



Arbeitgeber- zusammenschlüsse

Impressum

Herausgeber:

Ministerium für Ländliche Entwicklung,
Umwelt und Verbraucherschutz
des Landes Brandenburg (MLUV)
Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam
Telefon: (03 31) 8 66-72 37 und
8 66-70 17
Fax: (03 31) 8 66-70 88
E-Mail: pressestelle@mluv.brandenburg.de
Internet: www.mluv.brandenburg.de

Diese Broschüre gibt die Ergebnisse des Projekts „Betriebliche Kooperationen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs in der Brandenburger Landwirtschaft“ wieder, das von März 2003 bis April 2005 aus Mitteln des Landes Brandenburg und der Europäischen Kommission gefördert wurde.

Projektträger:

tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH
Leberstrasse 63
D 10829 Berlin
Telefon: 030 78 79 42 0
mailbox@tamen.de
www.tamen.de

t a m e n .

ENTWICKLUNGSBÜRO
ARBEIT UND
UMWELT GMBH



Partner im Projekt:

Arbeitsförderungsgesellschaft Elbe-Elster mbH,
Landesanstalt für Großschutzgebiete - Biosphärenreservatsverwaltung Spreewald.

Das Projekt wurde durch den Deutschen Gewerkschaftsbund, Landesbezirk Berlin-Brandenburg unterstützt.

Informationsmaterial und Kontaktadressen: www.tamen.de

Juli 2005

Druck:

Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung
Ringstraße 1010 / PF 1370
15236 Frankfurt (Oder)-Markendorf
LVL/TZ 55/05

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Brandenburg herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers.

Arbeitgeber- zusammenschlüsse

Inhaltsverzeichnis

| | Seite |
|------------------------------------------------|-------|
| Was sind Arbeitgeberzusammenschlüsse? | 5 |
| Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich | 6 |
| Die Situation in Brandenburg | 11 |
| Ein Pilotprojekt in Brandenburg | 12 |
| Erfahrungen aus dem Pilotprojekt | 13 |
| Arbeitgeberzusammenschluss SpreewaldForum GmbH | 15 |
| Ausblick | 16 |
| Anhang | 17 |

Was sind Arbeitgeberzusammenschlüsse ?

Arbeitgeberzusammenschlüsse sind betriebliche Kooperationen zur Sicherung qualifizierten Personals

Trotz hoher Arbeitslosigkeit ist es für Betriebe oft schwer, für saisonale und befristete Beschäftigung gute und zuverlässige Fachkräfte zu finden. In Frankreich wurden deswegen „Arbeitgeberzusammenschlüsse“ (AGZ) gegründet, um gemeinsam Arbeitskräfte einzustellen und sie unter sich nach Bedarf zu teilen. Durch die Kombination unterschiedlicher Arbeitsspitzen in den Mitgliedsbetrieben können Vollzeit Arbeitsplätze geschaffen werden. AGZ ermöglichen auch eine für die Betriebe und die Beschäftigten effektive Personalentwicklung. Inzwischen wird dieses Modell in vielen Branchen angewendet und ist in das französische Arbeitsrecht integriert.

Arbeitgeberzusammenschlüsse bieten Vorteile für die Betriebe und die Beschäftigten

Die gemeinsame Verantwortlichkeit der Betriebe für den Zusammenschluss und sein Personal ist ein wesentliches Merkmal von AGZ. Dafür werden die Betriebe von Personalmanagementaufgaben entlastet und bekommen eingearbeitete Fachkräfte für die Zeit ihres erhöhten Arbeitsaufkommens. Durch die gemeinsame Verantwortlichkeit und die Sicherheit, dass für die Beschäftigten durchgängig Einsatzbetriebe zur Verfügung stehen, kann der Zusammenschluss kostengünstig arbeiten.

Arbeitgeberzusammenschlüsse können Bestandteil einer regionalen Beschäftigungsstrategie sein

Geschäftsführer von AGZ müssen ein gutes Gespür für die wirtschaftliche Entwicklung einer Region und ihrer Betriebe haben. Ihre Aufgabe ist nicht nur die Organisation der Arbeitseinsätze, sie können auch die Beratung der Betriebe bei der langfristigen Personalentwicklung übernehmen und gleichzeitig fehlende Arbeitskräfte und Qualifikationen suchen und ausbilden. Betreute Einarbeitungsphasen und Weiterbildungen sind integraler Bestandteil von AGZ. So kann in der Region gezielt auf zukünftigen Bedarf der Betriebe hin ausgebildet werden.

Arbeitgeberzusammenschlüsse in Frankreich

Seit 1985 gibt es in Frankreich ein Gesetz, welches es Arbeitgebern ermöglicht, gemeinsam einen Verein mit dem Zweck zu gründen, Personal einzustellen und dieses entsprechend dem Bedarf in mehreren Betrieben wechselnd, aber kontinuierlich zu beschäftigen. Dieses Modell heißt „Arbeitgeberzusammenschluss“ und bietet sowohl für die Unternehmen wie auch für die Beschäftigten eine Reihe von Vorteilen, die hier nur auszugsweise genannt werden sollen.

Vorteile für die Betriebe

- flexibler, am Bedarf orientierter Einsatz von eingearbeitetem, qualifiziertem und zuverlässigem Personal
- am Bedarf orientierter Einsatz von Spezialisten
- professionelles Personalmanagement und Kostenersparnis
- am Bedarf orientierte Fortbildungen, Qualifizierung der Mitarbeiter

Vorteile für die Beschäftigten

- Absicherung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse und Umwandlung in sichere Arbeitsplätze
- ein einziger Arbeitgeber
- vielfältige Aufgaben und abwechslungsreiche Arbeitsumgebungen
- Kompetenzentwicklung und Qualifizierung
- Sicherheit bei der Lebensplanung

Zunächst sollte die gängige Praxis in der Landwirtschaft gesetzlich geregelt werden. Seit jeher gab es in Frankreich die Tradition der gegenseitigen Hilfe und gemeinsame Maschinen- und Vermarktungsringe. Daher lag der Gedanke nahe, auch die verfügbare Arbeitskraft zu teilen. In der Praxis realisiert hatte das eine überschaubare Anzahl meist sehr kleiner Betriebe. Auch heute noch gibt es in Frankreich zahlreiche kleine landwirtschaftliche Arbeitgeberzusammenschlüsse, in denen sich etwa drei Betriebe ein oder zwei Arbeitskräfte teilen. Doch auch in anderen Branchen hat das Modell Schule gemacht: Heute arbeiten etwa 40.000 Beschäftigte auf allen Qualifikationsniveaus in Arbeitgeberzusammenschlüssen, davon etwa 24.000 in mehr als 4.100 Zusammenschlüssen in der Landwirtschaft. Rund 15.000 Beschäftigte sind in etwa 400 Zusammenschlüssen in anderen Branchen, die saisonabhängig oder von Schwankungen im Arbeitsanfall betroffen sind, tätig. Dabei schließen sich Betriebe mit zeitlich unterschiedlich gelagerten Arbeitsbereichen oder auch aus unterschiedlichen Branchen zusammen, so dass die Arbeitsspitzen in den einzelnen Unternehmen abgefangen werden können.

