ISSN: 1682-7805

SOZIAL AGENDA

EUROPÄISCHE KOMMISSION BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALES NUMMER 5 April 2003

Muss er sich um seine Rente Sorgen machen?

Sozialpolitik zu ignorieren ist riskant

Barrieren für Menschen mit Behinderungen abbauen

Gesünder durch einen guten Arbeitsplatz?

© ZEFA, E.Krenkel

Inhalt

S. 3 Die Rentenkrise abwenden
In einem ersten EU-Bericht zur Analyse der nationalen Rentensysteme wird hervorgehoben, dass die Herausforderung der alternden Bevölkerung zwar ein ernsthaftes Problem darstellt, aber nicht den Zusammenbruch der bestehenden Systeme bedeutet.

S. 5 Wer bezahlt für mangelhafte Sozialpolitik?
Ungeeignete sozialpolitische Maßnahmen kosten Europa Arbeitsplätze und Produktivität. Obwohl manche Investitionen in diesem Bereich als unnötige Kosten betrachten, kann deren Ausbleiben langfristig noch viel teurer sein.

S. 7 Die europäische Beschäftigungsstrategie wird erneuert
Die EU überarbeitet die beschäftigungspolitischen Leitlinien, um sie zielgenauer zu gestalten und aktuelle Herausforderungen besser bewältigen zu können.

THEMA SPEZIAL:

S. 9 Barrieren für Menschen mit Behinderungen abbauen
Im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen geht es darum, Vorteile ihrer vollständigen Eingliederung zu verdeutlichen und damit Einstellungen zu verändern.

S. 11 Unternehmen setzen sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen ein
Drei Unternehmen, die sich für Vielfalt engagieren und an der Förderung der Beschäftigungschancen für Menschen mit Behinderungen arbeiten.

S. 12 Rechtliche Schritte gegen Diskriminierung
Nicht nur die Einstellung muss sich ändern. Auch der Gesetzgeber muss sich mit diesem Thema befassen, und immer mehr Mitgliedstaaten versuchen, ihre Politik so zu gestalten, dass Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen weitest gehend verhindert wird.

S. 13 Gesundheit in der EU: nicht nur die Gesundheitsversorgung zählt
In dem Bericht über die soziale Lage in der EU 2003 wird betont, dass neben der Gesundheitsversorgung andere Faktoren, wie Erziehung, Beschäftigung und Familie, ebenfalls eine wichtige Rolle bei der Vorbeugung von Krankheiten spielen.

S. 14 Langfristige Vorsorge für ein längeres Leben
Ein aktueller Bericht befasst sich mit einzelstaatlichen Sozialschutzstrategien und bewertet, wie gut die Mitgliedstaaten darauf vorbereitet sind, die Herausforderung der alternden Bevölkerung anzunehmen.

S. 15 Einfacherer Schutz durch die Krankenversicherungskarte
Ein neues System wird die Formulare ablösen, die die Unionsbürger als Nachweis für ihre Versicherung bei Krankheit und Unfall im Ausland benötigen.

S. 16 Neuer Schwung für den sozialen Dialog
Auf dem ersten Tripartiten Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung im März wurde die Rolle der Arbeitgeber und Gewerkschaften bei der Verwirklichung der im Jahr 2000 in Lissabon festgelegten EU-Strategie hervorgehoben.

S. 16 Zusammenhalt in der EU - die Herausforderung der Erweiterung

S. 17-19 Kurznachrichten
Was gibt's Neues im Bereich Beschäftigung und Soziales?

Wichtigste Ergebnisse der Frühjahrstagung des Europäischen Rates in Brüssel S. 17
Die besten Arbeitsplätze in der EU S. 18
Veranstaltungskalender S. 19
Neuerscheinungen S. 20

Editorial

Angesichts der derzeitigen internationalen Krisenstimmung und Konjunkturabschwächung ist es notwendiger denn je, sich auf die in der EU-Strategie von Lissabon versprochenen notwendigen strukturellen Reformen für Wachstum, Beschäftigung und sozialen Zusammenhalt zu konzentrieren.

Auf ihrem dritten Frühjahrsgipfel seit Beginn der Lissabonner Strategie im Jahr 2000 gaben die Staats- und Regierungschefs der EU ein klares Zeichen, dass mehr getan werden muss, um die Modernisierung des europäischen Sozialmodells auf der Grundlage des „ Dreiecks" der gegenseitigen Stärkung von Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik voran zu bringen.

Der von der Kommission im April vorgelegte Vorschlag für eine Erneuerung der beschäftigungspolitischen Leitlinien ist eine klare Antwort auf diese Forderung. Durch die Festlegung von 10 Handlungsprioritäten für die Mitgliedstaaten, die – soweit möglich – mit konkreten Zielvorgaben verbunden sind, wird die Strategie ergebnisorientierter und besser geeignet, die übergeordneten Ziele der Vollbeschäftigung, der Qualität und Produktivität bei der Arbeit, sowie des Zusammenhalts und eines integrativen Arbeitsmarktes zu erreichen. In den Leitlinien wird zudem eine Reihe von Bereichen, wie die Bekämpfung der Schwarzarbeit, neu betont.

Zum ersten Mal wurden die Kommissionsvorschläge für die beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in vereinfachter Form am selben Tag vorgelegt. Dies ist ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu mehr Kohärenz und Effektivität in der EU-Reformagenda, die nun auf drei Jahre angelegt und verstärkt auf die Umsetzung in den Mitgliedstaaten ausgerichtet ist.

Gleichzeitig sollten die Bemühungen bei der Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung und der Modernisierung der Sozialschutzsysteme intensiviert werden. Auf dem Frühjahrsgipfel wurde die Festlegung einzelstaatlicher Ziele für eine erhebliche Absenkung der Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen bis 2010 als wichtiges Element in dieser Richtung gefordert.

Ein weiterer entscheidender Schritt ist der vor kurzem erstmals vorgelegte gemeinsame Rentenbericht des Rates und der Kommission, der eine umfassende EU-weite Analyse der nationalen Rentensysteme und ihrer Fähigkeit zur Annahme der Herausforderung der Bevölkerungsalterung enthält. Darin werden die Vorteile der offenen Koordinierungsmethode mit Blick auf angemessene, zukunftssichere Renten betont. Während diese Anstrengungen fortgeführt werden sollten, begrüßten die Staats- und Regierungschefs der EU zudem die Intensivierung der Kooperation in den Bereichen Gesundheitswesen und Altenpflege.

Die auf dem Frühjahrsgipfel in Betracht gezogene Bündelung der verschiedenen Elemente der Koordinierung im Sozialschutz dürfte die EU ihren Zielen in diesem Bereich ein Stück näher bringen.

Durch die Fortschritte bei den Zielen von Lissabon wird es einfacher zu erkennen, dass die Auswirkungen von sozialpolitischen Maßnahmen weit umfassender sind, als üblicherweise gedacht wird. Es ist notwendig, das Potenzial der Menschen in der EU durch die Schaffung von Arbeitsplätzen, Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit in vollem Umfang auszuschöpfen und die Kosten, die beispielsweise durch schlechte Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Sicherheitsrisiken entstehen, zu vermeiden.

Aus einer vor kurzem durchgeführten Umfrage geht hervor, dass fast 90 % der Unionsbürger die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, der sozialen Ausgrenzung und der Armut als politische Priorität der EU fordern. Deshalb muss die sozialpolitische Dimension in der Arbeit des Konvents zur Zukunft Europas auch deutlich zur Geltung kommen. Andernfalls droht die Unterstützung der Öffentlichkeit verloren zu gehen.

Odile Quintin

Sozial Agenda, ein Magazin mit Informationen über die europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik, wird in Englisch, Französisch und Deutsch von der Generaldirektion für Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission herausgegeben.
Chefredakteurin: Odile Quintin, Generaldirektorin, GD Beschäftigung und Soziales
Europäische Kommission, B-1049 Brüssel
Auflage: 80.000. Kostenlose Abonnements auf einfache Anfrage – bitte wenden Sie sich an: Europäische Kommission, GD Beschäftigung und Soziales – Dokumentationszentrum, B-1049, Fax: +32-(0)2-296 23 93, E-Mail: empl-info@cec.eu.int
Hinweis: Weder die Europäische Kommission noch Personen, die im Namen der Kommission handeln, sind für die Verwendung der in dieser Publikation enthaltenen Informationen oder für irgendwelche Fehler, die trotz sorgfältiger Vorbereitung und Prüfung auftreten könnten, verantwortlich.
© Europäische Gemeinschaften, 2003
Nachdruck zu nichtkommerziellen Zwecken mit Quellenangabe gestattet.

© Bram van de Biezen/F1 online

Bis 2030 wird etwa ein Viertel der EU-Bevölkerung älter als 65 sein – Gleichzeitig nimmt die körperliche Fitness der älteren Menschen zu und ermöglicht ein aktives Leben im Alter.

Die Rentenkrise abwenden

Eine Analyse nationaler Rentensysteme zeigt, dass demografische Veränderungen zwar eine ernste Herausforderung darstellen werden, die Probleme aber nicht unüberwindbar sind

Alle EU-Länder haben in mehr oder weniger großem Ausmaß Reformen eingeleitet mit dem Ziel, älteren Menschen in Zukunft angemessene Einkommen zu sichern, ohne die künftigen Generationen übermäßig zu belasten oder die Solidität der öffentlichen Finanzen zu gefährden. Dies geht aus einer umfassenden Analyse der nationalen Rentensysteme hervor.

Diese Beurteilung, die in Form eines gemeinsamen Berichts der Europäischen Kommission und des EU-Ministerrats vorgelegt wurde, weist darauf hin, dass sich die Situation älterer Menschen in den letzten paar Jahrzehnten deutlich verbessert hat und Alter nicht mehr mit Armut gleichbedeutend ist. In vielen Mitgliedstaaten ist das Armutsrisiko für ältere Menschen in der Tat geringer als für junge Menschen.

Die Bevölkerungsalterung stellt jedoch eine neue Herausforderung für die Rentensysteme in ihrer heutigen Verfassung dar und die meisten Mitgliedstaaten werden weitere Reformbemühungen unternehmen müssen, um angemessene und zukunftssichere Renten zu gewährleisten. Dem Bericht zufolge sind diese Herausforderungen zwar ernst, die Probleme aber nicht unüberwindbar. Während eine alternde Bevölkerung die Änderung der derzeitigen Systeme erforderlich macht, bedeutet dies letztlich nicht den finanziellen Zusammenbruch der Rentensysteme. Die Mitgliedstaaten sind im Großen und Ganzen zuversichtlich, dass sie die gemeinsam festgelegten Ziele der Angemessenheit, finanziellen Tragfähigkeit und Modernisierung erreichen können.

Der Ausblick auf eine Gesellschaft mit einem erheblich größeren Anteil älterer Menschen ist jedoch eine wichtige Herausforderung. Die Baby-Boom-Generation wird innerhalb der nächsten 10-15 Jahre das Rentenalter erreichen. Zusammen mit den niedrigen Geburtenraten und der steigenden Lebenserwartung bedeutet dies, dass sich der Anteil der über 65-Jährigen an der Bevölkerung im Erwerbsalter bis zum Jahr 2050 gegenüber heute verdoppeln wird. Der Ausschuss für Wirtschaftspolitik, der sich aus hochrangigen Vertretern der nationalen Finanzministerien zusammensetzt, kam zu der Einschätzung, dass die öffentlichen Rentenausgaben (Ersatzeinkünfte für über 55-Jährige) im Jahr 2000 knapp mehr als 10 % des EU-weiten BIP entsprachen. Dieser Anteil wird sich bis zum Jahr 2040 voraussichtlich um ein Drittel auf 13,6 % erhöhen. Es besteht die Sorge, dass es angesichts steigender Rentenausgaben schwierig sein wird, einen angemessenen Lebensstandard für die Rentner und die finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme sicher zu stellen.

Neben der demografischen Alterung der Bevölkerung sind andere gesellschaftliche Veränderungen zu bewältigen, zum Beispiel der wachsende Anteil von Teilzeit- und Leiharbeitnehmern sowie Selbständigen. Die Rentenansprüche für Frauen sind ebenfalls ein wichtiges Thema. Die meisten älteren Menschen sind Frauen und angesichts ihres geringeren Anteils in der Erwerbsbevölkerung und am Einkommen haben sie oft weniger eigene Rentenansprüche. Diese Situation dürfte sich ändern, da sich die geschlechts- und lohnspezifischen Unterschiede verringern. Allerdings geht aus den nationalen Strategieberichten hervor, dass es noch für eine lange Zeit notwendig sein wird, die Einkommenssituation älterer Frauen durch Rentenansprüche für Kindererziehungszeiten und durch abgeleitete Leistungen (Hinterbliebenenrenten) zu verbessern.

