

# punkt

Januar/Februar 2004  
13. Jahrgang Ausgabe 62



Das Magazin aus Berlin für den EU-Arbeitsmarkt und die Förderung durch den Europäischen Sozialfonds

## Im Chat **lernen** – neue Wege der Qualifizierung

Lesen Sie Seiten 3–6



# 8

**EU-Erweiterung –**  
Die Neuen (3): Zypern

# 10

**EU-Konvent –**  
Es gab auch Erfolge

# 12

**Beschäftigung –**  
Task Force Employment



# Inhalt

**3** **Projekte in Berlin**  
*Mitarbeiterqualifizierung  
per Computer-Chat*

**6** **Projekte in Berlin**  
*Quartiersmanagement  
mittels Internet*

**8** **EU-Erweiterung**  
*Die nEUen (3): Zypern*

**10** **EU-Konvent**  
*Auch zu verzeichnen*

**11** **Projekte in Berlin**  
*Coaching für junge Unternehmen*

**12** **Beschäftigungspolitik**  
*Task Force Employment*

**14** **Kurzpunkte**  
• *Europass für  
Berufsqualifikation*  
• *BerlinerInentwirftEuro-Logo*

**16** **Schlusspunkt**  
• *Buchbesprechung:  
Erste-Hilfe-Handbuch für  
Kleinunternehmen*  
• *Zu Recht gefragt:  
Europäischer Betriebsrat*



**Kontakt:**  
Bundesagentur für Arbeit Berlin-Brandenburg  
Friedrichstraße 34  
10969 Berlin  
Tel.: (030) 55 55 99 45 20  
Fax: (030) 55 55 99 49 94  
E-Mail:  
berlin-brandenburg.amtleitung@arbeitsamt.de



**Rolf Seutemann,**  
Vorsitzender der Geschäftsführung der Regionaldirektion Berlin-Brandenburg der Bundesagentur für Arbeit

## Mehr gezielte Arbeitsförderung

Der Bundestag hat mit seinem Beschluss vom 19. Dezember 2003 die Modernisierung der Arbeitsförderung fortgesetzt, die am Jahresanfang mit der Umsetzung der Vorschläge der „Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit“ unter Peter Hartz begonnen wurde. Ziel der neuen Beschlüsse ist die bessere individuelle Beratung der von Arbeitslosigkeit betroffenen oder bedrohten Personen. Zudem soll mit einer zügigen Arbeitsvermittlung Arbeitslosigkeit schneller beendet werden.

Flankiert werden die Reformen weiterhin von den neuen Instrumenten, die mit dem Hartz-Konzept entstanden sind. Ich möchte hier beispielhaft die Existenzgründungszuschüsse („Ich-AG“) und die Personal-Service-Agenturen (PSA) nennen.

In Berlin und Brandenburg haben bis Dezember 2003 insgesamt etwa 12.000 ehemals Arbeitslose von der Förderung als „Ich-AG“ Gebrauch gemacht und mit Hilfe der Agenturen für Arbeit den Schritt von der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit gewagt. Auch die Personal-Service-Agenturen haben sich positiv entwickelt. In 92 PSA sind in Berlin und Brandenburg derzeit 4.200 ehemals Arbeitslose versicherungspflichtig beschäftigt. Für 270 Beschäftigte war die PSA das Sprungbrett in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis bei ei-

nem ehemaligen Entleiher. Um mehr Erfolge zu erzielen und Arbeitslose in Arbeit zu vermitteln, werden wir zu den Arbeitgebern einen engeren Kontakt als bisher herstellen. Mit unserem neuen Internet-Portal [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de), dem Virtuellen Arbeitsmarkt, haben bereits jetzt alle Kundengruppen die Möglichkeit, sich schnell und umfassend zu informieren. Arbeitgeber können ihre Stellengebote und Arbeitnehmer ihre Bewerberangebote direkt schalten. Dies entlastet die Mitarbeiter und schafft Kapazitäten für Arbeitsvermittlung und persönliche Beratung vor Ort.

Künftig werden die Agenturen für Arbeit mit mehr Eigenverantwortung und mit neuen Führungsstrukturen Arbeitslose betreuen. Die Zusammenarbeit von Agenturen für Arbeit und den örtlichen Sozialämtern wird weiter fortgeführt und durch Hartz IV ausgebaut. In den neu zu schaffenden Job-Centern werden ab 2005 Arbeitslose betreut, die das neue Arbeitslosengeld II erhalten. Damit endet für die Arbeitssuchenden eine doppelte Zuständigkeit von Agentur für Arbeit und Sozialamt. Für die Betroffenen hat das den Vorteil, für alle Arbeitsmarktfragen nur einen Ansprechpartner zu haben. Und durch die gemeinsame Arbeit von Mitarbeitern der Agentur für Arbeit und des Sozialamtes kann die Integration der Arbeitslosen in Beschäftigung verbessert werden. ■



Modellprojekt lernen.just in time erfolgreich abgeschlossen

# Forderungsmanagement im Chat erlernen

Neue Wege der Mitarbeiterqualifizierung für den Mittelstand

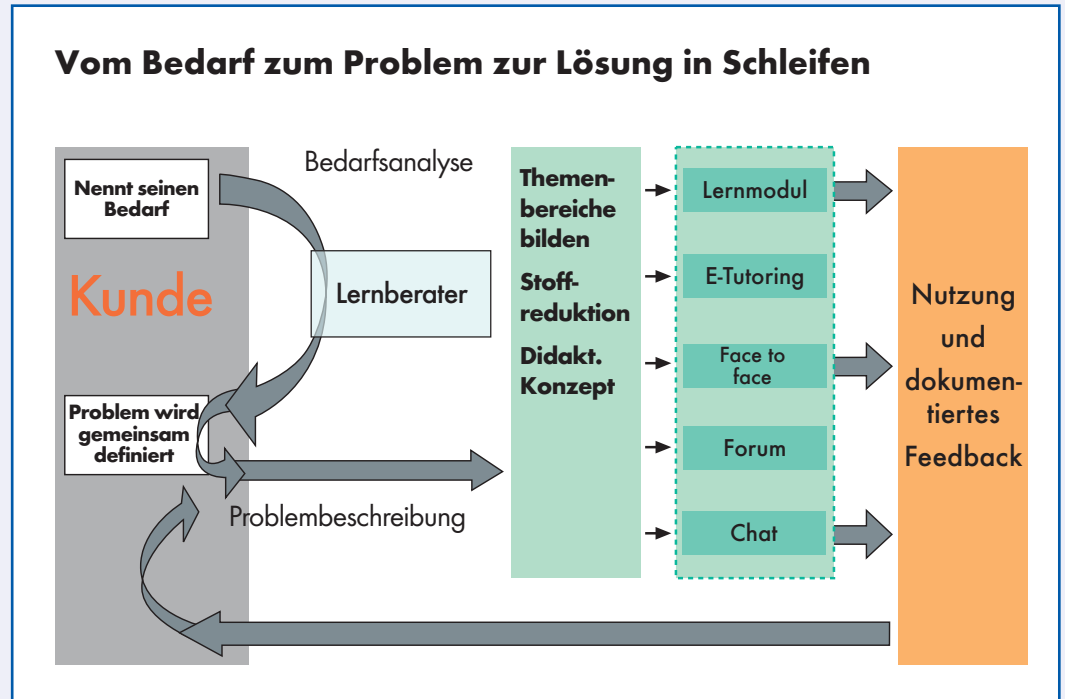
**K**leine und mittlere Unternehmen (KMU) sind die wirtschaftliche Zukunft Berlins. Inwieweit das flexible Medium des e-Learning die berufliche Weiterbildung im Mittelstand langfristig unterstützen kann, wurde seit Dezember 2002 im Rahmen des Modellprojektes lernen.just in time untersucht. Im Dezember 2003 endete das Projekt mit einer Reihe technisch und inhaltlich innovativer Ergebnisse.

## Das Projekt

Träger des Modellprojektes lernen.just in time war das Beratungsunternehmen structura mit Sitz in Berlin-Tegel. structura ist aktiv in den Bereichen Organisationsentwicklung, Personalentwicklung, Teamentwicklung, Fortbildung und Training sowie regionale Stadtentwicklung.

Mit rund 350.000 Euro wurde das Projekt lernen.just in time vom Europäischen Sozialfonds und der Berliner Senatsverwaltung für Arbeit, Wirtschaft und Frauen für 13 Monate gefördert. Dreißig mittelständische Unternehmen aus dem Westteil Berlins konnten sich kostenfrei an diesem Modellprojekt zur online-gestützten Mitarbeiterqualifizierung beteiligen. Ziel des Projektes: Speziell auf den Qualifizierungsbedarf kleinerer und mittlerer Unternehmen zugeschnittene Lerneinheiten entwickeln, ins Netz stellen und erproben.

Um den Unternehmen die Nutzung zu erleichtern, sollte die Qualifizierung per Internet nicht nur zeit- und kostengünstig, sondern auch flexibel sein. Lerneinheiten von maximal einer Stunde Dauer sollten es den Mitarbeitern ermöglichen zu lernen, wann immer sie Zeit und Gelegenheit haben bzw. die Arbeit es erfordert - eben: just in time.



## Problemorientierte Bedarfserhebung

### Vorgehensbeispiel

#### 1. Fragen nach dem Bedarf

Von vielen Unternehmen wird der Bedarf nach „Inkassorecht“ genannt.

Begründung: Die Zahlungsmoral der Kunden sei schlecht, es würde immer schwieriger, an sein Geld zu kommen.

Es wird vermutet, dass das Inkassorecht wirksame Mittel zur Erhöhung der Zahlungsmoral bietet.

#### 2. Das Problem hinter dem Bedarf

Bei genaueren Nachfragen erscheinen komplexere Probleme, wie z. B. unzureichende interne Kontrolle bzw. fehlendes Forderungsmanagement oder mangelhafte firmeninterne Kommunikation. Einige Unternehmen fühlen sich unsicher, wenn es darum geht, langjährige Kunden zu mahnen. Sie haben Angst, diese Kunden dann zu verlieren. Es ist kaum bekannt, welche Verhandlungsoptionen es im Fall von Zahlungsschwierigkeiten eines Kunden gibt.

