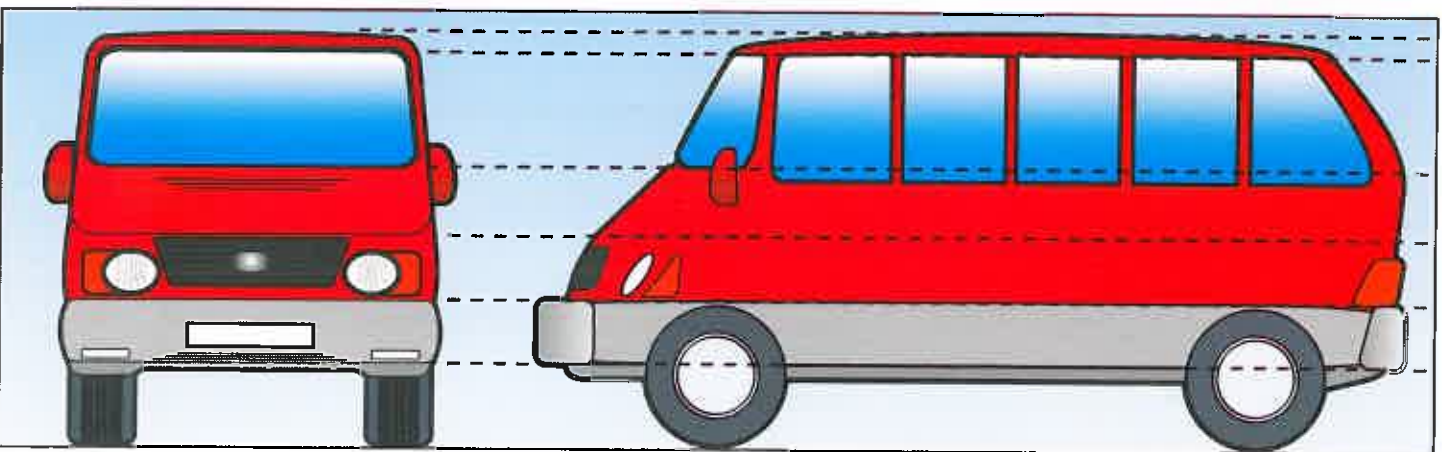
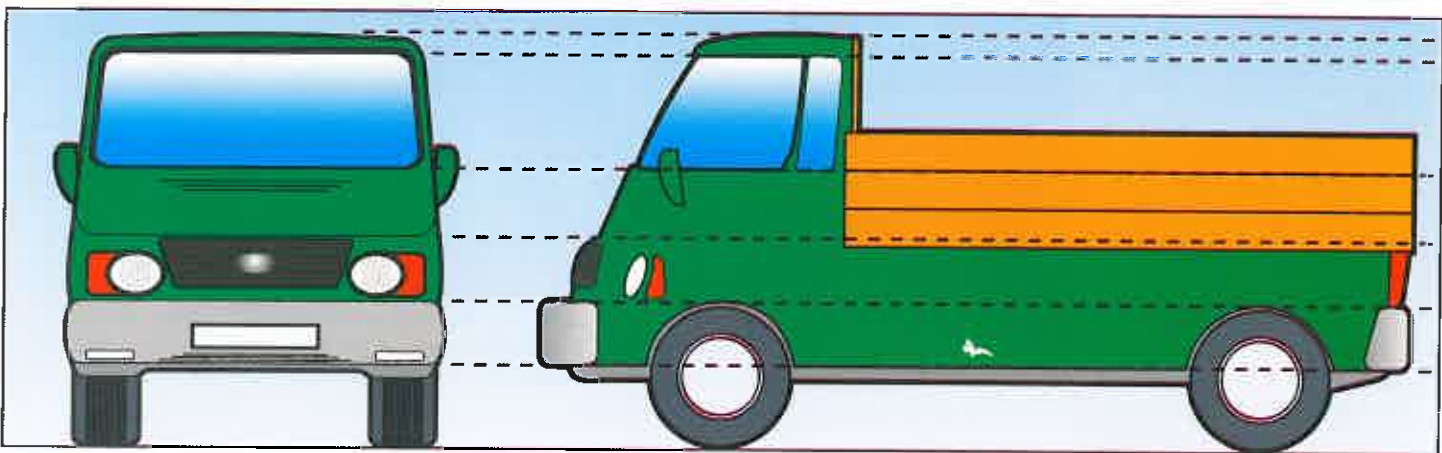
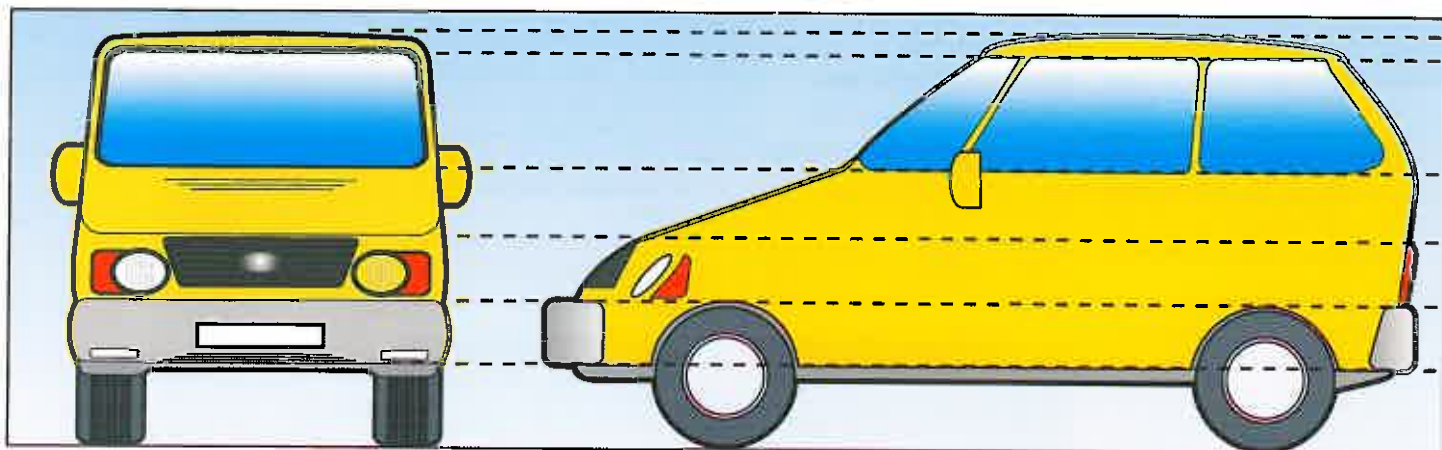


daten & fakten



1'98

MAGAZIN DES LANDESAMTES FÜR
DATENVERARBEITUNG UND STATISTIK BRANDENBURG

Sozialhilfeaufwand im Land Brandenburg auf unter 1 Milliarde DM gesunken

Der Sozialhilfeaufwand nach dem Bundessozialhilfegesetz ist 1996 in Brandenburg erstmalig, seit der Neustrukturierung der Sozialhilfe im Jahr 1994, auf weniger als eine Milliarde DM gesunken.

Die Bruttoausgaben beliefen sich nach Mitteilung des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg auf rund 987 Millionen DM, das ist eine um 13 Prozent geringere Inanspruchnahme als im Vorjahr (1995: 1,1 Milliarden DM).

Die Aufwandsentwicklung der Sozialhilfe verläuft jedoch in den einzelnen Hilfearten sehr unterschiedlich.

Während die laufende Hilfe zum Lebensunterhalt um 2,5 Prozent auf 272 Millionen DM stieg, sank die Hilfe in besonderen Lebenslagen um fast 18 Prozent auf 715 Millionen DM. Um 147 Millionen DM reduzierte sich dabei insbesondere der Aufwand der Hilfe zur Pflege im vollstationären Bereich. Das Inkrafttreten der zweiten Stufe der Pflegeversicherung am 1. Juli 1996 brachte somit eine erhebliche Entlastung der Sozialhilfeausgaben nach dem Bundessozialhilfegesetz.

Gut ein Viertel der Gesamtausgaben konnten durch Einnahmen der Sozialhilfeträger gedeckt werden, die sich wesentlich aus den Erstattungen Dritter und Kostenbeiträgen (z.B. durch die Hilfeempfänger selbst) zusammensetzen.

Damit beliefen sich die sogenannten Reinausgaben für die Sozialhilfe 1996 auf 737 Millionen DM, das sind 75 Prozent der Bruttoausgaben. Auf jeden Einwohner entfällt damit – rein rechnerisch betrachtet –

eine Belastung von 289 DM.

Der Aufwand für die Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz belief sich, nach den vorläufigen Berechnungen des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg, im Jahre 1996 auf 86,3 Millionen DM, was dem Niveau des Vorjahres entsprach.

Über 7000 Beschäftigte an Hochschulen im Land Brandenburg

Die elf Hochschulen des Landes Brandenburg meldeten zum 1. Dezember 1996 insgesamt 7032 Beschäftigte einschließlich

1571 studentischer Hilfskräfte. Erfaßt wurden alle Beschäftigungsfälle, unabhängig von der Dauer des Arbeitsverhältnisses, der Arbeitszeit oder der Finanzierung.

Wie das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg weiter mitteilt, waren knapp drei Viertel aller Beschäftigten (73,7 Prozent) an den drei Universitäten des Landes tätig, an der Kunsthochschule dagegen nur fast 4 Prozent. Ein Fünftel (20,5 Prozent) des Hochschulpersonals war an den fünf Fachhochschulen beschäftigt und 2 Prozent an den zwei Verwaltungsfachhochschulen.

Fast zwei Drittel (4624) von den Beschäftigten im Hochschulwesen waren

hauptberuflich tätig, darunter befanden sich 423 Personen (9,1 Prozent), die einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen. Von den insgesamt 4875 wissenschaftlich oder künstlerisch tätigen Personen waren 2408 nebenberuflich beschäftigt, überwiegend als Lehrbeauftragte und studentische Hilfskräfte.

Als Professoren waren 706 Personen beschäftigt, davon 52,5 Prozent an Universitäten, 4,8 Prozent an der Kunsthochschule und 42,6 Prozent an den Fachhochschulen (einschließlich Verwaltungsfachhochschulen).

Aufgaben in den nichtwissenschaftlichen Bereichen der brandenburgischen Hochschulen nahmen 2157 Beschäftigte wahr. Sie arbeiteten z. B. in der Verwaltung, in Bibliotheken oder im technischen Dienst.

44,7 Prozent aller Beschäftigten im Hochschulwesen waren Frauen. Ihr Anteil variierte stark in Abhängigkeit von der ausgeübten Tätigkeit. So waren Frauen beim Verwaltungs-, technischen und sonstigen Personal mit 67,4 Prozent vertreten, dagegen beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal mit 34,6 Prozent. In der Professorenschaft lag ihr Anteil lediglich bei 13,7 Prozent.



FHP:-> Prof. Klaus Landwehrs (3. v.r.) mit Studierenden im provisorischen Baulabor des FB Bauingenieurwesen der FH Potsdam.

Impressum

Herausgeber: Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg
Dortustraße 46, 14467 Potsdam
Telefon: 0331/39405, Telefax: 0331/39418
E-Mail: info@lds.brandenburg.de
Internet: <http://www.brandenburg.de/lds/>

Schriftleitung: Antje Leuthoff

Stellvertreterin: Ina Hergert

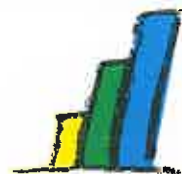
Redaktion: Jörg Glücks, Torsten Haseloff, Birgit Merten, Sabine Reichert, Regina Rothe, Doreen Scheeder, Wilfried Schenk, Renate Sonntag, Brigitte Thein, Andrea Urbanski

ISSN: 1430-2071

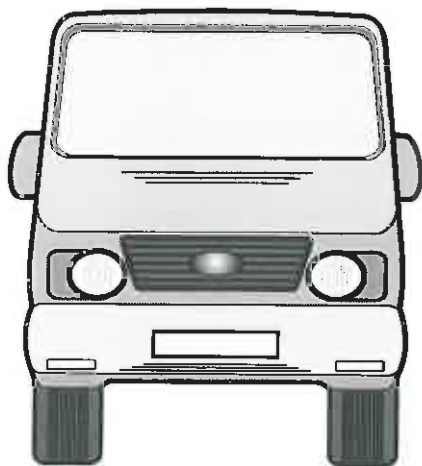
Bezugspreis: 5,00 DM

daten&fakten erscheint halbjährlich in der Vieth+Vieth Verlag GmbH

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Quellenangabe gestattet



daten & fakten



Objekt-
orientierte
Software-
entwicklung **4**

Kurzinformationen	2
Impressum	2
Ganzheitliche Betrachtungs- weise in der DV	4
Einführung eines „Neuen Steuerungsmodells“	6
Alles im grünen Bereich	10
Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen	12
Aus dem Leben des Benutzerservice	16
Innovative Informations- technologien in der öffentlichen Verwaltung	17
Landwirtschaft im Wandel	20
Neue Bücher	23
Statistisches Jahrbuch 1997 erschieden	24



12 Verdienst-
unterschiede
zwischen
Männern und
Frauen



Einführung
eines „Neuen
Steuerungs-
modells“ **6**

MAGAZIN
DES LANDESAMTES
FÜR DATENVERARBEITUNG
UND STATISTIK
BRANDENBURG **1'98**



20 Landwirtschaft
im Wandel

Ganzheitliche Betrachtungsweise in der DV:

Objektorientierte Softwareentwicklung

In der DV-Welt hat in der letzten Zeit – vor allem im Zusammenhang mit den Begriffen Internet, WWW und Intranet, damit ist ein auf eine bestimmte Organisationseinheit beschränktes lokales Internet gemeint – die neue Programmiersprache Java Aufmerksamkeit erregt. Java bildet dabei gewissermaßen die Spitze eines Eisberges, denn es gehört zu einer Gruppe von Werkzeugen, Methoden und Verfahrensweisen, die unter dem Namen „Objektorientierung“ eine neue Technologie zur Erstellung von Software verfügbar machen. Diese Ansätze sind bereits seit den 80er Jahren bekannt und wurden Anfang der 90er Jahre intensiv weiterentwickelt, so daß das „Neue“ an der Objektorientierung darin besteht, daß sie noch nicht allgemein verbreitet ist. Hier kann man

wohl in Zukunft von WWW und Java eine gewisse Sogwirkung erwarten; der nachfolgende Artikel soll daher eine kurze Erläuterung des Grundgedankens der objektorientierten Softwareentwicklung geben und auf Vor- und Nachteile hinweisen.

Im Gegensatz zu der bisherigen, bei vielen Fachanwendern eher geduldeten als geliebten, Aufteilung eines Problembereichs in daten- und funktionsorientierte Aspekte bei der Erarbeitung einer DV-Lösung, setzt der objektorientierte Ansatz auf eine *ganzheitliche Betrachtungsweise* der Fachlichkeit. In fachlichen Objekten werden *Daten und Funktionen* – hier meist als Eigenschaften oder „Attribute“ (wie ist es beschaffen?) und Verhalten oder „Methoden“ (was kann man damit machen und wie reagiert es dann darauf?) bezeichnet

– *gemeinsam* modelliert. Eine Folge davon ist, daß man die Eigenschaften hinter dem Verhalten „verstecken“ kann und somit Objekte leicht austauschbar werden, was zu *flexiblen DV-Strukturen* führt.