Was werden die EU-Länder also unternehmen, um die Herausforderung anzunehmen, ein angemessenes Rentenniveau ohne übermäßige Belastung künftiger Generationen zu sichern?

Die Mitgliedstaaten haben sehr verschiedene

demografische Vorausschätzungen, Rentensysteme und wirtschaftliche Rahmenbedingungen. Dennoch vereinbarte die Europäische Union 11 gemeinsame Ziele (siehe Kasten), die für alle Rentensysteme anwendbar sind und die Zusammenarbeit, gegenseitiges Lernen und in gewissem Umfang ein Monitoring einzelstaatlicher Maßnahmen erleichtern werden.

In dem Bericht wird hervorgehoben, dass die demografischen Veränderungen in Zukunft nicht zwangsläufig höhere Rentenbeitragssätze erforderlich machen. Jedoch müssen mehr Menschen länger ihre Erwerbsarbeit ausüben.Während keine Notwendigkeit besteht, das gesetzliche Renteneintrittsalter zu erhöhen, drängt sich dem Bericht zufolge eine Überprüfung der Rentensysteme auf, die derzeit oft nicht diejenigen belohnen, die ihren Rentenbeginn hinauszögern. In einigen Ländern können die Erwerbstätigen bereits selbst entscheiden, ob sie ein paar Jahre länger arbeiten wollen, um das gleiche Rentenniveau wie heute zu erreichen, oder im gleichen Alter wie heute in den Ruhestand gehen und dafür Abzüge bei der monatlichen Rente in Kauf nehmen.

In dem Bericht wird außerdem eine Verringerung der öffentlichen Verschuldung gefordert, damit für die Zukunft mehr Mittel zur Verfügung stehen. Manche Länder bauen nicht nur ihre öffentliche Verschuldung ab, sondern legen Reserven für ihre Rentensysteme an.

Die Rentensysteme selbst müssen ebenfalls reformiert werden. Viele Mitgliedstaaten haben begonnen, das künftige Rentenniveau etwas abzusenken, viele schaffen jedoch zusätzlich Möglichkeiten für den Erwerb angemessener Rentenansprüche durch die Beteiligung an privaten Zusatzrentensystemen wie auch durch eine längere Lebensarbeitszeit.

Eine Stärke des im Bericht verfolgten Ansatzes ist es, dass er sowohl die finanzielle Tragfähigkeit als auch die Angemessenheit (d. h. dass die Rentensysteme den sozialen Erfordernissen gerecht werden) berücksichtigt. Die Interdependenz zwischen beiden Faktoren wird in dem Bericht im Kontext einer alternden Gesellschaft gesehen: Die finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme ist eine notwendige Voraussetzung für eine angemessene Bereitstellung der Renten in der Zukunft, während die Sicherung der Angemessenheit eine Voraussetzung für die politische Unterstützung zur Durchführung der notwendigen Reformen der Rentensysteme ist.

Der Bericht wurde auf der Frühjahrstagung der Staats- und Regierungschefs der EU Ende März angenommen. Der Europäische Rat forderte die weitere Anwendung der offenen Koordinierungsmethode, nach der alle Länder gemeinsame Ziele in einem bestimmten Politikbereich festlegen und einzelstaatliche Aktionspläne vorlegen, und betonte die Notwendigkeit der weiteren Entwicklung von Indikatoren. Fortschritte sollen 2006 sowohl in den derzeitigen als auch in den neuen Mitgliedstaaten bewertet werden.

Schließlich ist es wichtig, darauf hin zu weisen, dass wir, wenn wir über eine Alterung der Bevölkerung sprechen, auch die Auswirkungen der medizinischen und sozialen Fortschritte auf ältere Menschen berücksichtigen müssen. Im Jahr 2050 wird es etwas völlig anders sein, 65 Jahre alt zu sein, als dies 1960 der Fall war, und ein großer Teil der 60- und 70-Jährigen wird körperlich fit sein und das Leben sehr aktiv gestalten können – auf allen Ebenen, einschließlich der beruflichen.

Weitere Informationen:

Gemeinsamer Bericht des Rates und der Kommission über angemessene und nachhaltige Renten

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc_agenda_de.html

Eine kurze Übersicht der nationalen Rentensysteme ist in der Online-Ausgabe von Sozial Agenda zu finden.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc_agenda_de.html

11 GEMEINSAME EU-ZIELE:

Angemessenheit

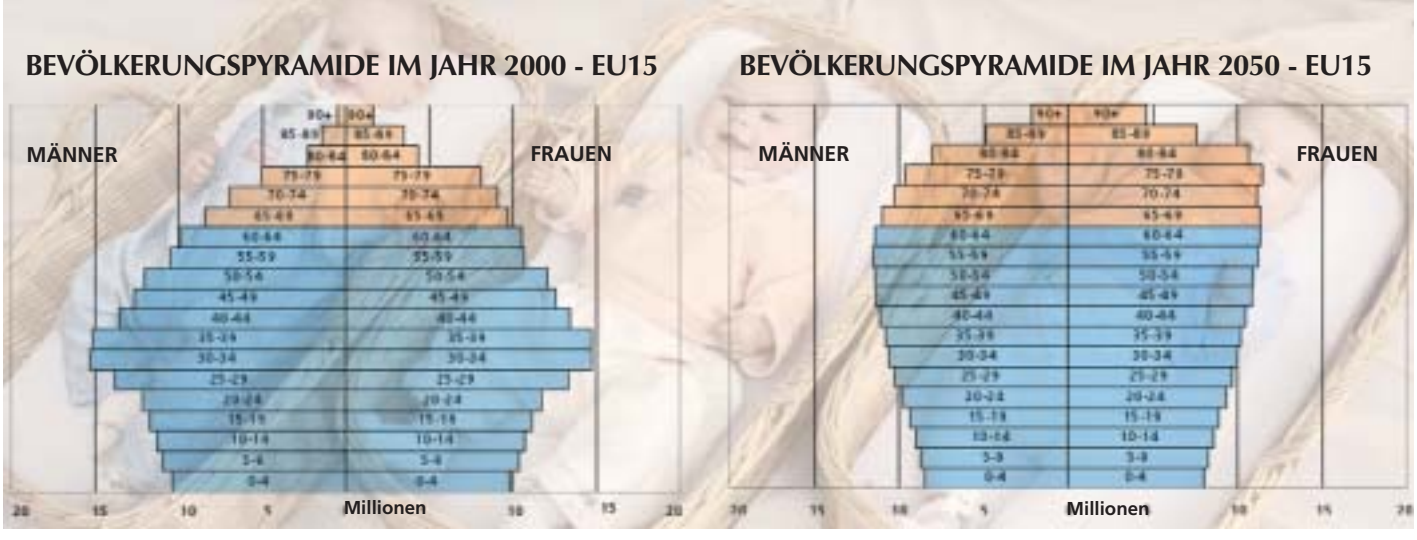
1. Soziale Ausgrenzung im Alter vermeiden
2. Die Menschen in die Lage versetzen, ihren Lebensstandard aufrecht zu erhalten
3. Die Solidarität zwischen den und innerhalb der Generationen fördern

Finanzielle Tragfähigkeit der Rentensysteme

4. Das Beschäftigungsniveau anheben
5. Die Lebensarbeitszeit verlängern
6. Die Rentensysteme zukunftssicher machen im Rahmen solider öffentlicher Finanzen
7. Leistungen und Beiträge anpassen, um die finanziellen Folgen der Alterung auf ausgewogene Weise unter den Generationen aufteilen zu können
8. Sicherstellen, dass die private Altersversorgung angemessen und solide finanziert ist

Auf sich verändernde Bedürfnisse reagieren

9. Sich an flexiblere Beschäftigungs- und Laufbahnmuster anpassen
10. Den Bestrebungen nach Gleichbehandlung von Frauen und Männern nachkommen
11. Die Rentensysteme transparenter machen und ihre Fähigkeit nachweisen, den Herausforderungen gerecht zu werden



© HH

EUROSTAT - Bevölkerungsprojektionen Referenz-Szenario (1999)

In diesem polnischen Bergwerk beträgt die durchschnittliche Lebenserwartung 53 Jahre. Um sie zu erhöhen, bedarf es der strikten Einhaltung hoher Gesundheits- und Sicherheitsstandards.

© Taco Anema – HH

Wer bezahlt für mangelhafte Sozialpolitik?

Manche betrachten Investitionen in der Sozialpolitik als unnötige Kosten. Daran zu sparen kann jedoch teurer zu stehen kommen.

Schlechte oder ungeeignete Sozialpolitiken kosten Europa Arbeitsplätze. Nicht nur ein paar Tausend, sondern Millionen.

Nach einer Schätzung des Europäischen Rates von Lissabon vom März 2000 belaufen sich in Europa die Kosten der niedrigen Beschäftigungsquote und der geringen Qualität von Arbeitsplätzen, einschließlich der sozialen Folgekosten, wie etwa Krankheit, Arbeitslosenunterstützung oder auch Kriminalität, auf 1.000 bis 2.000 Milliarden Euro pro Jahr.

Dadurch entstehen erhebliche Produktivitäts- und Einkommensverluste. Laut einer in den EU-Mitgliedstaaten durchgeführten OECD-Studie liegt die Arbeitsproduktivität bei qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen bis zu 30 % über dem Durchschnitt und bei Beschäftigungsverhältnissen niedriger Qualität 45 % unter dem Durchschnitt. Fast ein Viertel der Vollzeitarbeitsplätze in der EU ist von relativ niedriger Qualität, während der entsprechende Anteil bei Teilzeitarbeitsplätzen etwa die Hälfte beträgt.

Die Investitionen in Beschäftigung und Sozialpolitik umfassen eine Reihe von Bereichen, von der allgemeinen und beruflichen Bildung der Arbeitskräfte bis hin zu Verbesserung von Gesundheitsschutz und Sicherheit, aktiven Maßnahmen zur sozialen Eingliederung und Verringerung des sozialen Konfliktpotenzials. Dies führt zu besser qualifizierten Arbeitskräften, die unter Bedingungen erhöhter Produktivität arbeiten können, vermindert gleichzeitig die Gefahr ihrer Ausgrenzung und fördert die Konsensbildung. Eine solche Politik hilft auch, Marktversagen und sozialen Misserfolgen, die jeweils mit hohen Kosten verbunden sind, vorzubeugen.

Die Erkenntnis nimmt zu, dass die Sozialpolitik in der modernen Gesellschaft nicht nur für die Umverteilung von Geldern von reich an arm zuständig ist – obwohl auch dies für die Verringerung der Armut wichtig ist. In der heutigen Sozialpolitik wird mit wirtschafts- und sozialpolitischen Maßnahmen ein erfolgreiches Modell offener Gesellschaften entwickelt und die Wirtschaft gestärkt. Das heißt auch Menschen zu befähigen, im Leben mehr zu erreichen, und sie in schlechten Zeiten zu unterstützen. In einem Bericht für die Europäische Kommission stellt der Wissenschaftler Didier Fouarge fest: „Ein großzügiges Sozialschutzniveau führt nicht notwendigerweise zu geringeren Wirtschaftsleistungen“.

Qualität in der Sozialpolitik schließt ein hohes Gesundheits- und Sicherheitsniveau am Arbeitsplatz ein. Unsichere Bedingungen, ein mangelhaft angelegter Arbeitsplatz oder schlechte Arbeitspraktiken können in vielfacher Hinsicht negative Folgen haben und auch Verletzungen und Todesfälle verursachen. Neue Gefährdungen für Produktivität und Arbeitnehmer entstehen,

wenn auch manche alte Bedrohungen wegfallen. So beträgt der Anteil der Krankenstandszeiten aufgrund von arbeitsbedingtem Stress über 50 % und kostet jährlich ungefähr 20 Milliarden Euro.

Insgesamt gehen durch Gesundheitsprobleme jedes Jahr in der EU 500 Millionen Arbeitstage verloren. Gesunde Arbeitnehmer verdienen außerdem 15-30 % mehr als Arbeitnehmer in schlechtem Gesundheitszustand.

Ein konkretes Beispiel dafür, wie Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz von hoher Qualität praktiziert werden kann, bietet der deutsche Autohersteller Volkswagen. Das Unternehmen führte ein „Gesundheitsmanagement" für seine Beschäftigten ein und sah darin ein „Diktat der wirtschaftlichen Vernunft" und nicht nur eine Frage der sozialen Verantwortung. Dank dieser Unternehmenspolitik erhöhte sich die Zufriedenheit der Beschäftigten. Die Krankheits- und Abwesenheitsquoten verringerten sich, während die Kosten spezieller medizinischer Untersuchungen jährlich um etwa 120.000 Euro zurückgingen.