„Wenn man sich einmal den Bedarf der sehr kleinen ländlichen Touristik-Unternehmen ansieht, so stellt man fest, dass diese Gelegenheits- oder Saisonkräfte benötigen, die über eine breite Palette an Fähigkeiten verfügen. Dieser Bedarf reicht von der Putzfrau bzw. dem Putzmann über den Koch bis hin zum staatlich geprüften Sportlehrer oder Betreuer, von dem erwartet wird, dass er mehrere Sprachen spricht. Hier zeigt sich die ganze Schwierigkeit dieser Betriebe, den Saisoncharakter ihrer Arbeit mit der geforderten Qualifikation in Einklang zu bringen“¹. AGZ können auf diesen komplexen Bedarf reagieren. Anders als Zeitarbeitsfirmen, die auf den

¹ Biche B., Le Monnier: Arbeitgeberzusammenschlüsse ; pour, Schriftenreihe des GREP, Nr. 180, 2003

kurzfristigen Bedarf ausgerichtet sind, liegt der Schwerpunkt der Arbeitgeberzusammenschlüsse beim langfristigen „Teilen der Arbeitskraft“. Die Bandbreite reicht dabei von der gemeinsamen Beschäftigung einer QM-Fachfrau über die Beschäftigung eines Buchhalters in mehreren Betrieben, der den Handwerksmeistern mehr Zeit für die Akquisition neuer Kunden gibt, bis zum Aufbau neuer Jobs, wofür eine Fachkraft benötigt wird, die aber selbst noch keinen vollen Lohn erwirtschaftet.

Unternehmen gründen einen Arbeitgeberzusammenschluss, wenn sie sich einen wirtschaftlichen Vorteil versprechen. Der Arbeitgeberzusammenschluss, der nach französischem Recht ein Verein ist, ist finanziell eigenständig. Er erhält keine besonderen staatlichen Zuschüsse und muss daher darauf achten, rentabel zu arbeiten. Die Mitgliedsbetriebe eines AGZ kontrollieren seine Wirtschaftlichkeit, da sie für eventuelle Verluste haften. Einen Arbeitgeberzusammenschluss können nur Unternehmen gründen. Der Anstoß zur Gründung entsteht jedoch in fast allen Fällen im Umfeld der Betriebe. Obwohl die Initiatoren sehr unterschiedlich sind, haben sie doch eines gemeinsam: Ihr Interesse an der Schaffung von Arbeitsplätzen und an der Entwicklung ihrer Region. Zu den Initiatoren zählen Kammern, Wirtschaftsförderer, Regionalentwickler, Kreise und Gemeinden, Weiterbildungs- und Beschäftigungsgesellschaften. Selbst Arbeitslose gehören dazu, die so ihre eigenen Arbeitsplätze schaffen. Die Herausforderung besteht also darin, dafür zu sorgen, dass eine von unterschiedlichen Motivationen getragene Initiative von den Betrieben, die dann den Arbeitgeberzusammenschluss auch bilden, angenommen wird².

Obwohl sich der Arbeitgeberzusammenschluss letztlich selbst trägt, so sind für die Initiierung und Vorbereitung eines AGZ doch zusätzliche Ressourcen notwendig, die nicht von den Betrieben übernommen werden können. In der Vorbereitungsphase muss die Bereitschaft der Betriebe, ihr Beschäftigungsbedarf sowie die Möglichkeit, diesen Bedarf zu Arbeitsplätzen zu kombinieren, detailliert analysiert werden. Für diese Voruntersuchungen müssen staatliche oder regionale Fördermittel akquiriert werden. Die Anzahl von Arbeitgeberzusammenschlüssen in den Regionen korreliert markant mit dem Vorhandensein von engagierten Akteuren und unterstützenden Strukturen in diesen Regionen.

Als Unterstützung haben sich in Frankreich zwei sogenannte „regionale Ressourcenzentren“ gebildet, die weitestgehend staatlich finanziert werden. Diese unterstützen den Erfahrungsaustausch, beraten Neugründungen und Interessierte und fungieren als Lobby für die Arbeitgeberzusammenschlüsse.

Diese Zentren haben im wesentlichen folgende Aufgaben:

- Begleitung von AGZ-Initiativen
Sie dient der Vorbereitung und Gründung neuer AGZ.
- Information und Beratung zur Finanzierung und Durchführung von Voruntersuchungen
- Unterstützung bei der Suche nach regionalen Akteuren und Betrieben
- Begleitung der Planungs- und Gründungsphase mit Hilfe von Leitfäden, Evaluation des gesamten Prozesses

² vgl. Biche B., Le Monnier: Arbeitgeberzusammenschlüsse ; pour, Schriftenreihe des GREP, Nr. 180, 2003

- Begleitung bestehender AGZ
Sie dient der Stabilisierung und evtl. Erweiterung eines AGZ.
 - Unterstützung bei Qualifikationsbedarfsanalysen und Weiterbildungsplänen
 - Unterstützung bei der Ermittlung neuer Aufgabenfelder und neuer Mitgliedsbetriebe
 - Unterstützung bei Verhandlungen mit Kammern, Gewerbeämtern, Arbeitsamt etc.

- Information
 - Organisation des Erfahrungsaustausches zwischen den AGZ, von thematischen Treffen und Fachgesprächen
 - Information der AGZ über fachrelevante Themen aus der Politik: EU, Frankreich, Departement
 - Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit für AGZ

- Erarbeitung von Informationsmaterial und Studien
 - Erarbeitung und Überarbeitung von Leitfäden zur Voruntersuchung und Gründung von AGZ und zur Weiterbildung
 - Herausgabe von Arbeits- und Infoblättern zu speziellen Themen
 - Studien zu wirtschaftlichen Auswirkungen auf die Mitgliedsbetriebe, zu Auswirkungen von Pluriaktivität und flexibler Beschäftigung auf die Lebens- und Arbeitssituation der Beschäftigten

Einige Beispiele aus der Praxis sollen nachfolgend das System veranschaulichen.