#### 3. Problemorientierte Lösung

Es werden Lernmodule erarbeitet zu den Themen

- „Forderungsmanagement“
- „Lösungsorientierte Mahngespräche am Telefon“

## Die Lerninhalte

Die Lerninhalte müssen sich an der Frage orientieren „Was ist das Geschäftsproblem, das mit Hilfe von Qualifizierung gelöst werden soll?“

Anfangs war im Modellprojekt lernen.just in time davon ausgegangen worden, dass die Erstellung dieser Lerninhalte für die erfahrenen externen Dozenten unproblematisch sein müsse. Der Zeitaufwand für die Anleitung mancher Dozenten und die inhaltliche Überarbeitung der gelieferten Lerninhalte war jedoch weit höher als erwartet.

Die Anforderungen für die Dozenten waren offensichtlich ungewohnt. Die Erstellung von Lerninhalten besteht nicht nur aus der inhaltlichen Konzeption und der Texterstellung, sondern beinhaltet ▶



Andrea Voß (links) und Elisabeth Gores-Pieper.

auch die Erstellung und Illustration von Drehbüchern und die Zusammenarbeit mit Webdesignern, Programmierern und dem Lernberater.

Vor allem aber erforderte der problemorientierte Ansatz des Projektes offensichtlich ein starkes Umdenken auch für „gestandene Weiterbilder“. Es erwies sich häufig als effektiver, KMU-Vertreter bei der Erstellung von Lerninhalten didaktisch zu unterstützen als seminarorientierten Dozenten die KMU-Problematik nahe zu legen.

**Beispiel: Lernmodul „Der Brief muss schneller raus und trotzdem Wirkung zeigen! Korrespondentechniken II“**

The screenshot shows a web-based learning interface. At the top right, it says 'just in time lernen. Unternehmen im Netz'. On the left is a navigation menu with items like 'Inhalt/Ziele', 'Vorkenntnisse', 'Einleitung', 'Lerninhalte', 'Beispiele', 'Probleme', 'Übung', 'Literatur', 'Lernkontrolle', and 'E-Tutor'. The main content area is titled 'Forum für Alle: Meine Lieblingsfehler' and contains text about perfectionism and a list of common German language errors such as 'Das falsche Apostroph?', 'Neue falsche Rechtschreibung Sie oder sie?', 'Die lieben Gansfußchen, die gar nicht dahingehören', and 'Unsere liebsten Formulierungen'. There is also a small cartoon illustration of three orange figures. At the bottom, there are navigation buttons for 'Zurück', 'Seite 8 von 8 (12)', and 'Weiter'.

**Hoher Betreuungsaufwand**

Mit zunehmender Nutzung des Online-Lernzentrums stieg auch der Betreuungsaufwand für die beteiligten Unternehmen. Vor allem der Versuch, eine lebendige Lern- und Kooperationscommunity zu etablieren, erwies sich als aufwändig. Denn hier reicht es nicht aus, die technischen Voraussetzungen bereitzustellen und ansonsten die Initiative den beteiligten KMU zu überlassen. Das Vertrauen der Beteiligten muss aktiv gefördert werden. Es gilt, soziale Präsenz durch regelmäßige Chats herzustellen, durch e-Coaching und andere Maßnahmen Nutzen zu erzeugen und regelmäßig das Feedback der Nutzer einzuholen.

**Die Ergebnisse**

Mit 30 teilnehmenden KMU gehört das Projekt lernen.just in time zu den größten Modellvorhaben dieser Art. Zum ersten Mal wurden hierbei zwei der wichtigsten Open-Source-Softwares zu einem Lernzentrum kombiniert (die Lernsoftware Ilias und die Communitysoftware PostNuke).

Auch konzeptionell ging das Projekt lernen.just in time neue Wege: Die Kombination aus problemorientierter Bedarfserhebung, persönlicher Beratung, Online-Lernen in kleinen Einheiten von maximal einer Stunde Dauer und Online-Kooperation hat sich als geeignet erwiesen, um eine nachhaltige und arbeitsplatznahe berufliche Weiterbildung in KMU zu fördern.

In vielen beteiligten Unternehmen trug die Teilnahme am Modellprojekt dazu bei, für die Notwendigkeit einer kontinuierlichen Mitarbeiterqualifizierung zu sensibilisieren und das Thema „berufliche Weiterbildung“ auf die innerbetriebliche Agenda zu setzen.

Für den zukünftigen Einsatz solcher neuen Lernformen sollten die folgenden Punkte berücksichtigt werden:

- KMU arbeiten unter hohem Zeitdruck. Unvertraute Medien bilden deshalb eine hohe Einstiegschwelle. Das Medium e-Learning wird nur akzeptiert, wenn niedrigschwellige Technologie eingesetzt wird, die Navigation auf der Lernplattform einfach ist und wenn jederzeit persönliche Betreuung möglich ist.
- Nur eine fundierte, problemorientierte Bedarfserhebung und die kontinuierliche Verbesserung der Lerninhalte durch Feedback schafft konkreten Nutzen für die KMU. Die Kernfragen müssen dabei lauten: „Was ist das Geschäftsproblem, das gelöst werden soll?“ und „Wurde das Problem gelöst?“
- Es ist häufig effektiver, KMU-Praktiker bei der Erstellung von Lerninhalten didaktisch zu unter-

stützen als seminarorientierten Dozenten die KMU-Problematik nahe zu legen. Die Beteiligung der Lernenden an der Erstellung der Lerninhalte erhöht zudem wesentlich deren Akzeptanz.

■ Nur die Lösung konkreter Arbeitsprobleme erzeugt Nutzen. Und ohne direkten persönlichen Nutzen für den einzelnen User wird keine Lernzeit investiert.

■ Je stärker die Konzentration auf die konkreten Probleme einzelner KMU ist, desto schwerer ist unternehmensübergreifendes, kooperatives Lernen im Klassenverband realisierbar. Die Hemmschwelle für die Mitarbeiter kleiner und mittlerer Unternehmen, offen Probleme anzusprechen und um Unterstützung nachzufragen, ist hoch. Durch Chats, e-Coaching und die persönliche Kontaktaufnahme muss deshalb aktiv Vertrauen geschaffen, die Bildung einer Community angeregt und Feedback für die kontinuierliche Verbesserung von Lernplattform und Lerninhalten eingeholt werden.

Erst wenn alle diese Bedingungen gegeben sind, wird eine selbstgesteuerte und nachhaltige Kooperation zwischen den beteiligten KMU möglich: Die Vernetzung der Teilnehmenden untereinander sowie mit ihren Kunden und Lieferanten zu Lern- und Kooperationszwecken.

Das Modellprojekt lernen.just in time hat die Erfolgsfaktoren für eine online-gestützte berufliche Weiterbildung in KMU herausgearbeitet. Ein wichtiger Beitrag für die nachhaltige Förderung des Mittelstandes – nicht nur in Berlin. Das Modellprojekt ist bis auf Weiteres zu besichtigen unter [www.lernzentrum-just-in-time.de](http://www.lernzentrum-just-in-time.de) Eine CD-ROM mit dem Lernzentrum (eine auf der Open-Source-Software PostNuke, Ilias und MYSQL basierende Lern- und Kooperationsplattform), den Lernmodulen und der ausführlichen Projektdokumentation kann zum Selbstkostenpreis von 10,- Euro beim Projektträger structura GbR bezogen werden. **Markus Kötzel**

**Hier kann man die Projektdokumentation beziehen:**



structura Gores-Pieper, Voß GbR  
 Berliner Str. 27,  
 13507 Berlin  
 Tel.: (030) 43 40 05 20  
 Fax.: (030) 43 40 05 22  
[www.structura.de](http://www.structura.de)  
 E-Mail: [info@structura.de](mailto:info@structura.de)



Torsten Budäus im Gespräch mit Andrea Voß und Christian Lippmann

## „...e-learning ist keine Fahrt durch einen Tunnel“

**punkt:** *Wie groß war der Aufwand für diejenigen in den KMUs, die an der Vorbereitung des Projekts mitgearbeitet haben?*

**Herr Lippmann:** Für die Beteiligten aus den KMUs war der Aufwand begrenzt. So haben wir die Mitarbeiter aus den beteiligten KMUs für die Ermittlung der Inhalte der Lernmodule nicht länger als eine Stunde interviewt. Gegebenenfalls haben wir einige Nacherhebungen durchführen müssen und dann kam eine weitere Stunde Interview dazu. Als dann die ersten Teile der Lernmodule fertig waren, haben wir einige Teilnehmer gebeten, diese zu testen. Die Erstellung der online-Lernmodule haben wir dann z. T. bei einigen KMU in Auftrag gegeben und sie wurden entsprechend vergütet.

**punkt:** *Wie haben Sie die Inhalte der Lernmodule ermittelt? Gab es Besonderes zu berücksichtigen?*

**Frau Voß:** Ein zentraler Punkt war die Lernberatung. Erst dadurch haben wir das nötige Feedback bekommen. Wir haben unsere Lernberater in die Unternehmen geschickt, um herauszufinden, mit welchen Problemen sich die Unternehmen aktuell beschäftigen und nicht, um einen Weiterbildungsbedarf festzustellen. Denn für die KMU steht die Frage im Vordergrund: Wie bilde ich meine Mitarbeiter weiter, um ein bestimmtes Problem zu lösen. Und dieses Problem konnte mit unserem Lernberater am besten gelöst werden. So gaben viele KMUs an, dass z. B. zahlungsunwillige Kunden durchaus ein Problem sind. Aber die KMUs waren nicht daran interessiert, eine Weiterbildung in Rechtsfragen zu erhalten, sondern wie man solche Fragen im Vorfeld in einem Gespräch, z. B. am Telefon, löst. Das konnten wir mit unserer

Lernberatung auffangen. Dadurch sind die Lernmodule für die KMUs sehr passgenau geworden. Alle Beteiligten konnten ihre Probleme darin wiedererkennen. Das ist der Schlüssel um KMU für solche Projekte zu gewinnen.