Die Objekte werden klassifiziert: Gleichartige Objekte werden zu Klassen zusammengefaßt. Zum Beispiel hat eine Klasse Auto die Attribute Motorleistung, km-Stand, Kaufpreis, ... und Methoden wie beschleunigen, bremsen, Bei fortschreitender Analyse des Problembereichs ergibt sich meist eine weitere Differenzierung der Klassen, hier etwa in PKW, LKW und Bus, ohne daß dabei die Gemeinsamkeiten aus den Augen verloren werden. Die Objektorientierung unterstützt diesen Abstraktionsvorgang durch die Technik der *Vererbung*: Es wird eine generalisierte

Klassen aus Sicht eines Gebrauchtwagenhändlers

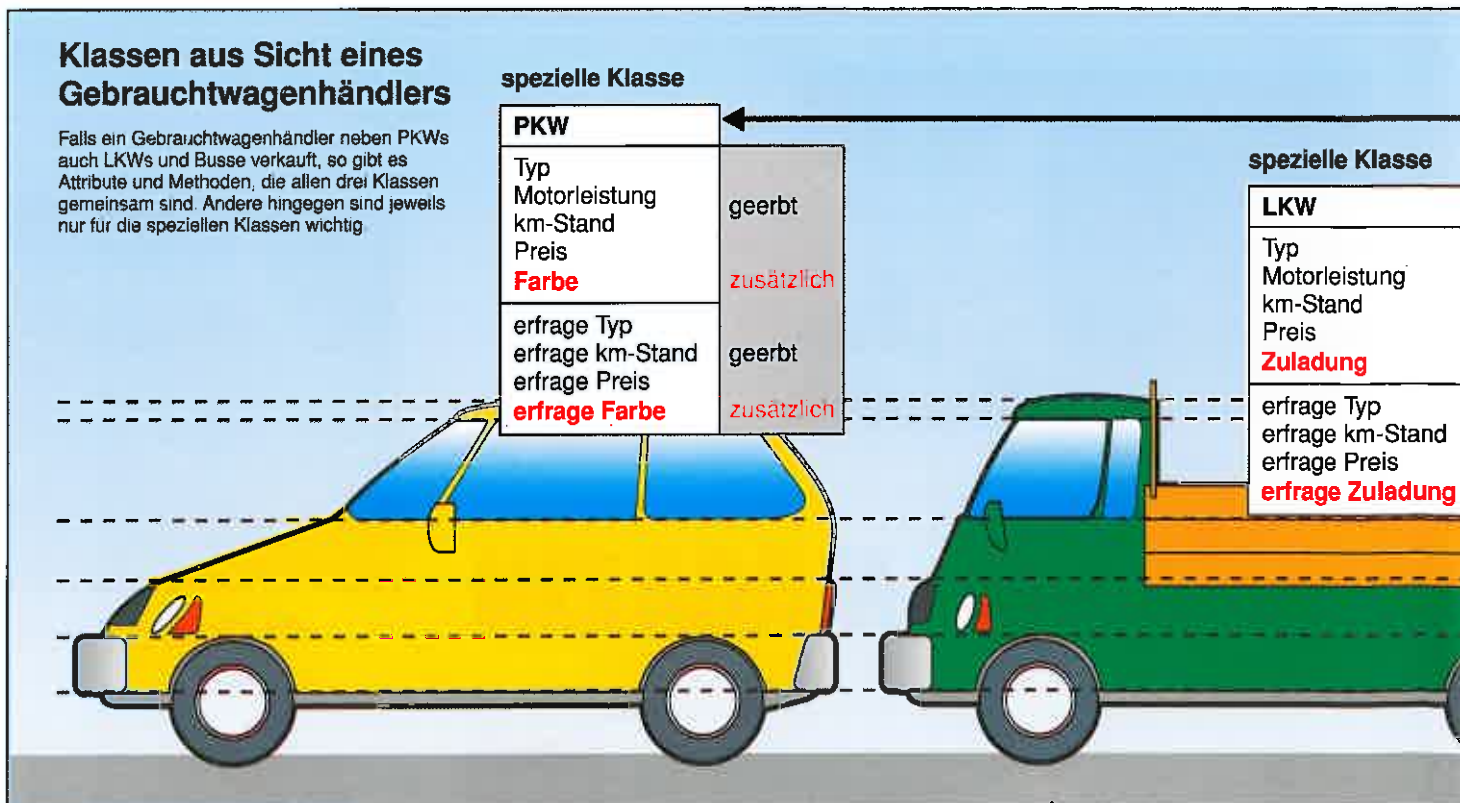
Falls ein Gebrauchtwagenhändler neben PKWs auch LKWs und Busse verkauft, so gibt es Attribute und Methoden, die allen drei Klassen gemeinsam sind. Andere hingegen sind jeweils nur für die speziellen Klassen wichtig.

spezielle Klasse

PKW	
Typ	
Motorleistung	
km-Stand	
Preis	
Farbe	zusätzlich
erfrage Typ	
erfrage km-Stand	geerbt
erfrage Preis	
erfrage Farbe	zusätzlich

spezielle Klasse

LKW	
Typ	
Motorleistung	
km-Stand	
Preis	
Zuladung	
erfrage Typ	
erfrage km-Stand	
erfrage Preis	
erfrage Zuladung	



Klasse zum Beispiel KFZ gebildet, in der gemeinsame Attribute und Methoden zusammengefaßt werden. Diese können dann von anderen spezialisierten Klassen „geerbt“ werden, d.h. sie können alle Eigenschaften und das gesamte Verhalten der „Oberklasse“ direkt „wiederverwenden“. Die benötigten Besonderheiten werden jeweils klassenspezifisch ergänzt bzw. ererbtes Verhalten angepaßt. **Dadurch kann der Programmieraufwand z.T. erheblich reduziert werden.**

Objekte können handeln. Beim Auftreten von festgelegten Ereignissen werden bestimmte Methoden aufgerufen, die auf dieses Ereignis reagieren: Auf das Ereignis „Gaspedal durchtreten“ reagiert z.B. ein KFZ mit der Methode „beschleunigen“. Häufig werden Ereignisse durch *Nachrichten* ausgelöst, die zwischen den Objekten ausgetauscht werden. Mit diesem Kommunikationsmechanismus kann ein Objekt Methoden anderer Objekte aufrufen und Resultate zurückerhalten. Ein objektorientiertes DV-System wird folglich nicht durch einen vorher festgelegten Ablauf gesteuert, sondern läuft *ereignisorientiert* ab. Diese Tatsache erleichtert Programmänderungen und -erweiterungen außerordentlich, da sich solche Anpassungen meist auf funktio-

nale Aspekte beziehen und diese hier nicht fest verdrahtet, sondern dynamisch sind.

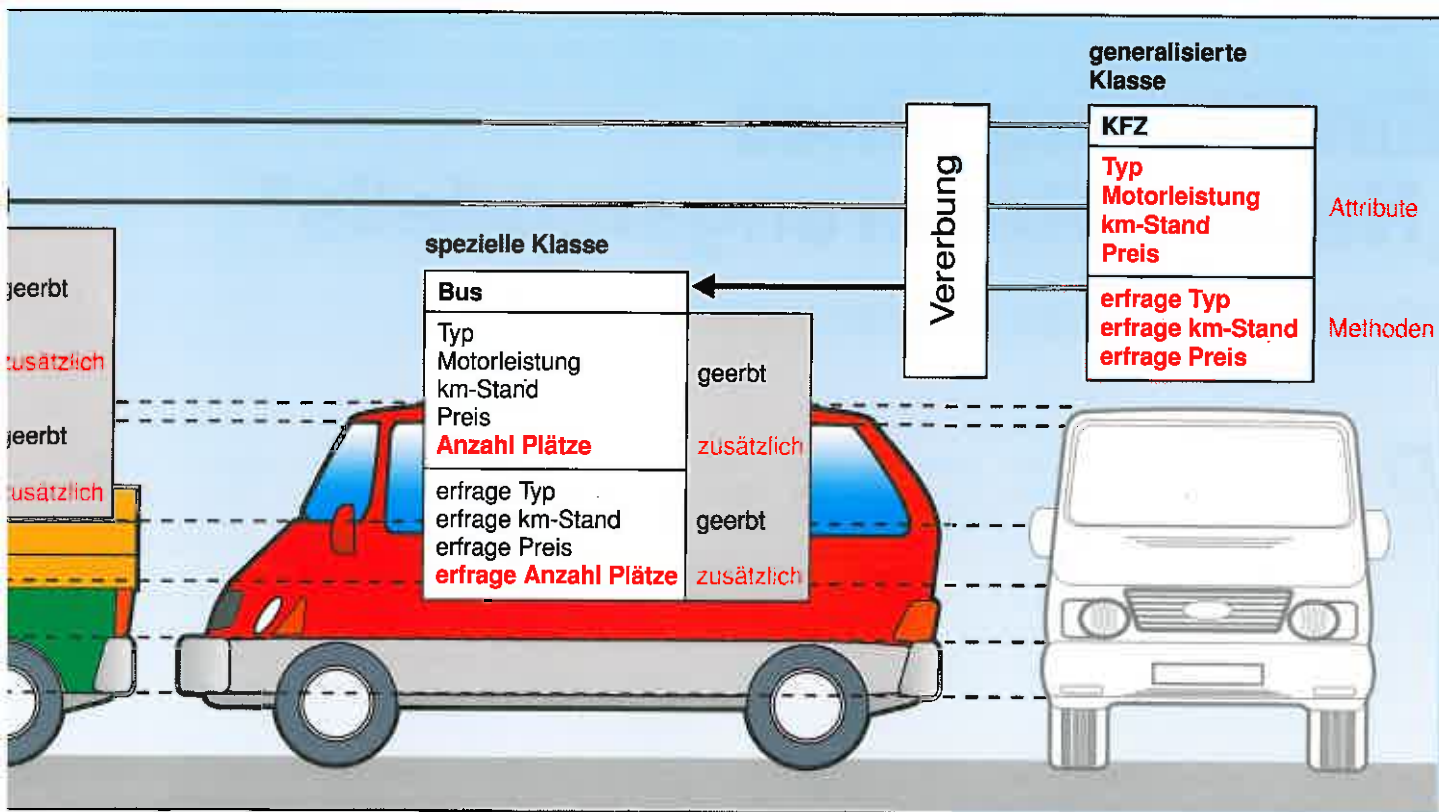
Die hier dargestellten Prinzipien sind in der Softwareentwicklung seit langem anerkannt. Der Vorteil der objektorientierten Technologie ist, daß sie durchgängig in allen Phasen der Systementwicklung unterstützt werden.

Diesen oben dargestellten Chancen der Objektorientierung stehen einige Risiken gegenüber, die allerdings überwiegend prinzipielle Risiken bei der Einführung einer neuen Technologie darstellen, wie z. B. Schulungsaufwand, Investitionen in neue Produkte. Bei Echtzeitanwendungen mit geforderten Reaktionszeiten im Sekundenbruchteilbereich wie etwa Kraftwerks- oder Flugzeugsteuerungen wird heutzutage noch vom Einsatz objektorientierter Programmiersprachen abgeraten. Es ist allerdings zu berücksichtigen, daß sich Vorteile wie die projektübergreifende Wiederverwendung von Softwarekomponenten nicht automatisch einstellen. Der hierfür erforderliche Planungs- und Verwaltungsaufwand mündet jedoch mittelfristig in einen spürbaren Produktivitätszuwachs.

Das LDS Brandenburg betrachtet die Objektorientierung als eine **IT-Schlüsseltechnologie**, die für das

Haus eine strategische Bedeutung hat. In einer Testphase ist eine Applikation zur Erfassung und Bearbeitung der Statistik der Gemeindefinanzen entstanden, die bei den Anwendern, es handelt sich um kommunale Berichtsstellen sowie ein Fachdezernat im LDS, auf weitgehende Akzeptanz gestoßen ist und teilweise sogar von anderen Bundesländern nachgenutzt wird. Zur Zeit arbeitet eine Entwicklergruppe im Auftrag der Staatskanzlei an der Erstellung eines DV-Systems zur Wirksamkeitskontrolle des Fördermitteleinsatzes im Land Brandenburg. In diesem Pilotprojekt wird erstmals im LDS die Programmiersprache Java in Verbindung mit der Internet-Technologie eingesetzt. Die Erfahrungen aus diesem Entwicklungsvorhaben sollen in ein langfristig angelegtes Nutzungskonzept der objektorientierten Vorgehensweise münden. Die im LDS mit DV-Entwicklung befaßten Stellen sollen in diese Strategie mit einbezogen werden, um vorhandene Probleme in der Softwareentwicklung, etwa den Anwendungsstau, zu überwinden und somit Ressourcen für neue Aufgaben freizusetzen z.B. die flexible und zeitnahe Informationsbereitstellung für die Landesverwaltung.

Thomas Falk





*Hauptsitz des Landesamtes
für Datenverarbeitung
und Statistik Brandenburg
in Potsdam.*

Einführung eines „Neuen Steuerungsmodells“

Warum ein „Neues Steuerungsmodell“?

Das LDS BB, Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg, ist eine Landesoberbehörde im Bereich des Brandenburger Innenministeriums. Nach nordrhein-westfälischem Muster sind hier die Bereiche amtliche Statistik und Landesdatenverarbeitungszentrale in einer Behörde zusammengefaßt. Das LDS BB mit seinem Hauptsitz in Potsdam und Außenstellen in Cottbus, Frankfurt (Oder) und Teltow hat ca. 580 Mitarbeiterinnen und Mitar-

beiter mit einem Frauenanteil von rund 75%. Das Haushaltsvolumen 1996 belief sich auf ca. 60,9 Mill. DM.

Haushalt 1996 Kapitel 03 610 (LDS BB)	
Sachausgaben	24 829 900 DM
davon Investitionen	4 690 500 DM
(einschl. Baumaßnahmen)	
sonstige Ausgaben	20 129 400 DM
Personalausgaben	36 107 800 DM
Gesamtausgaben	60 937 700 DM

Anlaß für die Überlegungen, Elemente eines „Neuen Steuerungsmodells“ im LDS BB einzuführen, war etwa Mitte 1994 die bundesweite, insbesondere von der Verwaltungshochschule Speyer ausgelöste Diskussion zur Verwaltungsreform. Zusätzliche Motivation entstand durch die breit angelegte Berliner Verwaltungsreform und durch Reformbestrebungen in den Brandenburger Kommunen. Nach der nordrhein-westfälischen Verwaltungshilfe beim

Aufbau des LDS BB sollte im übrigen im Falle einer Fusion nicht einfach das Berliner Reformmodell übernommen werden.

Selbst steuern ist angesagt

Im Dezember 1994 wurde das LDS BB durch den Staatssekretär des Innenministeriums aufgefordert, die zunächst sehr vagen Vorstellungen zur Verwaltungsreform umzusetzen. Der Kernsatz seines Schreibens lautet:

„Ich bin durchaus optimistisch, daß auch in einer behördlichen Organisation neue Steuerungsmodelle umsetzbar sind.“

Welche Ziele werden verfolgt?

Die Einführung des „Neuen Steuerungsmodells“ sollte kein Selbstzweck sein, sondern letztlich dazu dienen,

- die Kosten zu senken
- die Leistung zu optimieren und
- die Zukunft zu sichern.

Zukunftssicherung bedeutet auch Existenzsicherung. Da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LDS BB aus ca. 30 abgewickelten Einrichtungen kommen, war es wichtig, deutlich zu machen, daß die Sicherung der eigenen wirtschaftlichen Existenz auch mit der Reduzierung von Kosten und der Optimierung von Leistungen zu tun hat. Die Qualität der Leistung soll an den Vorstellungen der Empfänger dieser Leistungen gemessen werden. Das LDS BB soll sich zu einer Dienstleistungseinrichtung für Information und Kommunikation entwickeln.

Wie wurde begonnen?