Arbeitgeberzusammenschluss „Rebstock und Rose“

Im Loiretal, in dem viel Gartenbau, Gemüseanbau und Weinbau betrieben wird, kümmerte sich zu Beginn der neunziger Jahre eine kleine Vereinigung um die Eingliederung Arbeitssuchender, die von der Stadt unterstützt wurde. Es gab Arbeitskräftebedarf in verschiedenen Bereichen: im Weinbau, in der Baumschule, in der Rosenzucht, im Gartenbau, bei der Produktion von Heilpflanzen und Saatgut und in der Schweinezucht. Die Arbeitssuchenden entsprachen aber nicht genau den Anforderungen und da der Bedarf saisonal begrenzt oder geringfügig war, lohnte sich für die Unternehmen keine aufwändige Einarbeitung. Für die Arbeitssuchenden wiederum waren die Beschäftigungsverhältnisse in der bestehenden Form unattraktiv. Mit Hilfe der Landwirtschaftskammer wurde der Bedarf an Arbeitskräften, die benötigten Arbeitszeiten sowie die verfügbaren Stellenangebote ermittelt. Die Arbeitsvermittler der Region, die für Landwirtschaft verantwortliche Gewerbeaufsicht, die Arbeitsabteilung des Departements und die städtischen Abgeordneten wurden über die Möglichkeit, einen Arbeitgeberzusammenschluss zu gründen, informiert. Eine Gesellschaft wurde gegründet, um die Arbeitssuchenden einzustellen und theoretisch und praktisch weiterzubilden. Eine Mitarbeiterin hatte ein Gartenbau-Diplom, ein anderer Mitarbeiter hatte gar keine Ausbildung und wurde in einem Bildungsverein im fachgerechten Schnitt von Weinstöcken unterwiesen. Notwendige Fachkenntnisse werden allen in zwischengeschalteten Bildungsphasen vermittelt. In dem kleinen Arbeitgeberzusammenschluss "Rebstock und Rose" sind jetzt 37 Betriebe, überwiegend Rosenzüchter und Weinbauern, zusammengeschlossen, der AGZ beschäftigt 9 Vollzeitkräfte, 6 Männer und 3 Frauen. So wurden das

Arbeitsmanagement in den Betrieben verbessert und 9 neue Arbeitsplätze geschaffen.

Arbeitgeberzusammenschluss „Mode d’Emploi“ in Châtellerault / Poitou-Charentes

Dieser AGZ wurde 1998 gegründet. Die heute 37 Mitgliedsbetriebe gehören überwiegend zur Nahrungsmittelverarbeitung.

Der AGZ bietet zur Zeit 90 Vollzeit-Arbeitsplätze, davon 60 unbefristet und 30 befristet. Im Zusammenschluss arbeiten 57 Frauen und 33 Männer. Der hohe Frauenanteil erklärt sich daraus, dass der AGZ überwiegend in der Nahrungsmittelindustrie, die eher ein Frauenbereich ist, tätig ist, aber auch daraus, dass die Frauen nach Aussage des Geschäftsführers des AGZ „einfach besser und zuverlässiger sind“. Die Frauen arbeiten überwiegend in der Nahrungsmittelindustrie, in der Lachsräucherei, bei der Eisherstellung, in der Großbäckerei, aber auch als Gabelstaplerfahrerinnen im Lager.

Durch den AGZ können die Mitgliedsbetriebe wirtschaftliche Vorteile erzielen, durch Kostensenkung oder zusätzliche Einnahmen aus neuen Geschäftsfeldern. Der Geschäftsführer des AGZ hatte in seiner Arbeit mit den Betrieben Lücken identifiziert: Sporadisch fielen Transporte bei den Mitgliedsbetrieben an, die an Speditionen teuer vergeben wurden. Durch die Kombination aller Transporte und die Konzentration bei einem Mitgliedsbetrieb, einem Hersteller von Tiefkühlgemüse, der ohnehin schon eigene Laster hatte, konnte eine gemeinsame Logistik aufgebaut werden, die auch sporadisch anfallende Aufträge günstig und schnell erledigt. Zusätzlich wurde ein Mitarbeiter, der Freude an großen Lastern hat, für 10 Wochen auf eine Fortbildung „Führerschein im Superschwergewicht“ geschickt, der nun alle anfallenden Touren für die Mitgliedsbetriebe erledigt, egal ob in die nächste Stadt oder nach Spanien. Wenn er nicht fährt, arbeitet er im Sommer bei einem Eishersteller und dekoriert Eisbecher mit Schlagsahne und Maraschinokirschen – auch das macht ihm als Abwechslung Freude.

Der AGZ hat es auch möglich gemacht, weitere Geschäftsfelder zu erschließen: Der Tiefkühlhersteller lieferte ursprünglich als kleinste Menge eine Palette, nun arbeiten 4 Frauen eine Woche im Monat bei ihm, um für Restaurants kleinere Lieferungen zusammenzustellen. Die höheren Preise, die für kleine Gebinde verlangt werden können, haben es möglich gemacht, hierfür einen extra „Weiss-Raum“ einzurichten; die notwendigen Schulungen zum Umgang mit offenen Lebensmitteln brauchte das Unternehmen nicht zu finanzieren, diese hatten die Beschäftigten bereits aus anderen Betrieben.

Arbeitgeberzusammenschluss „Forval“

Der AGZ „Forval“ wurde 1998 gegründet. Er setzt sich aus vier Landwirtschaftsbetrieben zusammen, zwei Baumschul- und Gartenbaubetrieben, einem Möbelproduzenten und einem Produzenten von Holzverpackungen. Obwohl er nur acht Mitgliedsbetriebe hat, beschäftigt er 100 Mitarbeiter, davon 52 unbefristet. Im diesem AGZ arbeiten überwiegend Männer.

Am Beispiel dieser 8 Betriebe zeigt sich sehr deutlich der Vorteil der Kooperation unterschiedlicher Betriebe zum Abfangen von Arbeitsspitzen: Ende Februar beginnt die Hauptsaison in den beiden Gartenbaubetrieben, die Topfpflanzen, Schnittblumen

und Kräuter anbauen. Die Saison dauert bis Ende Mai. Im Sommer und Herbst liegen die Arbeitsspitzen der beiden Landwirtschaftsbetriebe, von denen einer Getreide, Mais und Futterpflanzen, der andere Zwiebeln und Knoblauch anbaut. Im September beginnt die Hauptarbeitszeit in der Baumschule, sie geht bis Anfang Mai. Ein kleiner Betrieb lebt vom Einsacken und Verpacken von Zwiebeln, eine Arbeit, die naturbedingt nach der Ernte anfällt. Ergänzend gibt es ein Unternehmen, das Holzverpackungen produziert, und einen Möbelproduzenten, die beide im Winter verstärkte Nachfrage verzeichnen.

Die Situation in Brandenburg

In den ländlichen Regionen Brandenburgs gibt es eine hohe Arbeitslosigkeit, sie liegt gegenwärtig bei 19,6 Prozent³. Gleichzeitig entsteht durch den deutlichen Rückgang der arbeitsfähigen Bevölkerung – bedingt durch den Geburtenknick von 1990 und den Eintritt ins Rentenalters eines Großteils der Beschäftigten – ein zunehmender Mangel an Fachkräften. Dieser wird durch die Abwanderung gerade qualifizierter junger Menschen, die einen Arbeitsplatz mit guter Bezahlung und Infrastruktur suchen, noch verstärkt. Jugendliche, die sich bei den einheimischen Unternehmen bewerben, entsprechen oft nicht den Anforderungen. Das Problem, dass den Betrieben in den kommenden Jahren nicht mehr die Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden, die sie für eine erfolgreiche Betriebsführung benötigen, ist für Brandenburgs Landwirtschaft ausführlich dokumentiert⁴. Auch wenn diesen Erkenntnissen in vielen Fällen noch keine Taten gefolgt sind, ist dem größten Teil der Geschäftsführer bewusst, dass ihr jetziges Personalmanagement eher kurzfristige Krisenintervention als zukunftsorientiert ist. Nicht alle Betriebe sind finanziell in der Lage, gute Arbeitskräfte unbefristet einzustellen. Personalmanagement und Personalentwicklung kommen so oftmals zu kurz.