**punkt:** *Wie haben Sie sichergestellt, dass die online-Lernmodule auf den unterschiedlichen Rechnern bei den Teilnehmern auch wirklich laufen und genutzt werden?*

**Herr Lippmann:** Wir haben dafür ein niederschwelliges Angebot erarbeitet, so dass der sichere Ablauf selbst noch auf Rechnern, die schon einige Jahre alt sind, möglich war. Die Teilnehmer brauchten nur einen Rechner mit Windows oder von Apple mit einem Internetzugang und -nutzungssoftware wie Netscape oder Internet Explorer. Die Audio- und Videodateien konnten mit den Standardprogrammen von Microsoft abgespielt werden. Mehr war nicht nötig. Was sehr gut ankam, war unser Service, einen Techniker vorbeizuschicken, der vor Ort die Einrichtung übernommen hat.

**Frau Voß:** Ebenso haben wir für die Dauer des Projekts gewährleistet, dass im Fall von Problemen ohne Umstände jemand vorbeikam und sie behoben hat. So konnten wir garantieren, dass die Anwender in den KMU schnell an die Module kamen. Denn wenn die erst langwierig die Programme öffnen und laden müssen, sinkt die Bereitschaft für die Teilnahme deutlich.

**punkt:** *Wie haben Sie denn die Module gestaltet, dass die Anwender auch die Lust hatten, die Module zu nutzen. Wenn ich etwas auf meinem Computer habe, muss ich es ja noch lange nicht nutzen.*

**Herr Lippmann:** Das war ähnlich wie mit der Technik: Wir haben die Inhalte sehr einfach gehalten. Denn wenn der Inhalt zu akademisch ist, können Anwender am Bildschirm das Gefühl haben: Ich verstehe das nicht, ich bin zu blöd und die Module werden nicht genutzt.

**Frau Voß:** Das war auch das Besondere an unserem Kurs: Der Anwender musste nicht durch einen Tunnel. Das bedeutet, nicht die einzelnen Module von A nach Z durcharbeiten zu müssen. Bei uns war jedes Modul einzeln zugänglich und jedes davon noch mal in kleinste Einheiten gegliedert. Auf diese Weise konnte sich der Anwender schnell einen Überblick verschaffen und entscheiden, was er für sich benötigt. Dieses



Zerlegen in kleinste Einheiten, die aber Sinn machen müssen, ist die didaktische Kunst und Herausforderung dabei für uns und das Ergebnis wurde sehr gut angenommen.

**punkt:** *Gab es denn so etwas wie eine Erfolgskontrolle?*

**Herr Lippmann:** Wir haben eine Lernkontrolle angeboten, aber die war nicht zwingend. Wichtig für uns war, dass die Anwender sich das heraussuchen konnten, was sie interessierte.

**Punkt:** *Ich danke Ihnen für das Gespräch.*

„ Die Frage ist nicht, wie bilde ich meine Mitarbeiter weiter, sondern wie bilde ich meine Mitarbeiter weiter, um ein bestimmtes Problem zu lösen.“

(Andrea Voß)

▲ Andrea Voß, Geschäftsführende Gesellschafterin der structura GbR, und Christian Lippmann, Trainer und Berater – Projektmanagement lernen.just in time.



## Information und Beteiligung in Quartiersmanagementgebieten mittels Internet

### Das Internetportal des Berliner Programms „Die soziale Stadt – Gebiete mit besonderem Entwicklungsbedarf“

Im Rahmen des Bund-Länder-Programms „Die Soziale Stadt“ sind seit 1999 – ab 2000 zusätzlich mit Mitteln aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) – Prozesse zur Aufwertung der Stadtteile in Gang gesetzt worden, die infolge sozial-räumlicher Segregation davon bedroht waren, ins Abseits zu rutschen. Mit Unterstützung der Maßnahmen „Städtische und Lokale Infrastrukturen“ wird negativen Entwicklungstendenzen mit integrierten bürgerorientierten Konzepten und Programmen in der laufenden Förderperiode begegnet. Für das Berliner Pilotprojekt zur Durchführung integrierter Stadtteilverfahren in 17 Gebieten, das mit dem Begriff „Quartiersmanagement“ (QM) bezeichnet wird, sind bis 2003 36,8 Mio. EUR zur Verfügung gestellt worden. Weitere Mittel in Höhe von 28,3 Mio. EUR sind für die Folgejahre bewilligt. Von ca. 65 Mio. EUR werden 31,3 Mio. EUR aus Mitteln des EFRE kofinanziert.

#### Die Quartiersauftritte

Bereits frühzeitig haben einige Quartiersmanagementteams zur Verbreitung der Programmidee auf das Internet gesetzt und eigene Homepages ins Netz gestellt (z. B. [www.boxhagenerplatz.de](http://www.boxhagenerplatz.de)). Die Besucherzahlen gaben ihnen recht und forderten zugleich, möglichst tagesaktuelle Informationen zu verbreiten. Zur Förderung der Kommunikation und Beteiligung war zudem wichtig, weitere – im Web aktive – Bewohner zu erreichen und zu gewinnen.

Ende 2001 verfügten alle Quartiere über Webauftritte mit einem partizipatorischen Ansatz. Jedes der Quartiersmanagementgebiete

zeigt dabei sein eigenes Gesicht. Die redaktionelle Verantwortung liegt bei den von der Senatsverwaltung für Stadtentwicklung beauftragten Quartiersmanagementteams vor Ort. 12 Internetauftritte basieren auf dem Contentmanagementsystem easytool, das für das Gebiet Soldiner Strasse im Jahr 2000 entwickelt wurde. In 5 Gebieten sind mit unterschiedlichen Partnern eigene Entwicklungen ins Netz gestellt worden.

Die inhaltliche Ausgestaltung der Seiten soll zukünftig den Quartiersmanagementteams nicht allein überlassen werden. Durch Kooperationen mit Vereinen oder

ehrenamtlichen Kiezredaktionen ist es das Ziel, die Homepages als Kommunikationsmittel den Bewohnerinnen und Bewohnern, Aktivisten oder z. B. lokalen Firmen zu übergeben, die sich im und für den Stadtteil engagieren, z. B. von Beginn an im Wrangelkiez, am Helmholtzplatz und Falkplatz. Die Beteiligungsmöglichkeit wird und muss weiter verbreitet werden. So gab es anlässlich des Berliner Freiwilligentages 2003 ein Angebot für Interessierte, sich als „Kiezreporter“ für eine ehrenamtliche Mitarbeit in Kiezredaktionen schulen zu lassen. In einigen Gebieten begleiten Kiezmentoren den Prozess der

[www.quartiersmanagement-berlin.de](http://www.quartiersmanagement-berlin.de)

Das Portal dient zur Orientierung über das Geschehen in Berlin, erleichtert den Zugang zu den verschiedenen Gebietsauftritten und bietet den Bewohner/innen Möglichkeiten der Mitwirkung.

Durchgeführt Projekte haben gezeigt, dass Veränderungen in den Gebieten dann am nachhaltigsten sind, wenn sich die Bewohner/innen selbst aktiv einbringen können.

Über das Internet können sich neue Möglichkeiten zur Beteiligung und zur schnellen Information ergeben. Über das Portal wird allen Interessierten darüber hinaus ein kurzer Weg zu allen Auftritten der Quartiersmanagementgebiete eröffnet.

**Kiek ins Netz!**

**Unsere Quartiere sind online!**

[www.quartiersmanagement-berlin.de](http://www.quartiersmanagement-berlin.de)  
Besuchen Sie das Portal des Berliner Quartiersmanagements!

anklicken . . . mitreden . . . verändern

Vernetzung der Auftritte im Quartier, die inhaltlichen Aktualisierungen sowie Schulungen zum Contentmanagementsystem.

Unterstützt wird der Ausbau der Auftritte und die Vernetzung in den Quartieren auch durch Teilnehmer der AB-Maßnahme „QM-net“ in Kooperation mit der Kebab gGmbH.

In den 17 Quartiersmanagementgebieten finden die Quartiersmanager Gehör bei den Bewohnerinnen und Bewohnern, Gewerbetreibenden, Schulen und den vielen Akteuren, die in den Gebieten vertreten sind.

Gemeinsam wollen alle etwas gegen die spannungsgeladene Situation tun, die den meisten Kiezen mit hoher Arbeitslosenquote und Menschen, die von staatlichen Leistungen leben, eigen ist. Um das tägliche Leben zu verbessern, sind bereits kleine Veränderungen wirkungsvoll (Mikroprojekte).

Daneben werden z. B. bauliche Veränderungen auf öffentlichen Plätzen, Frei- und Spielflächen des Quartiers geplant und realisiert. Das Miteinander von Bewohnern unterschiedlicher Sprachzugehörigkeiten und Ethnien zu fördern und Spielregeln für das Alltagsleben zu finden, mit denen sich Kinder und Ältere gleichsam wohlfühlen, ist ein wichtiges Anliegen.

Selbstorganisation im Quartier ist ein oft benutzter Begriff, auf den es hinauslaufen soll, um die begonnenen positiven Veränderungen auch weiter wirken zu lassen.

Die Fragen, die wir uns stellen: Passen problembelastete Stadtteile und Beteiligung per Internet zusammen? Grenzt die digitale Spaltung der Gesellschaft die Quartiersbevölkerung aus?

Wir haben diese Fragen mit ja beantwortet und ein Konzept entwickelt, um daraus neue Chancen zu eröffnen. Für interessierte Bewohner, Gruppen an Schulen und Freizeiteinrichtungen gibt es kostenlose (oder kostengünstige) Einführungen in das Internet. Hier

wird auf Ressourcenvernetzung mit Internetanbietern in Cafes, vorhandenen Bildungs- und Freizeiteinrichtungen sowie Schulen gesetzt und mit Wissensträgern für Schulungen verbunden. Vorhandene technische Infrastruktur in den Quartieren wird so für Wissensvermittlung genutzt. Wichtig zur Stärkung des Selbstwertgefühls ist es, z. B. Arbeitslosen oder sozial schwachen Menschen zu zeigen, wie man über das Internet selbst aktiv werden kann. Zukünftig wird nach weiteren Möglichkeiten und Kooperationen mit Firmen gesucht, die bereit sind und mithelfen, die sichtbare digitale Spaltung der Gesellschaft für ca. 230.000 Bewohner abzubauen (öffentliche Zugangsorte, Surfcard etc.).

