen Betreuungskonzepten werden die Studierenden vom ersten Semester an betreut.**

Tür steht immer offen

Mit diesem vielseitigen Beratungsangebot und individuellen Betreuungskonzepten werden die Studierenden vom ersten Semester an betreut. „Das ZSK organisiert dafür kontinuierlich sowohl während des Semesters als auch in der vorlesungsfreien Zeit Seminare und Einzelberatungen. Unsere Tür steht immer offen“, so die ZSK-Leiterin. *upf*

DICK UND DICHT

Hätten Sie es gewusst? Der Begriff „Cluster“ ist keine modische Wortneuschöpfung. Er ist deutlich älter, stammt ursprünglich aus dem Englischen und bedeutet soviel wie „Traube“, „Schwarm“ und „Klumpen“. Und bereits die Brüder Grimm wiesen in ihrem Deutschen Wörterbuch von 1854 auf die Wortbedeutung von „Kluster“ hin: „Was dicht und dick zusammen sitzet.“

Übersetzt in die heutigen Rahmenbedingungen heißt das: Nur dort, wo Unternehmen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen, Verwaltungen, Verbände und Kammern „dick und dicht“ zusammensitzen, sich vernetzen, offen austauschen, gemeinsam lernen und entwickeln, schöpfen starke Standorte ihre Chancen tatsächlich aus. Wer mit und von Partnern lernt, mit klugen Köpfen neue Wege beschreitet, sich gemeinsam nach außen präsentiert und kreativ vermarktet, hat die ideale Basis für Erfolg. Und genau hier setzen die Clusterstrukturen des Landes Brandenburg an.

Kräfte bündeln

Brandenburg hat neun wirtschaftlich starke Felder, in denen Experten die größten Zukunftsperspektiven sehen: Energietechnik, Ernährungswirtschaft, Gesundheitswirtschaft, IKT/ Medien und Kreativwirtschaft, Kunststoffe und Chemie, Metall, Optik, Tourismus sowie Verkehr/Mobilität und Logistik. In diesen Feldern sollen Kräfte gebündelt werden, sollen sich Unternehmen und Netzwerke, regionale Wirtschaftsförderungen und die Wirtschaftsförderung des Landes, Kammern und Verbände, Hochschulen und Forschungseinrichtungen gemeinsam weiterentwickeln. Diese Vernetzung wird von der Zukunfts-Agentur Brandenburg (ZAB GmbH) unterstützt.

Ziel der Aktivitäten ist es, die Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg als europäische Innovationsregion im internationalen Wettbewerb zu etablieren. Um dies im Rahmen des Europäischen Fonds für Regionale Entwicklung (EFRE) fördern zu können, fordert die EU-Kommission eine so genannte Regionale Innovationsstrategie. Sie liegt mit der von Berlin und Brandenburg gemeinsam verabschiedeten „innoBB“ bereits seit 2011 vor.

In dieser Strategie ist vorgesehen, dass in allen Clustern Masterpläne erarbeitet werden. Sie konkretisieren die Schwerpunktsetzung und die Entwicklungspfade der Cluster und beschreiben sie im Hinblick auf ihre Struktur, regionale Schwerpunkte, Stärken, Schwächen und mögliche Entwicklungen. In einzelnen Handlungsfeldern werden mit allen Akteuren Kernthemen, Ziele und gegebenenfalls Leitprojekte diskutiert und definiert.