Arbeitgeberzusammenschlüsse bieten auf regionaler Ebene einen Lösungsansatz für die Ansprüche der Unternehmen an Flexibilität und kompetente Mitarbeiter einerseits und für die Wünsche der Beschäftigten nach einem sicheren und interessanteren Arbeitsplatz mit angemessenen Arbeitsbedingungen andererseits.

Anlässlich eines Besuchs von zwei französischen Geschäftsführern von Arbeitgeberzusammenschlüssen bei einem Seminar in Südbrandenburg zeigte sich, wie dicht die Probleme der KMU in Frankreich und Brandenburg beieinander liegen. Trotz der sprachlichen Barriere herrschte sehr schnell eine Einigung über die unternehmerischen Zwänge und Möglichkeiten. Die Brandenburger Unternehmer sahen hier eine Chance, von den französischen Erfahrungen zu profitieren.

³ MASGF Presseinformation 06.04.2004

⁴ Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg, Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, Teltow 2002

Ein Pilotprojekt in Brandenburg

Das Ministerium für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg (MLUV) hat gemeinsam mit der Europäischen Kommission (EAGFL) im Zeitraum von März 2003 bis April 2005 das Projekt „Betriebliche Kooperationen in der Landwirtschaft zur Sicherung zukünftigen Fachkräftebedarfs“ gefördert.

In diesem Projekt wurde die Übertragbarkeit des Modells der AGZ nach Deutschland/Brandenburg untersucht und die Gründung eines ersten Arbeitgeberzusammenschlusses unterstützt und begleitet⁵.

Diese Übertragbarkeitsstudie wurde in drei Schritten durchgeführt:

1. Transferstudie

In der Transferstudie wurden die Möglichkeiten der Übertragung des französischen Modells der Arbeitgeberzusammenschlüsse nach Deutschland/Brandenburg untersucht, sie beinhaltet eine juristische Expertise.

2. Vorstudie

Die Vorstudie nutzte das methodische Vorgehen eines französischen Leitfadens zur Erhebung regionaler Rahmenbedingungen. Dabei wurden durch Kontakte zu regionalen Akteuren und Betrieben die Möglichkeiten zur Gründung eines Arbeitgeberzusammenschlusses in Brandenburg überprüft.

3. Pilotprojekt

Nach erfolgreichem Abschluss der Vorstudie hat das Pilotprojekt den Aufbau und die Startphase eines Arbeitgeberzusammenschlusses in Brandenburg begleitet und evaluiert.

⁵ vorausgegangen war ein internationales Projekt nach Art 6 ESF „Innovative Maßnahmen“ der tamen GmbH, in dem mit Partnern aus Frankreich und Dänemark Modelle der Flexibilisierung der Arbeitsorganisation und der Sicherung prekärer Beschäftigung studiert wurden (Blick-Wechsel auf das Management des regionalen Arbeitsvermögens)

Erfahrungen aus dem Pilotprojekt

Die juristische Expertise stellte fest, dass es grundsätzlich möglich ist, das Modell „Arbeitgeberzusammenschluss“ auch unter deutschem Recht umzusetzen. Eine Ausweitung überbetrieblicher Beschäftigungsformen ist machbar und angesichts der zu erwartenden demographischen Entwicklung auch sinnvoll.

Der Schritt von der Idee bis zum Entschluss, sich an der Gründung eines AGZ zu beteiligen, ist für die Betriebe nach aller Erfahrung nicht leicht. In der überwiegenden Zahl der Betriebe sind finanzielle und zeitliche Ressourcen äußerst knapp – in Frankreich wie in Brandenburg. Auch wenn es auf lange Sicht wirtschaftliche Vorteile bringt, so muss doch zunächst Zeit und Geld investiert werden. Die Betriebe haben im Gründungsprozess bereits den Zeitaufwand für die detaillierten Erhebungen und diverse Treffen zu leisten. Den gesamten Prozess der Voruntersuchungen und Gründungsvorbereitungen können die Betriebe allein nicht als Vorinvestition erbringen, dies ist auch in Frankreich nicht der Fall. Hierzu müssen regionale oder Wirtschafts-Förderungen eingeworben werden.

In zwei Regionen – im Wirtschaftsraum Spreewald und im Landkreis Elbe-Elster – wurden Vorstudien durchgeführt. Für die Vorstudie, die die Potentiale der Region, den Bedarf und die Bereitschaft der Betriebe sowie die Möglichkeit, den Bedarf zu Arbeitsplätzen zu kombinieren, analysiert, müssen etwa 6-8 Monate eingeplant werden. Die Vorstudie klärt damit die Machbarkeit des geplanten Arbeitgeberzusammenschlusses. Es hat sich gezeigt, dass der Kompetenzentwicklung und Qualifizierung in den Arbeitgeberzusammenschlüssen eine zentrale Rolle zukommt, hier liegen große Potentiale für die Betriebe wie für die Beschäftigten. Wie eine Analyse des Landesamtes für Verbraucherschutz und Landwirtschaft Brandenburg⁶ deutlich zeigt, fehlt es quantitativ nicht an Arbeitskräften, sondern an qualifizierten, gut eingearbeiteten und motivierten Bewerbern. Weil die Beschäftigten des AGZ in mehreren Betrieben arbeiten, gehören für sie Flexibilität und kontinuierliches, lebenslanges Lernen zum Arbeitsalltag. AGZ fördern also gerade solche Fähigkeiten und bieten zugleich soziale Absicherung. Sie sind damit ein hervorragendes Instrument für die Betriebe, vorausschauende Personalplanung zu betreiben und ein Instrument auch für Wirtschaftsförderer, die regionalen Arbeitskräftepotentiale zu binden und zu entwickeln.

Im Spreewald wurde ein Pilotprojekt durchgeführt, in dessen Rahmen die Gründungsphase und der Start des Arbeitgeberzusammenschlusses „SpreewaldForum GmbH“ unterstützt und begleitet wurden.

Für den Wirtschaftsraum Spreewald wurden die Daten der Vorstudie erhoben, er entspricht der LEADER-Region. Diese erstreckt sich über Teilgebiete der Landkreise Spree-Neiße, Dahme-Spreewald und Oberspreewald-Lausitz sowie die kreisfreie Stadt Cottbus⁷. Abgesehen von den Städten Cottbus, Lübben und Lübbenau ist die ländliche Region relativ dünn besiedelt, die Arbeitslosenrate entspricht in etwa den durchschnittlichen Zahlen des Landes. Hauptursache für diese Entwicklung sind die

⁶ Analyse des landwirtschaftlichen Fachkräfte- und Bildungsbedarfs im Land Brandenburg, Landesamt für Verbraucherschutz und Landwirtschaft, Teltow 2002

⁷ Die Daten sind dem Regionalen Entwicklungskonzept Spreewald des Spreewaldverein e.V. aus dem Jahre 2002 entnommen.