### Das gemeinsame Internetportal

Unter dem Navigationspunkt „Quartiere“ findet man eine Kurzbeschreibung der Quartiere, ihrer Bewohnerstruktur und der vielschichtigen Problemlagen. Wie diese Probleme verringert werden sollen, wird unter dem Punkt „Quartiersmanagement“ darge-

stellt. Ein Link führt auf die Internetauftritte der 17 Quartiere sowie auf die Fördergebiete Urban II und Wassertorplatz, in denen nach dem gleichen Prinzip (bottom up) Veränderungen gemeinsam mit Bewohnern organisiert werden. Die wöchentlich aktualisierten „Quartiersnews“ sollen das Interesse wecken, weiter auf den Quartiersseiten zu surfen oder sich selbst mit den Quartieren bekannt zu machen.

Den Zugang zu einer öffentlichen Veranstaltungsdatenbank aller in den Quartieren stattfindenden Termine gibt es unter „Veranstaltungen“. Jedermann kann dort seine Veranstaltungen selbst online eintragen. Über den Quartiersfonds in Höhe von ursprünglich 1 Mio. DM pro Quartier hat eine Bewohnerjury entschieden, die aus dem Einwohnerregister ausgewählt wurde. Alle Projekte (über 650) sind hier nachlesbar. Der Vorteil des neuen Mediums wurde genutzt, um eine hohe Transparenz des Verfahrens sichtbar zu machen.

Darüber hinaus wird über „Ausreibungen“ in den Quartieren informiert und besondere Aktivitäten unter „Highlights“ vorgestellt.

Das Dachportal [www.quartiersmanagement-berlin.de](http://www.quartiersmanagement-berlin.de) ist seit Februar 2003 eine gemeinsame Informationsplattform aller Quartiere und dient der Programmbegleitung. 4.000–5.000 Besucher/innen informieren sich hier monatlich. Die Kosten für den Onlinegang des Projektes beliefen sich auf ca. einen Euro und dreißig Cent pro Bewohner und wurden in Zusammenarbeit mit der „Agentur Konzeptarbeiter“ entwickelt und der Firma emmixx GmbH realisiert.

**Ansprechpartner:**  
 Dagmar Buchholz  
 Senatsverwaltung  
 für Stadtentwicklung  
 Referat VI B Soziale Stadt  
 Württembergische Straße 6  
 10707 Berlin  
 Tel.: (030)90 12 45 34  
 Fax: (030)90 12 31 89  
 E-Mail: [redaktion@quartiersmanagement-berlin.de](mailto:redaktion@quartiersmanagement-berlin.de)





# Die nEUen (3): Zypern

## Viel mehr als eine Urlaubsinsel

Ein starker Partner tritt bei



Petra tou Romiou, der Legende nach der Geburtsort der Aphrodite.



Der Präsidentenpalast in Nikosia.



Mufflons, die Wappentiere Zyperns, in den Bergen bei Paphos.

Die geografische Lage Zyperns ist über Jahrhunderte für die Geschichte der Insel bestimmend gewesen, aber auch für die heutige Entwicklung zu einem internationalem Geschäft- und Finanzzentrum. Heute gilt Zypern hinsichtlich der wirtschaftlichen Entwicklung als eines der erfolgreichsten Länder mit hohem Wirtschaftswachstum und niedrigen Inflations- und Arbeitslosenraten. So betrug das Wirtschaftswachstum 2002 2,9% und die Arbeitslosigkeit lag bei 3,3%, somit herrscht beinahe Vollbeschäftigung.

Die Wirtschaft auf Zypern profitiert derzeit von den Vorteilen ihrer Lage am Berührungspunkt dreier Kontinente, dem hohen Bildungsniveau der Arbeitskräfte in Verbindung mit im Vergleich geringen Löhnen. Ebenso wichtig ist das Infrastrukturangebot im Telekommunikations-, Energie- und Verkehrsbereich. Es zählt zu den besten im östlichen Mittelmeer. Darüber hinaus bietet Zypern sehr gute Arbeitsverhältnisse, erleichtert Investitionen und fördert Firmengründungen. Für den Geschäftssektor ist Zypern attraktiv, da Zypern sehr gute politische und wirtschaftliche Beziehungen zu den arabischen Staaten und Israel unterhält sowie traditionell zu den Ländern Osteuropas, die in den letzten zehn Jahren ausgebaut wurden. Daher ist Zypern mit seinen Hochschulen auch ein attraktiver Studienort für Studenten aus den genannten Staaten. Das offene Wirtschaftssystem und die gesunde Wirtschaft Zyperns spielen und spielen nicht zuletzt eine wichtige Rolle bei dem Beitrittsprozess des Landes in die EU.

Seit dem Inkrafttreten der Zollunion mit der EU 1988 wurden

inzwischen alle Handelsbarrieren zwischen den EU-Staaten und Zypern beseitigt. Seither gestalten sich die Wirtschaftsbeziehungen zwischen der EU und Zypern sehr intensiv. Mehr als 50,7% (2002) der Exportgüter Zyperns gehen in die EU-Staaten und über 53% der zyprischen Importe kommen aus den EU-Staaten.

Seit der Antragstellung auf Beitritt zur EU 1990 und nach Aufnahme der Beitrittsverhandlungen 1998 wurden weitreichende Struktur-reformen in Angriff genommen, um die „Vier Freiheiten“ (von Kapital, Waren, Dienstleistungen und Arbeitskräften) zu sichern. Neben dem Abbau der Handelsbe-

bzw. unter EU-Durchschnitt) konstatiert. Ebenfalls wurde aber auch festgestellt, dass Frauen deutlich weniger verdienen und dass Jugendliche und Frauen auch unter einer höheren Arbeitslosenquote leiden. Zur Bekämpfung dieses Ungleichgewichts und zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) wurde im Januar diesen Jahres nach einiger Vorbereitung eine nationale Beschäftigungskommission ins Leben gerufen. Darin sind die Regierung und die Sozialpartner vertreten. In diesem offiziellen Gremium soll u. a. gemäß den Zielen der EBS gemeinsam die nationale Ausgestaltung und Umsetzung der Beschäftigungs-

### Die politische Situation auf Zypern

1974 wurde ein Drittel der Insel durch türkische Truppen besetzt und dieser Teil als unabhängiger Staat ausgerufen, der aber nur von der Türkei anerkannt wurde. Der Beitrittsvertrag sieht vor, dass die gesamte Insel der EU beitrifft. Bis zur Lösung des Konflikts wird jedoch das Acquis nur in dem Teil der Insel angewandt, der von der rechtmäßigen Regierung der Republik Zypern kontrolliert wird. Wenn es später zu einer Einigung bzw. Lösung kommt, wird per Beschluss des EU-Ministerrates auch der bislang besetzte Teil Zyperns Mitglied in der EU, in dem dann das EU-Recht anzuwenden ist.

schränkungen wurden zahlreiche Gesetze erlassen, um die Freiheit des Kapitalverkehrs und seine EU-konforme Kontrolle zu gewährleisten. In gleichem Maße wurden die Bereiche der Daseinsvorsorge wie Telekommunikations-, Post-, Elektrizitäts- und Luftverkehrssektor liberalisiert und der EU-Gesetzgebung angepasst.

Im Dezember 2001 unterzeichnete die EU-Kommissarin Anna Diamantopoulou die „Gemeinsame Bewertung“ über die Fortschritte des Landes bei der Vorbereitung seines Arbeitsmarkts auf die EU-Mitgliedschaft. Dabei wurde eine hohe Beschäftigungsquote und geringe Arbeitslosigkeit (über

politik festgelegt werden, die nationale Arbeitsmarktlage analysiert und die Modernisierung der staatlichen Arbeitsvermittlung vorangetrieben werden.

Als Zypern 1960 die Unabhängigkeit erlangte, bildete die Landwirtschaft das Rückgrat der zyprischen Wirtschaft. Noch 1961 betrug der Anteil der Landwirtschaft 27,9% des BSP. 2002 waren es nur noch 3,6%. In den 60er und 70er Jahren begann ein rapides Wachstum der Leichtindustrie, deren Anteil am BSP von 25% auf 32,7% zwischen 1973 und 1978 stieg.

Gleichzeitig begann das rasante Wachstum des Dienstleistungs-

### Auf einen Blick

Fläche:	9.251 km <sup>2</sup>
Hauptstadt:	Lefkosia (Nikosia)
Bevölkerung:	715.000 (2002)
Die Bevölkerungszahl im türkisch besetzten Gebiet beträgt schätzungsweise etwa 200.000, von denen nur 87.000 türkische Zyprioten sind, der Rest sind türkische Siedler aus Anatolien.	
Amtssprachen:	Griechisch, Türkisch
Unabhängig seit:	16. 08. 1960
EU-Beitritt:	Mai 2004
Währung:	Zyprisches Pfund = 1,70 EUR
BIP:	10.530 Mrd. Euro; (2002)
Pro-Kopf:	14.930 EUR
Wachstumsrate:	2,9 %
Inflationsrate:	3,0 %



Studenten auf dem Kampus der Universität von Zypern in Nikosia (Foto oben).

sektors, mit dem Tourismus als wichtigsten Träger: 2002 hatte der Dienstleistungssektor einen Anteil von 75,6 %, die produzierende Industrie einen Anteil von ca. 21%. Die wichtigsten Bereiche des Dienstleistungssektors, neben dem Tourismus sind das Bank- und Finanzwesen, Verkehr, Telekommunikation, der zivile Schifffahrtsbereich und der off-shore Sektor.

Dass der Finanz- und off-shore-Bereich einen solch wichtigen Anteil haben, erklärt sich nicht zuletzt aus den Vereinbarungen mit über 30 Staaten zur Vermeidung von Doppelbesteuerung, vorhandenen Steueranreizen und angebotenen Steuererleichterungen.

Zyperns Wirtschaft basiert auf der freien Marktwirtschaft und der Anteil des öffentlichen Sektors ist vergleichsweise gering. Mit einem Anteil der öffentlichen Hand am BIP von 14,8 % (2002) hat Zypern damit nach Estland den geringsten öffentlichen Anteil am BIP der Beitrittsstaaten.

Zum Vergleich: In der Bundesrepublik geht man von einem öffentlichen Anteil am BIP von über 40 % aus. Insgesamt hat die Insel also eine interessante Perspektive nach ihrem Beitritt zu bieten. Nicht zuletzt deswegen wird Zypern durch den Beitritt viel mehr anbieten können als seine tatsächliche Größe vermuten lässt.