Anfang 1995 wurde eine Projektgruppe gebildet. Der Projektgruppe gehören Mitarbeiter der drei Abteilungen des LDS BB und die Vorsitzende des Gesamtpersonalrates an. Die Arbeit der Projektgruppe wird mit dem Organisationsreferat des Innenministeriums abgestimmt. An vielen Sitzungen der Projektgruppe hat ein Vertreter des Landesrechnungshofes teilgenommen. Um Betriebsblindheit zu vermeiden und externes Know-How auch ohne großen Kostenaufwand nutzen zu können, wurden der Lehrstuhl Betriebswirtschaftslehre

der Universität Potsdam und die Landesakademie für öffentliche Verwaltung in die Beratungen mit einbezogen. Einzelne Aufgaben werden im übrigen mit der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung abgestimmt.

Zu Beginn der Arbeit wurde eine Mitarbeiterbefragung durchgeführt und zwar auf der Basis des in der Verwaltungshochschule in Speyer entwickelten und auf die Verhältnisse des LDS BB angepaßten Fragebogens. Der Vergleich der Anteile der besonders positiven und negativen Antworten zeigt, daß z.B. Entscheidungsbefugnisse nicht hinreichend delegiert werden und dadurch vorhandene Verantwortungsbereitschaft und Motivation nicht im möglichen Umfang genutzt werden.

Auszug aus der Mitarbeiterbefragung

– besonders kritische Bewertung:

- 45,5% = Durchführung regelmäßiger Arbeitsberatungen
- 42,3% = Verwirklichung des Grundsatzes der höchstmöglichen Delegation von Entscheidungsbefugnissen
- 39,9% = Wie wird der hierarchische Aufbau eingeschätzt

– besonders positive Bewertung:

- 82,2% = Bereitschaft der Mitarbeiter zur Identifikation mit Leitbild, Zielen und Aufgaben des Hauses
- 80,7% = Arbeitsmotivation der Mitarbeiter
- 79,3% = Flexibilität, Kooperationsbereitschaft der Mitarbeiter
- 72,9% = Mitverantwortungsbereitschaft, Eigenaktivität, Kreativität und Initiative auf allen Ebenen

Welche Schwerpunkte werden bearbeitet?

Bei der Einführung des „Neuen Steuerungsmodells“ im LDS BB sind schwerpunktmäßig vier Themen behandelt worden:

- Kosten- und Leistungsrechnung – Flexibler Haushalt
- Personal
- Organisation
- Kundenorientierung

Kosten- und Leistungsrechnung und Flexibler Haushalt

Nachdem zunächst die Kostenarten, Kostenstellen und Kostenträger definiert wurden, ist seit Anfang 1996 eine Kosten- und Leistungsrechnung eingeführt. Die Ergebnisse für das Haushaltsjahr 1996 liegen inzwischen vor.

Um sicherzustellen, daß die ermittelten Daten nur für die Kostenrech-

nung und nicht für Zwecke der Personalkontrolle ausgewertet werden, ist mit der Personalvertretung eine entsprechende Dienstvereinbarung abgeschlossen worden. § 5 dieser Vereinbarung lautet:

„Die aufbereiteten Daten werden ausschließlich für die Kostenträgerrechnung verwendet. Sie fließen in die Kosten- und Leistungsrechnung des LDS BB ein.

Die aggregierten Daten werden aufbereitet den Beschäftigten des LDS BB in geeigneter Form zur Kenntnis gegeben.

Die Daten der Kosten- und Leistungsrechnung sind vertraulich zu behandeln. Eine Weitergabe zusammengefaßter Daten an Dritte in der öffentlichen Verwaltung ist möglich.“

Die Kostenrechnung hat im wesentlichen vier Hauptfunktionen:

- Kosten-Nutzen-Vergleich
- Kontrolle der Wirtschaftlichkeit und Budgetierung durch Überwachung der Betriebsprozesse (regelmäßige Gegenüberstellung von Kosten- und Leistungswerten)
- Verwaltungscontrolling mit dem Ziel der Kostenreduzierung und Nutzenrechnung
- Rechnerische Fundierung von Entscheidungen durch Bereitstellung des erforderlichen Zahlenmaterials

Darüber hinaus soll die Kostenrechnung im Bereich der Statistik die Möglichkeit eröffnen, die Produktkosten der einzelnen statistischen Landesämter zu vergleichen, um gegebenenfalls bessere Methoden einzusetzen, falls andere Landesämter ihre Produkte (Statistiken) kostengünstiger erzeugen.

Ähnliches wird für den Bereich Datenverarbeitung angestrebt. Die Kosten des Rechenzentrums der Landesdatenverarbeitungszentrale der Jahre 1994 bis 1996 wurden mit den Durchschnittskosten von etwa 90 zu meist privatwirtschaftlich betriebenen Rechenzentren verglichen. Das Ergebnis dieses Vergleichs, der jährlich wiederholt werden soll, ist bei einzelnen Komponenten zufriedenstellend, gab aber auch bei anderen Komponenten (Software) Anlaß, getroffene Entscheidungen zu überprüfen und z.B. gemietete Software zu kündigen.

Die Kosten- und Leistungsrechnung dient im übrigen dazu, ein Entgelt- und Leistungsverzeichnis für die Dienstleistungen zu formulieren, die



nicht aus dem Haushalt des LDS BB finanziert werden können.

Die Fortführung der Kosten- und Leistungsrechnung ist letztlich nur sinnvoll, wenn sie mit **haushaltsmäßiger Flexibilität** verbunden ist. Nach dem Haushaltsgesetz 1997 ist für das LDS BB ein Modellvorhaben genehmigt. Mit diesem Modell soll erprobt werden, ob durch erhöhte Flexibilität der Mittelbewirtschaftung Einsparungen erreicht und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhöht werden kann. Bestandteil dieses Modells ist eine weitgehende gegenseitige Deckungsfähigkeit und die überjährige Verfügbarkeit ohne Deckungsauflage im Folgejahr. 20 Prozent der übertragenen Mittel werden durch die Finanzministerin abgeschöpft. Das ist akzeptabel.

Im Zusammenhang mit dem Themenkreis Kostenrechnung und flexibler Haushalt wurden auch erste Schritte in Richtung einer **Dezentralen Ressourcenverantwortung** unternommen. Nach einer breit angelegten Diskussion der Aufgaben und der hierfür geforderten Ressourcen wurden in gemeinsamer Diskussion die Haushaltsmittel für die einzelnen Aufgaben und Projekte festgelegt. Im Rahmen dieser Entscheidungen befinden die Fachbereiche weitestgehend selbständig darüber, für welche Zwecke das Geld ausgegeben wird. Im Abstand von drei Monaten werden in gemeinsamen Veranstaltungen

Die **Experimentierklausel** des § 5 des Haushaltsgesetzes 1997 lautet:

(1) In ausgewählten Einrichtungen der nachgeordneten Landesverwaltung kann durch Modellvorhaben erprobt werden, ob durch erhöhte Flexibilität bei der Mittelbewirtschaftung Einsparungen erreicht und die Leistungsfähigkeit der Verwaltung erhöht werden können.

(2) Zur Durchführung von Modellversuchen wird zugelassen,

1. durch Haushaltsvermerke abweichend vom § 20 Abs. 2 der Landeshaushaltsordnung die volle Deckungsfähigkeit innerhalb der Hauptgruppen sowie eine teilweise Deckungsfähigkeit zwischen den Hauptgruppen anzuordnen;
2. gemäß § 62 Abs. 3 Satz 2 der Landeshaushaltsordnung bis zur Höhe von 80 vom Hundert nicht in Anspruch genommene Ausgaben und Mehreinnahmen einer Rücklage zuzuführen, die bis zum Schluß des auf die Bewilligung folgenden zweithöchsten Haushaltsjahres verfügbar bleibt. Nicht verbrauchte Einnahmen aus zweckgebundenen Drittmitteln dürfen in voller Höhe der Rücklage zugeführt werden.

gen Plan und Wirklichkeit verglichen, um gegebenenfalls Ressourcen umsteuern zu können.

Personal

Das Thema Personal wird im Rahmen von Reformbestrebungen häufig nur unter Einsparungsgesichtspunkten betrachtet. Wer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter allerdings lediglich als Einsparungspotential ansieht, kann nicht gleichzeitig die für eine leistungsfähige Verwaltung notwendige Motivation abfordern.

Bei dem Aufgabenbereich Personal wurde zunächst eine **Beschleunigung der Bearbeitungsfristen** im Personalbereich angestrebt. Dies ist gelungen, da die Personalhoheit für den gehobenen und mittleren Dienst vom Innenministerium auf das LDS BB übertragen wurde. Die Bearbeitungsdauer wurde dadurch auf weniger als die Hälfte reduziert.

Im Sinne von **Personalentwicklung** wurden zunächst für den Bereich Statistik Anforderungsprofile erarbeitet. Im Mai 1996 wurden Personalgespräche begonnen, um den Qualifizierungsstand und Fortbildungsbedarf zu ermitteln. Zur konkreten Erfassung des Qualifizierungsstandes dient eine tabellarische Kurzform der Anforderungsprofile. Vor dem Personalgespräch schätzen Vorgesetzte und Mitarbeiter unabhängig voneinander den Qualifizierungsstand ein. Im Gespräch werden dann beide Einschätzungen besprochen. Als Ergebnis legt man gemeinsam den Fortbildungsbedarf sowie Art und Priorität der Wissensaneignung fest. Aus den gesammelten Ergebnissen ist gemeinsam mit der Landesakademie für öffentliche Verwaltung ein bedarfsorientiertes Fortbildungsprogramm erarbeitet worden. Im 1. Halbjahr 1998 soll mit der zusätzlichen Qualifizierung begonnen werden.

Personalentwicklung soll letztlich dazu beitragen, Arbeitsspitzen durch flexiblen Arbeitseinsatz zu bewältigen. Hierdurch werden die Einstellungen von Zeitkräften verringert und die Kosten gesenkt.

Über die Personalentwicklung hinaus wurde ein Konzept für die **Einarbeitung von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern** ausgearbeitet. In der Einarbeitungsphase soll ein möglichst breiter Überblick über die Aufgaben des Amtes vermittelt werden, um eine über den eigenen Arbeitsbereich hinausgehende Identifikation zu erreichen.

In mehreren von einem Psychologen

Auszug aus dem Formular „**Vorgesetztenbeurteilung**“

Organisationszeichen des/der teilnehmenden

Mitarbeiter(s)/in: _____

Name der Führungskraft: _____

Bitte bewerten Sie das Vorgesetztenverhalten Ihres unmittelbaren Vorgesetzten

1. Wenn ich gute Arbeit leiste, wird Anerkennung gezeigt.
☐ immer ☐ meistens ☐ manchmal ☐ nie
2. Meine Hinweise und Änderungsvorschläge werden ernst genommen.
☐ immer ☐ meistens ☐ manchmal ☐ nie
3. Ich erhalte alle Hinweise und Informationen, die ich zur Erledigung meiner Aufgaben benötige.
☐ immer ☐ meistens ☐ manchmal ☐ nie

begleiteten Workshops wurden darüber hinaus die Kommunikationsstrukturen in den Abteilungen und zwischen Vorgesetzten und Mitarbeitern diskutiert. Die dabei festgestellten Schwachpunkte wurden veröffentlicht. Nach allgemeinem Eindruck sind allerdings nachhaltige Konsequenzen bisher nicht erkennbar.

Im September 1997 wurde mit einem Modell zum Thema „**Telearbeit**“ begonnen. Der Bereich Datenverarbeitung schuf die technischen Voraussetzungen. Das Modell soll in sechs bis neun Monaten mit einem Bericht abschließen, aus dem ersichtlich wird, ob und zu welchen Bedingungen Telearbeitsplätze sinnvoll sind. „**Personalmanagement**“ ist ohne **Bewertung der Vorgesetzten** durch die Mitarbeiter nicht vollständig. Es kann auf Dauer nicht akzeptiert werden, daß die Fehler niedriger bezahlter Mitarbeiter eher zu Konsequenzen führen, als die Fehler von Vorgesetzten, obwohl diese Fehler unangenehmere Auswirkungen haben. Im LDS BB ist deshalb, in Zusammenarbeit mit der Universität Potsdam, angelehnt an die Erfahrungen der gewerblichen Wirtschaft, eine Vorgesetztenbeurteilung durchgeführt worden. Die Ergebnisse und die Auswertung liegen vor.

Organisation

Für diesen Themenkomplex ist eine Reihe von Vorschlägen zur Aufbauorganisation, Ablauforganisation und zur Aufgabenkritik erarbeitet worden. Eine Betrachtung der **Aufbauorganisation** des LDS BB macht deutlich: Es sind, wie in vielen anderen Behör-

den, zu viele Hierarchiestufen vorhanden. Eine Reduzierung der vorhandenen Hierarchiestufen wäre notwendig, stößt aber verständlicherweise auf Widerstand, weil die tarifrechtliche Eingruppierung auf der Basis der von Nordrhein-Westfalen übernommenen Organisationsstruktur durchgeführt wurde. Eine Straffung der Aufbauorganisation wäre demnach nur bei Fluktuation möglich. Auch hier sind Widerstände zu erkennen, weil durch den Abbau von Hierarchiestufen Aufstiegschancen reduziert werden.

Beim Thema Organisation wurde zunächst verstärkt die **Ablauforganisa-**

tion untersucht. In diesem Zusammenhang wurde die bestehende **Projektorganisation** verbessert, zahlreiche Verfahrenswege, z.B. Dienstreiseanträge und Beschaffungsverfahren verkürzt. Im I. Quartal 1997 ist für einige wesentliche Geschäftsabläufe eine **Prozeßorganisation** versucht worden, die es dem Prozeßverantwortlichen ermöglicht, Aufgaben quer zur bestehenden Organisationsstruktur zu erledigen.

Bei der Straffung der Arbeitsabläufe in der Statistik wird die IT-Unterstützung eine entscheidende Rolle spielen.

Das Thema **Aufgabenkritik** wird in Angriff genommen, sobald durch die Kostenrechnung die Kosten jedes einzelnen Produkts transparent geworden sind. Mit dieser Information soll jedes einzelne Produkt daraufhin überprüft werden, auf welcher Grundlage dieses Produkt erzeugt wird und ob Kosten und Nutzen in einem sinnvollen Verhältnis stehen.

Kundenorientierung

Kundenzufriedenheit ist sicherlich neben Kostenreduzierung ein zentrales Thema einer jeden Verwaltungsreform. Hier sind Konzepte zur internen und externen **Kundenabfrage** erarbeitet worden. Sobald die Ergebnisse der Kostenrechnung vorliegen, soll im Sinne einer Kosten-/Nutzenbetrachtung für jedes einzelne Produkt ermittelt werden, für welchen Kundenkreis dieses Produkt nutzbar



gemacht werden kann und inwieweit Vorstellungen und Interessen des Kunden bei der Erstellung des Produkts berücksichtigt werden können. Gemeinsam mit der Hessischen Zentrale für Datenverarbeitung, die auf diesem Gebiet schon über mehrjährige Erfahrungen verfügt, ist im I. Quartal 1997 ein Verfahren zu einer sich wiederholenden Kundenzufriedenheitsabfrage ausgearbeitet worden. Die erste Kundenbefragung findet im I. Quartal 1998 statt. Die Kundenorientierung als Zielvorstellung und Arbeitsaufgabe konkretisiert sich auch in einer im I. Halbjahr 1996 formulierten Studie, die die Überschrift trägt „Die Entwicklung des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik zu einer Dienstleistungszentrale für Infor-

mation und Kommunikation im Land Brandenburg“.

Welche Erfolgschancen zeichnen sich ab?