Manche Kritiker befürchten, dass sich die Kosten für Investitionen in die Qualität der Sozialpolitik negativ auf die Wettbewerbsfähigkeit auswirken würden. In der Praxis aber werden die langfristigen Vorteile alle kurzzeitigen Kosten bei weitem überwiegen. Eine vor kurzem durchgeführte Studie zeigt zum Beispiel, dass der Anstieg der Ausbildung von Arbeitskräften um 1 % die Produktivität um 0,3 % erhöht. Eine weitere Schätzung ergibt, dass ein zusätzliches Bildungs- und Ausbildungsjahr für die Bevölkerung die Produktivität der EU kurzfristig um 5 %, langfristig sogar um weitere 5 % steigern würde.

Im übrigen verfügen die leistungsfähigsten EU-Regionen auch über den größten Anteil an qualifizierten Arbeitskräften und die höchsten Teilnahmequoten an Fortbildungsmaßnahmen. Das Problem in Europa ist, dass mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer keinen Zugang zur Ausbildung am Arbeitsplatz hat oder an keinen Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt.

Qualität in der Sozialpolitik, die sowohl Unternehmen als auch einzelnen Personen hilft, kommt der EU und der Gesellschaft als Ganzes zugute. Wie wir aus den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates im März wissen, kämpft die EU noch darum, die Ziele von Lissabon zu erreichen, die eine Erhöhung der Beschäftigungsquoten von Frauen und die Erhaltung oder Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer beinhalten.

Die Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen jeden Alters kann durch Qualität in der Sozialpolitik gefördert werden – beispielsweise durch die Entwicklung von Lohnanreizen für die Arbeit älterer Arbeitnehmer oder die Förderung familienfreundlicher Gleichberechtigungsmaßnahmen. Im Falle einer Kündigung von Arbeitnehmern sind außerdem die Chancen derer, die zuvor hochwertige Arbeitsplätze einnahmen, verglichen mit denen, die aus schlecht bezahlten Arbeitsverhältnissen stammen, drei Mal so hoch, wenn es darum geht, ins Erwerbsleben zurückzukehren.

Eine längere Beschäftigungszeit kommt sowohl den Unternehmen als auch den Arbeitnehmern zugute. Ein Beispiel liefert der schwedische Stahlhersteller SSAB Tunnplat. Dieses Unternehmen untersuchte, wie es älteren Arbeitnehmern dabei helfen könnte, das Rentenalter in guter gesundheitlicher Verfassung zu erreichen, und entwickelte dazu eine ganze Reihe von Maßnahmen – mehr Schichtwechsel, weniger Arbeitsstunden und ergonomischere Geräte. Außerdem wurde jüngeren Arbeitnehmern dargelegt, dass sie auf diese Weise alle bis ins Rentenalter arbeiten könnten.

Ein auf Erklärung und Konsens beruhender Managementansatz trägt überdies dazu bei, drohende Kosten von sozialen und Arbeitskonflikten zu minimieren. EU-Mitgliedstaaten mit einem hohen Niveau an Arbeitsproduktivität und überdurchschnittlichen Produktivitätswachstumsraten weisen auch ein hohes Niveau der auf zentraler Ebene koordinierten Kollektivverhandlungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern auf.

Durch die Vorlage der Sozialpolitischen Agenda 2000 sprach die Europäische Kommission die Notwendigkeit an, die Qualität der Sozialpolitik sicherzustellen. Sie betont die Interdependenz der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik und bietet einen Fahrplan auf dem Weg zu einem modernisierten „Sozialen Europa".Auf einer hochrangigen Konferenz im März dieses Jahres wurden die Fortschritte erörtert und die dabei erzielten Erkenntnisse werden in die Halbzeitbewertung der Sozialpolitischen Agenda einfließen, die im Mai oder Juni dieses Jahres stattfinden soll.

Auf dieser Konferenz sagte der Präsident des Europäischen Parlaments, Pat Cox, das Parlament würde voll hinter dem Ziel der Investition in Menschen stehen. Er sah dies als ein Schlüsselelement, wenn es darum geht, der EU beim Erreichen des Ziels von Lissabon zu helfen, bis 2010 die wettbewerbsfähigste wissensbasierte Wirtschaft der Welt zu werden. Wie Cox sagte, „ist dies kein politisches Thema der Rechten oder Linken. Bei den Ländern, die die Empfehlungen von Lissabon am weitesten umgesetzt haben, handelt es sich um Länder, deren Arbeitslosigkeit deutlich zurückging und die ein überdurchschnittliches Wachstum verzeichnen – und sie sind weder alle politisch links, noch rechts."

Über den wirtschaftlichen Nutzen der Qualität der Sozialpolitik sind sich nicht nur zunehmend Unternehmen, Arbeitnehmer und Politiker im Klaren. Sie ist auch in der breiten Öffentlichkeit populär. Eine Eurobarometer-Umfrage (Mai 2002) zeigt, dass eine überwältigende Mehrheit der EU-Bevölkerung für eine stärkere Betonung der Qualität in der Sozialpolitik ist. Vielleicht ist dies deshalb so, weil die Menschen in Europa erkennen, dass sie diejenigen sind, die letztlich die Kosten tragen müssten, wenn es die Sozialpolitik nicht geben würde.

© Reporters/Jean-Claude Ernst

Sozialpolitik schafft Arbeitsplätze – und sozialen Frieden

Weitere Informationen:

Halbzeit-Überprüfung der Sozialpolitischen Agenda *http://europa.eu.int/comm/employment_social/social_policy_agenda/social_pol_ag_de.html*

Die in diesem Artikel beschriebenen Fallbeispiele stammen von

- der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz - *http://www.osha.eu.int*
- der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen - *http://www.eurofound.eu.int*

Ein Arbeitsamt in Brüssel – Die Beschäftigungsstrategie zielt darauf ab, diese Frauen aus der Arbeitslosigkeit herauszuführen und ihnen wieder gute Arbeitsplätze zu verschaffen.

© Reporters/Eric Herchaft

Europas Beschäftigungsstrategie wird erneuert

Die geänderten Ziele nehmen Vollbeschäftigung, bessere Arbeitsplätze und einen größeren Zusammenhalt ins Visier.

Das derzeitige wirtschaftliche Klima ist unsicher, das Tempo der sozialen Veränderungsprozesse nimmt zu und die EU-Erweiterung steht kurz bevor.

Dies sind die Hauptgründe dafür, dass die EU derzeit die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) überarbeitet. Nach dem Treffen der Staats- und Regierungschefs der EU Ende März unterbreitete die Kommission einen Vorschlag für die beschäftigungspolitischen Leitlinien mit dem Ziel, die Strategie stärker zu bündeln und auf Ergebnisse auszurichten.

Die neue Strategie wird von 10 Handlungsprioritäten getragen – den „10 Geboten" – sowie von spezifischen Zielen, anhand derer die Fortschritte beurteilt werden. Außerdem sind die beschäftigungspolitischen Leitlinien zum ersten Mal mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik gestrafft koordiniert, um der EU-Reformagenda mehr Klarheit und Effektivität zu geben.

Dies bedeutet nicht, dass mit der EBS noch nicht viel erreicht worden wäre. Die ersten fünf Jahre der Strategie trugen dazu bei, dass mehr als 10 Millionen neuer Arbeitsplätze geschaffen wurden. Trotz eines rückläufigen wirtschaftlichen Wachstums erhöhte sich die Beschäftigung im Jahr 2001 auf insgesamt 64 % der Bevölkerung im Erwerbsalter. Die Arbeitslosenquote lag im gleichen Jahr bei 7,4 %; dies entsprach dem niedrigsten Stand seit mehr als einem Jahrzehnt.

Die geänderte Strategie beruht auf den drei grundlegenden und sich gegenseitig unterstützenden Zielen, die auf dem Gipfel von Lissabon 2000 vorgegeben wurden: Vollbeschäftigung, Förderung der Qualität und Produktivität der Arbeit, sozialer Zusammenhalt und ein integrativer Arbeitsmarkt.

Im neuen Leitlinienvorschlag wird die Bedeutung der Erwerbsbeteiligung für das Wirtschaftswachstum hervorgehoben und es werden Maßnahmen gefordert, die das Ziel einer Gesamtbeschäftigungsquote von 67 % im Jahr 2005 und 70 % im Jahr 2010 voranbringen. Das Ziel der Beschäftigungsquote für Frauen liegt bei 60 % bis 2010, für ältere Arbeitnehmer bei 50 %.

In der neuen Strategie wird zudem die Notwendigkeit „besserer" Arbeitsplätze in einer wettbewerbsfähigen und wissensbasierten Wirtschaft betont. Die Qualität der Beschäftigung ist als multidimensionales Konzept nicht einfach zu definieren. Sie beinhaltet die Zufriedenheit mit dem Lohn und den Arbeitsbedingungen, Aufstiegsmöglichkeiten, Gesundheitsschutz und Sicherheit, Gleichstellung von Frauen und Männern, Nichtdiskriminierung und Flexibilität. In der Strategie wird der starke Zusammenhang zwischen der Qualität der Arbeit und der Produktivität und die Bedeutung beider Faktoren für die

Wettbewerbsfähigkeit hervorgehoben. Untersuchungen ergeben, dass vor allem in jüngster Zeit ein großer Teil der Arbeitsplätze in hoch qualifizierten und wissensintensiven Sektoren entstand.

Das dritte Ziel betrifft die Verringerung der Arbeitslosigkeit und der bestehenden Ungleichheiten beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Chancen für die Aneignung der Fertigkeiten, die für den Zugang zum Arbeitsmarkt und die Beibehaltung der Stelle notwendig sind, sowie Entwicklungsmöglichkeiten in Bezug auf den Lohn und die Qualifikationen und den Zugang zu einer Arbeitsstelle sind wichtige Faktoren bei der Förderung des sozialen Zusammenhalts. In einem umfassenden Ansatz für benachteiligte Menschen sind die Probleme anzugehen, denen nicht nur die Arbeitslosen, sondern auch Erwerbslose, die in den Arbeitsmarkt eintreten wollen, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen, gegenüberstehen. Aufgrund von bestimmten demografischen Veränderungen, wie der Bevölkerungsalterung, wird sich der Bedarf an Arbeitskräften vergrößern. Deshalb ist es wichtig festzustellen, dass Arbeitslose und Erwerbslose, die eine Arbeit aufnehmen wollen, 2001 ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial von über 23 Millionen Personen darstellten. Die regionalen Ungleichheiten in den Bereichen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind ebenfalls ein anhaltendes Problem. Diese Ungleichheiten abzubauen, ist für die Beschäftigungspolitik von besonderer Bedeutung, da strukturschwache Regionen größere Schwierigkeiten haben, die Zielvorgaben von Lissabon im Beschäftigungsbereich zu erfüllen.

Zur Unterstützung dieser Hauptziele werden in der neuen Strategie 10 spezifische Handlungsprioritäten dargelegt. Die meisten davon, wie etwa die Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern oder die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit, wurden bereits in den bestehenden Leitlinien behandelt. Dennoch wird auf eine Reihe von Bereichen ein neuer Akzent gelegt. Schwarzarbeit ist zum Beispiel ein Bereich, der besondere Beachtung erhält. In Untersuchungen wird die Größenordnung der Schattenwirtschaft auf durchschnittlich 7 % bis 16 % des EU-weiten BIP beziffert. In der Strategie werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, die Beseitigung des Problems durch die Entwicklung und Umsetzung eines breit angelegen Policy-Mix – mittels einer Verknüpfung von vorbeugenden Maßnahmen, Anreizen und Sanktionen – in Angriff zu nehmen. Der Leitlinienvorschlag zielt weiters darauf ab, das Problem des Arbeitskräftemangels, der Qualifizierungsengpässe und der regionalen Ungleichheiten in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit durch die Förderung der berufsspezifischen Mobilität, die Beseitigung von Hindernissen bei der geografischen Mobilität und Verbesserungen bei der Stellenvermittlung in Angriff zu nehmen.