**Michalis Koumides**

**Botschaft der Republik Zypern**  
Wallstr. 27  
10179 Berlin  
Tel.: 030-27 89 68 70  
Fax: 030-27 59 22 71  
E-Mail: [botschaft-zypern-presse@t-online.de](mailto:botschaft-zypern-presse@t-online.de)

**Fremdenverkehrszentrale Zypern**  
An der Hauptwache 7  
60313 Frankfurt  
Tel.: 069-25 19 19  
Fax: 069-25 02 88  
E-Mail: [CTO\\_Frau@t-online.de](mailto:CTO_Frau@t-online.de)



## Das typische Gericht

### Schweinefleisch mit Koriander

#### Zutaten:

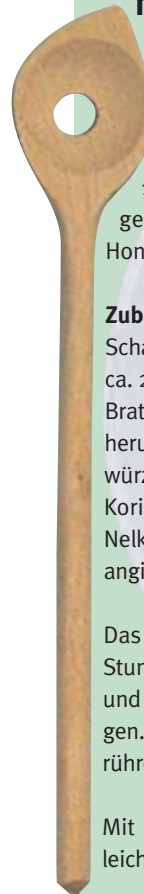
600 g Schnitzfleisch, 8 Schalotten, 3 Esslöffel Olivenöl, 2 gehäufte Teelöffel Koriander, 1/2 Zimtstange, 1 Lorbeerblatt, 3 Nelken, 2 dl kräftiger Rotwein, 1 Teelöffel flüssiger Honig, Salz und frisch gemahlener Pfeffer.

#### Zubereitung:

Schalotten schälen und halbieren. Fleisch in ca. 2 cm große Würfel schneiden. Öl in einer Bratpfanne erhitzen und das Fleisch rundherum kräftig anbraten. Mit Salz und Pfeffer würzen. Schalotten ca. 2 Minuten mitbraten. Koriander, Zimtstange, Lorbeerblatt und Nelken hinzufügen und kurz mitbraten. Wein angießen und zum Kochen bringen.

Das Fleisch im geschlossenen Topf eine Stunde langsam garen. Gegebenenfalls hin und wieder einen Schuss Wasser hinzufügen. Vom Herd nehmen und den Honig einrühren.

Mit Kartoffelpüree und leichter Beilage servieren.





Zur EU-Gipfelkonferenz am 12./13. Dezember 2003 in Brüssel:

## Lieber keine Verfassung als eine schlechte Verfassung ...

Von Torsten Budäus



▶ Bundeskanzler Gerhard Schröder, Jacques Chirac, Präsident Frankreichs und Joschka Fischer, deutscher Außenminister (v.l.n.r.).

**N**achdem auf der Gipfelkonferenz der Staats- und Regierungschefs und der Beitrittsländer am 12./13. Dezember 2003 in Brüssel kein Einvernehmen über die Annahme des Europäischen Verfassungsvertrages erzielt wurde, taucht nun die Gefahr eines Europa der zwei Geschwindigkeiten auf. Dennoch wurde auch eine Reihe wichtiger Beschlüsse gefasst, wie die Annahme der „Europäischen Wachstumsinitiative oder die Verteilung der Sitze etlicher europäischer Agenturen.

*Warum wurde keine Einigung über den Verfassungsvertrag, den der Konvent unter Valéry Giscard d'Éstaing ausgearbeitet hatte, erreicht?*

Der Konvent hatte vorgeschlagen, bei qualifizierten Mehrheitsentscheidungen künftig eine „doppelte Mehrheit“ einzuführen: die Mehrheit der EU-Staaten, die wiederum mindestens 60 Prozent der EU-Bevölkerung repräsentieren müssen. In der Kommission sollte auch weiterhin jeder Staat mit einem Kommissar vertreten sein

▶ Guy Verhofstadt, Belgischer Premierminister; Louis Michel, Belgischer Außenminister; Jacques Chirac und Pat Cox, Präsident des Europäischen Parlaments (v.l.n.r.).

(25 ab November 2004), aber nur 15 davon sollten Stimmrecht haben.

Einige Staaten hielten in Brüssel stattdessen lieber an den Regelungen des Vertrags von Nizza fest, der bis Ende 2009 festschreibt, dass qualifizierte Mehrheitsentscheidungen 72 % der Ratsstimmen (siehe dazu Kasten Seite 11) aus mindestens 13, ggf. sogar aus 17 Staaten benötigen, und der Möglichkeit für einen Staat die Prüfung zu beantragen, ob auch 62 % der EU-Bevölkerung mit der Entscheidung repräsentiert sind. Gleichfalls wurde auf der Anzahl von 25 stimmberechtigten Kommissaren bestanden. Für die Staats- und Regierungs-

chefs bestanden angesichts der erkennbaren Uneinigkeit zwei Optionen:

- a) Uneinigkeit über einige Aspekte zu konstatieren, was einen Aufschub der Entscheidung impliziert hätte, oder
- b) einen Kompromiss über eine abgeschwächte Verfassung zu treffen. Das Urteil war fast einstimmig: Da eine Einigung auf den Konventsentwurf nicht möglich schien, wäre es besser, eine partielle Uneinigkeit festzustellen als zu akzeptieren, den Entwurf größtenteils zu zerfleddern.

Damit wurde das Risiko in Kauf genommen, die öffentliche Meinung zu entmutigen. Tatsächlich hieß es nach dem Gipfel unisono „der Gipfel scheiterte“ und Begriffe wie „Fiasko“ oder „Europa bankrott“ machten die Runde. Dabei ist die Fortsetzung des europäischen Aufbauwerks heute notwendiger denn je. Es ist somit unangemessen, pessimistisch zu sein. Der Konvent hat einen Entwurf hinterlassen, der nicht verloren geht und Früchte tragen wird. Vielleicht etwas später, aber mit Gewissheit.

Aber die Uneinigkeit unter den EU-Staaten darf nicht zu lange andauern. Je länger keine Einigung erzielt wird, desto mehr steigt die Wahrscheinlichkeit, dass es Initiativen derjenigen geben wird, die auf





jeden Fall weiter vorankommen wollen: falls möglich mit 25 im Rahmen der Union, falls nötig am Rande.

Die kommende irische Ratspräsidentschaft wurde daher beauftragt, in den nächsten Monaten auszuloten, ob bzw. wie die Verhandlungen über eine EU-Verfassung fortgesetzt werden können und dem Frühjahrsgipfel am 25./26. März 2004 Vorschläge für das weitere Vorgehen zu unterbreiten. Einige der Staaten, die nicht mit den Konventsvorschlägen übereinstimmen, zeigen bereits Interesse an einer gemeinsamen Lösung.

Fast unbeachtet blieben dabei die Erfolge des Gipfels, wie die Annahme der „Europäischen Wachstumsinitiative“, durch die Wirtschaftswachstum und Beschäftigung gefördert werden sollen.

Investitionen von 62 Mrd. EUR sollen zwischen 2004 bis 2010 getätigt werden. Davon 38 Mrd. EUR für den Ausbau der Verkehrsnetze. 2004 soll die Initiative mit einem „Schnellstartprogramm“ u. a. in folgenden Sektoren beginnen: Verkehr, Infrastruktur, Breitbandnetze, Energienetze, Nanoelektronik und Lasertechnik.

Im Bereich „Inneres und Justiz“ wurden die Aufnahme biometrischer Merkmale in Reisedokumente, die Einrichtung einer Agentur zum Schutz der Außengrenzen, ein Programm zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung und die Bekämpfung der organisierten Kriminalität durch EUROPOL vereinbart.

Im Hinblick auf die „Erweiterung der EU“ wurde das Beitrittsdatum für Rumänien und Bulgarien auf spätestens Januar 2007 festgelegt. Für die Türkei wurde als mög-

### Ratsstimmen: 321 Stimmen ab November 2004

- Deutschland 29
- Frankreich 29
- Großbritannien 29
- Italien 29
- Polen 27
- Spanien 27
- Niederlande 13
- Belgien 12
- Griechenland 12
- Portugal 12
- Tschechische Republik 12
- Ungarn 12
- Österreich 10
- Schweden 10
- Dänemark 7
- Irland 7
- Finnland 7
- Slowakei 7
- Litauen 7
- Lettland 4
- Slowenien 4
- Estland 4
- Zypern 4
- Malta 4
- Luxemburg 4

licher Beginn von Beitrittsverhandlungen das Jahresende 2004 bekräftigt.

Die „Europäische Sicherheitsstrategie“, als Basisvereinbarung für die Entwicklung von Maßnahmen zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus und der Verbreitung von Massenvernichtungswaffen, stellt außerdem einen Meilenstein des europäischen Einigungsprozesses dar.

Nicht zuletzt wurde Einigung darüber erzielt, dass die neue EU-Luftverkehrssicherheitsbehörde in Köln angesiedelt wird. ■

## Coaching für junge Unternehmen



**Staatssekretärin Susanne Ahlers (zweite von links) stellte am 17. Dezember während einer Pressekonferenz das 250. Unternehmen vor, das am Programm „Coaching für junge Unternehmen“ teilnimmt. Das Programm der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen wird vom Europäischen Sozialfonds kofinanziert und von der gsub durchgeführt und läuft seit Anfang 2001. Mit dabei waren auch Selbständige, die bereits am Programm teilgenommen haben, und Unternehmensberater.**

Das Programm richtet sich an junge Unternehmen und Selbständige, die in den ersten fünf Jahren nach der Unternehmensgründung häufig kritische Situationen zu bestehen haben. Marktanalyse, Akquise oder Finanzen und Buchhaltung müssen gleichzeitig erfolgreich gemeistert werden. Häufig sind junge Selbständige damit überfordert, jedes zweite Unternehmen übersteht die ersten fünf Jahre nicht.

Zur Lösung kritischer Situationen können kleine und mittlere Unter-

nehmen (KMU) Unterstützung bei der gsub beantragen: Im Rahmen des Programms wird ihnen die Hilfe eines Business-Coachs angeboten, der individuell passgenaues Wissen über benötigte Strategien und/oder Steuerungsinstrumente vermittelt. Der Zugang zu dem Programm ist unbürokratisch und schnell. Maximal können bis zu 63 Coaching-Stunden in Anspruch genommen werden.