Arbeitsplatzverluste im Energie- und Bergbausektor sowie in der Landwirtschaft, im Baugewerbe, bei Gebietskörperschaften sowie in industriellen Branchen. Im zentralen Bereich des Spreewaldes, der als Biosphärenreservat ausgewiesen ist, liegt der Arbeitslosenanteil über dem Landesdurchschnitt. Die Ursachen sind räumlich bedingt, kausale Zusammenhänge zwischen dem Schutzstatus und der Arbeitsmarktsituation wurden nicht nachgewiesen. Im Gegenteil: Durch den Tourismus sind auch neue Arbeitsplätze in der Region entstanden. Diese Umstrukturierungen bringen für die Unternehmen neue Herausforderungen, bei denen der Arbeitgeberzusammenschluss hilfreich sein kann. Die meisten Mitgliedsbetriebe des AGZ liegen im Biosphärenreservat.

Der Arbeitgeberzusammenschluss SpreewaldForum GmbH

Die SpreewaldForum GmbH wurde im Dezember 2004 als bundesweit erster Arbeitgeberzusammenschluss nach dem französischen Modell gegründet. Sieben Betriebe haben sich bisher vertraglich gebunden: Landwirtschafts- und Landschaftsbaubetriebe sowie eine Autoverwertung. Eine Abrufvereinbarung für Arbeitskräfte haben bisher drei Landwirtschaftsbetriebe und das Autoverwertungsunternehmen unterzeichnet. Zusammen haben sie Arbeitskraft abgerufen, die zu 9 Arbeitsplätzen zusammengestellt werden konnte. Im April 2005 sind 9 Beschäftigte eingestellt worden, zwei Frauen und sieben Männer. Für die Organisation des Personalmanagements war bereits im Dezember 2004 eine Fachkraft eingestellt worden. Die Beschäftigten kommen aus ganz unterschiedlichen Berufen: Forstfacharbeiter, Gärtner, Schmied, Betriebsschlosser, Tischler, Mechanisator, angelernter Müller, Sanitärinstallateur, Facharbeiter für Anlagen und Geräte. Auch die Altersspanne ist groß: Ein Beschäftigter ist jünger als 25, drei sind unter 40, einer älter als 55 Jahre. Alle sind – vorerst befristet bis Ende Januar 2006 – mit einem 35-Stunden-Vertrag eingestellt. Einkalkuliert ist, auf ein Arbeitszeitkonto im Sommer Überstunden für etwa zwei Monate anzusammeln.

Langfristig strebt die SpreewaldForum GmbH eine Größenordnung von 50 – 60 Beschäftigten an. Bei dieser Größe könnte, wie die Erfahrungen aus Frankreich zeigen, nicht nur flexibles Personal für einzelne Betriebe zur Verfügung gestellt werden, sondern strategische Betriebsberatung im regionalen Kontext stattfinden.

Das Biosphärenreservat Spreewald hat von Anfang an die Initiative zur Gründung eines Arbeitgeberzusammenschlusses im Spreewald unterstützt. „Die Biosphärenreservatsverwaltung Spreewald ist im Sinne des UNESCO Programms der „Mensch und die Biosphäre“ dem Prinzip der Nachhaltigkeit verpflichtet. Das damit verbundene Modell einer regional bestimmten und gemeinsam getragenen Entwicklung aller Interessengruppen des ländlichen Raums bietet einen idealen Rahmen für die Erprobung und Umsetzung von AGZ“⁸. Die regionale Verankerung der SpreewaldForum GmbH ist ein wesentliches Element für den kontinuierlichen Aufbau und das weitere Bestehen des ersten AGZ in Deutschland.

⁸ Petschick, M.: Blick-Wechsel auf Arbeitgeberzusammenschlüsse ; pour, Schriftenreihe des GREP, Nr. 180, 2003

Ausblick

Das wichtigste Ergebnis des Gesamtprojekts ist, dass es gelang, während der Projektzeit den kompletten Transferprozess von der juristischen Expertise über die Prüfung der rechtlichen Möglichkeiten des Transfers bis zur realen Gründung eines AGZ mit der Einstellung von Beschäftigten durchzuführen.

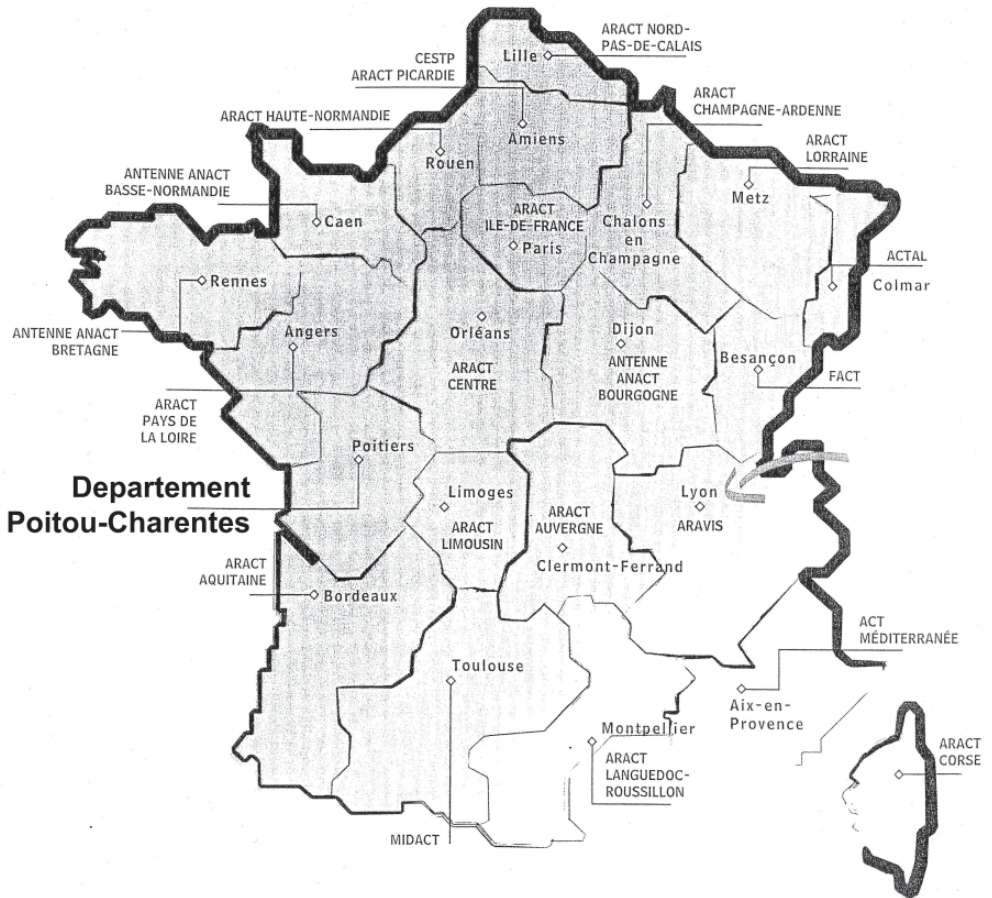
Dies war nur möglich durch die kontinuierliche Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des französischen Ressourcenzentrums in Poitiers und die Bereitschaft der Mitarbeiter des Spreewälder AGZ, sich zeitlich und finanziell auf das Abenteuer der Erprobung eines neuen Modells einzulassen. Die tamen. Entwicklungsbüro Arbeit und Umwelt GmbH hat im Rahmen des Projekts 2 detaillierte und praxiserprobte Leitfäden mit Checklisten und Fragebögen erarbeitet, die Interessierten zur Verfügung stehen und weiteren AGZ-Initiativen die Arbeit wesentlich erleichtern können. Unter www.tamen.de ist im Internet ein schneller Zugang zu allen wichtigen Informationen über das Modell der Arbeitgeberzusammenschlüsse, über das Transferprojekt des Ministeriums für Ländliche Entwicklung, Umwelt und Verbraucherschutz in Brandenburg sowie zu Kontaktadressen und Informationsmaterial verfügbar. Dies unterstützt zudem die Übertragung des Modells in andere Regionen.