Dem stärker fokussierten, ergebnisorientierten Ansatz entsprechend setzt der Vorschlag auch eine Reihe von konkreten Zielen. Bis 2010 zum Beispiel sollen 80 % der 25-64-Jährigen in der EU einen Sekundarstufenabschluss besitzen (derzeit sind es 65,7 %). Andere Ziele beinhalten, bis 2010 dafür Sorge zu tragen, dass 30 % der Langzeitarbeitslosen über berufliche Erfahrung oder eine Ausbildung verfügen und dass das tatsächliche Durchschnittsalter der Menschen, die den Arbeitsmarkt in den Ruhestand verlassen, von 60 auf 65 Jahre angehoben wird. Weitere Anstrengungen sind auch notwendig, um die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Leitlinien fordern daher generell die Beseitigung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Beschäftigungsverhältnissen und in jedem Mitgliedstaat die Halbierung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen.

Um die Wirksamkeit der überarbeiteten Beschäftigungsstrategie zu gewährleisten, wird es notwendig sein, sie besser in nationale, regionale und lokale Arbeitsmarktpolitiken in den Mitgliedstaaten zu integrieren. Eine engere Einbeziehung der nationalen Parlamente, NRO, Arbeitgeber und Gewerkschaften ist notwendig, ebenso ein Ineinandergreifen der EBS mit anderen politischen Koordinierungsprozessen in der EU, beispielsweise mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

Aber während diese Veränderungen an der Beschäftigungsstrategie notwendig sind, ist klar, dass die EBS zum großen Teil die Situation auf dem europäischen Arbeitsmarkt verbessert und dazu beigetragen hat, dass die Beschäftigungspolitik auf EU-Ebene zum festen Bestandteil der europäischen Politik geworden ist.

Weitere Informationen:
Bitte besuchen Sie die neue EBS-Website:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/employment_strategy/index_de.htm

© Chris Pennarts – HH

Schwarzarbeit, wie in diesem Fall im niederländischen Blumengewerbe, ist eine große Herausforderung für die EU-Beschäftigungsstrategie.

EUROPÄISCHE TASKFORCE „BESCHÄFTIGUNG“

Auf ihrer Tagung im März baten die Staats- und Regierungschefs der EU die Europäische Kommission, eine neue Europäische Taskforce „Beschäftigung“ einzurichten. Die Taskforce unter dem Vorsitz des früheren niederländischen Premierministers Wim Kok setzt sich aus acht hochrangigen und erfahrenen Persönlichkeiten im Beschäftigungsbereich zusammen. Die Taskforce führt eine unabhängige Untersuchung durch und prüft praktische Schritte, um die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der neuen, geänderten Europäischen Beschäftigungsstrategie zu bewegen. Die Taskforce wird der Kommission bis zum Jahresende Bericht erstatten.

Ein Professor an der Universität von Bordeaux in Frankreich mit seinen Studenten. Die Integration am Arbeitsplatz auf allen Ebenen ist eines der Ziele des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen.

© Mary Mandy / Europäische Kommission

Barrieren für Menschen mit Behinderungen abbauen

Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen zielt darauf ab, Einstellungen zu ändern und die Vorteile der vollständigen Eingliederung für die Gesellschaft als Ganzes zu verdeutlichen.

Im Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen, das sich über das ganze Jahr 2003 erstreckt, wird das Ziel verfolgt, Einstellungen zu verändern. Es geht darum, Möglichkeiten zu finden, um die Hindernisse und Barrieren zu überwinden, denen Menschen mit Behinderungen im Alltag gegenüberstehen und ihre Chancengleichheit und vollständige Teilhabe an der Gesellschaft zu fördern. Ziel ist es, die Vorzüge eines Europa, das Vielfalt respektiert, zu verdeutlichen – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für die Gesellschaft als Ganzes.

Das Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen (EJMB) versteht sich vor allem als eine Kampagne von Menschen für Menschen, die in enger Zusammenarbeit mit den nationalen und lokalen Behindertenorganisationen organisiert wird. Anders als in den vorausgegangenen Europäischen Jahren wird im EJMB ein dezentralisierter Ansatz verfolgt, bei dem viele Entscheidungen auf nationaler Ebene getroffen werden. Das ganze Jahr hindurch wird die Europäische Kommission als Moderator auftreten, indem sie einen Rahmen für Maßnahmen bereitstellt und unterstützend wirkt. Letztlich ist das EJMB aber ein Jahr der Basis, das in den Mitgliedstaaten verankert ist. Der größte Teil des Budgets in Höhe von 12 Millionen Euro wurde den Mitgliedstaaten zur Förderung ihrer individuellen Projekte direkt bereitgestellt.

Die Idee liegt darin, durch die Einbeziehung einer breiten Gruppe von Interessierten verstärkt auf Behindertenprobleme aufmerksam zu machen, die derzeitige Situation behinderter Menschen in der ganzen EU zu verdeutlichen und neue politische Entwicklungen anzuregen, die ansonsten ausbleiben könnten.

Bei Eröffnung der Veranstaltung in Athen sprach die für Beschäftigung und Soziales zuständige Kommissarin, Anna Diamantopoulou, von „unsichtbaren Bürgern“. Ein Blick auf die Zahlen zeigt, dass diese Beschreibung bedauerlicherweise zutrifft. Während jeder vierte Europäer einen Familienangehörigen mit einer Behinderung hat, kennen nur 4 % einen Kollegen mit einer Behinderung und nur 2 % einen Schüler mit einer Behinderung. Europäer mit Behinderungen haben geringere Aussichten auf einen Arbeitsplatz, einen Geschäftsbetrieb oder ein Studium. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie heiraten, ist ebenfalls geringer.

Es geht nicht nur darum, eine Ausbildung zu erhalten oder eine Arbeitsstelle zu finden und zu behalten. Menschen mit Behinderungen müssen Hürden im Alltag nehmen – beim Betreten oder Verlassen von Gebäuden, beim Geldabheben an Bankomaten oder bei der Suche nach behindertengerechten Bussen oder Zügen. Das größte Hindernis sind aber möglicherweise die negativen und benachteiligenden Einstellungen, die noch immer in der Gesellschaft vorhanden sind. Während 97 % der Europäer die Ansicht vertreten, dass für die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft mehr getan werden müsse, sind vorgefaßte Meinungen darüber, was es heißt, eine Behinderung zu haben,

nach wie vor tief in der Erziehung sowie in sozialen und kulturellen Praktiken verwurzelt. Der Versuch, diese Einstellungen durch Bewußtseinsbildung zu ändern, ist daher während des EJMB von herausragender Bedeutung.

Einer der wichtigsten zu behandelnden Bereiche ist das Thema Beschäftigung. Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Arbeitsplätzen zu geben, fördert ihre Teilhabe und verhindert soziale Ausgrenzung. Aber Menschen mit Behinderungen stellen auch ein ungenutztes Potenzial an Talenten für die Unternehmen dar. Angesichts der zunehmenden Bevölkerungsalterung wird sich die Zahl der über 65-Jährigen im Vergleich zu den Personen im Erwerbsalter bis 2050 verdoppeln. Deshalb wird der Bedarf an Arbeitskräften erheblich steigen. Schätzungen zufolge könnten in der EU zwischen zwei und 3,5 Millionen Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt integriert werden.

Während anlässlich des EJMB die Hoffnung besteht, dass der Zugang von Menschen mit Behinderungen zu Arbeitsplätzen durch das Sichtbarmachen von Problemen und Bewusstseinsbildung verbessert werden kann, unternimmt die Union auch einige zusätzliche konkrete Maßnahmen. Die EU verabschiedete neue Rechtsvorschriften, in denen jede Form der unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung gegenüber Behinderten am Arbeitsplatz für rechtswidrig erklärt wird. Die Mitgliedstaaten müssen die Richtlinie bis Ende 2003 umzusetzen. Ein wichtiger Punkt in der Richtlinie ist die Verpflichtung für alle Unternehmen in der EU, „angemessene Vorkehrungen" für die Mitarbeiter mit Behinderungen zu treffen. Dies könnte zum Beispiel bedeuten, für behinderte Menschen, die ihre Hände nicht benutzen können, sprachgesteuerte Computer bereitzustellen oder einen geeigneten Zugangs zum und am Arbeitsplatz zu gewährleisten.

Im Rahmen des EJMB hat eine Reihe von Unternehmen freiwillig Maßnahmenpläne zugunsten von Menschen mit Behinderungen getroffen. So wollen etwa Hewlett Packard, Volkswagen, Sony Europe, IBM, Schindler Group, Accor, Manpower, Adecco und UITP (Internationaler Verband für den öffentlichen Verkehr) durch Aktionen oder Veranstaltungen zum EJMB beitragen.

Die Personalagentur Adecco zum Beispiel hat sich verpflichtet, im Laufe des Jahres 2003 insgesamt 7.000 Menschen mit Behinderungen auf dem EU-Arbeitsmarkt zu vermitteln. Der Aufzughersteller Schindler organisiert internationale Schulungen für Verkäufer mit Schwerpunkt auf kundenorientiertem Verhalten und fördert das Konzept „Design für alle" anstelle eines „Designs für Behinderte".

IBM verpflichtete sich zu einer Reihe von Aktionen im Rahmen des EJMB, einschließlich eines Beschäftigungsanstiegs von Menschen mit Behinderungen und eines Mentoring-Programms zu ihrer Förderung. Außerdem führt IBM eine Informations- und Bildungskampagne für Manager zu Chancengleichheit durch, die Vorzüge der Einstellung von Menschen mit Behinderungen hervorstreicht. Das Unternehmen betont die Bedeutung von IT und Fortschritte bei technischen Hilfsmitteln für Behinderte. Zugleich stellt es aber fest, dass mehr getan werden müsse, um sicherzustellen, dass alle die heutige Welt der Informationstechnologie voll nutzen können.

Die Kommission wird bis Jahresende eine Mitteilung über die Folgearbeiten zum EJMB vorlegen. Ein erfolgreiches Europäisches Jahr sollte als Ausgangspunkt dienen und den Grundstein für langfristige Maßnahmen und Ziele bilden.

Information:
EJMB-Website: http://www.eypd2003.org
http://europa.eu.int/comm/employment_social/disability/index_de.html

VERANSTALTUNGEN WÄHREND DES EJMB

5.-8. Mai Madrid, Spanien
UITP-Konferenz über behindertenfreundliche Verkehrsmittel

15.-16. Mai Athen, Griechenland
Konferenz für junge Menschen mit und ohne Behinderungen

14.-15. Juni Athen, Griechenland
EU-Konferenz über Medien und Behinderungen

21.-29. Juni Dublin, Irland
Special Olympics

31. August – 3. September Dublin, Irland
Konferenz der Association for the Advancement of Assistive Technology in Europe

15.-18. Oktober Düsseldorf, Deutschland
RehaCare International

Dezember Rom, Italien
Abschlussveranstaltung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen

UNTERWEGS MIT DEM EJMB-BUS

17. April – 20. Mai: Frankreich

21. Mai – 1. Juni: Deutschland

2. Juni – 2. Juli: Vereinigtes Königreich

2. – 9. Juli: Irland

12. – 20. Juli: Dänemark

21. Juli – 6. August: Belgien/Luxemburg

9. – 25. August: Schweden

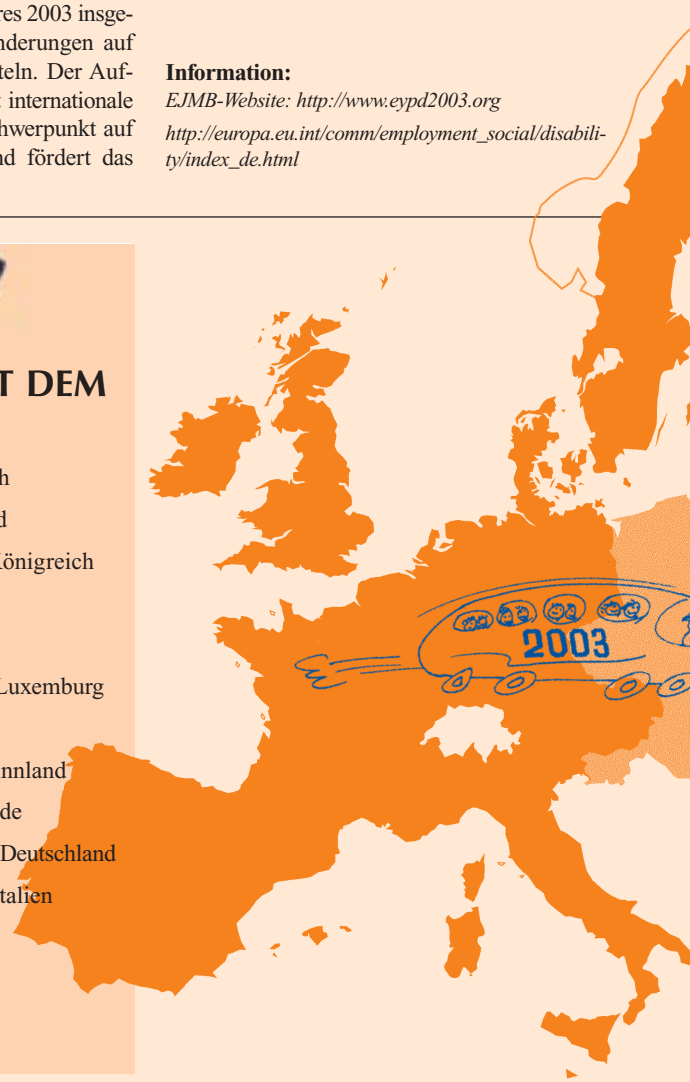
25. August – 5. September: Finnland

8. – 24. September: Niederlande

25. September – 28. Oktober: Deutschland

29. Oktober – 4. Dezember: Italien

Weitere Einzelheiten
www.eypd2003.org



© Mary Mandy / Europäische Kommission

Pameier Stichting, eine niederländische Stiftung, eröffnete diese Fahrradreparaturwerkstätte, in der junge, geistig behinderte Menschen eingestellt sind.