Gerade KMU schaffen die meisten Arbeitsplätze. Eine Evaluation hat zudem gezeigt, dass jedes neugegründete KMU, das am Programm teilnimmt, zwei neue Arbeitsplätze schafft sowie zusätzlich einen freien Mitarbeiter als Honorarkraft oder im Minijob beschäftigt. Bei 76 % verbessert sich die Auftragslage und bei 67 % ist ein Umsatzwachstum messbar.

Aber auch die subjektiven Faktoren entwickeln sich bei den Teilnehmern positiv: Erweitertes kaufmännisches Wissen gibt mehr Sicherheit im unternehmerischen Handeln. ■

**Kontakt:**  
Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung (gsub)  
Oranienburger Str. 65  
10117 Berlin  
Tel.: (030)284 09-0  
Fax: (030)284 09-210  
E-Mail: [kontakt@gsub.de](mailto:kontakt@gsub.de)  
[www.gsub.de](http://www.gsub.de)



◀ **Monika Damm, Öffentlichkeitsarbeit Coaching für junge Unternehmen in der gsub mbH; Staatssekretärin Susanne Ahlers; Dr. Aster, gsub-Geschäftsführer; Dorothea Gehrke, gsub-Projektleiterin; Daniele Weiland, Sportschule senschu GmbH und Helmut Schmitt, Schmitt-Promotion (v.l.n.r.).**



Prof. Dr. Günther Schmid ist Direktor der Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB), Mitglied der Hartz-Kommission und der European Employment Task Force der Europäischen Kommission.

**KONTAKT**

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung  
Gemeinnützige Gesellschaft mbH

Reichpietschufer 50  
10785 Berlin  
Tel.: (030) 25 491-130  
E-Mail: gues@wz-berlin.de

Günther Schmid, Silke Kull

## Zusammenfassung des Berichts der Task Force Employment

**Die Europäische Union läuft Gefahr, ihr ehrgeiziges Ziel zu verfehlen: Bis 2010 soll die EU zum dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einen größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.**

Die Arbeitslosigkeit zu verringern und die Beschäftigung zu intensivieren ist eine politische, soziale und wirtschaftliche Notwendigkeit. Es geht allerdings nicht nur darum, wie viele neue Arbeitsplätze Europa kurzfristig schaffen kann, sondern vielmehr auch darum, wie das wirtschaftliche Potenzial mit mittel- und langfristigem Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum angehoben werden kann. Die Steigerung von Beschäftigung und Produktivität in Europa wird von vier Schlüsselfaktoren abhängen:

- mehr Anpassungsfähigkeit auf Seiten der Arbeitnehmer und der Unternehmen
- größere Attraktivität des Arbeitsmarktes für mehr Menschen
- mehr und effektivere Investitionen in das Humankapital
- effektivere Durchführung der

Reformen durch bessere beschäftigungspolitische Maßnahmen

### Anpassungsfähigkeit

Europa muss die Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer und der Unternehmen steigern, wenn mehr Arbeitsplätze geschaffen und besetzt werden sollen. Um dies zu erreichen, müssen zum einen Unternehmensgründungen und öffentliche Investitionen in Forschung und Entwicklung gefördert werden. Zum anderen sollten die Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen fortsetzen, die Lohnnebenkosten bei Niedriglohneempfängern zu senken, um möglichst viele Arbeitsplätze zu schaffen. Insgesamt sollte die Lohnentwicklung das Produktivitätswachstum während des Konjunkturzyklus nicht überschreiten und die Arbeitsmarktsituation widerspiegeln.

### Flexibilität nutzt auch Arbeitnehmern

Die Arbeitsmärkte müssen flexibler gemacht werden und gleichzeitig ausreichende Sicherheit für die Arbeitnehmer gewährleisten.

Flexibilität liegt nicht nur im Interesse der Arbeitgeber, sondern dient auch dem Interesse der Arbeitnehmer an einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Andererseits bedeutet Sicherheit nicht nur Sicherheit des Arbeitsplatzes, sondern auch ein längeres Verbleiben im Arbeitsprozess. Den Mitgliedstaaten und Sozialpartnern wird empfohlen, ein ausreichend großes Angebot an Vertragsformen zu gewährleisten, das es den Arbeitgebern und Arbeitnehmern ermöglicht, Beschäftigungsverhältnisse an ihre jeweiligen Bedürfnisse anzupassen. Ihnen wird außerdem geraten, den Grad der Sicherheit bei atypischen Verträgen zu prüfen.

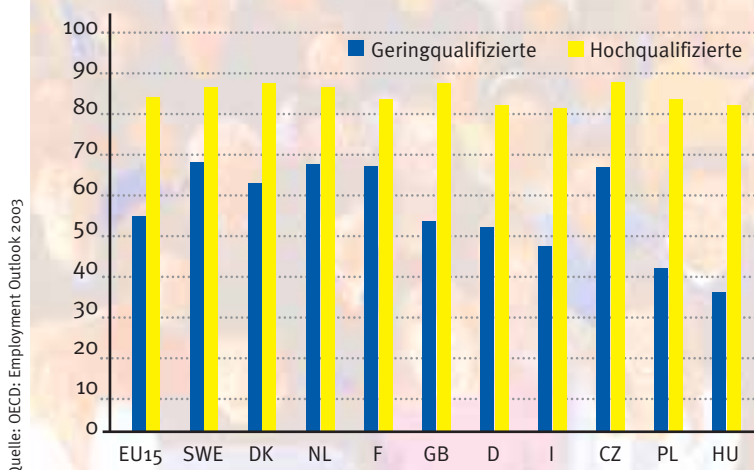
Das würde dazu beitragen, dass die Entstehung eines doppelten Arbeitsmarktes vermieden wird, auf dem „Insider“ von einem hohen Maß an Beschäftigungsschutz profitieren, während eine zunehmende Zahl von „Outsidern“ mit weniger Schutz gewährenden Arbeitsverträgen eingestellt werden.

Ferner müssen die Regierungen und die Sozialpartner modernere und flexiblere Formen der Arbeitsorganisation ermöglichen. In vielen Ländern ist die Beseitigung von Hemmnissen für Teilzeitarbeit auch eine wichtige Voraussetzung für eine verbesserte Teilnahme am Arbeitsmarkt.

Europa muss Arbeit zu einer echten Option für alle machen. Die Herausforderung besteht sowohl darin, den Arbeitsmarkt für mehr Menschen attraktiv zu machen, als auch sicherzustellen, dass eine dauerhafte Arbeitsplatzintegration erreicht werden kann. Trotz der Konjunkturabschwächung und der Zunahme der Arbeitslosigkeit muss alles getan werden, dass Arbeitslose einen engen Kontakt zum Arbeitsmarkt behalten.

Damit die Menschen den Weg auf

### Beschäftigungsquoten der 25- bis 64-Jährigen nach der Qualifikation in Prozent 2001



Quelle: OECD: Employment Outlook 2003



den Arbeitsmarkt finden, müssen die Mitgliedstaaten die Arbeitslosigkeit- und Niedriglohnfallen beseitigen, indem sie das Gleichgewicht zwischen Steuern und Sozialleistungen insbesondere bei den Niedriglohnempfängern wiederherstellen.

Lohnergänzungsleistungen und sorgfältige Ausrichtung der einkommensabhängigen Leistungen können dazu beitragen, dass jede Arbeitsstunde zu einem Nettoeinkommengewinn führt.

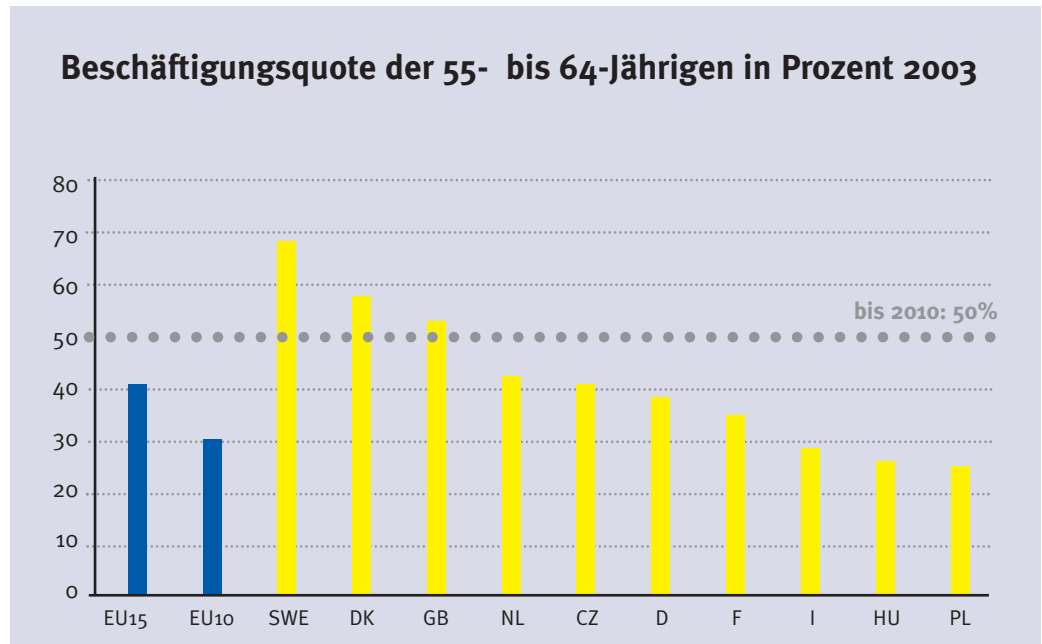
### Noch gibt es zu viele Hemmnisse

Die vielen Hemmnisse müssen beiseite geräumt werden, die immer noch die Erwerbsbeteiligung der Frauen behindern. Benötigt werden qualitativ hochwertige, umfassend zugängliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und ältere Menschen, der Abbau vorhandener steuerlicher Hemmnisse, die Förderung attraktiver Teilzeitregelungen und die Beseitigung unterschiedlicher Bezahlung.