Beispiel Metall

Auf einer Reihe von regionalen Veranstaltungen wurden im Metallcluster im vergangenen Jahr die Inhalte des Masterplans gemeinsam erarbeitet, diskutiert und vorgestellt. Der Masterplan wird nun in den nächsten Monaten fertig gestellt und verabschiedet. Um aber die Clusterentwicklung nach innen und außen weiter voranzutreiben, finden derzeit in Regionen offene Dialoge mit Unternehmen, Netzwerken und Wissenschaft statt. So wie jüngst am 20.02.2014 in der Maschinenhalle des Fachbereichs Technik der FH Brandenburg (siehe Foto). Fast 100 Teilnehmer aus Wirtschaft und Forschung zeigten auf diesem „Metalldialog Westbrandenburg“, dass man in Rathenow, Premnitz und Brandenburg an der Havel auf geballte Metallkompetenz trifft. Im Metallcluster allerdings ist Westbrandenburg dieser Bedeutung entsprechend noch nicht sichtbar. Ein Netzwerk „Made in Westbrandenburg“ könnte auf Minister- und Unternehmensreisen, auf Messen und Veranstaltungen auch international präsent werden. Damit Grimms Kluster nicht nur etwas für die Märchenbücher bleiben, gibt es hier noch Handlungsbedarf. *Daniel Schrödl*

FRISCH GEFÖRDERT

Die Förderperiode 2007 - 2013 der EU-Strukturfonds „Europäischer Sozialfonds“ (ESF) und „Europäischer Fonds für Regionale Entwicklung“ (EFRE) ist ausgelaufen. Gegenwärtig wird die neue Förderperiode 2014 - 2020 vorbereitet.

Die EU-Kommission hat dazu im Dezember 2013 die neuen Verordnungen veröffentlicht. Sie sind Teil der bereits Anfang 2010 vorgestellten Strategie „Europa 2020 für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“. Sie löst die Vorgängerstrategie ab, die so genannte „Lissabon-Strategie“. Durch die Verordnungen soll einerseits sichergestellt werden, dass die Ziele der Strategie „Europa 2020“ erreicht werden. Andererseits soll eine möglichst flexible und passgenaue Förderung für jede einzelne Region eines Mitgliedstaates ermöglicht werden. In den Verordnungen zu den Strukturfonds werden auch die Vorschriften festgehalten, nach denen die Fördergelder an Projektträger ausgezahlt werden können.

Die Mitgliedsstaaten und Regionen bereiten seit 2011 zeitgleich ihre Strategien vor, wie die Ziele der Regional- und Strukturpolitik umgesetzt werden sollen. Das Ministerium für Wirtschaft und Europaangelegenheiten hat dazu das Operationelle Programm für die EFRE-Umsetzung in Brandenburg von 2014 bis 2020 erarbeitet. Im Rahmen des Partnerschaftlichen Abstimmungsprozesses wurden die Wirtschafts- und Sozialpartner, die Landkreise, regionalen Wachstumskerne und Interessenverbände daran beteiligt. Der vorliegende Entwurf des EFRE-OP vom 11. Februar 2014 befindet sich momentan in der Ressortabstimmung.

Konturen des Programms

Auch wenn noch vieles konkretisiert werden muss, sind die Konturen des neuen EFRE-Programms doch schon sichtbar. Es soll die internationale und regionale Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der brandenburgischen Wirtschaft stärken und dazu beitragen, nachhaltige und selbsttragende Wirtschaftsstrukturen zu schaffen. Auf den Kernförderbereich, die Stärkung von Unternehmen, entfallen dabei 80 Prozent der Gesamtmittel. Oberstes Förderziel ist, die Wettbewerbsfähigkeit des Landes im europäischen Forschungs- und Innovationsgeschehen in den für Brandenburg relevanten Clustern zu stärken. Dafür sollen sowohl die Forschungs-, Entwicklungs- und Innovationskapazitäten der brandenburgischen Unternehmen als auch die clusterorientierte technologische und anwendungsnahe Forschung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen ausgebaut werden. Außerdem soll eine bessere Vernetzung die Innovationsfähigkeit der brandenburgischen Unternehmen stärken.

Innovation im Fokus

Existenzgründungen und innovative junge Unternehmen sollen unterstützt, die Energieeffizienz in der gewerblichen Wirtschaft soll verbessert werden. Ein besonderes Augenmerk gilt den kleinen und mittleren Unternehmen: Sie sollen international wettbewerbsfähiger werden und ihre Wachstums- und Innovationskapazitäten ausbauen können.