Unternehmen setzen sich für die Integration von Menschen mit Behinderungen ein

REMPLOY – VEREINIGTES KÖNIGREICH

Seit 50 Jahren entwickelt die britische Firma Remploy Beschäftigungsmöglichkeiten für Menschen mit einem breiten Spektrum von geistigen, kognitiven und körperlichen Behinderungen. Mit derzeit 12.000 Menschen in Arbeit und Zweigniederlassungen an über 80 Orten ist das staatlich geförderte Unternehmen der größte britische Arbeitgeber für Menschen mit Behinderungen.

Remploy deckt eine breite Palette von Produkten und Dienstleistungen ab, einschließlich Verpackungen, Möbeln und Kfz-Teilen. Zum Kundenstamm gehören größere Unternehmen wie Ford, Unipart, Toshiba und Procter & Gamble.

Über Interwork, der Einstellungsagentur für qualifizierte Arbeitskräfte mit Behinderungen und Benachteiligte, werden derzeit 4.500 Menschen in 2.500 verschiedenen Unternehmen im ganzen Vereinigten Königreich gefördert.

FORD-WERKE – DEUTSCHLAND

Ford-Werke, eine Tochtergesellschaft der US-Ford Motor Company, ist ein weiteres Unternehmen, das sich sehr intensiv für die Vielfalt einsetzt und einen Verhaltenskodex hat, der insbesondere Diskriminierungen in mehreren Bereichen, einschließlich Behinderungen, vorsieht.

Das Unternehmen, das von der Europäischen Kommission bei der Prämierung der 100 besten Arbeitsplätze in der EU in die engere Auswahl gezogen wurde, verfügt über einen ganztags beschäftigten Direktor für Vielfalt und einen Beirat für Vielfalt, der sich aus Arbeitnehmervertretern zusammensetzt.

Etwa 6,4 % der Mitarbeiter sind geistig oder körperlich behindert. Für sie sind besondere Vorkehrungen und medizinische Leistungen vorgesehen, während Arbeitnehmer mit ernsten Herausforderungen Unterstützung beim Aufstieg in höhere Positionen im Unternehmen erhalten.Zudem gibt es Arbeitnehmervertreter, die für die Anliegen der Behinderten eintreten.

In den letzten drei Jahren fanden Seminare und Workshops im Rahmen einer „Woche der Vielfalt und des Arbeitslebens“ statt.

ARCIL – PORTUGAL

ARCIL ist ein Konzern mit Sitz in Portugal, der sich um die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen kümmert. Das Unternehmen arbeitet in Partnerschaft mit lokalen Unternehmen, um die berufliche Ausbildung von Menschen mit Behinderungen und ihre Eingliederung ins Berufsleben zu fördern.

ARCIL verfügt über ein berufliches Ausbildungsprogamm für Menschen mit Behinderungen und von sozialer Ausgrenzung bedrohte Menschen. Darüber hinaus fördert das Unternehmen jedoch auch andere Integrationsmethoden, die sich mit der Zeit als effizienter erwiesen haben – zum Beispiel ein Praktikum am Arbeitsplatz.

Kleine und mittlere Unternehmen vor Ort, die sich bereit erklären, ARCIL-Praktikanten aufzunehmen, ernennen einen ihrer Angestellten als Tutor, der für die Dauer des Praktikums verantwortlich ist. Kosten werden von ARCIL übernommen. Eine speziell ausgebildete Fachkraft sorgt für eine genaue Überwachung der Praktikanten und es werden regelmäßige Beurteilungen vorgenommen.

Nach Abschluss des Praktikums bemüht sich ARCIL gemeinsam mit der Arbeitsvermittlungsstelle um die Eingliederung von Menschen mit Behinderungen ins Berufsleben.

Rechtliche Schritte gegen Diskriminierung

© Mary Mandy / Europäische Kommission

Für die Integration ist es entscheidend, Menschen mit Behinderungen in allgemeine Schulen aufzunehmen, wie in diesem Kolleg in Rotterdam in den Niederlanden.

Wenn es um die vollständige Integration von Menschen mit Behinderungen in die Gesellschaft geht, so muss sich nicht nur die Einstellung verändern. Der Gesetzgeber muss sich mit diesem Thema ebenfalls befassen, und immer mehr Mitgliedstaaten sind bemüht, ihre Politik so zu gestalten, dass Diskriminierung weitest möglich verhindert wird.

Um Ausschluss und Trennung auf ein Mindestmaß zu begrenzen, sollte in den nationalen Bildungssystemen versucht werden, Kinder mit Behinderungen soweit wie möglich in die allgemeinen Bildungsmechanismen einzugliedern. Grundsätzlich tragen die Mitgliedstaaten dafür Sorge, dass Schüler mit Behinderungen in allgemeinen Schulsystemen die in ihrer Situation denkbar beste erzieherische, pädagogische und psychologische Unterstützung erhalten. Manche Mitgliedstaaten gehen jedoch einen Schritt weiter: In Finnland und Schweden zum Beispiel ist der Unterricht in der Zeichensprache für Taubstumme in allgemeinen Schulen Pflicht.

Solche Zugangsmöglichkeiten und Unterstützung sind auch im Bereich der Hochschulbildung zu finden. In Spanien sind 3 % der Hochschulstudienplätze für Studenten mit einem Behinderungsgrad von mindestens 65 % oder mit sehr schweren Sprachstörungen oder Hörschädigungen reserviert. Das deutsche Hochschulrahmengesetz schreibt Universitäten die Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studenten mit Behinderungen vor und beinhaltet Regelungen, die Studenten mit Behinderungen, soweit durchführbar, die Benutzung der Dienstleistungen ohne fremde Hilfe ermöglichen.

Im Vereinigten Königreich erhalten behinderte Vollzeitstudenten Beihilfen für verschiedene Niveaus von Hochschulstudien, um zusätzlich anfallende Kosten zu decken, wie Spezialausrüstung, nichtmedizinisches Hilfspersonal und zusätzliche Reisekosten. Im Jahr 2001 wurde das Gesetz über die besonderen Bildungsbedürfnisse für Menschen mit Behinderungen angenommen, indem Teil IV des Gesetzes von 1995 über die Diskriminierung aus Gründen der Behinderung geändert wurde. Das neue Gesetz stellt sicher, dass Schüler mit Behinderungen in jedem Aspekt des Schullebens – vom Lehren und Lernen bis zur Betreuung nach der Schule, Hausaufgaben, Akzeptanz und Antimobbing-Strategien – nicht „weniger günstig“ behandelt oder benachteiligt werden.

© Reporters/REA/Marta Nascimento

Normen für den behindertengerechten Zugang können Alltagsprobleme, etwa beim Geldabheben, erleichtern.

Im Beschäftigungsbereich müssen alle Mitgliedstaaten bis Ende dieses Jahres die neue EU-Richtlinie umsetzen, die Diskriminierungen bei der Arbeit für rechtswidrig erklärt (vgl. Seite 10). Abgesehen davon wurden bereits mehrere einzelstaatliche Vorschriften erlassen. In Schweden untersagt ein Antidiskriminierungsgesetz, das 1999 in Kraft trat, sowohl die unmittelbare als auch die mittelbare Diskriminierung. Das französische Gesetz von 1990 über das Verbot der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen wurde in das Arbeitsgesetzbuch einbezogen. Dagegen ist in Irland nach dem Gesetz über die Gleichstellung in der Beschäftigung die Diskriminierung bei der Arbeit unter anderem aus Gründen der Behinderung verboten.

Einige Mitgliedstaaten sehen Förderungen zur Verbesserung der Beschäftigungschancen von Menschen mit Behinderungen vor – zum Beispiel mittels eines Quotensystems. Unternehmen ab einer bestimmten Zahl von Arbeitnehmern müssen dabei eine bestimmte Mindestzahl von Menschen mit Behinderungen einstellen. Dies gilt für Arbeitgeber mit mindestens 20 Arbeitnehmern in Deutschland, 25 in Österreich und 50 in Spanien. In Frankreich gibt es eine 6%-Quote für Unternehmen mit mehr als 20 Arbeitnehmern. In Belgien werden Quoten nur in der öffentlichen Verwaltung angewandt.

In manchen Ländern wird ein Teil der Arbeitskosten einer Person mit einer Behinderung durch staatliche Subventionen gedeckt. In Spanien erhalten Arbeitgeber einen Zuschuss von 3.000 Euro und weitere 900 Euro für den Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. In Belgien haben Arbeitgeber Anspruch auf Zuschüsse, wenn sie sicherstellen, dass Behinderte und Nichtbehinderte das gleiche Entgelt erhalten. In einigen Ländern – Österreich, Belgien, Deutschland, Schweden und Portugal – können die Kosten für die Anpassung des Arbeitsplatzes an die Bedürfnisse zumindest teilweise von öffentlichen Einrichtungen übernommen werden.

Gutes Essen und Gemeinschaft – eine EU-Studie zeigt ihre substanzielle Wirkung auf die Gesundheit. *© Zefa, H.G. Rossi*

Gesundheit in der EU: nicht nur die Gesundheitsversorgung zählt

Ein EU-Jahresbericht unterstreicht die Bedeutung von Familie, Bildung und Beschäftigung

Der Gesundheitszustand der EU-Bürger wird im Allgemeinen immer besser. Aber während die Gesundheitsversorgung in der Behandlung und Vorbeugung von Krankheiten entscheidend ist, wird das gesundheitliche Befinden der Bürger in erheblicher Weise auch von sozioökonomischen und Umweltbedingungen geprägt.

Dies sind die wichtigsten Schlussfolgerungen, die in dem Bericht der Europäischen Kommission über die soziale Lage in der Europäischen Union 2003, der in diesem Jahr insbesondere der Gesundheit gewidmet ist, dokumentiert werden. Der seit 2000 jährlich veröffentlichte Bericht untersucht die Lebensqualität in Europa, und enthält eine EU-weite Sammlung sozialer Vergleichsdaten und Fakten.

Im Großen und Ganzen werden die Europäer gesünder und leben länger. Die Lebenserwartung hat sich in den vergangenen vier Jahrzehnten um durchschnittlich acht Jahre erhöht. Die Angaben für 2000 zeigen, dass die durchschnittliche Lebenserwartung bei Geburt in den Mitgliedstaaten 75 Jahre für Männer und 81 Jahre für Frauen beträgt – das ist ein Jahr mehr als in den USA.

Eine der Kernaussagen des Berichts ist, dass eine Reihe von anderen Faktoren als die Gesundheitsvorsorge erhebliche Wirkung auf den umfassenden Gesundheitszustand in der EU hat. Bildung, Beschäftigung und Familie zum Beispiel sind von besonderer Bedeutung.

Auf individueller Ebene scheint Bildung eine gesündere Lebensweise zu fördern, teilweise durch die Erhöhung der Kenntnis von Gefahren. Gebildete Menschen neigen dazu, vom Gesundheitssystem besseren, gezielteren Gebrauch zu machen. Zum Beispiel gehen sie öfter zum Facharzt. Angaben von Eurostat zufolge suchen dagegen Menschen mit geringem Bildungsniveau innerhalb eines bestimmten Jahres zweimal so oft den praktischen Arzt auf wie Menschen mit höherer Bildung.