Es muss sichergestellt werden, dass sowohl ein höherer Anteil der heute 55–64-jährigen im Arbeitsleben verbleibt als auch die heute Vierzig- oder Fünfzigjährigen länger arbeiten werden. Für die Entwicklung einer Strategie des aktiven Alterns ist ein radikaler Politik- und Kulturwandel erforderlich: Arbeitnehmern müssen gesetzliche und finanzielle Anreize für längeres Arbeiten geboten werden und Arbeitgeber müssen Anreize für die Einstellung und Weiterbeschäftigung Älterer bekommen. Die Teilnahme an Ausbildung muss für alle Altersgruppen, insbesondere für gering Qualifizierte, erhöht werden.

### Investitionen in Humankapital

Europa muss mehr in das Humankapital investieren. Zu viele Menschen sind nicht auf dem Arbeitsmarkt, weil sie zu gering oder falsch qualifiziert sind.



Quelle: Europäische Kommission: Beschäftigung in Europa, 2003

Arbeitnehmer müssen regelmäßig neue Fähigkeiten erwerben und die vorhandenen aktualisieren. Die Produktivität von Unternehmen und die Wettbewerbsfähigkeit unserer Wirtschaft insgesamt hängen unmittelbar davon ab, dass wir auf gut ausgebildete, qualifizierte und anpassungsfähige Arbeitskräfte zurückgreifen können.

Die Task Force fordert alle Mitgliedstaaten dringend auf, das Ideal des lebenslangen Lernens Realität werden zu lassen, also ehrgeizige Politiken für die Anhebung des Bildungsniveaus zu entwickeln und eine bessere Beteiligung an der Ausbildung während des gesamten Berufslebens sicherzustellen.

Politiken dieser Art sollten klare Ziele für die gesamte Bevölkerung und wirksame Maßnahmen zur Förderung von Nachfrage und Angebot von Lernaktivitäten umfassen und eine bessere Antizipation des Qualifikationsbedarfs vorsehen.

Der Teufelskreis, der durch zu geringe Investitionen der Unternehmen in die Ausbildung entsteht, muss durchbrochen werden. Dies sollte geschehen durch Kostenteilungssysteme auf freiwilliger, obligatorischer oder gemischter Basis, beispielsweise durch Ausbildungsfonds auf sektoraler und regionaler Ebene.

### Reformpartnerschaften mit den Regierungen

Die Durchführung von Reformen in diesen drei Handlungsfeldern ist eine bedeutende politische Herausforderung. Die Mitgliedstaaten sollten ihr Engagement für die Beschäftigungsziele erneut bekräftigen. Sie sollten jetzt klare nationale beschäftigungspolitische Maßnahmen festlegen, unterstützt von geeigneten Zielsetzungen und der effizienten Verwendung staatlicher Mittel. Die Regierungen müssen Reformpartnerschaften aufbauen, indem sie die Unterstützung und Beteiligung der verschiedenen Betroffenen mobilisieren und die Öffentlichkeit vom Reformbedarf überzeugen. Auch sollte mehr getan werden, um der Öffentlichkeit zu zeigen, warum Reformen notwendig und im Interesse aller sind.

Eine wichtige Aufgabe der EU ist es, die Anstrengungen der Mitgliedstaaten zu unterstützen.

Indem die EU die Mitgliedstaaten auf ihre jeweiligen Stärken und Schwächen hinweist, Empfehlungen ausspricht, die Zusammenarbeit verstärkt und die EU-Mittel besser mit der Umsetzung der Ziele von Lissabon verbindet, kann sie wirksam dazu beitragen, dass die notwendigen Reformen auch tatsächlich durchgeführt werden. ■

## **Gegen die Diskriminierung von Frauen beim Erwerb von Waren und Dienstleistungen**

Ein neuer Richtlinienentwurf der Europäischen Kommission sieht vor, dass Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts beim Zugang zu und bei der Versorgung mit bestimmten Gütern und Dienstleistungen inakzeptabel sind.

Lebens- und Krankenversicherungen fordern z. B. von Frauen höhere Beiträge und zahlen geringere Summen aus. Als Grund werden die durch Schwangerschaft, Geburt und ein durchschnittlich längeres Leben entstehenden zusätzlichen Kosten angegeben. Dahingegen werden andere wichtige Faktoren wie Rauchen, Wohngegend oder Familienstand ausgeklammert.

Deshalb ist die Europäische Kommission der Ansicht, dass Risikoberechnungen, die nur geschlechtsbezogen sind, diskriminieren. Der Vorschlag der Europäischen Kommission basiert auf Artikel 13 des EU-Vertrages, der den Kampf gegen Diskriminierung aufgrund von Geschlecht, Rasse, Religion, Glauben, Alter und Behinderung erlaubt.

Die Richtlinie muss einstimmig im Ministerrat nach Anhörung des Europäischen Parlaments beschlossen werden. Die Beratung des Vorschlages wird – nach Einschätzung der ersten Reaktionen der beteiligten Organisationen und Gruppen in den Mitgliedstaaten – kontrovers geführt werden. Die Europäische Kommission hat im Vorschlag bereits eine Übergangszeit von sechs Jahren vorgesehen, um Anpassungen und Übergangsregelungen für die Versicherungswirtschaft zu ermöglichen. Der Entwurf und weitere Informationen sind im Internet zu finden unter:

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2003/nov/equality\\_de.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/nov/equality_de.html)

## **Deutschland erreicht Zielmarken vorzeitig**

Die Zahl der Computer in deutschen Schulen hat sich seit 2001 verdoppelt. Durchschnittlich gebe es einen Computer für 15 Schülerinnen und Schüler, so das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Damit erreichte Deutschland die vom Europäischen Rat im Aktionsplan E-Learning festgelegte Zielmarke bereits 18 Monate vor Ende der Frist. Die Daten stammen aus der dritten Studie zur „IT-Ausstattung der allgemein bildenden und berufsbildenden Schulen“. Zum Zeitpunkt der letzten Erhebung lag die Computer-Ausstattung noch bei durchschnittlich 1:18.

Den Daten nach ist die Versorgung mit Computern in den berufsbildenden Schulen mit einem Verhältnis von 1:11 am besten. Dies ist wesentlich auf das erfolgreiche Programm zur Modernisierung von Berufsschulen zurückzuführen.

Die Studie steht unter [www.bmbf.de/pub/itausstattung\\_der\\_schulen\\_gesamt\\_2003.pdf](http://www.bmbf.de/pub/itausstattung_der_schulen_gesamt_2003.pdf) zum Download bereit und kann schriftlich beim BMBF, Referat Öffentlichkeitsarbeit, 53170 Bonn sowie telefonisch unter 01805262302 (0,12 EUR/min) oder per E-Mail: [books@bmbf.bund.de](mailto:books@bmbf.bund.de) bestellt werden.

## **Berlinerin entwirft Europäisches Logo**



Julia Kotulla, die in Verona studiert, hat das Logo für das Europäische Jahr der Erziehung durch Sport 2004 (EJES) entworfen. Das Logo wurde von einer Jury von

Experten in Design und Marketing unter 600 Entwürfen aus 27 Ländern ausgewählt. Die zuständige Kommissarin Viviane Reding stellte der Presse das Logo vor, das alle Veranstaltungen begleiten wird.

Für das Jahr 2004 wird die Europäische Union in 28 Ländern (die EU-Staaten sowie Norwegen, Island und Liechtenstein) die Erziehungswerte des Sports sowie die Stärkung der Verbindungen zwischen der sportlichen und der erzieherischen Welt fördern. Sie will zeigen, dass der Sport nicht nur die Leidenschaft am Wettbewerb, sondern auch die Bürgerwerte beflügelt, die zu einer besseren Erziehung beitragen. Die offizielle Initiierung dieses Jahres wird im Januar 2004 erfolgen und wird eines der Ereignisse mit Signalwirkung zu Beginn des irischen Ratsvorsitzes. Es sollen etwa 200 Veranstaltungen und Ereignisse organisiert werden. Dazu hat jeder teilnehmende Staat ein Organ zur nationalen Koordinierung ernannt, um die Umsetzung und den Verlauf dieses Jahres zu überwachen. Ziel ist es, die europäische Öffentlichkeit und hier insbesondere die Jugendlichen für die Bedeutung des Sports bei der Entwicklung der Persönlichkeit und der sozialen Bindungen zu sensibilisieren.

## **Image Berlins überwiegend positiv**

Berlin wird von Unternehmern aus Osteuropa vor allem als offene und kosmopolitische Stadt und als guter Standort in zentraler Lage wahrgenommen.

Zuversichtlich sehen Unternehmer aus Osteuropa die wirtschaftliche Situation der Stadt in zehn Jahren. Das sind einige Ergebnisse einer aktuellen Studie von „Partner für Hauptstadt Marketing mbH“, vom Dezember 2003 über „Das Image Berlins als Wirtschafts- und Wissenschaftsstandort“. Zum dritten Mal nach 1995 und 2001 wur-



den dazu 200 Unternehmen in Polen, Tschechien, der Slowakei und Ungarn neben 500 Unternehmen und 200 Wissenschaftlern aus Deutschland befragt. Die Imagemessung basiert auf einer Nullmessung im Jahr 1995.



Sie ist seit dem 30. Dezember 2003 im Internet unter [www.berlinpartner.de](http://www.berlinpartner.de) abrufbar.

Partner für Berlin Gesellschaft für Hauptstadtmarketing mbH, Berlin, Fax: ++49/ 30/ 202 40277 [www.berlinpartner.de](http://www.berlinpartner.de)

### Europass für Berufsqualifikationen

Die Kommission hat einen Vorschlag für die Einführung eines „Europasses“ angenommen, der die grenzüberschreitende Berufstätigkeit in Europa vereinfachen soll. Der Pass fasst fünf bereits bestehende Dokumente zusammen, in denen die relevanten Kompetenzen mittels vereinheitlichter Vordrucke aufgelistet oder erläutert werden: persönliche und berufliche Fähigkeiten (Europäischer Lebenslauf), Sprachkennt-



nisse (Europäisches Sprachenportfolio), Mobilitätserfahrungen (Mobilipass, der den EUROPASS Berufsbildung ersetzt), berufliche Qualifikationen (Zeugniserläute-

rung) und Hochschulabschlüsse (Diplomzusatz). Die Entscheidung soll noch in diesem Jahr verabschiedet werden, möglichst vor der Konferenz zur beruflichen Aus- und Weiterbildung in Maastricht im Dezember 2004.