Das Neue Steuerungsmodell wird nur dann zu einem kontinuierlichen Prozeß, wenn alle **Schwerpunkthemen im Zusammenhang** gesehen und bearbeitet werden. Lippenbekenntnisse genügen nicht. Negative Aspekte bei der Bewertung der Erfolgschancen sind der hohe Aufwand, der z.B. mit der Einführung der Kostenrechnung verbunden ist, das Auseinanderklaffen von Anspruch und Wirklichkeit und die zur Zeit noch bestehende Schwierigkeit, den Nutzen für jeden einzelnen deut-

lich zu machen. Positiv wirkt sich die konstruktive Mitarbeit des Personals aus, die Unterstützung durch das Innenministerium und die zunehmende Bereitschaft vieler Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an einzelnen Aspekten mitzuarbeiten.

Es ist notwendig, erst einmal alle Ideen und Vorstellungen, die in den letzten Monaten entstanden sind, in die Realität umzusetzen, bevor neue Ideen auf den Tisch kommen. Im Augenblick besteht eher ein Umsetzungsstau als ein Ideenstau. Insgesamt können die **Chancen für einen kontinuierlichen Veränderungsprozeß positiv** bewertet werden.

In der nächsten Ausgabe werden die Ergebnisse der Kosten- und Leistungsrechnung vorgestellt.

Bernd Frank

Alles im grünen Bereich

Landesverwaltungsnetz wird in Betrieb genommen

Mit einem Klick auf die Computermouse-Taste gab am 3. Dezember 1997 der Innenminister des Landes Brandenburg, Alwin Ziel, im Beisein des Präsidenten der Potsdamer Direktion der Deutschen Telekom, Hans-Jürgen Langer, die erste Strecke des Landesverwaltungsnetzes, die von Potsdam nach Cottbus führt, frei. Damit wurde ein wesentlicher Schritt zur Verwirklichung des zwischen dem Land Brandenburg und der Deutschen Telekom im Februar 1997 geschlossenen Vertrages über den Aufbau eines digitalen Hochgeschwindigkeitsnetzes getan.

Ziel des Vertrages ist der Aufbau einer landesweiten Telekommunikations-Infrastruktur zum Austausch von Daten, Sprache und Bildern für Verwaltungszwecke. Im Zusammen-



Alwin Ziel und Hans-Jürgen Langer stehen Rede und Antwort zu Beginn der Pressekonferenz ...

spiel von Komplexität und technischer Anforderung ist das Landesverwaltungsnetz Brandenburg bundesweit einmalig. Bestehende lan-

desweite Netze des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (LDS BB), der Finanzverwaltung sowie der Polizei werden zu einem einheitlichen, übergreifenden Netz zusammengeführt und damit neue Maßstäbe in Telekommunikations-Infrastrukturen gesetzt.

Das innovative Netz ermöglicht einen qualifizierten Zugangsschutz und erfüllt damit die hohen Anforderungen an Netzwerk-Sicherheit und Datenschutz, die besonders an Kommuni-

kationsnetze in der öffentlichen Verwaltung gestellt werden.

Die **Funktionstüchtigkeit** der einzelnen Elemente des Landesverwaltungsnetzes wird durch das Netzwerkmanagement signalisiert. Grüne Farbe bedeutet, daß alle Elemente in den vorgegebenen Toleranzberei-



... und prüfen später zusammen mit dem Direktor des LDS Arend Steenken (M.), ob die Verbindung nach Cottbus auch wirklich funktioniert.

chen laufen. Bei ROT wird Alarm gegeben. Der Systemoperator leitet die Maßnahmen zur Fehlerbeseitigung ein. Das Managementsystem umfaßt außer dem Fehlermanagement das Konfigurationsmanagement, Leistungsmanagement, Abrechnungsmanagement und Statistikauswertungen.

Das Netz lebt durch die **Anwendungen**, die über das Netz abgearbeitet werden. Eine Vielzahl von Fachanwendungen laufen täglich auf dem Landesverwaltungsnetz, und die Nutzer können sich ihre Arbeit ohne das Netz nicht mehr vorstellen. Beispielsweise das Vermessungswesen mit ATKIS, Landesverwaltungen mit Haushalts-, Kassen-, Rechnungswesen, Ämter zur Regelung offener Vermögensfragen, um Fernadministrationen von lokalen Netzen und Softwareverteilung vorzunehmen und so könnte die Reihe weiter fortgesetzt werden, ohne sie vollständig zu erfassen, weil viele dezentrale Verfahren nicht bekannt sind.

Einige zentrale Verfahren sind

GroupWise, Internet und Intranet sowie Wohngeld. Aber auch Video-konferenzen können über das Landesverwaltungsnetz durchgeführt werden.

Die Anwendung von *GroupWise* ist ständige Verwaltungspraxis. Am Landesverwaltungsnetz sind zur Zeit 4500 *GroupWise*-Nutzer angeschlossen, die erreichbar sind und darüber hinaus durch ein Gateway zum Internet auch Adressen in aller Welt. Mit 4500 Teilnehmern handelt es sich um den größten *GroupWise*-Verbund Europas. Am häufigsten wird diese Kommunikationssoftware zum Dokumentenaustausch und zur Terminplanung und -koordination eingesetzt. Das Land Brandenburg bietet seit zwei Jahren im *Internet* „Brandenburg online“ an.

Daneben entsteht und füllt sich zunehmend „Brandenburg intern“, eine *Intranet*-Lösung, wo Verwaltungsinformationen schnell auffindbar sind. Zusätzlich gibt es in einigen Häusern noch Hausinformationssysteme auf der gleichen technologischen Basis.

Bisher handelte es sich um interne Verwaltungsbeispiele. Auch die effizientere Arbeit in den Verwaltungen nutzt unseren Bürgern. Aber eben nicht direkt und unmittelbar. Bei der *Wohngeldberechnung* sieht es anders aus. Früher vergingen vom Einreichen des Wohngeldbescheides bis zum Wissen um die Wohngeldhöhe einige Tage oder Wochen. Durch das neue Verfahren und das Landesverwaltungsnetz ist es dem Bürger heute möglich, gleich die Höhe seines Wohngeldes zu erfahren.

Innerhalb der Pilotphase wurden neun Dienststellen von Polizei, Finanzverwaltung und LDS BB in den Standorten Potsdam und Cottbus zusammengeschaltet und in mehr als 400 Einzeltests die Funktionsfähigkeit des Netzes nachgewiesen. Die Pilotphase wurde mit dem Klick auf die Computermaus-Taste erfolgreich beendet. Nunmehr beginnt der Aufbau des Landesverwaltungsnetzes in der Fläche des Landes.

Antje Leutholf

Verdienstunterschiede zwischen Männern und Frauen

Wie groß sind sie im Land Brandenburg?

Auf diese Frage gibt die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) Antwort.

Die GLS wird in Betrieben mit 10 und mehr Beschäftigten der Bereiche Produzierendes Gewerbe, Handel, Kreditinstitute und Versicherungsgewerbe in mehrjährigen Abständen, zuletzt 1995, durchgeführt. Erfaßt werden individuelle Arbeitnehmerangaben der rentenversicherungspflichtig Beschäftigten getrennt nach Arbeitern und Angestellten.

Zur Entlastung der Auskunftspflichtigen und der statistischen Ämter liegt der GLS ein zweistufiges Auswahlverfahren zugrunde. Zuerst werden Betriebe, die innerhalb jedes Wirtschaftszweiges nach sechs Beschäftigtengrößenklassen geschichtet sind, nach einem Quotierungsverfahren ausgewählt. Im Land Brandenburg umfaßt die Stichprobe etwa jeden siebten Betrieb.

In der zweiten Stufe des Auswahlverfahrens werden in den Stichprobenbetrieben Beschäftigte ausgewählt, zu denen im Rahmen der GLS Angaben gemacht werden sollen. Diese Auswahl darf der Betrieb nicht willkürlich treffen. Den Betrieben wird ein systematisches Auswahlverfahren vorgegeben, welches die Lohn- bzw. Gehaltslisten der Betriebe zugrunde legt. Für jeden Betrieb wird durch Angabe einer Startzahl (Angabe, den wievielten Arbeitnehmer der Betrieb aus der Lohn-/Gehaltsliste als ersten Beschäftigten einzutragen hat) und des Auswahlabstandes (Schrittmaß für jeden weiteren zu erfassenden Arbeitnehmer aus der Liste) die Zahl der einzubeziehenden Beschäftigten festgelegt.

Die Aussagen dieses Beitrages beziehen sich auf die Monate Oktober 1995 bzw. Mai 1992. Der Monat Oktober wird üblicherweise als Berichtsmonat ausgewählt, weil er im Vergleich zu vielen anderen Monaten weniger stark von Sondereinflüssen beeinträchtigt wird. Abweichend davon wurde 1992 für die neuen Bundesländer der Monat Mai ausgewählt, um relativ rasch Ergebnisse

für die neuen Bundesländer zu ermitteln. Auf die Abfrage von Jahresergebnissen, die für 1995 vorliegen, wurde deshalb 1992 verzichtet.

Frauen erhielten 632 DM weniger als Männer

Die voll- und teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmer der Bereiche Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe erzielten im Land Brandenburg im Oktober 1995 einen Durchschnittsverdienst von

	3601 DM,
die Männer von	3789 DM
und die Frauen von	3157 DM.

Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst der Frauen entsprach 83,3% des Männerverdienstes. Diese Differenz von einem Sechstel bzw. 632 DM zum Nachteil der Frauen soll im folgenden etwas näher betrachtet werden.

Zuerst wird sichtbar, daß nach wie vor der Frauenanteil bei den Teilzeitbeschäftigten extrem hoch ist. Von den über die erfaßten Beschäftigten für das Land Brandenburg hochgerechneten insgesamt 234 905 Arbeitnehmern waren 12 511 = 5,3% teilzeitbeschäftigt. Der Frauenanteil betrug 92,7% (11 600 Teilzeitbeschäftigte) gegenüber nur 7,3% = 911 teilzeitbeschäftigter Männer.

Teilzeitbeschäftigte Frauen erzielten bei einer vereinbarten Wochenarbeitszeit von durchschnittlich 27,7 Stunden (= 70,5% der Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Frauen) einen monatlichen Bruttoverdienst von 1939 DM. Das waren nur 57,0% des monatlichen Bruttoverdienstes vollzeitbeschäftigter Frauen.

Der hohe Anteil teilzeitbeschäftigter Frauen (16,6%) an der Gesamtzahl der beschäftigten Frauen bei gleichzeitig niedriger Bezahlung – der Stundenverdienst teilzeitbeschäftigter Frauen liegt bei rd. 80% des Stundenverdienstes vollzeitbeschäftigter Frauen – beeinflusst den Monatsverdienst aller beschäftigten Frauen natürlich wesentlich stärker als bei den Männern. Teilzeitbeschäftigte Männer machen nur 0,6% der insgesamt beschäftigten Männer aus. Ihr Einfluß auf das Gesamtergebnis der Männer ist nur von marginaler Bedeutung.

Wie ist die Situation bei den Vollzeitbeschäftigten?

Werden ausschließlich die Verdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer betrachtet, so reduziert sich der Verdienstabstand zwischen Frauen und Männern auf monatlich „nur“ noch 401 DM = 10,6%.

Der Verdienstabstand zwischen den Geschlechtern erhält jedoch eine

Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der Arbeitnehmer im Land Brandenburg

Beschäftigung – Zeitraum	Arbeitnehmer insgesamt	Männer	Frauen	Differenz zu Männern	
				DM	%
Voll- und Teilzeitbeschäftigte					
Oktober 1995	3 601	3 789	3 157	– 632	– 16,7
Mai 1992	2 637	2 757	2 339	– 418	– 15,2
Vollzeitbeschäftigte					
Oktober 1995	3 695	3 800	3 399	– 401	– 10,6
Mai 1992	2 670	2 760	2 424	– 336	– 12,2
Teilzeitbeschäftigte					
Oktober 1995	1 930	1 819	1 939	120	6,3
Mai 1992	1 460	(1 240)	1 474	(234)	(18,9)

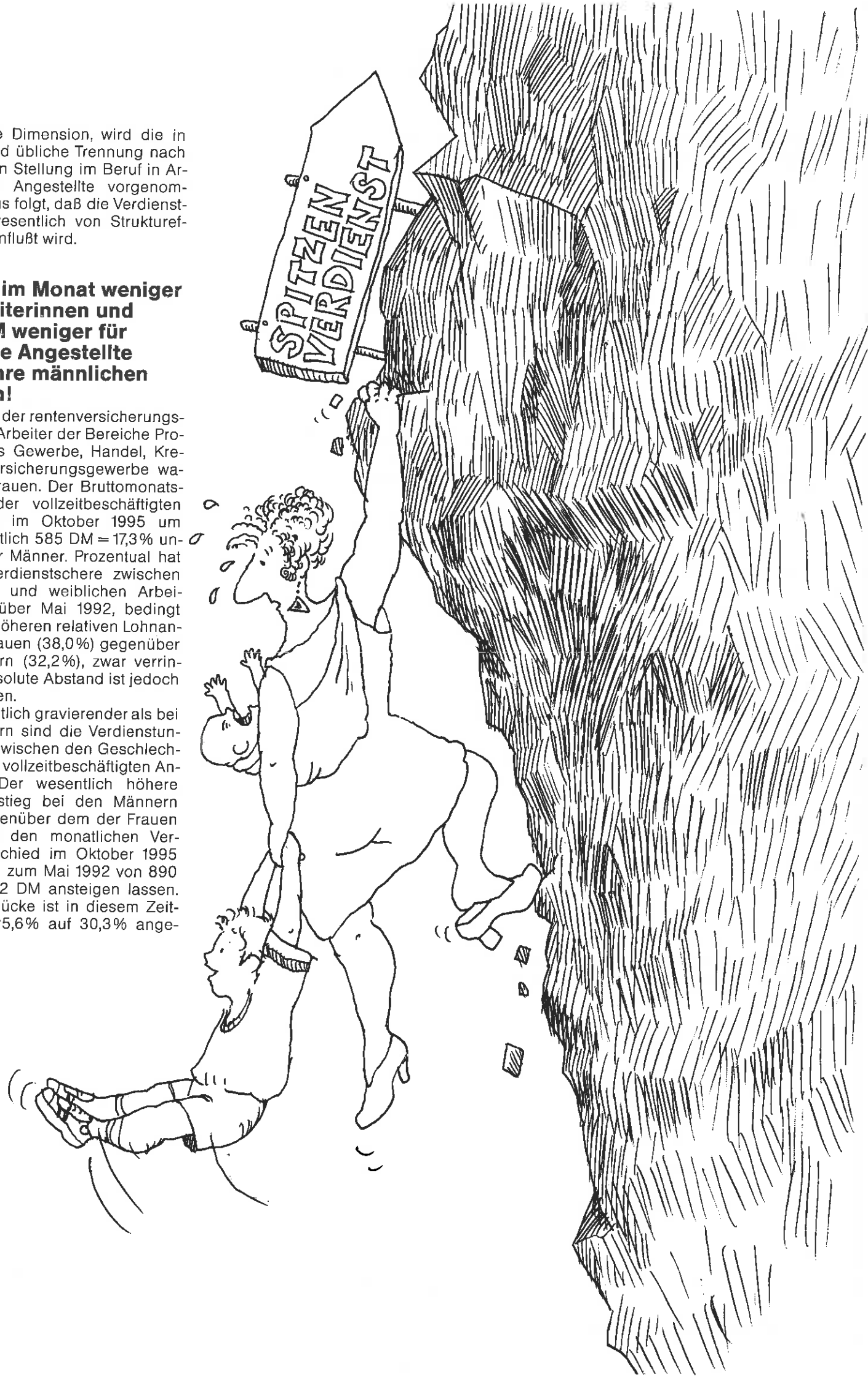
() = Aussagewert eingeschränkt, da der Wert Fehler aufweisen kann

völlig neue Dimension, wird die in Deutschland übliche Trennung nach der sozialen Stellung im Beruf in Arbeiter und Angestellte vorgenommen. Daraus folgt, daß die Verdienstdifferenz wesentlich von Struktureffekten beeinflusst wird.