AGZ sind nicht die Lösung der Beschäftigungsprobleme, aber sie ermöglichen gerade kleineren Betrieben, attraktive Beschäftigungsverhältnisse anzubieten. Wenngleich die zentralen Anliegen von AGZ überbetriebliches Personalmanagement und Personalentwicklung sind, so können sie auch Bestandteil oder sogar Ausgangspunkt für Kommunikation und Kooperation zwischen Betrieben und auch anderen Einrichtungen und Verbänden sein, die z.B. die Etablierung neuer Geschäftsfelder, den Aufbau von Wertschöpfungsketten, die Entwicklung neuer Produkte und Leistungen zum Ziel haben. Durch Kooperationen und die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können Arbeitgeberzusammenschlüsse Bestandteil einer regionalen Beschäftigungsstrategie sein. Ein ganz wesentliches Argument für Verbundlösungen ist in Anbetracht der hohen Arbeitslosigkeit in Brandenburg die höhere Arbeitsplatzsicherheit. Es ist daher anzustreben, größere Zusammenschlüsse aus unterschiedlichen Branchen zu etablieren. Auch wenn ein Betrieb in Konkurs geht oder aus dem Zusammenschluss aussteigt, bleibt bei größeren Zusammenschlüssen die Sicherheit der Arbeitsplätze bestehen.

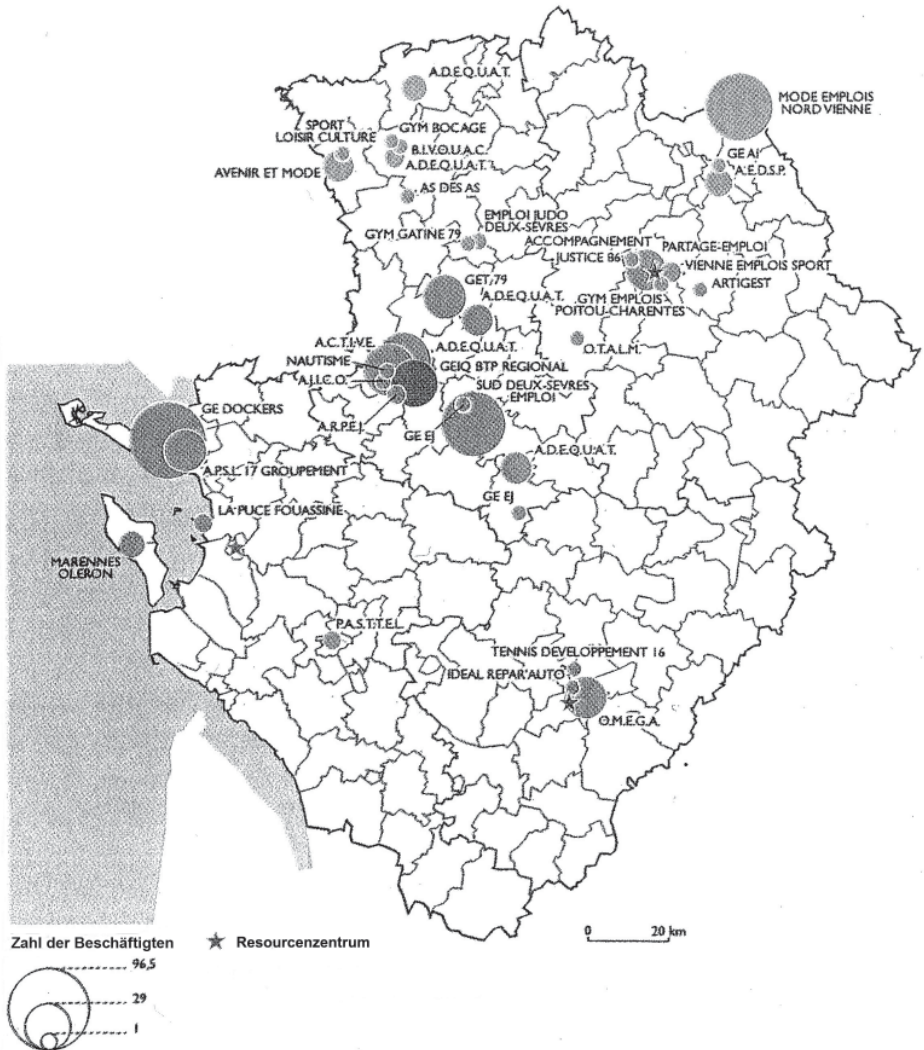
Der Spreewälder Arbeitgeberzusammenschluss strebt langfristig an, einen größeren Zusammenschluss mit mehr Betrieben aus verschiedenen Geschäftsfeldern und Branchen zu etablieren. Als Einstieg in das erste Geschäftsjahr ist die Einstellung von 10 Beschäftigten ein beachtlicher Erfolg. Dies hat sich bis nach Frankreich herumgesprochen, wie auf der Internetseite des Ressourcenzentrums in Poitiers unter www.cрге.com nachzulesen ist. Dieses Projekt ist ein gelungenes Beispiel für den Transfer von Erfahrungen aus einem EU-Land in ein anderes.

Anhang

Karte von Frankreich



Karte des Departements Poitou-Charente mit den Arbeitgeberzusammenschlüssen



Die Arbeitgeberzusammenschlüsse in der Region Poitou-Charentes, die vom Ressourcenzentrum betreut werden

GEIQ ARTISANAT DEUX-SEVRES, Handwerk, NIORT
GEIQ BTP POITOU-CHARENTES, Bauhauptgewerbe, NIORT
BIVOUAC, Zusammenarbeit von Betriebsräten, BRESSUIRE
GE ACCOMPAGNEMENT JUSTICE 86, Juristische Beratung, POITIERS
GE ACTIVE, soziokulturelle Aktivitäten, NIORT

GE AEDSP, Soziale Betreuung, CHATELLERAULT
GE AGRICOLE MOSAIQUE, Landwirtschaft, MIREBEAU
GE ANIMATION SOCIO CULTURELLE CELLOIS, Kultur, CELLES SUR BELLE
GE APSL 17, Sport, Gesundheit, LA ROCHELLE
GE ARTIGEST, Sekretariat, Leitungsaufgaben, ST JULIEN L'ARS