### Neuer Verbraucher-Verbindungsbeamter

Juan Riviere y Marti wird der erste Verbindungsbeamte für Verbraucherfragen in der Generaldirektion Wettbewerb. Der Verbindungsbeamte soll Ansprechpartner für Verbraucherverbände und einzelne Verbraucher sein, Verbrauchergruppen über Wettbewerbsfälle unterrichten, zu deren Bearbeitung sie einen nützlichen Beitrag leisten können, und sie bei der Vertretung ihrer Belange in solchen Fällen beraten. Weiteres Aufgabenfeld wird der Dialog mit den einzelstaatlichen Wettbewerbsbehörden und Fragen des Verbraucherschutzes sein.

[Einzelne Verbraucher und Verbraucherverbände können den Verbindungsbeamten unter folgender E-Mail-Adresse erreichen: \[COMP\\\_CONSUMER\\\_OFFICER@cec.eu.int\]\(mailto:COMP\_CONSUMER\_OFFICER@cec.eu.int\)](#)

### Neues Internetangebot des Senats

Frauenpolitik im world wide web: Zum Beginn des Jahres 2004 hat die Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen ihren Internetauftritt für den Bereich Frauenpolitik überarbeitet und neu strukturiert. Unter der Adresse [www.berlin.de/senwiarbfrau/frauen/index.html](http://www.berlin.de/senwiarbfrau/frauen/index.html) finden Besucherinnen und Besucher aktuelle Informationen zu frauenpolitischen Themen, wie zum Beispiel Existenzgründungen, Frauennetzwerke, Gleichstellungsgesetze, Gesundheit oder Gewalt gegen Frauen. Auf den Seiten werden auch besondere Programme zur Frauenförderung in den Bereichen Wissenschaft, berufliche Qualifi-

zierung und Beratung sowie Wiedereinstieg in den Beruf vorgestellt mit Verweisen auf die verantwortlichen Träger und die dazugehörigen Maßnahmen.

Zahlreiche Links führen zu speziellen Hilfeangeboten zum Beispiel für Frauen, die Opfer von Gewalt wurden, aber auch zu Frauenzentren, Angeboten für Migrantinnen oder zu Selbsthilfeprojekten.

Ergänzt wird das Angebot durch Hinweise auf jeweils aktuelle Aktionen: So können Besucherinnen und Besucher der Website noch bis zum 16. Januar 2004 direkt über ein interaktives Formular Kandidatinnen für den Berliner Frauenpreis 2004 vorschlagen.

### Bericht über Schwarzarbeit 2002

Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Frauen Harald Wolf hat den „Berliner Bericht zur Bekämpfung der Schwarzarbeit 2002/2003“ vorgelegt.

Der Bericht informiert über die erzielten Verfolgungs- und Ahndungsergebnisse aller in Berlin für die Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung zuständigen Bundes- und Landesbehörden. Es werden die jeweiligen Zuständigkeiten und Arbeitsweisen erläutert, die Veränderungen im Vergleich zum Vorjahr aufgezeigt und die aktuellen Entwicklungen auf dem Gebiet der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung dargestellt.

Die in Berlin mit der Bekämpfung von Schwarzarbeit und illegaler Beschäftigung befassten Behörden verhängten im Jahr 2002 Bußgelder in Höhe von insgesamt 13,7 Millionen Euro und forderten Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 10,7 Millionen Euro nach. Die Zahl der Kontrollen stieg im Vergleich zum Jahr 2001 um rund 16 %, die Zahl der aufgegriffenen Fälle um 13 %. Die Summe der Bußgelder stieg sogar um 124 %.



Der Bericht steht auf der Homepage der Senatsverwaltung für Wirtschaft, Arbeit und Frauen zum kostenlosen Download zur Verfügung ([www.berlin.de/senwiarbfrau/doku/schwarz02\\_03.pdf](http://www.berlin.de/senwiarbfrau/doku/schwarz02_03.pdf)).





## Das Erste-Hilfe-Handbuch für Kleinunternehmen und Selbständige

Wie Sie auch schwierige Zeiten überleben/Von Margit Zauner



Sabine Smentek/  
Dörte Behrmann,  
Das Erste-Hilfe-Handbuch  
für Kleinunternehmen  
und Selbständige.  
Eichhorn Verlag 2003,  
19,90 EUR

Sabine Smentek und Dörte Behrmann haben mit ihrem Krisenratgeber eine bisher vorhandene Lücke geschlossen: Sie sind parteilich für die Verantwortlichen in kleinen Unternehmen, deren besondere Situation kaum Beachtung findet. Es sind die Unternehmerinnen und Unternehmer, die am krisenhaften Ende ihrer unternehmerischen Tätigkeit zwar für ihre Beschäftigten Sozialversicherungsbeiträge gezahlt haben, aber selber oft nur die Perspektive Sozialhilfe und Privatinsolvenz haben. Die Autorinnen gehen von einem reichen Erfahrungsschatz aus und bieten Interessierten einen umfassenden Service. Von der Erkenntnis, dass ich überhaupt in einer Krise stecke, wie ich Sofortmaßnahmen einleite und was ich tun muss, um die Situation mittel- und langfristig zu verändern. Das Ganze ist dabei in einer Sprache, die zeigt, dass beide Autorinnen vom Fach, aber trotzdem in der Lage sind, betriebswirtschaftliche Sachverhalte verständlich zu erläutern. Neben den fachlichen Inputs wird auf die besondere per-

sönliche Situation eines Inhabers, einer Inhaberin eines Unternehmens eingegangen, deren eigene Wünsche, Ziele und Probleme sowohl Hindernis als auch Ressource für einen erfolgreichen Ausgang des Krisenbewältigungsprozesses sind. Die vielen Beispiele werden sicher zu dem einen oder anderen Aha-Erlebnis führen und machen es leichter, sich den realen Problemen zu stellen anstatt den Kopf in den Sand zu stecken und auf einen Lottegewinn zu hoffen.

In den 16 Kapiteln wird zunächst geklärt, wie man zum erfolgreichen Krisenmanager in eigener Sache wird, einen besseren Überblick über die eigenen Geschäftsfinanzen bekommt, mit der Bank und den Gläubigern umgeht, was bei Ärger mit Ämtern und Kunden sinnvoll sein kann und wie man sein Unternehmen wieder an die veränderten Bedingungen auf dem Markt anpassen kann. Auch die Frage, wie und wann man aufhört und wo man Hilfe findet, wird beantwortet.

Das Buch ist interessant für alle, die mit kleinen Unternehmen arbeiten, um sich besser in deren Situation hineinzusetzen, für Gründerinnen und Gründer, die

bei allem Elan bei der Gründung frühzeitig mögliche Stolpersteine berücksichtigen wollen und nicht zuletzt für alle, deren eigenes Unternehmen gerade einige Probleme hat. Neben dem Buch oder als erster Einstieg lohnt auch ein Besuch auf der Website [www.aus-der-traum.de](http://www.aus-der-traum.de).

### Impressum

punkt erscheint 6 x jährlich  
unentgeltlich  
ISSN 1434-3991

**Herausgeber und Bezugsadresse**  
Senatsverwaltung für Wirtschaft,  
Arbeit und Frauen  
Referat I E – Europäische  
Strukturfondsförderung  
Martin-Luther-Straße 105  
10825 Berlin

**Telefon** (0 30) 90 13 70 27  
**Telefax** (0 30) 90 13 75 20

**E-Mail**  
[punkt@senwiarbfrau.verwalt-berlin.de](mailto:punkt@senwiarbfrau.verwalt-berlin.de)

**Internet**  
[www.berlin.de/punkt](http://www.berlin.de/punkt)

**Redaktion**  
Torsten Budäus

**Konzeption und Realisation**  
SPREE-PR, Berlin

**Fotonachweis**  
Archiv, T. Budäus, Europäische Kom-  
mission, gsub mbH, Landesarbeits-  
amt Berlin-Brandenburg, SPREE-PR/  
Petsch, structura GbR, WZB

**Layout**  
SPREE-PR/Grit Schulz

**Titel**  
SPREE-PR/Holger Petsch

Die Redaktion behält sich vor, eingereichte Beiträge zu kürzen. Namentlich gezeichnete Beiträge und Leserzuschriften geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder. Jeglicher Nachdruck von Beiträgen (auch auszugsweise) ist nur mit Quellenangabe gestattet und bedarf der Zustimmung des Autors. Die Zusendung eines Belegexemplars ist erforderlich. Für eingesandte Manuskripte, Vorlagen, Cartoons und Fotos wird keine Gewähr übernommen.

punkt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds gefördert.

**V.i.S.d.P.** Peter Gut  
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

Januar/Februar 2004, 13. Jahrgang  
Ausgabe 62, im Februar 2004

## ZU RECHT BEFRAGT

### Europäischer Betriebsrat

Gemeinschaftsweit tätige Unternehmen müssen auch dann die notwendigen Informationen zur Gründung eines europäischen Betriebsrates den Angestellten zur Verfügung stellen, wenn die Unternehmenszentrale nicht in der EU angesiedelt ist. Im vorliegenden Fall hatte der deutsche Betriebsrat vom Vorstand Auskunft über die Anzahl der Beschäftigten in den zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in den anderen Mitglied-

staaten verlangt, um Verhandlungen zur Gründung eines europäischen Betriebsrates aufzunehmen. Der deutsche Vorstand bestritt dieses Recht nicht, argumentierte aber, dass die Konzernzentrale in der Schweiz diese Informationen nicht herausgeben müsse, da sie nicht unter die Anwendung der europäischen Richtlinie von 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrates für gemeinschaftsweit operierende Unter-

nehmen falle. Der Gerichtshof entschied nun, dass gemäß der Richtlinie das Unternehmen an die Stelle der Zentrale tritt, das die meisten Angestellten der Unternehmensgruppe innerhalb der EU beschäftigt, sofern kein offizieller Vertreter benannt ist. Alle anderen zur Unternehmensgruppe gehörenden Unternehmen in der EU müssen diesem Unternehmen alle Informationen zur Verfügung stellen. **Rechtssache C440/00, Urteil vom 13. 1. 2004.**



Senatsverwaltung für  
Wirtschaft, Arbeit und Frauen