Beschäftigung ist ebenfalls ein wichtiger Faktor. Hohe Beschäftigungsquoten und hohes durchschnittliches Volksvermögen haben eine deutliche Verringerung der Sterblichkeitsziffern gezeigt. Tatsächlich wird in einer Reihe von Untersuchungen festgestellt, dass Erwerbslose ein fünfmal höheres Sterblichkeitsrisiko als Personen mit dauerhafter Beschäftigung aufweisen. Diese positive Wirkung tritt aber nur dann ein, wenn die Arbeitsplätze von hoher Qualität sind, das heißt wenn Entgelt und Arbeitsbedingungen zufriedenstellend sind, Gesundheit und Sicherheit gewährleistet und flexible Arbeitszeitregelungen gegeben sind. Eine geringe Qualität der Arbeit ist in der Tat oft für spezifische Gesundheitsprobleme, zum Beispiel berufsbedingte Unfälle, Verletzungen oder Erkrankungen, verantwortlich.

Ebenso entscheidend ist die soziale Unterstützung, insbesondere in einer frühen Lebensphase und später im hohen Alter. Soziale Netze – Familienangehörige, Verwandte und Freunde – tragen wesentlich dazu bei, die Gesundheit der einzelnen Menschen zu schützen und zu stärken. Sie können den Zugang zur Gesundheitsversorgung erleichtern und die Auswirkungen negativer Ereignisse verringern.

Sie beeinflussen aber auch den Lebensstil und wirken bei normabweichenden Verhaltenswei-

sen. Der Einfluss der Lebensweise auf die Gesundheit ist wichtig, und eine Reihe von zunehmenden Gesundheitsproblemen erheblichen Ausmaßes hängt mit einer ungesunden Lebensweise zusammen: mangelhafte Ernährung, Trägheit und Alkoholmissbrauch, Rauchen und Genuss illegaler Drogen.

Das Gesundheitswesen ist natürlich ebenfalls von grundlegender Bedeutung. In dem Bericht wird die bestehende Organisationsvielfalt der Gesundheitssysteme in der EU veranschaulicht. Dennoch stehen alle Mitgliedstaaten vor einer Reihe gemeinsamer Herausforderungen.

Erstens ist die Anpassung an den technologischen Fortschritt und neue Therapien ein für jeden ein wichtiges Thema. Neue Technologien können die Behandlungskosten bestimmter Krankheiten verringern, sie können aber auch die Aufwendungen erhöhen, wenn sie Fälle behandeln, für die zuvor keine oder nur weniger wirksame Behandlungen verfügbar waren. Die Auswirkungen neuer Technologien auf die zukünftigen Gesundheitsausgaben sind schwer vorherzusagen. Eine systematischere Beurteilung medizinischer Technologien und Therapien würde jedoch dazu beitragen, dass ein Kostenanstieg nur aus echten Fortschritten resultiert und Einsparungsmöglichkeiten genutzt werden.

Den Auswirkungen einer alternden Bevölkerung entgegenzutreten ist eine weitere Herausforderung. Die Lebenserwartung steigt weiter an, wobei Sterblichkeit und Erkrankungen zunehmend im hohen Alter konzentriert sind. Von daher ist die vermutlich wichtigste statistische Erkenntnis für das Gesundheitswesen, dass sich die Zahl der über 80-Jährigen innerhalb der nächsten 15 Jahre um fast 50 % erhöhen dürfte. Wenn man dies in den Kontext einer Gesellschaft stellt, deren Haushaltsgröße abnimmt und in der Familien weniger bereit oder imstande sind, den Pflegebedürfnissen von Verwandten zu entsprechen, so wird klar, dass sich die Gesundheitssysteme diesen Veränderungen anpassen werden müssen.

Die Erwartungen der Europäer an die Qualität der Gesundheitsvorsorge nimmt ebenfalls zu. Veränderungen in der Lebensweise, den Arbeitsformen, Einkommen, Bildungsniveaus und Familienstrukturen verändern die Einstellungen der Menschen gegenüber dem Gesundheitswesen, und es besteht nachweislich der Wunsch nach größerer Auswahl, mehr individuellen Dienstleistungen und dem Zugang zu einer breiteren Palette von Behandlungen. Darüber hinaus bringt die Informationsgesellschaft einen breit gefächerten und sofortigen Zugang zu Wissen über die aktuellsten Behandlungsmöglichkeiten. Es ist interessant festzustellen, dass gesundzeitsbezogene Websites zu den am meisten besuchten im Internet gehören.

Der Bericht unterstreicht auch die wirtschaftliche Dimension des Gesundheitswesens – es handelt sich um einen der dynamischsten Sektoren der europäischen Wirtschaft. Über zwei Millionen bzw. 18 % aller zwischen 1995 und 2001 geschaffenen Arbeitsplätze entstanden im Gesundheits- und Sozialarbeitssektor, der jetzt 10 % der Gesamtbeschäftigung entspricht.

In Zukunft wird sich der Gesundheitssektor jedoch nicht nur an die Alterung seiner Patienten, sondern auch an die seines Personals anpassen müssen. In sieben Mitgliedstaaten sind bereits 40 % der Krankenpfleger über 45 Jahre alt. Vor dem Hintergrund wachsender Gesundheitsbedürfnisse wird es darauf ankommen, die in den Ruhestand wechselnden Pflegekräfte zu ersetzen. Eine Kurzzeitlösung bieten eingewanderte Fachkräfte. Langfristig aber wird es wichtig sein, die Qualität und Produktivität der Arbeit zu verbessern, um die jungen Arbeitskräfte zu gewinnen, die benötigt werden, um den Personalbedarf dieses Sektors zu decken.

Der Bericht kommt zum Schluss, dass angesichts der Bedeutung von Umwelt- und sozioökonomischen Faktoren sowie der Gesundheitssysteme behauptet werden kann, dass beschäftigungsfördernde Maßnahmen die Qualität der Arbeitsplätze verbessern oder sich geringere soziale Ungleichheiten entscheidend zugunsten der Gesundheit der Bevölkerung auswirken können.

Vorausblickend wird es schließlich wichtig sein, Wege zu finden, um die Synergien zwischen der Gesundheitspolitik und anderen sozioökonomische und Umweltfaktoren beeinflussenden Politiken besser zu nutzen, damit für alle Europäer gesunde Lebensbedingungen sichergestellt werden können.

Weitere Informationen:

Die Soziale Lage in der Europäischen Union

http://europa.eu.int/comm/employment_social/index2_de.htm

LANGZEITPFLEGE FÜR EIN LÄNGERES LEBEN

In einem kürzlich veröffentlichten Bericht untersucht die EU die Pflege älterer Menschen

Immer mehr Menschen führen im Alter von 80 und darüber ein gutes Leben. Für das Jahr 2050 wird damit gerechnet, dass es in den derzeitigen Mitgliedstaaten ungefähr 38 Millionen Menschen im Alter von 80 Jahren und darüber geben wird – verglichen mit knapp 14 Millionen im Jahr 2000.

Dies ist eine gewaltige Leistung der Medizin und der Gesellschaft insgesamt. Aber es bedeutet, dass die Gesundheits- und Langzeitpflegesysteme angepasst werden müssen, nicht nur an erheblich höhere Zahlen pflegebedürftiger älterer Menschen, sondern auch an verschiedene Krankheitsmuster, da altersbedingte und chronische Krankheiten zunehmen.

Um zu bewerten, wie gut vorbereitet die EU ist, wurde den Mitgliedstaaten ein Fragebogen überreicht. In einem vor kurzem von der Europäischen Kommission und vom EU-Ministerrat herausgegebenen Bericht werden die Antworten untersucht und es wird darin bewertet, wie durch einzelstaatliche Strategien versucht wird, ein hohes Sozialschutzniveau für die älteren Menschen sicherzustellen.

Die Notwendigkeit sozialer Sicherungssysteme insbesondere zur Abdeckung der Langzeitpflege wird zunehmend anerkannt. Viele Jahre lang wurden ältere Menschen vor allem von Verwandten gepflegt. Dies ändert sich aber jetzt aufgrund von Veränderungen in Familienstrukturen, einmal abgesehen vom Anstieg der Anzahl älterer Menschen insgesamt.

Der Umfang der erhöhten Nachfrage im Gesundheitswesen wird voraussichtlich durch Verbesserungen der Gesundheit älterer Menschen vermindert. Ernsthafte Erkrankungen, die intensive Gesundheitsinterventionen erfordern, treffen am häufigsten Menschen am Ende ihres Lebens und da die Menschen immer länger leben, verzögert sich dieser Bedarf an Intensivpflege immer weiter.

Was die Gesundheitspolitik für ältere Menschen betrifft, so wird aus den Rückmeldungen der Mitgliedstaaten deutlich, dass alle Länder das optimale Gleichgewicht zwischen den drei Zielen der Zugänglichkeit, der Qualität und der Nachhaltigkeit anstreben, die beim EU-Gipfeltreffen vergangenes Jahr in Barcelona vorgegeben wurden. Die Herausforderung liegt darin, genügend Finanzmittel bereitzustellen, um den Zugang aller zu einer hohen Qualität geeigneter Pflege zu gewährleisten und Dienstleistungen in kosteneffizienterer Weise bereitzustellen.

Auf der Tagung des Europäischen Rates vom März dieses Jahres bekräftigten die EU-Chefs ihre Unterstützung des gemeinsamen Berichts und des intensiveren kooperativen Austauschs zwischen den Mitgliedstaaten im Bereich der Gesundheitsvorsorge für ältere Menschen. Sie forderten die Kommission auf, bis Herbst 2003 weitere Vorschläge für die Koordinierung in diesem Bereich vorzulegen.

Weitere Informationen:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/healthcare/healthcare_de.htm

© Hans van den Bogaard – HH

Eine schmerzhafte Verletzung im Ausland kann auch mit einer Menge lästigem Papierkram verbunden sein. Die EU-Krankenversicherungskarte hilft zumindest, die Formalitäten zu reduzieren.

Einfacherer Schutz durch die Krankenversicherungskarte

Ein neues System wird Verfahren und Zugang zur Gesundheitsvorsorgung bei Reisen innerhalb der EU vereinfachen

Wenn heute jemand unterwegs in einem anderen Mitgliedstaat die Treppen eines nationalen Denkmals hinabstürzt und sich das Bein bricht, wird er wahrscheinlich eine ganze Menge Papierkram zu erledigen haben.

Natürlich gilt das nur, wenn der Betreffende überhaupt weiß, dass er bei seinem Aufenthalt in einem anderen EU-Land Anspruch auf Gesundheitspflege hat. Diese Anfang der 70er Jahre eingeführte Bestimmung ist vielen nicht bekannt: Die europäische Koordinierung der Sozialversicherungssysteme gewährt ihnen das Recht auf Pflege unter den gleichen Bedingungen wie den in dem besuchten Land lebenden und versicherten Menschen. Deshalb führen weniger als 30 % der Europäer bei Reisen innerhalb der EU ein „E 111"-Formular mit sich, das Zugang zu medizinischer Notversorgung gewährt. Ohne dieses Formular müssen die Betreffenden mitunter teure Rechnungen bezahlen, ohne sicher zu sein, welcher Teil davon ihnen zu Hause erstattet wird.

Die Einführung der gemeinsamen europäischen Krankenversicherungskarte wird es für alle Europäer einfacher machen, die Möglichkeiten der „Koordinierung" zu nutzen. Das ganze Verfahren wird dadurch erheblich einfacher, da die Papierformulare durch eine einzige, individuelle Karte ersetzt werden. Darüberhinaus werden in einigen Ländern auf grenzüberschreitender Basis Pilotprojekte für elektronische Krankenversicherungskarten durchgeführt, und die Europäer werden schließlich eine europäische Chipkarte erhalten.

Die Einführung der Karte ist für Sommer 2004 vorgesehen, und die Staats- und Regierungschefs der EU forderten auf der Tagung des Europäischen Rates im März dieses Jahres, alle notwendigen Entscheidungen zu treffen, um die Einhaltung dieser Frist sicherzustellen.

Das erste zu ersetzende Formular wird das E111-Formular sein, das für Auslandsaufenthalte, wie Urlaub und Geschäftsreisen, benötigt wird. Kurz danach werden auch alle Formulare der verschiedenen Arten befristeter Aufenthalte ersetzt: Arbeitnehmer, die in einen anderen Mitgliedstaat entsandt werden, Studenten, Arbeitsuchende, Seeleute und Fernfahrer.

Nutznießer der neuen Karte werden generell die EU-Bürger sein. Aber sie wird auch Krankenhäusern, Ärzten und anderen Leistungsanbietern sowie Sozialversicherungsinstituten zugute kommen.