585 DM im Monat weniger für Arbeiterinnen und 1552 DM weniger für weibliche Angestellte als für ihre männlichen Kollegen!

Knapp 10% der rentenversicherungspflichtigen Arbeiter der Bereiche Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe waren 1995 Frauen. Der Bruttomonatsverdienst der vollzeitbeschäftigten Frauen lag im Oktober 1995 um durchschnittlich 585 DM = 17,3% unter dem der Männer. Prozentual hat sich die Verdienstscheere zwischen männlichen und weiblichen Arbeitern gegenüber Mai 1992, bedingt durch den höheren relativen Lohnanstieg der Frauen (38,0%) gegenüber den Männern (32,2%), zwar verringert, der absolute Abstand ist jedoch angewachsen.

Noch wesentlich gravierender als bei den Arbeitern sind die Verdienstunterschiede zwischen den Geschlechtern bei den vollzeitbeschäftigten Angestellten. Der wesentlich höhere Verdienstanstieg bei den Männern (47,3%) gegenüber dem der Frauen (37,9%) hat den monatlichen Verdienstunterschied im Oktober 1995 im Vergleich zum Mai 1992 von 890 DM auf 1552 DM ansteigen lassen. Die Gehaltslücke ist in diesem Zeitraum von 25,6% auf 30,3% angewachsen.



Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste der vollzeitbeschäftigten Arbeiter und Angestellten im Land Brandenburg

Stellung im Beruf — Zeitraum	Männer	Frauen	Differenz zu Männern	
	DM		%	
Arbeiter				
Oktober 1995	3 391	2 806	– 585	– 17,3
Mai 1992	2 566	2 033	– 533	– 20,8
Angestellter				
Oktober 1995	5 122	3 570	– 1 552	– 30,3
Mai 1992	3 478	2 588	– 890	– 25,6

Im Gegensatz zu den Arbeitern bilden bei den Angestellten die Frauen mit einem Anteil von rd. 54% die Mehrheit der Vollzeitbeschäftigten. Dieser strukturelle Unterschied in der Beschäftigungsbeteiligung der Frauen erklärt auch den auf den ersten Blick als Widerspruch erscheinenden Verdienstunterschied in der Summe der Arbeitnehmer von nur knapp 11% zu Ungunsten der Frauen gegenüber den 17% bei den Arbeitern und den 30% bei den Angestellten.

Die große Zahl weiblicher Angestellter mit einem gegenüber den Arbeiterinnen wesentlich höherem monatlichen Verdienst (3570 DM zu 2806 DM) wirkt sich positiv auf den Durchschnittsverdienst der weiblichen Arbeitnehmerinenschaft (3399 DM) im Land aus. Der entgegengesetzte Effekt ist bei den Männern zu verzeichnen. Bei den Männern errechnet sich aus der wesentlich größeren Zahl von Arbeitern (125 235 Vollzeitbeschäftigte) mit einem Monatslohn von 3391 DM im Vergleich zu den Angestellten (38736 Vollzeitbeschäftigte) mit einem Monatsgehalt von 5122 DM ein Durchschnittsverdienst

für alle männlichen Arbeitnehmer von 3800 DM.

Wird der Struktureffekt ausgeschaltet und eine Gleichverteilung der Beschäftigung der Geschlechter bei Arbeitern und Angestellten unterstellt, reduziert sich der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst vollzeitbeschäftigter Frauen um 304 DM auf 3095 DM, der der männlichen Arbeitnehmer steigt um 245 DM auf 4045 DM. Vereinfacht, aber doch treffend ausgedrückt, heißt das, vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmerinnen erhalten im Durchschnitt nur gut drei Viertel des Monatsverdienstes männlicher Arbeitnehmer.

Wirkung verdienstbestimmender Merkmale

Ansatzpunkt für eine Erklärung der faktischen Verdienstdifferenz von 950 DM bzw. 23,5% zwischen den Geschlechtern bietet die Analyse verdienstbestimmender Merkmale wie

- der Wirtschaftszweigzugehörigkeit,
- der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit,

- der Unternehmensgröße,
- dem Ausbildungsstand und
- der Eingruppierung in Leistungsgruppen.

Die Ergebnisse der Gehalts- und Lohnstrukturerhebung reflektieren allerdings „nur“ das aktuelle Erscheinungsbild und zeigen nicht die Ursachen für die Verdienstunterschiede auf. Die Beantwortung der Frage nach dem „Warum“ der bestehenden Lohn- und Gehaltsdifferenz bleibt der sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Forschung vorbehalten. Im Rahmen dieses Artikels werden einige ausgewählte Aspekte thesenhaft aufgelistet, die Anregung für tiefergehende Untersuchungen sein können.

Wirtschaftszweigzugehörigkeit

Frauen sind, von Ausnahmen abgesehen (Kredit- und Versicherungsgewerbe, Energie- und Wasserversorgung, Papier-, Verlags- und Druckgewerbe), gemessen an ihrem Beschäftigungsanteil überproportional in Wirtschaftszweigen mit niedrigem Verdienstniveau und unterproportional in Wirtschaftszweigen mit hohem Verdienstniveau beschäftigt.

Ausbildung und Leistungsgruppe

Trotz leichter Ausbildungsvorteile der vollzeitbeschäftigten Frauen ist ihre Besetzung in den Leistungsgruppen wesentlich schlechter als die der Männer.

So sind in der Leistungsgruppe 1 bei den Arbeitern 73,9% der Männer aber nur 40,3% der Frauen vertreten. In den höchsten Leistungsgruppen der Angestellten (I und II) befinden sich 41,1% der Männer aber nur 9,4% der Frauen. Die Mittelgruppe bei den Angestellten (Leistungsgruppe III) ist mit 49,2% der Männer und 50,7% der Frauen etwa gleichstark besetzt. In den unteren Leistungsgruppen (IV und V) mit geringen Verdienstmöglichkeiten sind bei den Angestellten nicht einmal 10% der Männer, jedoch knapp 40% der Frauen eingesetzt.

Unternehmenszugehörigkeit

Mit zunehmender Dauer der Unternehmenszugehörigkeit steigen die Verdienste tendenziell an. Die Unter-

Anteil vollzeitbeschäftigter Frauen an den Vollzeitbeschäftigten insgesamt nach Wirtschaftszweigen sowie Frauen- und Männerverdienste im Land Brandenburg im Oktober 1995

Wirtschaftszweig	Anteil Frauen %	Monatsverdienste	
		Frauen	Männer
		DM	
Produzierendes Gewerbe, Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe darunter:	26,3	3 399	3 800
mit überproportionaler Frauenbeschäftigung			
Textil- und Bekleidungsgewerbe	81,3	2 215	3 564
Ledergewerbe	79,7	2 029	2 941
Ernährungsgewerbe- und Tabakverarbeitung	45,8	2 564	3 361
Chemische Industrie	37,6	3 179	3 722
Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	33,3	2 850	3 303
mit unterproportionaler Frauenbeschäftigung			
Maschinenbau	16,0	3 719	4 027
Fahrzeugbau	19,2	3 917	4 172
Bergbau	24,6	4 259	4 582

Was ist im Rahmen der GLS unter Leistungsgruppen zu verstehen?

Bei den **Arbeitern** folgt das Gliederungsschema der Leistungsgruppen fast ausschließlich den für die Ausübung der Tätigkeit benötigten Berufskennnissen. So erfordern Tätigkeiten der

- Leistungsgruppe 1: wenigstens die durch eine abgeschlossene Lehre von drei Jahren vermittelten Berufskennnisse, darunter für Leistungsgruppe 1a Spezialkenntnisse, Vielgestaltigkeit oder besondere Verantwortung,
- Leistungsgruppe 2: durch eine Anlernzeit von mindestens drei Monaten vermittelte, aber nicht einer Fachausbildung entsprechende Berufskennnisse,
- Leistungsgruppe 3: in einer Anlernzeit von weniger als drei Monaten zu erwerbende Berufskennnisse.

Bei den **Angestellten** berücksichtigt die Leistungsgruppengliederung neben den für eine Tätigkeit erforderlichen Kenntnissen zusätzlich den mit ihr verbundenen Handlungsspielraum. So erfordern Tätigkeiten der

- Leistungsgruppe I b: volle Aufsichts- und Dispositionsbefugnisse der leitenden Angestellten,
- Leistungsgruppe II: eingeschränkte Dispositionsbefugnisse mit Verantwortung für den Einsatz anderer Angestellter oder umfassendes kaufmännisches oder technisches Wissen oder die Führung großer Werkstätten als Meister,
- Leistungsgruppe III: die einer abgeschlossenen Berufsausbildung und mehrjährigen Berufserfahrungen entsprechenden Kenntnisse und selbständiges Handeln nach allgemeiner Anweisung oder die verantwortliche Leitung größerer Werkstätten als Meister, darunter für Leistungsgruppe IIIa besondere Fachkenntnisse und Verantwortung für schwierigere Arbeiten,
- Leistungsgruppe IV: die einer Berufsausbildung entsprechenden Kenntnisse,
- Leistungsgruppe V: nicht einer abgeschlossenen Berufsausbildung entsprechende Kenntnisse.

brechung der Erwerbstätigkeit zugunsten der Familienarbeit dürfte bei den Frauen wesentlich stärker ausgeprägt sein als bei den Männern und müßte sich folglich negativ auf die Unternehmenszugehörigkeit auswirken. Dies trifft mit einer durchschnittlichen Unternehmenszugehörigkeit von 12 Jahren bei den Männern gegenüber 10 Jahren bei den Frauen für die Angestellten im Land Brandenburg zu.

Bei den Arbeitern ist die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit der wenigen vollzeitbeschäftigten Frauen mit 10 Jahren allerdings sogar etwas länger als bei den Männern mit 9 Jahren.

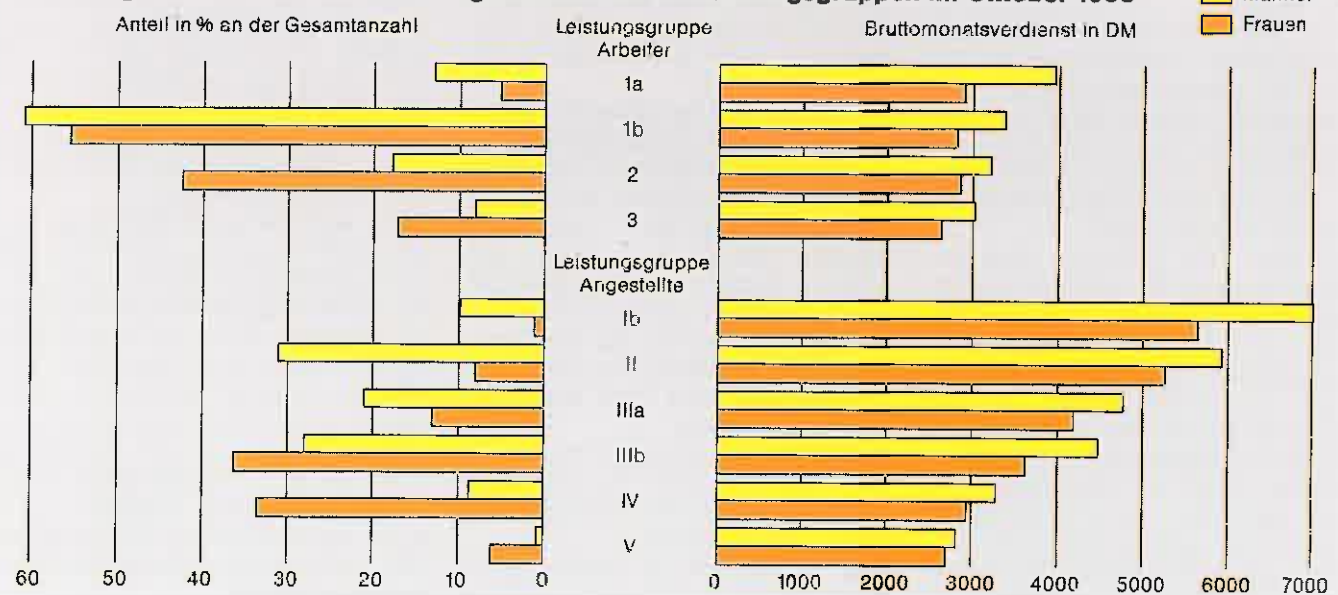
Die verbesserten Verdienstmöglichkeiten in Abhängigkeit von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, insbesondere bei den Angestellten, verdeutlichen beispielhaft die nachfolgenden Zahlen. So verdienen z.B. Angestellte mit mehr als 30 Jahren Unternehmenszugehörigkeit 54% (Frauen) bzw. 34% (Männer) mehr als ihre neu eingestellten Kollegen/innen. Bei den Arbeitern ist dieser Verdienstabstand mit 32% (Frauen) bzw. 21% (Männer) nicht so groß wie bei den Angestellten, aber durchaus noch von Bedeutung für Zuwächse in der Lohntüte.

Interessant ist auch, daß der Einstieg bzw. Wiedereinstieg in das Berufsleben bei den Frauen sich unter vergleichsweise wesentlich schlechteren finanziellen Bedingungen vollzieht als bei den Männern. So erreichten weibliche Angestellte im

Ausbildungsstand vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer im Oktober 1995

Ausbildungsstand	Männer	Frauen
	Insgesamt = 100	
Volks-, Haupt- oder Realschulabschluß	77,4	76,0
davon:		
mit abgeschlossener Berufsausbildung	71,6	71,6
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	5,8	4,4
Abitur	2,0	5,1
davon:		
mit abgeschlossener Berufsausbildung	1,9	4,9
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	0,1	0,2
Fachhochschulabschluß	5,0	6,6
Hochschul- oder Universitätsabschluß	4,3	4,5
Ohne Angabe/Ausbildung unbekannt	11,3	8,0

Verteilung der Arbeiter/innen und Angestellten auf die Leistungsgruppen im Oktober 1995



ersten Jahr ihrer Unternehmenszugehörigkeit nur knapp 62% des Gehaltes ihrer männlichen Kollegen, während nach mindestens 10jähriger Unternehmenszugehörigkeit das Gehalt der Frauen bei über 70% des vergleichbaren Männergehaltes liegt. Tendenziell, mit allerdings nicht so starker Ausprägung wie bei den Angestellten, trifft diese Aussage auch für die Arbeiterinnen zu.

Unternehmensgröße

Was für die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit zutrifft, kann auch für die Unternehmensgröße festgestellt werden. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst tendenziell an. Mit knapp 53% ist mehr als die

Durchschnittlicher Bruttomonatsverdienst der Vollzeitbeschäftigten im Oktober 1995 nach der Unternehmensgröße

Unternehmen mit ... bis ... Arbeitnehmern	Arbeiter		Angestellte	
	Männer	Frauen	Männer	Frauen
	DM			
10- 19	2 965	2 115	3 892	2 845
20- 49	3 132	2 345	4 613	3 049
50- 199	3 343	2 541	4 902	3 380
200- 999	3 719	2 881	5 491	3 959
1000-4999	3 690	3 212	5 785	4 128
5000 und mehr	3 939	3 804	5 695	3 872

Hälfte der Frauen in Unternehmen mit 200 und mehr Arbeitnehmern beschäftigt. Bei den Männern betrug 1995 dieser Anteil rund 40%. In Kleinbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten und relativ niedrigem Verdienstniveau arbeiteten nur 26% der

Frauen. Das war im Vergleich zu den Männern (32%) ein deutlich geringerer Anteil. Daraus folgt, bei gleicher Verteilung der Geschlechter auf die Unternehmensgrößenklassen wäre der Verdienstunterschied noch größer.
Wilfried Schenk

Aus dem Leben des Benutzerservice



Als „Kümmere vom Dienst“ sehen sich die Damen und Herren vom Benutzerservice des Landesamtes für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg in Potsdam, Cottbus und Frankfurt. Mit Heike Dröschner, Sachbearbeiterin in diesem Bereich, sprach Redaktionsmitglied Ina Hergert.