GE AS DES AS, Eventmanagement (Vereine, Sport), NUEIL LES AUBIERS
GE CHARENTE INNOV'EMPLOIS, Industrie, PONS
GE DES DOCKERS, Docks, Seefahrt, Fischfang, LA ROCHELLE
GE DU NAUTISME, Wassersport, NIORT
GE GET 79, Transport, MAZIERE EN GATINE

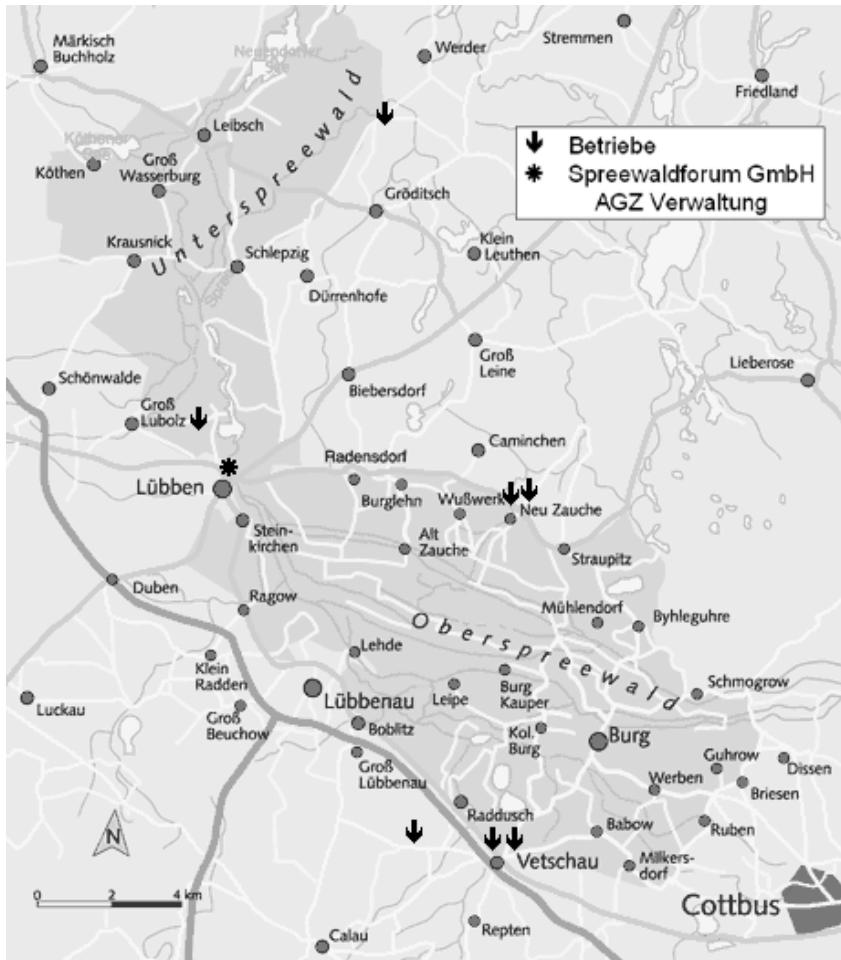
GE IDEAL REPAR AUTO, Autoreparatur, PUYMOYEN
GE LA PUCE NAUTIQUE FOURASINE, Sport, FOURAS
GE MARENNE D'OLERON, Handwerk, St PIERRE D'OLERON
GE OMEGA, soziale Betreuung, ANGOULEME
GE PARTAGE-EMPLOI, Handwerk, POITIERS

GE PASTTEL, soziale Betreuung, 17100 SAINTES
GE RESPIR, Klempner, ANGOULEME
Groupement des ASSOCIATIONS SPORTIVES DE SAINTES, Sportvereine, SAINTES
Groupement EMPLOI JUDO DEUX SEVRES, Sportliche Betreuung, PARTHENAY
Groupement GYM EMPLOIS PC, Sport, POITIERS

AVENIR ET MODE, Textil, Konfektion, CERIZAY
MODE D'EMPLOIS NORD VIENNE, Lebensmittelverarbeitung, Landwirtschaft, NAINTRE
SUD DEUX SEVRES EMPLOIS; Lebensmittelverarbeitung, Landwirtschaft, CELLES SUR BELLE
OTALM, Kultur, LUSIGNAN
SPORT LOISIR CULTURE, Sport, Kultur, CERIZAY

TENNIS DEVELOPPEMENT 16, Sport, SAINT YRIEX

Mitgliedsbetriebe des Arbeitgeberzusammenschlusses SpreewaldForum GmbH



Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma Bäuerliche Produktionsgemeinschaft Lubolz
 GmbH&CoKG

Sitz des Unternehmens 15907 Lübben

Gründungsdatum 1991

Betriebsgröße 1607 ha

Geschäftsfelder des Unternehmens Landwirtschaft
 Stärkekartoffeln, Kartoffeln
 Getreide (Roggen, Gerste)
 Gemüse/Obst (Gurken, Erdbeeren)

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 10 / 08 / 2004 24

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 28 | 26 | 24 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|
| | 17 | | 7 | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | älter als 50 Jahre | | |
| | 6 | | 9 | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | mehr als 5 Jahre | | |
| | 7 | | 17 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 2 | | 2 | 18 | 2 |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitungsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 21 | 1 | | | 2 |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr 1

Mittlere Vertragsdauer 2 x 3 Monate

Zeitraum Mai - Oktober

Hauptgrund der Anstellung Gemüseproduktion

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: Mai - September

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma _____ Göritzer Agrar GmbH _____

Sitz des Unternehmens _____ 03226 Vetschau, OT Göritz _____

Gründungsdatum _____ 1991 _____

Betriebsgröße _____ 1633 ha _____

Geschäftsfelder des Unternehmens _____ Landwirtschaft _____

_____ 1215 ha Acker, 418 ha Grünland _____

_____ Gurkenanbau _____

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 24 / 09 / 2004 _____ 90 _____

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 11 | 14 | 11 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|--|
| | 7 | | | 4 | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | | älter als 50 Jahre | | |
| | | | | 2 | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | | mehr als 5 Jahre | | |
| | 7 | | | 4 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt | |
| | 1 | 3 | 2 | 5 | | |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitungsvertrag | Ausbildungsvertrag | |
| | 11 | | | | | |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr _____ 80 _____

Mittlere Vertragsdauer _____ 3 Monate _____

Zeitraum _____ April - November _____

Hauptgrund der Anstellung _____ Gemüseproduktion _____

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: _____ Juli - November _____

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma Landgut Pretschen
Ökologischer Landbau

Sitz des Unternehmens 15910 Pretschen

Gründungsdatum 1999

Betriebsgröße 790 ha (520 ha Acker, 270 ha Grünland)

Geschäftsfelder des Unternehmens Landwirtschaft
Futteranbau, Milchvieh, Chicorée

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 13 / 08 / 2004 15

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 16 | 15 | 15 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| | 11 | | 4 | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | älter als 50 Jahre | | |
| | 2 | | 1 | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | mehr als 5 Jahre | | |
| | 2 | | 13 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 1 | 1 | | 13 | |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 15 | | | | 1 |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr 46