Die Inhaber der neuen Karte müssen nicht mehr vor jedem Besuch in einem anderen Mitgliedstaat in ihrem eigenen Land ein Formular beantragen. Außerdem wird die Karte den Zugang zur Gesundheitsvorsorge vereinfachen und jeder damit verbundene Verwaltungsaufwand wird minimiert. Zudem wird eine schnellere Erstattung möglich sein, wenn die Versicherten die Kosten bar auslegen müssen.

Für Anbieter von Gesundheitsvorsorge wird die Karte übersichtlichere, besser lesbare Daten bringen. Sie müssen sich nicht länger mit Formularen herumschlagen, die ungenügend ausgefüllt, unleserlich oder unverständlich sind, wie es jetzt der Fall ist.

Die Sozialversicherungsinstitute werden ebenfalls von den neuen Karten profitieren. Die Daten werden vereinheitlicht und übersichtlicher und genauer als in der derzeitigen Formularen sein, die oft noch per Hand ausgefüllt werden. Die Karte wird überdies eine Garantie beinhalten, dass der Versicherte in seinem oder ihrem Herkunftsland vollen Versicherungsschutz genießt. Mit einer Chipkarte wird die Prüfung der Identität und Ansprüche des Versicherten einfacher und schneller vor sich gehen.

Die europäische Karte wird mit einer großen Vielfalt von Krankenversicherungskartensystemen in der EU kompatibel sein – und später in einer erweiterten Union sowie in den EWR-Ländern und in der Schweiz. Während alle Länder Verfahren für die Identifikation der Sozialversicherten haben, verfügen nicht alle über eine Karte, die das Gesundheitswesen, die Sozialversicherungsinstitute und den Versicherten umfasst. Die Funktionen der von den Mitgliedstaaten verwendeten Krankenversicherungs- oder Gesundheitskarten (oder Karten, die in Kürze im Einsatz oder im Versuch sein werden) sind sehr verschieden. In Luxemburg dienen die Karten ausschließlich zu dem Zweck, den Versicherten zu identifizieren. In vielen anderen Ländern – Frankreich, Belgien, Slowenien, Deutschland, Dänemark und den Niederlanden – gestatten sie die Überprüfung der Ansprüche und erleichtern die Zahlungs- oder Erstattungsverfahren. Einige Mitgliedstaaten, insbesondere Finnland und Italien, erwägen sogar, Karten mit medizinischen Notfalldaten herauszugeben.

Die Europäische Kommission betont, dass es notwendig ist, die Interoperabilität zwischen den einzelstaatlichen Systemen zu gewährleisten, obwohl sie nicht beabsichtigt, die Technologien oder Funktionen, die mit den einzelstaatlichen Karten verbunden sind, zu harmonisieren. Es ist daher wichtig, dass die Karten schrittweise und flexibel eingeführt werden.

Mit der letzten E-Phase – der zeitliche Ablauf ist schwer einzuschätzen, dies hängt davon ab, wie lang die anderen Phasen dauern – könnte es möglich sein, Funktionen in Verbindung mit den persönlichen Gesundheitsdaten in die Karte einzubeziehen. Zum Beispiel könnte dies den Zugang zu wichtigen ärztlichen Informationen in Notfällen oder Hinweise über die erhaltenen Behandlungen betreffen.

Further information:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2003/feb/hicard_en.html

© Jiri Büller – HH

Gesundheit und Sicherheit in der Bauindustrie ist eines der Schwerpunktthemen des EU-weiten sektoralen Dialogs.

Neuer Schwung für den sozialen Dialog

Gipfeltreffen unterstreicht die Rolle der Arbeitgeber und Gewerkschaften bei der Verwirklichung der "Lissaboner Ziele".

Der Dialog zwischen den Arbeitgebern und den Gewerkschaften ist ein wichtiges Element für die erfolgreiche Durchführung wirtschaftlicher und sozialer Reformen.

Der Wunsch nach einem unabhängigeren Dialog gab den EU-Sozialpartnern, d.h. den Vertretern von Arbeitgebern und Gewerkschaften, im November 2002 Anlass zur Verabschiedung eines gemeinsamen mehrjährigen Arbeitsprogramms für den Zeitraum 2003-2005.

Das Arbeitsprogramm, das erste seiner Art, bedeutet eine neue Etappe für den unabhängigen Dialog zwischen Arbeitgebern und Gewerkschaften auf EU-Ebene. Das Programm ist um die drei Themen Beschäftigung, Mobilität und Erweiterung aufgebaut und beinhaltet eine Reihe von Initiativen und Aktionen in Interessenbereichen beider Parteien, wie zum Beispiel Umstrukturierung, Behinderung, Chancengleichheit von Frauen und Männern und Stress am Arbeitsplatz

Die Fortschritte des Arbeitsprogramms waren einer der Punkte auf der Tagesordnung des ersten Tripartiten Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung am 20. März in Brüssel. Ziel des Gipfeltreffens war die Stärkung der Kontakte zwischen den Sozialpartnern und den europäischen Institutionen. Die Sozialpartner berichteten darüber, wie sie zu den von den Staats- und Regierungschefs der EU im Jahr 2000 in Lissabon festgelegten Zielen der verstärkten wirtschaftlichen und sozialen Reform beitragen. Sie betonten Initiativen in Bereichen wie Kollektivvereinbarungen, Lohnmäßigung, Produktivitätsverbesserung, lebenslanges Lernen (erster Jahresbericht über den Aktionsrahmen der Sozialpartner für lebenslanges Lernen und Kompetenzen), den neuen Technologien und flexibler Arbeitsorganisation.

Im Bereich des sektoralen Dialogs gibt es ebenfalls wichtige neue Entwicklungen. Anfang Februar unterzeichneten die Sozialpartner der Europäischen Zuckerindustrie, CEFS und EFFAT, einen gemeinsamen Verhaltenskodex zur Festlegung von Mindeststandards für die soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility - CSR) in acht Bereichen. Der Verhaltenskodex wird am 1. Januar 2004 in Kraft treten und die acht Bereiche beinhalten vorwiegend soziale Aspekte: zum Beispiel Menschenrechte, Gesundheit und Sicherheit, gerechte Entgelt- und Arbeitsbedingungen. Die europäische Zuckerindustrie hat als erste Branche freiwillig ein breites Spektrum solcher Maßnahmen vereinbart.

Im Banksektor zielen die Sozialpartner unterdessen darauf ab, eine Kultur des lebenslangen Lernens zu schaffen. Sowohl Arbeitgeber als auch Gewerkschaften sind davon überzeugt, dass lebenslanges Lernen der Schlüssel zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer ist.

Arbeitgeber und Gewerkschaften des Bausektors veröffentlichten gemeinsam einen neuen europäischen Leitfaden für die Entwicklung von Gesundheit und Sicherheit in KMU. Ziel ist die Erhöhung des Bekanntheitsgrads von Risiken sowie die Verringerung der beträchtlichen wirtschaftlichen Auswirkungen von Unfällen am Arbeitsplatz für KMU im Bausektor.

Anfang Dezember 2002 unterzeichneten die Sozialpartner auf EU-Ebene eine Vereinbarung für die Ausbildung im Agrarsektor. Ziel ist die Erhöhung des Qualifizierungsniveaus von Agrarbeschäftigten und die Förderung ihrer Freizügigkeit in der EU.

Der soziale Dialog und die Arbeitsbeziehungen, die in der Geschichte des europäischen Kontinents verwurzelt sind, gehören zu den Grundlagen des europäischen Gesellschafts- und Entwicklungsmodells. In diesem Klima nachlassenden Vertrauens in die Wirtschaftslage und anhaltender Arbeitslosigkeit ist ihre Rolle wichtiger denn je.

Weitere Informationen:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/socdial/social/index_de.htm

SOZIALER ZUSAMMENHALT IN DER EU: DIE HERAUSFORDERUNG DER ERWEITERUNG

Der zweite Fortschrittsbericht der Europäischen Kommission über den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt betont die beispiellose Herausforderung, die die Erweiterung von 15 auf 25 Mitgliedstaaten für den inneren Zusammenhalt der Union darstellen wird. Der Unterschied im BIP je Einwohner zwischen den Menschen in den wohlhabendsten Regionen und denen in den ärmsten Regionen zum Beispiel wird sich mehr als verdoppeln, wobei sich die ärmsten Regionen in den neuen Mitgliedstaaten konzentrieren.

In dem Fortschrittsbericht werden die wichtigsten Themen der laufenden Debatte über die Zukunft des Zusammenhalts, wie die Bündelung der Ressourcen in den weniger entwickelten Regionen, bestimmte „Sonderfälle" von Regionen, denen aufgrund der Erweiterung der Verlust der EU-Förderung droht, oder die Neuformulierung der Förderziele außerhalb der am wenigsten entwickelten Regionen erörtert. In dem Bericht wird außerdem die Bedeutung der Errichtung effizienter Systeme für die erfolgreiche Umsetzung von Politiken in der erweiterten EU anerkannt und die Bedeutung der Vereinfachung der Verwaltungsverfahren hervorgehoben.

Breit angelegte Konsultationen über die Zukunft der Kohäsionspolitik nach der derzeitigen Programmplanungsphase 2000-2006 werden in diesem Jahr stattfinden. Sie werden in die konkreten Vorschläge der Kommission für die künftige EU-Förderung im dritten Kohäsionsbericht, der bis Jahresende erwartet wird, einfließen.

Allgemeines

■ **23.-24. Januar 2003:**
Die informelle Tagung der Minister für Beschäftigung und Soziales fand in Nafplio (Nauplia), Griechenland, statt. Schwerpunktthema war die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie und des Sozialschutzes.

■ **6. Februar:**
Die Kommission veröffentlichte die dritte Jährliche Bilanz der Sozialpolitischen Agenda – den EU-Fahrplan für Beschäftigung und Soziales. In dem Bericht wird betont, dass sich die Arbeitsmärkte der EU trotz des gegenwärtigen Wirtschaftsklimas widerstandsfähig erweisen, 2001-2002 insgesamt 2,5 Millionen Arbeitsplätze entstanden und sich die Sozialpolitische Agenda nach wie vor auf Kurs befindet. Es wird jedoch auch darauf hingewiesen, dass Europa noch die Qualität der Sozialpolitik fehlt, was „der europäischen Wirtschaft teuer zu stehen kommt", wie Kommissarin Anna Diamantopoulou sagte.

■ **6. März:**
Auf der Tagung des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheitspolitik und Verbraucherfragen" befassten sich die Minister mit den Vorbereitungen der Frühjahrstagung des Europäischen Rates (siehe nachstehenenden Kasten). Sie legten insbesondere die Schlüsselbotschaften zur Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie und zum Sozialschutz fest. Der gemeinsame Beschäftigungsbericht Rat/Kommission 2002, der gemeinsame Bericht Rat/Kommission über angemessene und nachhaltige Renten und der gemeinsame Bericht Rat/Kommission über die Unterstützung der nationalen Strategien für die Zukunft der Gesundheitsvorsorge und Altenpflege wurden ebenfalls gebilligt.Der Rat richtete überdies den Tripartiten Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung für die Konzertierung zwischen dem Rat, der Kommission und den Sozialpartnern in Wirtschafts, Sozial- und Beschäftigungsangelegenheiten ein. Außerdem führte er einen Gedankenaustausch über die Fortschritte in Bezug auf die Richtlinie über die Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer und eine politische Debatte über „Gender Mainstreaming" durch, die zu dem politischen Beschluss führte, jedem EU-Frühjahrsgipfel einen jährlichen Bericht über die Gleichstellung der Geschlechter vorzulegen.

■ **19.-20. März:**
Die Kosten einer mangelnden Sozialpolitik wurden auf der hochrangigen Konferenz über die Halbzeitbilanz der Sozialpolitischen Agenda, zu der sich 800 Teilnehmer in Brüssel versammelten, ausführlich behandelt. Weitere Themenbereiche beinhalteten die Förderung der sozialen Eingliederung, die Bewältigung des Wandels und die Qualität der Arbeitsbeziehungen, sowie Chancengleichheit, Diskriminierungsbekämpfung, Vollbeschäftigung und Mobilität. Die Kommission wird die Ergebnisse dieser Diskussion in ihre Mitteilung über die Halbzeitbilanz einfließen lassen, die sie vor dem Sommer vorzulegen plant.