„Hallo, Frau Dröschner, mein Drucker druckt nicht – können Sie mir helfen?“ So etwas hören Sie und Ihre Kolleginnen und Kollegen vom Benutzerservice sicher mehrmals am Tag. Dabei ist ein nicht funktionierender Drucker wahrscheinlich eher ein kleines Problem, oder?

Dröschner: Die Anfragen sind äußerst vielseitig. Sie reichen wirklich vom Drucker- oder Softwareproblem bis hin zu schwierigen Rechnerdefekten. Manch einer möchte auch nur einen „heißen Tip“, um seine Arbeit mit Hilfe des Rechners effektiver zu gestalten.

Können denn alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des LDS BB bei Ihnen anrufen oder vorbeikommen?

Wem „der Schuh drückt“, der ist bei uns richtig. Egal, ob es sich um in-

terne Schwierigkeiten oder externe Anfragen von Nutzern des Landesverwaltungsnetzes (LVN) handelt, wir sind die „Kümmere vom Dienst“. Da ständig neue Teilnehmer an das LVN angeschlossen werden, nehmen die Fragen aus der Richtung auch stark zu.

Das Spektrum ihrer Aufgaben ist ja äußerst umfangreich, da kann doch bestimmt nicht alles sofort gelöst werden?

Der Nutzer ruft bei unserer Hotline an, die Anfrage wird aufgenommen und an die Mitarbeiter im Benutzerservice weitergegeben. Ist eine sofortige Klärung durch uns nicht möglich, werden Spezialisten aus anderen Dezernaten hinzugezogen. Welche Nummer hat die Hotline?

Der Benutzerservice ist erreichbar unter 0331/39560. Die Ansprechpartnerinnen sind Frau Steemann und Frau Spilling.

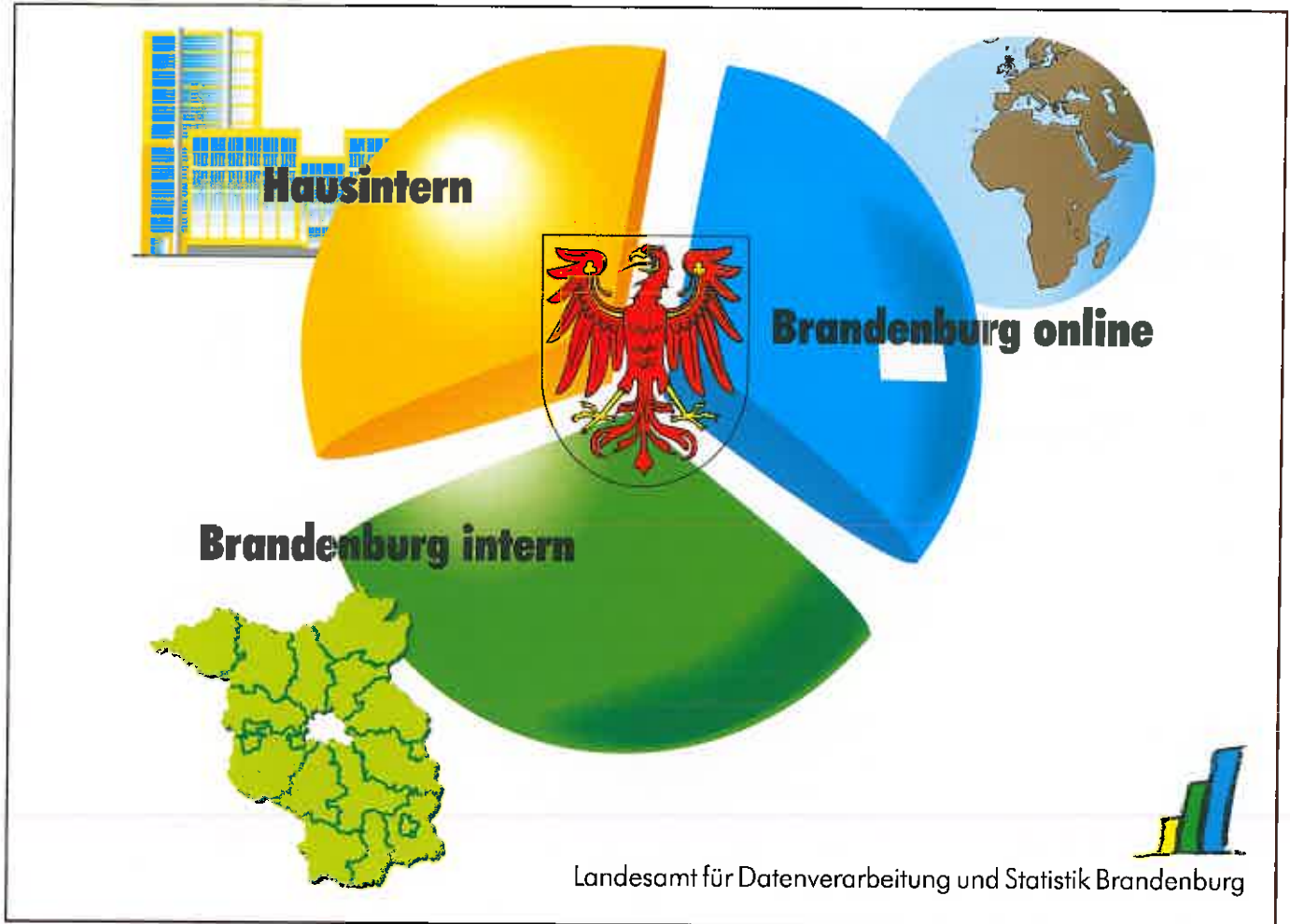
Vereinzelt gibt es ja Probleme mit der „lieben Technik“. Hat sich denn schon mal ein frustrierter Nutzer bei Ihnen Luft gemacht?

Das würde ich so nicht sagen. Meist ist es ja leider so, daß der

Rechner genau dann abstürzt, wenn man unter Termindruck steht. Vielleicht hat man geackert, ohne die Datei zu sichern, und ausge-rechnet dann streikt der PC. Ich kann durchaus verstehen, wenn in so einem Fall jemand sauer ist.

Nach allem, was ich gehört habe, können Sie ja nicht über Eintönigkeit im Arbeitsalltag klagen.

Nein, wirklich nicht. Die Aufgaben sind sehr vielseitig, jeden Tag fällt etwas anderes an. Es ist auch wichtig, am Ball zu bleiben, um den Anforderungen an die Hard- und Software gerecht zu werden. Wenn die Zeit es erlaubt, tüfteln wir auch gerne und suchen nach neuen Lösungen. Dabei spielen Erfahrung und „viel Trick 17“ eine große Rolle. Nicht unerwähnt bleiben sollte auch der Kontakt zu den Kolleginnen und Kollegen, der die Arbeit interessant macht.



Innovative Informations-technologien in der öffentlichen Verwaltung

Das Landesverwaltungsnetz Brandenburg als Intranet

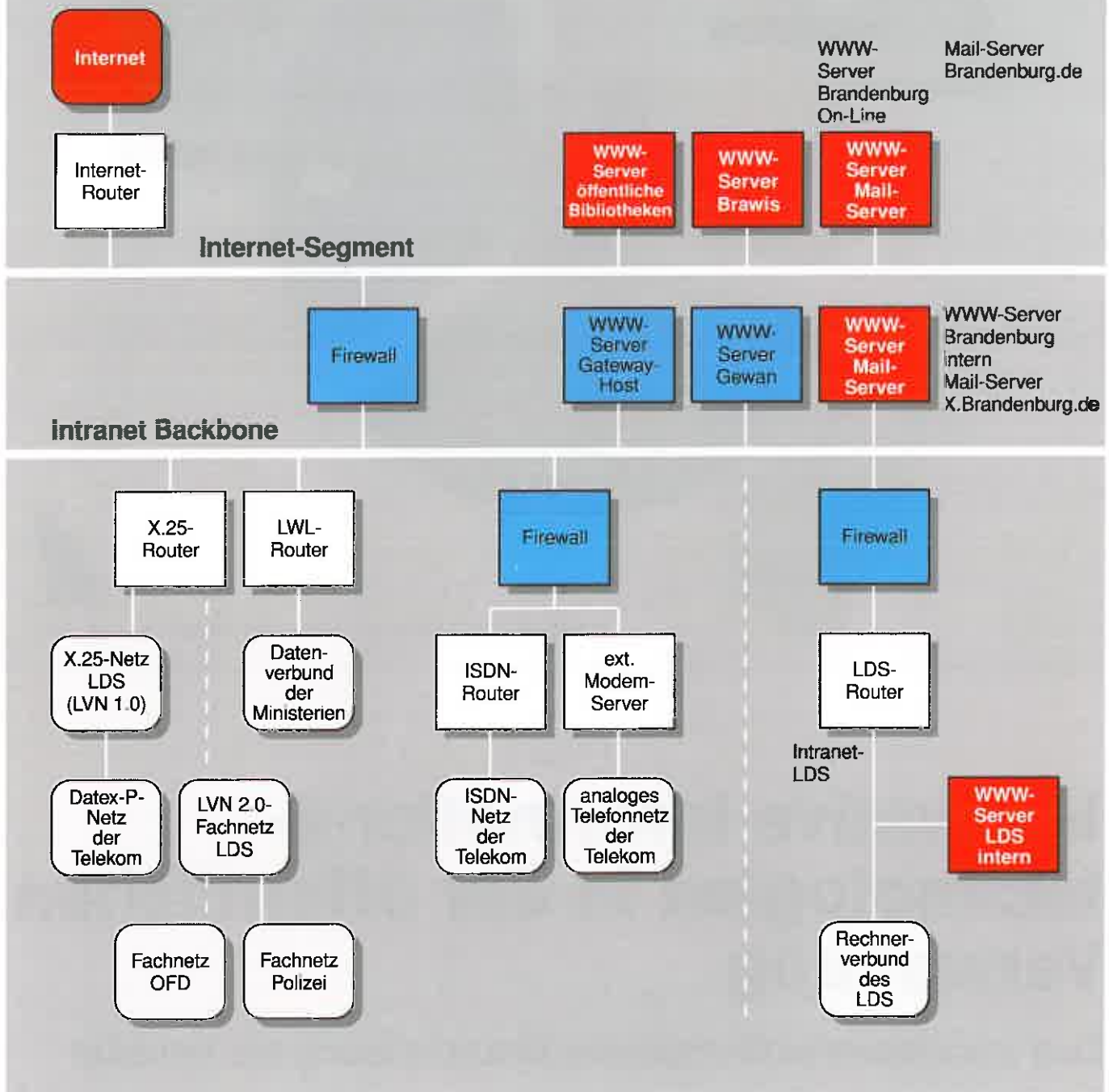
Am Anfang stand der Plan, einen WWW-Server „Brandenburg Online“ ins Internet zu stellen und gleichzeitig die Frage, wie dieser Server medienbruchfrei, d.h. ohne Neuerfassung bereits vorhandener Daten, gepflegt werden kann! Am Ende war dieser Plan Ausgangspunkt zur Einführung eines Intranets in der öffentlichen Verwaltung des Landes Brandenburg.

Was ist eigentlich ein Intranet?

Die Frage ist leicht zu beantworten, denn ein Intranet ist nichts anderes als ein auf lokale Netzbereiche begrenztes Internet. Genauer gesagt werden in diesen Lokalen Netzen Internet-Technologien eingesetzt, die es den Anwendern ermöglichen, ihre bis dato heterogenen Netzwerke

durch Nutzung der Internet-Defacto-Standards zu vereinheitlichen und verschiedene unabhängige Netzwerke transparent miteinander zu verbinden. Diese einfachen, herstellerunabhängigen Transportmechanismen und Darstellungsformate haben sich im Internet für eine weltweite Datenkommunikation durchgesetzt, weil dafür die bisher zwangsläufig zu beachtenden Eigenheiten

LVN BB - Fachnetz LDS



Struktur des Fachnetzes LDS im Landesverwaltungsnetz Brandenburg.

proprietärer Systeme und Protokolle ein großes Hindernis waren. Entgegen kommerziellen Bestrebungen, firmeninterne Standards zu etablieren, hat sich hier die Internet-Gemeinde einen auf Unix-Basis beruhenden frei zugänglichen Defacto-Standard geschaffen. Die weltweite

Resonanz, diesen Standard nun auch in lokalen Netzwerken einzusetzen, hat diese Entwicklung in ihrer Zwangsläufigkeit voll bestätigt. Somit werden jetzt die Intranets zum Motor für die Industrie, diesen Standard zu vervollkommen, weiterzuentwickeln und Anwendungen dafür verfügbar zu machen, d.h. für jede proprietäre Systemlösung eine Internet-Schnittstelle zu schaffen.

Verwaltungsprozesse vereinfachen

Schon zu Beginn der Beschäftigung mit der Intranet-Materie wurde das enorme Potential erkannt, Verwaltungsprozesse zum Nutzen für Bürger und Verwaltung zu vereinfachen. Für das Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (LDS BB) ist es eine Herausforderung

rung geworden, das Potential der Internet-Technologien zu erschließen und bei der Einführung in den Verwaltungsprozessen mitzuwirken. Gerade die hier praktizierten objektorientierten Informationsprozesse werden zukünftig auch den PC-Arbeitsplatz in der Verwaltung enorm vereinfachen. Konkret kann das z.B. so aussehen, daß der Mitarbeiter nur mit dem Web-Browser auf alle Verfahren und Anwendungen zugreifen kann. Voraussetzung ist aber grundsätzlich die Bereitschaft der jeweiligen zuständigen Leiter, diese modernen Informations-Technologien einzuführen und zu fördern.

Erste Untersuchungen zum Einsatz eines Internet-Servers kamen zu dem Ergebnis, daß grundsätzliche Elemente der Internet-Technologien bereits in weiten Teilen im IT-Bereich der Landesverwaltung unter dem Betriebssystem Unix zum Einsatz kommen.

Somit war und ist es mit verhältnismäßig geringem Aufwand (Hardware-Software) möglich, die Internet-Dienste auch in in sich geschlossenen Netzen mit einem möglichen Übergang zum eigentlichen Internet einzusetzen.

Schutz behördlicher Netze

Die Kopplung des Landesverwaltungsnetzes Brandenburg (LVN BB) mit dem Telekommunikations- und Datenverbund der Ministerien sowie dem Rechnerverbund des LDS BB wurde daraufhin zu einem Intranet-Backbone umgestaltet (siehe Grafik), dem jeder Netzzugangs- bzw. Netzübergabepunkt zentral zugeordnet wird. Hier wird deutlich, daß diese Punkte sicherbar sind und daß damit entsprechenden Sicherheitsbedürfnissen zum Schutz behördlicher Netze vor dem Intranet Brandenburg Rechnung getragen wird.

Von diesem Bereich wird ein zentralisierter, über Sicherheitssysteme geschützter Internet-Zugang für alle Intranet-Nutzer ermöglicht. Das Intranet-Segment ist über eine mehrstufige Firewall mit dem Internet verbunden. So wurde ein zentraler, kontrollierbarer Internetübergang geschaffen, der nur die notwendigsten Dienste in Richtung Internet ermöglicht.