Mittlere Vertragsdauer 6 Wochen

Zeitraum Mai – Juli, September - Februar

Hauptgrund der Anstellung Hacken (40 Personen)

und Pflege von Chicorée (6 Personen)

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: Mai – Mitte Juli

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma _____ Agrargenossenschaft e.G. Neu-Zauche _____

Sitz des Unternehmens _____ Neu-Zauche _____

Gründungsdatum _____ 1991 _____

Betriebsgröße _____ 965 ha (400 ha Acker, 565 ha Grünland) _____

Geschäftsfelder des Unternehmens _____ Landwirtschaft _____

_____ Milchproduktion, Futteranbau _____

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 24 / 02 / 2005 _____ 11 _____

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | | |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| | 7 | | 4 | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | älter als 50 Jahre | | |
| | | | 5 | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | mehr als 5 Jahre | | |
| | 2 | | 9 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 1 | 2 | | 8 | |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 11 | | | | |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr _____ 1 _____

Mittlere Vertragsdauer _____ 1 Monat _____

Zeitraum _____ Mai - Juni _____

Hauptgrund der Anstellung _____ Futtersilage _____

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: _____ Mai - September _____

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma Gut Dubrau
 ökologischer Landbau

Sitz des Unternehmens Dubrau

Gründungsdatum 1995

Betriebsgröße 326 ha

Geschäftsfelder des Unternehmens Landwirtschaft
 Getreide, Mastrinder, Feldfutter

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 11 / 08 / 2004 2

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 2 | 2 | 2 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|-------------------|--------------------|
| | 2 | | | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | älter als 50 Jahre | | |
| | | | | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | mehr als 5 Jahre | | |
| | | | 2 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 1 | | | 1 | |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 2 | | | | |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr _____

Mittlere Vertragsdauer _____

Zeitraum _____

Hauptgrund der Anstellung _____

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: Juni - Oktober

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma _____ Ostra GmbH _____

Sitz des Unternehmens _____ Neu-Zauche _____

Gründungsdatum _____ 1991 _____

Geschäftsfelder des Unternehmens _____ Lohnarbeit in der Landwirtschaft _____

_____ Verkauf von Landtechnik _____

_____ KFZ - Reparatur _____

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: __31_/01__ / 2005 _____ 51 _____

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 50 | 50 | 51 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | | Frauen | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|
| | 47 | | | 4 | |
| Nach Alter | jünger als 35 Jahre | | | älter als 50 Jahre | |
| | 12 | | | 9 | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | | mehr als 5 Jahre | |
| | 19 | | | 32 | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 1 | 5 | 4 | 36 | 5 |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitungsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 42 | 3 | | | 6 |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr _____ 3 _____

Mittlere Vertragsdauer _____ 6 Monate _____

Zeitraum _____ Mai - September _____

Hauptgrund der Anstellung _____ Führen von Erntemaschinen _____

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: _____ Mai - September _____

Kenndaten der Mitgliedsbetriebe

Firma DIHA GmbH Autoverwertung Göritz

Sitz des Unternehmens 03226 Vetschau, OT Göritz

Gründungsdatum 1996

Geschäftsfelder des Unternehmens Autoverwertung

Personalstruktur

Gesamtpersonalbestand am: 24 / 08 / 2004 4

Entwicklung des Personalbestandes seit 3 Jahren:

| Bestand am 01/01/2002 | Bestand am 01/01/2003 | Bestand am 01/01/2004 |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 5 | 5 | 5 |

Personalstruktur

| nach Geschlecht | Männer | | Frauen | | |
|----------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|--------------------|
| | 4 | | 1 | | |
| nach Alter | jünger als 35 Jahre | | älter als 50 Jahre | | |
| | 1 | | 1 | | |
| nach Dienstalter | weniger als 5 Jahre | | mehr als 5 Jahre | | |
| | 1 | | 4 | | |
| nach Art der Qualifikation | leitende Führungskraft | Mittlere Führungskraft | Angestellte | Arbeiter | ungelernt |
| | 1 | 1 | | 3 | |
| nach Art des Vertrages | unbefristet | befristet | Qualifizierungsvertrag | Einarbeitungsvertrag | Ausbildungsvertrag |
| | 4 | 1 (165 €) | | | |

Greifen Sie auf befristete Beschäftigte zurück? Wenn ja:

Zahl der Verträge pro Jahr 2

Mittlere Vertragsdauer 4 Monate

Zeitraum April – Mai und November - Dezember

Hauptgrund der Anstellung _____

Zeiten stärkster Arbeitsbelastung: April, Mai, November, Dezember

Initiativen zum Aufbau von Arbeitgeberzusammenschlüssen in Brandenburg

AGZ-Initiative der LAB (Landwirtschaftliche Beratung der Agrarverbände Brandenburg GmbH)

„Die LAB GmbH und der Kreisbauernverband Oberhavel sind seit ca. 8 Monaten mit der Konstituierung eines Arbeitgeberzusammenschlusses zum Einsatz von Fach- und Führungskräften für Landwirtschafts-, Gartenbau- und andere Unternehmen des ländlichen Raumes befasst. Bei den Planungen wird auf die Erkenntnisse und Materialien der tamen GmbH zurückgegriffen, es besteht ein inhaltlicher Austausch mit dem im Spreewald entstandenen Arbeitgeberzusammenschluss.

AGZ-Initiative in der LEADER-Region „Wald- und Heidelandschaft Schlieben“

„Durch die Arbeitsförderungsgesellschaft „Elbe-Elster“ mbH wurde im März 2005 ein LEADER+ Antrag an das Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung zur Unterstützung des Anschubs eines Arbeitgeberzusammenschlusses gestellt. Eine prinzipielle Förderung ist wegen der definitiven Schaffung von Arbeitsplätzen möglich. Eine Einbeziehung von interessierten Betrieben aus Branchen außerhalb der Landwirtschaft soll durch die Zusammenarbeit mit einer Unternehmensberatung erreicht werden.

AGZ-Initiative in der LEADER-Region „Schraden“

Nach der Gründungsveranstaltung des Arbeitgeberzusammenschlusses im Spreewald wurde im Wirtschaftsraum Schraden ein Workshop durchgeführt, auf dem die bestehenden Erfahrungen und Inhalte von Arbeitgeberzusammenschlüssen dargestellt und die mögliche Bildung im Wirtschaftsraum Schraden diskutiert wurde. Das Konzept wurde mit den verantwortlichen Bearbeitern für LEADER + vom Landesamt für Verbraucherschutz, Landwirtschaft und Flurneuordnung besprochen.

**Ministerium für Ländliche Entwicklung,
Umwelt und Verbraucherschutz
des Landes Brandenburg**

Referat Presse- und Öffentlichkeitsarbeit

Heinrich-Mann-Allee 103

14473 Potsdam

Telefon: 0331/866-7016

Fax: 0331/866 -7018

Internet: www.mluv.brandenburg.de

E-Mail: pressestelle@mluv.brandenburg.de