Aber es wird auch Einschränkungen bei der EU-Förderung geben. So werden sich die EFRE-Mittel in der Förderperiode 2014 - 2020 auf rund 845 Millionen Euro belaufen. Das ist ein Rückgang um 45 Prozent gegenüber 2007 - 2013, aber auch Ausdruck der guten wirtschaftlichen Entwicklung der letzten Jahre in Brandenburg. Denn die Förderregionen in Brandenburg werden bei Regionalbeihilfen nun zu so genannten C-Fördergebieten. Grund: das Pro-Kopf-Bruttoinlandsprodukt beträgt hier 75 - 90 Prozent des Durchschnitts aller EU-Staaten.

Dies hat zur Folge, dass Nicht-KMU in diesen Gebieten nur noch unter bestimmten Bedingungen förderfähig sind und für alle Unternehmen niedrigere Beihilfesätze gelten. Da gleichzeitig auch die Investitionszulage nach dem nationalen Investitionszulagengesetz entfällt, wird sich die Förderlandschaft in der neuen Periode insgesamt deutlich verändern. *jg*

„Es wird in den kommenden Jahren auch Einschränkungen bei der EU-Strukturfonds-Förderung geben.“

HALBZEIT

Wenn diese P9-Ausgabe erscheint, wird für das Projekt „Entwicklung und Stärkung einer gemeinsamen Wirtschaftsregion Westbrandenburg“ fast schon die zweite Halbzeit eingeläutet. Bei einer Laufzeit vom 1. Dezember 2012 bis 30. November 2015 ist dies ein guter Augenblick, um ein wenig nach hinten und etwas mehr nach vorn zu blicken.

Sichtbar werden

Neben den allgemeinen organisatorischen und administrativen Tätigkeiten, die im Rahmen der Projektumsetzung notwendig sind, neben Steuerungsrunden, Arbeitskreissitzungen, Unternehmensgesprächen und Unternehmerstammtischen war Arbeitsschwerpunkt des ersten Projektjahres vor allem, der Wirtschaftsregion ein Gesicht zu geben.

Dazu wurden ein Logo entwickelt, eine Website www.wirtschaftsregionwestbrandenburg.de kreiert und implementiert (sowie eine zweite speziell für die Auszubildenden), ein Magazin und eine Ausbildungsbroschüre publiziert und Flagge gezeigt: In der Stadtverordnetenversammlung Brandenburg an der Havel, in den Wirtschaftsausschüssen der beteiligten Kommunen, im Koordinierungskreis „Berufsorientierung“, bei Veranstaltungen der IHK, der ZAB und von Unternehmervereinigungen sowie auf einer Pressekonferenz. Ergebnis: Der Zusammenschluss der drei Städte zur Wirtschaftsregion wird begrüßt, wird zustimmend begleitet – aber der Nutzen wird abgewartet.

Nutzwert schaffen

Und genau dort, beim Nutzwert, liegt der Schwerpunkt im zweiten Projektjahr: Auf Basis der Stellenbörse der Stadt Brandenburg an der Havel wurde ein gebietsumfassendes Fachkräfteportal entwickelt (siehe Artikel auf Seite 14) und in die Website integriert. Es gibt Unternehmen und Fachkräften erstmals einen nahezu kompletten Überblick über das Arbeitsmarktangebot der Region.

Die Ausbildungskampagne „Was willst du? Lernen.“ ist angelaufen, informiert auf der Azubi-Website www.was-willst-du-lernen.de über Berufsbilder, gibt Bewerbungstipps und zeigt das Angebot an Ausbildungsplätzen in der Region. Der Berufemarkt der Stadt Brandenburg an der Havel wird ausgeweitet zum „Berufemarkt Westbrandenburg“ und führt mit erweitertem Angebot erstmals Schüler, Eltern, Betriebe und Bildungsstätten aus der ganzen Region zusammen.