In einem hinter der Firewall eingerichteten Internet-Segment sind Server positioniert, die direkt vom Internet erreicht werden können. Inner-

Intranet/Internet-Anwendungen

WWW	Internet-Server (Brandenburg Online: www.brandenburg.de) Internet-Server (Browis: www.tina.brandenburg.de) Intranet-Server (Brandenburg intern: www.ldspdm.ldsbb.lvnb.de) Intranet-Server (Gewan: web1.ldspdm.ldsbb.lvnb.de) Intranet-Server (LDS intern: nur für Nutzer im Rechnerverbundes LDS) Intranet-Server (WWW-Gateway zum MVS-Host) Intranet-Server (X 500 Verzeichnisdienst mit WWW-Gateway im Test)
Inhalte	Landesinformationssystem, Hausinformationssysteme, Ressortspezifische Informationssysteme: Brandenburger Wirtschaftsinformationssystem Landesumweltinformationssystem, Statistische Informationssysteme des LDS (Gewerbeanzeigen, Kommunale Finanzdaten – KFD, Kreischarakteristik).
NetNews	Internet-Server (Diskussionsforen im Test)
Mail-Gateway	Internet-Mail von und nach GroupWise
X 500-Server	(Internet/Intranet – Verzeichnisdienst im Test)

Allgemeine Erklärungen

WWW	WorldWideWeb (Standard für Informationssysteme im Internet)
NNTP	NetNews (Standard für Diskussionsforum im Internet)
LDAP	LightWightDirectoryAccessProtocol (Standard für den Internet-Zugriff auf Directory-Server)
X 500	Standard für einen Verzeichnisdienst
FTP	FileTransferProtocol (Standard für Dateiübertragung)
WWW-Browser	Universeller PC-Client für die Informationsgewinnung (Zugriff auf WWW-Server) im Internet
Java	Hardwareunabhängige Programmiersprache im WWW – Java Scripts können von allen WWW-Browsern unabhängig von der Hardwareplattform ausgeführt werden

halb des Intranet-Segmentes wurden verschiedene Server positioniert, auf die aus dem gesamten LVN BB zugegriffen werden kann und wird.

Auf dieser Basis wurden verschiedene Informationssysteme vom LDS BB in Zusammenarbeit mit den Landesverwaltungen eingerichtet. Weitere Informationssysteme sind in Planung. Über Gateways ist der Übergang der Internet-Mail in Richtung Kommunikationsverbund des Landes Brandenburg (GroupWise-Verbund, aktueller Stand ca. 4500 Nutzer) gewährleistet.

Besonderes Augenmerk wird darauf gelegt, allen Nutzern dieser Informationsdienste ein einheitliches, einfach zu handhabendes Werkzeug in die Hand zu geben. Mit einem WWW-Browser ist ein Werkzeug vorhanden, auf dessen Protokoll-Basis dies ermöglicht wird. Mit dem Einsatz von Java-Applets auf der WWW-Protokoll-Ebene sind jetzt neben den Standardprotokollen auch Zugriffe mit WWW-Browsern auf beliebige Datenbanken, auf MainFrames und Directory-Server möglich.

Es zeigt sich immer mehr, daß diese Browser-Technologie zukünftig ein äußerst geeignetes Instrument wird, um eine einheitliche benutzer- und informationsorientierte Schnittstelle

für alle PC-Nutzer zu schaffen. Die einfache Einbindung der zur Zeit gängigen Desktop-Softwareprodukte (Textverarbeitung, Tabellenkalkulation, Datenbanken, Mail-Systeme) in diese Technologie trägt wesentlich dazu bei. Im LDS BB laufen Untersuchungen zum Einsatz von Netz-PC auf der Basis dieser Technologie.

Das Hausnetz des LDS BB, mit vorgehaltenen Statistikdaten, ist mit einer weiteren Firewall gegen das Intranet geschützt. Es ist in einem ständig wachsenden Intranet Brandenburg nicht auszuschließen, daß auch hier entsprechende Energien vorhanden sind bzw. sein werden, um unberechtigten Zugriff auf Computer-Ressourcen zu bekommen.

Mit der Einrichtung eines lokalen Servers auf der Basis von WWW ist es ohne großen Aufwand möglich, Informationssysteme für abgeschlossene Bereiche der öffentlichen Verwaltung aufzubauen. Als Beispiel sei hier der Server LDS-intern genannt, der im lokalen Netz des LDS allen Mitarbeitern des Hauses über die Internet-Technologie WWW-Server/WWW-Browser hausinterne Informationen und Dokumente zur Bearbeitung bereitstellt und auch Datenbankzugriffe auf statistische Daten ermöglicht.

Armin Lamla

Landwirtschaft im Wandel



Die marktwirtschaftlich orientierten Rahmenbedingungen zogen eine veränderte Struktur des Anbaus auf dem Ackerland nach sich.

Von den 2,95 Millionen Hektar Landesfläche Brandenburgs sind 1,47 Millionen Hektar Landwirtschaftsflächen und weitere 1,03 Millionen Hektar Waldfläche. Die Land- und Forstwirtschaft nutzt, bewirtschaftet und pflegt also 85 Prozent der Kulturlandschaft Brandenburgs. Im Bereich der Land- und Forstwirtschaft sowie der Fischerei waren 1996 insgesamt 48 656 Personen erwerbstätig – 4,6 Prozent aller Erwerbstätigen Brandenburgs. Sie erwirtschafteten eine Bruttowertschöpfung von 1,3 Milliarden Mark. Ihr Anteil an der Bruttowertschöpfung Brandenburgs betrug zwei Prozent. Das ist deutlich mehr als der Anteil von 1,1 Prozent, den die Landwirtschaft in Deutschland insgesamt erreichte. Diese wenigen Fakten machen deutlich, welche Rolle die Land- und Forstwirtschaft im weitgehend immer noch agrarisch geprägten Brandenburg spielt. Die Landwirtschaft Brandenburgs ist dabei ein Wirtschafts-



Der Anbau von Handelsgewächsen, wie z.B. Körnersonnenblumen, nahm stark zu.

zweig, der seit der Wende einem starken Umstrukturierungsprozeß unterworfen war. Gemessen an den von der Öffentlichkeit viel stärker wahrgenommenen Problemen des gesellschaftlichen Wandels in den industriellen Zentren des Landes, vollzog sich dieser Prozeß weitgehend unbeachtet, obwohl er nicht weniger tiefgreifend war und ist. Auf einige der damit verbundenen Aspekte soll nachfolgend eingegangen werden.

Landwirtschaftliche Betriebe und ihre Größenstruktur

Im heutigen Land Brandenburg gab es 1989 insgesamt 1092 sozialistische Landwirtschaftsbetriebe. Im Verlaufe von nur acht Jahren entstanden durch Neugründung, Umwandlung, Ausgründung und andere Formen bis 1997 insgesamt 7874 landwirtschaftliche Betriebe. Die Mehrzahl dieser Betriebe gründete sich 1990/91. Hervorgerufen durch die EU-Agrarreform von 1992, die ihre volle Wirksamkeit aber erst 1993/94 erreichte, gab es bis 1995 nochmals eine Reihe von Umstrukturierungen des Betriebskreises. Seither ist die Anzahl der landwirtschaftlichen Betriebe relativ konstant geblieben (siehe Tabelle 1).

Die Durchschnittsgröße eines landwirtschaftlichen Betriebes in Brandenburg ging von 252 Hektar (1991) auf 171 Hektar (1997) zurück. Deutlich kleinere Betriebe sind also die Folge

Tabelle 1 **Landwirtschaftliche Betriebe und ihre landwirtschaftlich genutzte Fläche 1991 bis 1997**

Jahr	Landwirtschaftliche Betriebe	Landwirtschaftlich genutzte Flächen (LF)	LF je Betrieb	
			Land Brandenburg	Deutschland
	Anzahl	Hektar		
1991	5 038	1 268 097	252	26
1992	5 271	1 230 436	233	27
1993	6 134	1 287 564	210	27
1994	6 497	1 298 485	200	28
1995	7 731	1 330 374	172	29
1996	7 808	1 341 850	172	30
1997	7 874	1 345 194	171	

dieses strukturellen Anpassungs- und Umwandlungsprozesses in Brandenburgs Landwirtschaft.

Ein Vergleich mit der Durchschnittsgröße eines landwirtschaftlichen Betriebes in Deutschland insgesamt (siehe Tabelle 1) zeigt jedoch, daß Brandenburgs Landwirtschaftsbetriebe immer noch erheblich größer sind als dieser Durchschnitt. Nur in Mecklenburg-Vorpommern (MV) und in Sachsen-Anhalt (ST) sind die Betriebe im Durchschnitt noch größer als in Brandenburg (1996 in MV 265 Hektar, in ST 213 Hektar).

Untersucht man die Ursachen dieser Entwicklung, wird deutlich, daß gegenläufige Tendenzen wirksam sind. Die stark gewachsene Betriebszahl hat ihre Ursache vorrangig in der beträchtlich gewachsenen Anzahl bäuerlicher Familienbetriebe. Sie haben als Wiedereinrichter oder in der Form einer Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GbR – Zusammenarbeit mehrerer Einzelpersonen in einem gemeinschaftlich geführten Betrieb) ihren Anteil an Brandenburgs Landwirtschaft seit 1991 kontinuierlich erweitert. Diese Betriebe sind auch im Durchschnitt ständig größer geworden (siehe Tabelle 2) und waren 1997 dreimal so groß wie 1991.

Demgegenüber ist die Zahl der Nachfolger der ehemaligen Landwirtschaftlichen Produktionsgenossenschaften (LPG) und Volkseigenen Güter (VEG) zwar fast konstant geblieben; sie haben jedoch im Durch-

schnitt die von ihnen bewirtschaftete LF um über ein Viertel verkleinert. Diese Betriebe haben in der Mehrzahl die Rechtsform einer eingetragenen Genossenschaft, einer GmbH oder einer Aktiengesellschaft.

Ein Vergleich der Größenstruktur der Betriebe 1991 und 1997 macht sichtbar, daß die ganz kleinen Betriebe (unter 1 Hektar LF) und die ganz großen Betriebe (1000 und mehr Hektar LF) deutlich weniger geworden sind (siehe Grafik). Die höchsten Zuwachsraten haben dagegen die Größengruppen der Betriebe zwischen 100 und 500 Hektar LF zu verzeichnen. Das kann als Indiz für die Herausbildung einer für Brandenburger Verhältnisse effektiven Betriebsstruktur angesehen werden.

Struktur der Bodennutzung

Der tiefgreifende gesellschaftliche Wandel 1989/90 hatte in der Landwirtschaft erhebliche Auswirkungen auf die Nutzung des Bodens und die Struktur dieser Nutzung. Im Gefolge dieses Umbruchs traten vielfältige und teilweise langwierige Probleme der Klärung von Eigentumsverhältnissen, von Rückübertragungsansprüchen, der Gestaltung von Kauf- und Pachtverträgen usw. auf. Das führte dazu, daß in den Jahren unmittelbar nach der Wende ein Teil der landwirtschaftlichen Flächen ungenutzt blieb.

1989, im Vor-Wendejahr, wurden in Brandenburg 1,42 Millionen Hektar landwirtschaftlich genutzt. 1991 waren es nur noch 1,27 Millionen Hektar, 1992 sogar nur 1,23 Millionen Hektar (89 bzw. 87 Prozent des Standes von 1989). Erst in den Folgejahren führte die Klärung vieler der vorstehend genannten Fragen dazu, daß auch der Produktionsfaktor „Boden“ wieder verstärkt genutzt wurde. 1997 bewirtschafteten die land- und forstwirtschaftlichen Betriebe Brandenburgs wieder 1,35 Millionen Hektar landwirtschaftlich genutzter Fläche. Damit sind über 95 Prozent des Standes von 1989 erreicht.

Anzahl der Betriebe nach Größengruppen der landwirtschaftlich genutzten Fläche 1991 und 1997

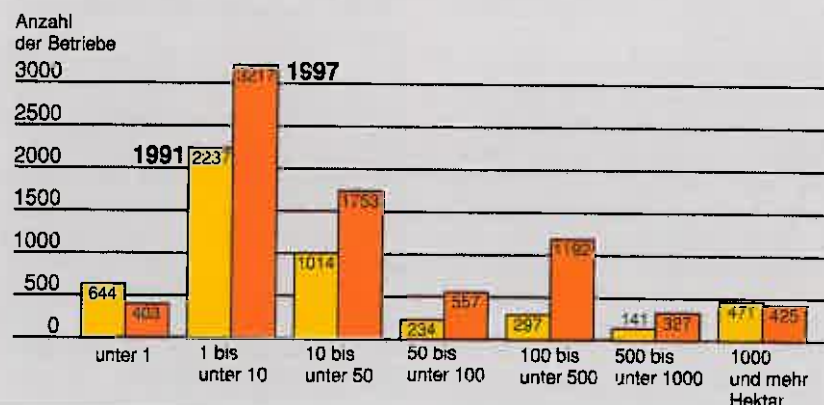
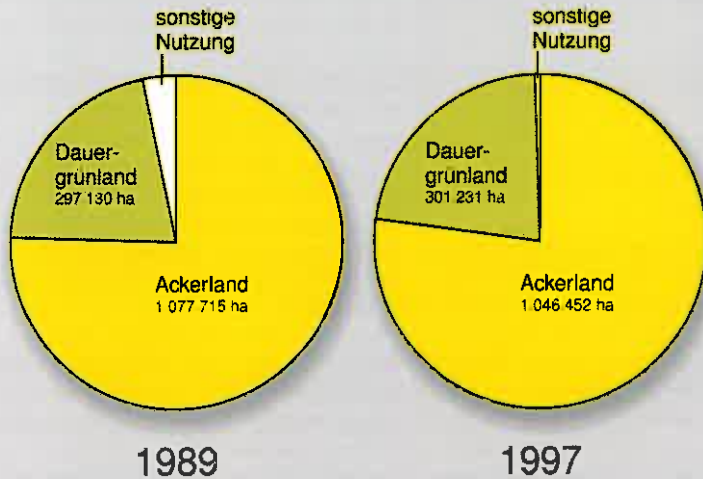


Tabelle 2 **Landwirtschaftliche Betriebe und ihre landwirtschaftlich genutzte Fläche nach Rechtsformen 1991 und 1996**

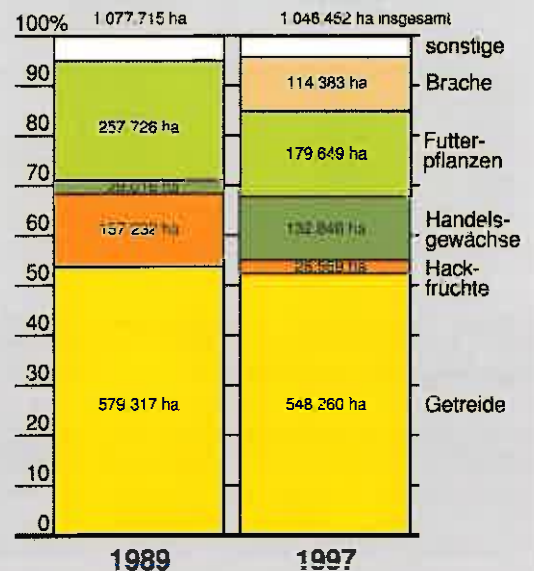
Rechtsform	Jahr	Landwirtschaftliche Betriebe	Landwirtschaftlich genutzte Fläche	LF je Betrieb
		Anzahl	Hektar	
Natürliche Person	1991	4 122	99 167	24
	1997	6 951	498 970	72
Juristische Person	1991	916	1 168 929	1 276
	1997	923	846 224	917

Es ist davon auszugehen, daß die landwirtschaftlich genutzte Fläche Brandenburgs nicht wieder die Größe erreichen wird, die sie 1989 hatte. Seinerzeit waren in ihr auch Flächen enthalten, die im Zuge der „sozialistischen Planwirtschaft“ von den landwirtschaftlichen Betrieben aus unterschiedlichsten Gründen bewirtschaftet werden mußten. Dazu

**Landwirtschaftlich genutzte Fläche
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe
nach Hauptnutzungsarten**



**Nutzung des Ackerlandes
der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe**



gehörten sowohl Rekultivierungsgebiete von Tagebauflächen, als auch unrentable Rest- und Splitterflächen, Böden mit unwirtschaftlichen Ertragsverhältnissen usw.