Beim Gewerbe- und Industrieflächenmanagement wurde entschieden, aufbauend auf einer bereits von der Stadt Brandenburg an der Havel genutzten Software (KWIS.net) ein Gewerbeflächenportal (KWIS.web) zu errichten, das von allen Kooperationspartnern genutzt werden kann und sich an den Landesportalen, wie z. B. der ZAB, orientiert. Das Portal ist so konzipiert, dass es von allen Kooperationspartnern mit oder ohne die Datenbasis KWIS.net genutzt werden kann. Die Freischaltung ist zum 01. Mai 2014 geplant.

Zusätzlich soll im zweiten Halbjahr 2014 analog zur Ausbildungsbroschüre eine Immobilienbroschüre als Sonderausgabe von P9 erscheinen, um den Auftritt der Region auf der Messe Expo-Real 2014 und die Akquisegespräche mit potenziellen Investoren verschiedener Branchen zu unterstützen.

Vernetzung verstärken

Auch die Vernetzung der Wirtschaftsregion soll ausgebaut werden. Bestehende Netzwerke und regionale Service-Angebote werden schon derzeit über den Netzwerknavigator auf der Homepage gewährleistet. Doch damit möglichst kein Fisch verloren geht, müssen die Netze noch feiner geknüpft werden. Die Zusammenarbeit mit den in der Region aktiven Clustern, die Koordinierung der verschiedenen Existenzgründungsaktivitäten, die Durchführung eines Unternehmensstammtisches „Reststoffwirtschaft“ und die Kooperation mit der Fachhochschule stehen ganz oben auf der Aufgabenliste der Region. Denn für das Ende des zweiten Jahres heißt das Projektziel: Die Region schafft Nutzen. *jg*

NEWS

Seit Ende März 2014 erscheint einmal im Quartal der Newsletter der Wirtschaftsregion Westbrandenburg. Die Leser werden über aktuelle Ereignisse und Entwicklungen in der Region informiert. Die Anmeldung für den Newsletter erfolgt über die Homepage **www.wirtschaftsregionwestbrandenburg.de**

IMPRESSUM

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

Konzeption und Redaktion:
Joachim Gutmann (ViSdP) (jg), Dr. Wolfgang Stein (wst), Ulrike Pflanz (upf), 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,
info@glc-group.com, www.glc-group.com

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

Fotos:
Stadtverwaltung Brandenburg an der Havel, Stadt Brandenburg an der Havel/L. Hannemann, Stadtverwaltung Rathenow, KNRBB/R. Meinsen, Städtisches Klinikum Brandenburg GmbH/G. Wolter, IHK Potsdam/W. Meier, Kulturzentrum Rathenow/S. Wetzel, Stadtwerke Brandenburg an der Havel GmbH, Bäcker Thonke, Fachhochschule Brandenburg/H. Traemann, Stadtwerke Premnitz GmbH/M. Hohmann, Helios Kliniken/N. Erdmann, TGZ Havelland GmbH, ZAB/A. Lüdemann, BOS Kirchmöser, KONG/photocase.de (S.14) fotolia.com, photocase.de

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.

2014 ECA SENIOR CANOE SPRINT
EUROPEAN CHAMPIONSHIPS
10. – 13.07.2014 BRANDENBURG AN DER HAVEL - GERMANY

canoe kajak it's crazy

10.-13. JUL
2014

CANOE SPRINT seniors
EUROPEAN CHAMPIONSHIPS
BRANDENBURG AN DER HAVEL
GERMANY

EUROPEAN CANOE ASSOCIATION

DKV Deutscher Kanu-Verband

Bundesministerium des Innern

LAND BRANDENBURG

Brandenburger Bank
... die Bank der Brandenburger

Regattateam Brandenburg Beetzsee e.V.

ssb

WWW.EMCANOESPRINTBRANDENBURG.DE