Die Auswirkungen dieses Wandels wurden auch in der Struktur des Anbaus auf dem Ackerland deutlich sichtbar (siehe Grafik). Die völlig veränderten äußeren Rahmenbedingungen, die nicht mehr plan-, sondern marktwirtschaftlich orientiert waren, brachten erhebliche Umwälzungen mit sich.

Der Anbau von Getreide nahm ab. Noch deutlicher war und ist der Rückgang im Anbau von Hackfrüchten (Kartoffeln, Zuckerrüben). Ihr Anbau spielt heute nur noch eine untergeordnete Rolle. Nahezu explosionsartig nahm dagegen der Anbau von Handelsgewächsen (vor allem Ölfrüchte, wie Raps, Lein und Körner Sonnenblumen) zu. Ursache dafür waren finanzielle Beihilfen der EU, die diesen Anbau förderten. Erst als sich erwies, daß die dafür vorgesehenen Anbaugrenzen erheblich überschritten und entsprechende Strafen angedroht und ausgesprochen wurden, ging der Anbau wieder zurück. Gefördert wurde durch diese EU-Beihilfen auch eine zu DDR-Zeiten nahezu unbekannte Form der Nutzung des Ackerlandes – nämlich seine Stilllegung. 1995 wurde auf fast jedem fünften Hektar des Ackerlandes in Brandenburg aus diesem Grunde nichts angebaut. Erst mit dem Aus-

laufen von mehrjährigen Stilllegungsprogrammen der EU im Jahre 1996 und verstärkt 1997 wurde wieder ein deutlicher Rückgang im Anteil des brachliegenden Ackerlandes erreicht. Die dadurch nutzbaren Ackerflächen wurden dann vor allem mit Getreide, in eingeschränktem Maße auch mit Ölfrüchten bestellt.

Die Nutzung des Bodens nach produktiven Überlegungen und nicht nach planwirtschaftlichen Vorgaben führte zu teilweise erheblichen Ertragssteigerungen. Verglichen mit dem Zehnjahres-Zeitraum 1981–1990 stiegen so z.B. die Durchschnittserträge im Zeitraum 1991–1997 (bei Zuckerrüben bis 1996) bei Getreide auf 123,2 Prozent, bei Kartoffeln auf 111,9 Prozent, bei Zuckerrüben auf 133,4 Prozent, bei Winterraps auf 107,4 Prozent. Trotz geringerer Flächen wurden gerade bei Getreide immer wieder neue Rekorde in der Menge an eingebrachtem Korn erzielt.

Arbeitskräfte in der Landwirtschaft

Gravierende Auswirkungen hatte der Strukturwandel auf die in der Landwirtschaft Beschäftigten. Im Bereich der landwirtschaftlichen Primärproduktion waren 1991 zum Zeitpunkt der damaligen Landwirtschaftszählung noch 83 936 Personen erwerbstätig. Bis 1997 ging ihre Zahl auf 33 969 zurück. Das heißt, von je zehn

Arbeitskräften verloren sechs ihren Arbeitsplatz in diesem Bereich.

Neben den schon genannten grundlegenden gesellschaftlichen Umwandlungen liegen die Ursachen dafür in den letzten Jahren insbesondere im verstärkten Rationalisierungsdruck auf die Betriebe, im Auslaufen verschiedener ABM-Projekte, in weiteren Ausgliederungen nicht unmittelbar mit der landwirtschaftlichen Primärproduktion verbundener Tätigkeiten, in der Aufgabe von Betrieben usw.

Die Analyse dieses Arbeitsplatzabbaus der letzten Jahre macht deutlich, daß er sich nahezu ausschließlich in den landwirtschaftlichen Großbetrieben (Betriebe in der Hand juristische Personen) vollzog. 1991 waren in jedem dieser Betriebe im Durchschnitt fast 82 Personen ständig oder zeitweilig beschäftigt. 1997 waren es nur noch 20.

Die Betriebe in der Hand natürlicher Personen, die sich zahlreich entwickelten und ständig größer wurden, konnten diesen Abbau nur zu einem sehr geringen Teil auffangen. 1991 waren in diesem Bereich 9033 Personen erwerbstätig. 1997 waren es 16182, das heißt, fast 80 Prozent mehr als sechs Jahre vorher. Betriebe dieser Rechtsform sind mit 2,4 beschäftigten Personen pro Betrieb (1997) aber deutlich kleiner als die Betriebe der Rechtsform „juristische Personen“.

Damit konnten in diesem Bereich

der Landwirtschaft im Zeitraum von sechs Jahren nur rund 7100 Arbeitskräfte aufgefangen werden, während in der gleichen Zeit 57100 Personen aus den Betrieben in der Hand juristischer Personen ausschieden.

Frauen sind vom allgemeinen Beschäftigungsrückgang in der Landwirtschaft besonders stark betroffen. Betrug der Frauen-Anteil in der Landwirtschaft 1991 noch 36,9 Prozent, so ging er bis 1997 auf 33,6 Prozent zurück.

Am krassesten war der Beschäftigungsabbau bei der Gruppe der in Teilzeit arbeitenden Lohnkräfte in der Landwirtschaft. Fast 19000 solcher Arbeitskräfte gab es 1991 in Brandenburgs Landwirtschaft. Bis 1997 war ihre Zahl auf nur noch 1800 gesunken.

Dieser radikale Schrumpfungsprozeß führte jedoch auch dazu, daß 1997 in Brandenburg mit 2,1 Arbeitskräfteeinheiten je 100 Hektar LF ein Maß an Produktivität des Faktors „Arbeitskraft“ erreicht wurde, der nur in Mecklenburg-Vorpommern (1,7 AKE/100 ha LF) und in Sachsen-Anhalt (1,9 AKE/100 ha LF) noch günstiger ist.

Arbeitskräfteeinheiten (AKE):
Maß der Arbeitsleistung durch Umrechnung der Teilzeitkräfte auf die Arbeitsleistung von Vollbeschäftigten

In Deutschland insgesamt liegt der Durchschnitt noch bei 4,1 AKE/100 ha LF.

Die Angaben für Deutschland, MV und ST entsprechen dem Stand von 1995.

Konsequent wurde dieser Weg der Erschließung von Produktivitätsfaktoren von den Betrieben beschritten. Benötigten die Betriebe in der Hand natürlicher Personen 1991 noch 4,48 AKE/100 ha LF, so waren es 1995 nur noch 1,86 AKE. Das entspricht einer Einsparung von 58 Prozent des Arbeitskräfteaufwandes pro Flächeneinheit.

Die Betriebe in der Hand juristischer Personen vollzogen im gleichen Zeitraum eine Entwicklung von 5,67 AKE/100 ha LF (1991) auf 2,17 AKE/100 ha LF (1995). Hier wurde sogar eine Reduzierung um 62 Prozent erreicht. (Hierfür liegen neuere Angaben noch nicht vor.)

Ausblick

Die wenigen Aspekte, die zur Entwicklung der Landwirtschaft Brandenburgs in den Jahren seit 1991 hier dargestellt werden konnten, machen deutlich, daß in einem teilweise durchaus schwierigen und für manchen schmerzhaften Prozeß in diesem Lande Strukturen geschaffen wurden und werden, die es ermöglichen konkurrenzfähig zu sein. Auf diesem Weg sind weitere Schritte notwendig und teilweise bereits in Angriff genommen. Aber die Ergebnisse gerade der letzten Jahre seit 1995 zeigen auch, daß auf wichtigen Gebieten starke Tendenzen der Stabilisierung des Erreichten zu beobachten sind. Das drückt sich besonders in der stärkeren Nutzung des zur Verfügung stehenden Bodenfonds, der wachsenden Produktivität (ausgedrückt in konstant hohen Ernteergebnissen) und – trotz aller noch bestehender Probleme – auch in der vorrangig von den Betrieben in der Hand natürlicher Personen ausgehenden positiven Beeinflussung der ländlichen Arbeitsmarktsituation aus.

Uwe Seeger

BÜCHER · BÜCHER · BÜCHER · BÜCHER · BÜCHER

Borges/Elser:

Microsoft Windows 95: Einführung

1. Aufl. Haar bei München:
Markt und Technik, 1997. 127 S.
ISBN 3-8272-5338-1
Preis: 19,95 DM

Dieses Buch ist das, was der Reihentitel verspricht, ein Trainingsbuch. In Form von neun Projekten werden wichtige Grundlagen von Windows 95 vermittelt. Jeder Arbeitsschritt ist bebildert und nummeriert und ermöglicht so „Learning by doing“. Am Ende eines jeden Projektes befinden sich Übungsfragen, mit deren Hilfe das erworbene Wissen noch einmal überprüft werden kann. Zusätzlich gibt es am Seitenrand Begriffserklärungen, Tips und Infos, die das Wissen über Windows 95 komplettieren.

Dieses Buch ist durch seinen übersichtlichen Aufbau gut zum Selbststudium geeignet. Es ersetzt keine umfassende Dokumentation von Windows 95, sondern erklärt die

wesentlichen Funktionen, die bei der täglichen Anwendung beherrscht werden müssen.

Karsten Bredemeier/
Reiner Neumann

Kreativ-PR

Bissig – Dynamisch – Erfolgreich

Orell Füssli Verlag, Zürich 1997
166 Seiten gebunden
Preis 49,- DM
ISBN 3 280 02367 X

Sie sind schon einige Jahre im Bereich Public Relations tätig? Sie wollen eingefahrene Gleise verlassen? Dann lesen Sie dieses Buch. Es ist kein klassisches Lehrbuch für den Einsteiger sondern eine Ermunterung vertraute PR-Konzepte neu zu entwerfen, barrierehafte Denkhorizonte zu überwinden, liebgezwonnene Denkmuster abzuschütteln und endlich einmal wieder mit viel Spaß kreativ zu sein. Bredemeier/Neumann garantieren Lesespaß. Das Buch erhebt nicht



den Anspruch das Thema ganzheitlich zu erschlagen, sondern will fragmentarisch durch Checklisten, Ansätze, Methoden, Instrumente und präzise Fragen oder Tips Kreativität bei Ihnen auslösen, wenn Sie sich darauf einlassen. Sie suchen den **kreativen PR-Kick**? Es gibt keine Patentrezepte, aber dieses Buch bietet neue Anregungen.

Statistisches Jahrbuch 1997 erschienen

Das neue Statistische Jahrbuch des Landes Brandenburg liegt vor. Es enthält neben Bevölkerungs-, Wirtschafts- und Landwirtschaftszahlen u.a. auch Angaben zum Gesundheits- und Bildungswesen, zu Sozialleistungen und öffentlichen Finanzen im Land Brandenburg.

Zusätzlich zu den amtlich erhobenen Statistiken wurden meteorologische, geographische, forstwirtschaftliche und kulturelle Daten aufgenommen, um das Bild des Landes Brandenburg zu vervollständigen. In dem über 500 Seiten starken Nachschlagewerk sind auch Vergleichszahlen für alle Bundesländer aufgeführt.

Der Leser des Statistischen Jahrbuchs 1997 erfährt zum Beispiel folgendes:

- Von den 1696 Gemeinden, die es Ende 1996 im Land Brandenburg gab, hatten 1088 (knapp zwei Drittel) weniger als 500 Einwohner. In diesen kleinen Gemeinden leben 11,5 Prozent der Brandenburger Bevölkerung. 116 Gemeinden des Landes besitzen das Stadtrecht.
- Flächenland Brandenburg: Die Bevölkerungsdichte beträgt hier im Durchschnitt nur 87 Einwohner pro Quadratkilometer. Vergleicht man die Kreise und kreisfreien Städte, ist sie am geringsten im Landkreis Ostprignitz-Ruppin. Am „engsten“ aufeinander leben die Potsdamer, hier teilen sich 1233 Menschen einen Quadratkilometer. Mehr als ein Drittel der Fläche des Landes ist als Waldfläche ausgewiesen.
- Das Durchschnittsalter der in Brandenburg lebenden Menschen liegt bei 39,63 Jahren. (Männer: 37,61, Frauen: 41,59)
- Nur 61,9 Prozent der Bevölkerung sind an die öffentliche Kanalisation angeschlossen, 92,9 Prozent an die öffentliche Wasserversorgung.
- Bei etwa 10 Prozent der 1996 in Brandenburg geschlossenen Ehen kamen einer der Partner oder beide aus dem Ausland. So heirateten beispielsweise 58 Afrikaner deutsche Frauen und 18 Amerikanerinnen deutsche Män-

ner. Auch zwei türkische und sieben asiatische Paare gaben sich in Brandenburg das Ja-Wort.

- 49 junge Männer im Alter von 18 und 19 Jahren wagten 1996 den Schritt in eine Ehe, darunter vier mit Frauen im Alter zwischen 40 und 45 Jahren. Für 381 Männer, die 60 oder älter waren, „läuteten die Hochzeitsglocken“ im vergangenen Jahr, darunter für 13 zum ersten Mal. Fünf Männer in diesem Alter heirateten Frauen zwischen 30 und 35.
- In 1554 Fällen ließen sich beide Partner von ihren vorher geschiedenen Ehen nicht abschrecken und heirateten erneut.
- 14 Ehen, die 1995 geschlossen worden waren, wurden bereits 1996 wieder geschieden. Im Durchschnitt dauerte ein Ehescheidungsverfahren 14,9 Monate.
- 179 Frauen wurden 1996 Mütter von Zwillingen und zweimal wurden Drillinge, jeweils ein Mädchen und zwei Jungen, geboren.
- 1996 traten 170 Fälle von Geschlechtskrankheiten auf, damit sank die Zahl gegenüber 1992 auf fast ein Fünftel.
- Die Zahl der jährlichen Kinobesuche pro Einwohner hat sich gegenüber 1995 von 0,9 auf 1,2 erhöht.

- Vergleich von Äpfeln und Birnen: 1996 wurden in den Gartenbetrieben des Landes Brandenburg 19,8 Kilogramm Äpfel pro Baum geerntet, bei den Birnen lag der Ertrag nur bei 15,1 Kilogramm.
- In den Baumschulen des Landes wurden u.a. über 8 Millionen Ziergehölze, 16 000 Beerensträucher und 68 000 Rosen herangezogen.
- 229 052 Kühe produzierten 1277 191 Tonnen Milch, das war mit 5576 kg die höchste durchschnittliche Milchleistung je Kuh in den letzten Jahren (1990: 4182).
- 1996 exportierte das Land Brandenburg u.a.: 17 585 Tonnen Fleisch und Fleischwaren, 1354 Tonnen Kartoffeln (das entspricht 541 600 5-Pfund-Beuteln), 167 Tonnen Margarine (668 000 Würfel) und 29 675 Tonnen Zucker (296 750 000 Tüten).



Das Statistische Jahrbuch 1997 kostet 35,- DM und ist beim Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg, Dezernat Öffentlichkeitsarbeit, Dortustraße 46 in 14467 Potsdam erhältlich. Es kann auch unter der Faxnummer 0331/39418 bestellt werden.