FRÜHJAHRSTAGUNG DES EUROPÄISCHEN RATES IN BRÜSSEL, 20.-21. MÄRZ 2003: WICHTIGSTE ERGEBNISSE BEI DER MODERNISIERUNG DES EUROPÄISCHEN SOZIALMODELLS

Auf dem dritten Frühjahrsgipfel der Staats- und Regierungschefs der EU seit der Vorlage der Lissabonner Strategie für wirtschaftliche, soziale und ökologische Erneuerung im März 2000 wurden die Fortschritte überprüft und die Notwendigkeit betont, die Modernisierung des europäischen Sozialmodells voranzubringen. Aus diesem Anlass wurden Prioritäten und Leitlinien für drei zentrale politische Instrumente festgelegt – die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), die Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die Binnenmarktstrategie. Jedes dieser Instrumente verfolgt jetzt gemäß der von der Kommission im Herbst vergangenen Jahres vorgeschlagenen gestrafften Koordinierung eine Dreijahresperspektive und wird verstärkt auf die Umsetzung in den Mitgliedstaaten ausgerichtet.

Mehr und bessere Arbeitsplätze für alle

Der von der Kommission vorgelegte Ansatz für die Überprüfung der EBS wurde bestätigt. Der Europäische Rat:

- bekräftigte die Schlüsselbotschaften des Rates „Beschäftigung" zur Zukunft der EBS einschließlich der drei verknüpften und sich wechselseitig unterstützenden Ziele: Vollbeschäftigung, Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie Kohäsion und integrative Arbeitsmärkte;
- bestätigte die führende Rolle der EBS bei der Umsetzung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktziele der Lissabonner Strategie;
- forderte eine effektivere Strategie auf der Grundlage einer begrenzten Anzahl von ergebnisorientierten Leitlinien, die von geeigneten Zielen unterstützt werden;
- forderte, dass die EBS und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in kohärenter Weise ineinander greifen.

Die Mitgliedstaaten wurden aufgefordert, den Elan der Reform der nationalen Arbeitsmärkte beizubehalten, indem sie sich auf Reformen ihrer Steuer- und Sozialversicherungssysteme und deren Interaktion konzentrieren, die Lohnbildungssysteme und die Effektivität aktiver Arbeitsmarktprogramme verbessern, das Angebot an Arbeitskräften erhöhen und aktives Altern fördern.

Darüber hinaus hat der Europäische Rat:

- die Einrichtung einer europäischen Taskforce „Beschäftigung" durch die Kommission gefordert (siehe Kasten auf Seite 8);
- die Absicht der Kommission begrüßt, eine Mitteilung über die Interaktion zwischen Migration, Integration und Beschäftigung vorzulegen;
- die Einrichtung des Tripartiten Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung begrüßt, auf dem der wichtige Beitrag der Sozialpartner zur EBS und zu den Zielen von Lissabon hervorgehoben wurde (siehe Seite 16);
- die Kommission aufgefordert, für die Frühjahrstagung des Europäischen Rates einen jährlichen Bericht über die Gleichstellung von Frauen und Männern vorzubereiten;
- dazu aufgerufen, den vom Aktionsplan für Qualifizierungen und Mobilität ausgehenden Elan beizubehalten, unter anderem dadurch, dass die Europäische Krankenversicherungskarte ab Sommer 2004 verwendet werden kann;
- zu einer Überprüfung der laufenden Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und zur Einigung über das Thema Leiharbeit bis Dezember 2003 aufgerufen.

Solidarität und sozialer Zusammenhalt

Auf dem Frühjahrsgipfel bekräftigte die Union ihre Verpflichtung zur Förderung eines hohen Niveaus des sozialen Zusammenhalts auf der Grundlage der Prinzipien der Solidarität und der sozialen Eingliederung und forderte die Mitgliedstaaten auf, die Bemühungen zu verstärken, die sie bereits zur Modernisierung ihrer Sozialschutzsysteme unternehmen. Sie betonte außerdem, dass die Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung neben der Beschäftigungspolitik die durchgehende Berücksichtigung dieses Ziels in allen wesentlichen Politikbereichen erfordert. Der Europäische Rat:

- begrüßte den ersten gemeinsamen Bericht des Rates und der Kommission über angemessene und nachhaltige Renten und forderte die Mitgliedstaaten auf, die Durchführung weiterer Reformen der Rentensysteme sicherzustellen;
- forderte die weitere Anwendung der offenen Koordinierungsmethode auf dem Gebiet der Renten und eine Intensivierung des kooperativen Austauschs in Bezug auf das Gesundheitswesen und die Altenpflege auf der Grundlage von Vorschlägen der Kommission;
- forderte die Mitgliedstaaten auf, die Ambitionen in ihren nationalen Aktionsplänen für die soziale Eingliederung zu erhöhen, indem sie einzelstaatliche Ziele für die deutliche Absenkung der Anzahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Menschen bis 2010 festlegen und
- bat schließlich die Kommission, über die Zweckmäßigkeit der Vereinfachung und Straffung der verschiedenen Arbeitsbereiche des Sozialschutzes in einen kohärenten Rahmen innerhalb der „offenen Koordinierungsmethode" Bericht zu erstatten.

Beschäftigung und Europäischer Sozialfonds

■ **14. Januar:**
Die Kommission skizzierte eine neue, stärker ergebnisorientierte Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS), um neue Herausforderungen, wie den schnelleren wirtschaftlichen Wandel, die Bevölkerungsalterung und die Erweiterung anzunehmen. Diese Mitteilung lieferte einen grundlegenden Beitrag für die Frühjahrstagung der EU-Staats- und Regierungschefs und anschließend zur Entwicklung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien.

■ **21. Januar:**
Eine gemeinsam von der Kommission und der OECD in Brüssel organisierte, hochrangige Konferenz befasste sich insbesondere mit den wirtschaftlichen und die Beschäftigung betreffenden Aspekten der Migration.

■ **13. Februar:**
Kommissarin Diamantopoulou sprach anlässlich der Konferenz des EU-Vorsitzes über die Zukunft der Arbeit, eine wichtige Veranstaltung in Vorbereitung der neuen Europäischen Beschäftigungsstrategie.

■ **8. April:**
Die Kommission legte ihren Vorschlag für die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 vor. Er definiert 10 Handlungsschwerpunkte für die Mitgliedstaaten und setzt, soweit möglich, Ziele fest. Außerdem schlug die Kommission individuelle Empfehlungen an jeden Mitgliedstaat über die jeweils anzustrebenden zentralen Reformpunkte vor.

Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen und sozialer Dialog

■ **22. Januar:**
Die Richtlinie über neue, strengere Asbestschutzmaßnahmen für Arbeitnehmer in der EU wurde angenommen. Darin sind wesentlich striktere Vorschriften für den Schutz der Arbeitnehmer bei Abbruch von Gebäuden, Reparatur- oder Wartungsarbeiten vorgesehen, wenn eine Gefährdung durch Asbest, einem bekanntlich krebserregenden Stoff, besteht. Die Mitgliedstaaten haben drei Jahre Zeit, um die neue EU-Richtlinie in innerstaatliches Recht umzusetzen.

■ **3.-4. Februar:**
Kommissarin Diamantopoulou sprach aus Anlass eines hochrangigen Seminars, das die Kommission als Beitrag zur Arbeit der Weltkommission für die soziale Dimension der Globalisierung, einem von der Internationalen Arbeitsorganisation (IAO) gegründeten Forum, veranstaltete.

■ **6. Februar:**
Die neue Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Mindestanforderungen für die Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern bei Gefährdungen durch Lärm wurde angenommen.

■ **20. März:**
Der Tripartite Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung fand am Vorabend der Tagung des Europäischen Rates in Brüssel statt. Zu dem Gipfeltreffen unter dem Vorsitz des EU-Ratsvorsitzenden, Costas Simitis (Griechenland), und des Präsidenten der Europäischen Kommission, Romano Prodi, versammelten sich hochrangige Vertreter der EU-Institutionen, Arbeitgeber und Gewerkschaften. Der Gedankenaustausch befaßte sich mit der Umsetzung der Lissabonner Strategie und dem Beitrag der Sozialpartner zum Erreichen ihrer Ziele.

DIE BESTEN ARBEITSPLÄTZE IN DER EU: UND DIE GEWINNER SIND...

© Europäische Kommission

Kommissarin Anna Diamantopoulou mit Vertretern von prämierten Unternehmen.

Die Europäische Kommission veröffentlichte am 27. März 2003 eine Liste der 100 Besten Arbeitsgeber in der Europäischen Union und gab die Gewinner der drei Auszeichnungen für besondere Leistungen in den Bereichen Förderung der Vielfalt, Gleichstellung und lebenslanges Lernen bekannt.

Der Preis für lebenslanges Lernen am Arbeitsplatz ging an Hannes Snellman, eine Anwaltskanzlei in Finnland. Das Unternehmen zeichnet sich dadurch aus, dass es allen Mitarbeitern Ausbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten einschließlich Rechtskursen für Assistenten anbietet. Alle 186 Mitarbeiter haben einen eigenen Personalentwicklungsplan, der zweimal pro Jahr überprüft wird.

Die Auszeichnung „Vielfalt bei der Arbeit" geht an Intel Ireland. Die irische Niederlassung des Herstellers von Mikroprozessoren für Computer engagierte während seiner letzten größeren Einstellungswelle neue Mitarbeiter aus 14 verschiedenen Ländern. Das Unternehmen hat eine Reihe von Strategien und Praktiken eingeführt, um Diskriminierung zu verhindern, einschließlich eines Diversity Steering Teams (einer unternehmensinternen Arbeitsgruppe für die Behandlung von Fragen der Vielfalt), das sich aus leitenden Mitarbeitern zusammensetzt und wöchentlich zusammentrifft.

Das deutsche Unternehmen Schering ist EU-Preisträger für die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsplatz. Das Pharmaunternehmen befasst sich mit diesem Thema seit mehr als 10 Jahren. 1990 richtete Schering eine Abteilung für Frauen betreffende Angelegenheiten ein und verfügt jetzt über ein offizielles Gremium für Frauenangelegenheiten als Teil des Betriebsrats. Es hat sieben Mitglieder, wovon sechs Frauen sind und befasst sich vorrangig mit Fragen wie Schwangerschaft und Erziehungsurlaub. Schering bietet außerdem Möglichkeiten für flexible und Teilzeitarbeitszeit und Telearbeit.

Das Hauptziel der Kommission für diese Initiative ist es, einen Beitrag zu höheren Arbeitsplatzstandards in Europa zu leisten - als Teil ihrer Strategie zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen in Europa.

Die Preise wurden von Anna Diamantopoulou, Europäische Kommissarin für Beschäftigung und Soziales, im Rahmen einer Veranstaltung in Brüssel überreicht. In ihrer Ansprache betonte Frau Diamantopoulou, dass es im geschäftlichen Interesse der Unternehmen liegt, bessere Arbeitsplatzbedingungen anzubieten, um Angestellte zu gewinnen und zu halten. Die Unternehmen erkennen die positiven Effekte vielfältiger Arbeitskräfte und eines diskriminierungsfreien Arbeitsumfelds. In dieser Phase des Wandels dient lebenslanges Lernen als Investition in sicherere und bessere Arbeitsplätze.

Die Gewinner wurden aus mehr als 1000 teilnehmenden Organisationen ausgewählt, darunter private und öffentliche Unternehmen, Regierungsstellen und NRO aus allen 15 Mitgliedstaaten.

FÖRDERUNG EINER INTEGRATIVEN GESELLSCHAFT

■ **26. Januar 2003**
Kommissarin Diamantopoulou nahm an der Eröffnungsveranstaltung des Europäischen Jahres der Menschen mit Behinderungen 2003 teil. Die Veranstaltung, die gemeinsam von der Kommission und dem griechischen EU-Vorsitz organisiert wurde, war der Auftakt 12-monatiger Aktionen und Initiativen zur Erhöhung des Bekanntheitsgrads der Behindertenthematik und der Förderung der Rechte der 37 Millionen Bürgerinnen und Bürger mit Behinderungen in der EU, um ihnen die volle Teilhabe in der Gesellschaft zu ermöglichen."

(Siehe das Thema Spezial in der Mitte dieser Ausgabe.)

■ **5. Februar:**
Kommissarin Diamantopoulou lud zu einem Runden Tisch über Islamfeindlichkeit ein. Das Treffen war das zweite einer Reihe solcher Gespräche über ethnische und religiöse Diskriminierung.

■ **17. Februar:**
Die Kommission nahm eine Mitteilung mit einem ausführlichen Fahrplan zur Einführung der Europäischen Krankenversicherungskarte an, die nach und nach die derzeitigen Druckformulare für die Krankenversicherung bei befristeten Aufenthalten in einem anderen Mitgliedstaat ablösen wird.

GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN

■ **3. März:**
Auf einer hochrangigen Konferenz über die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Zukunft Europas wurden verschiedene Optionen für die Gewährleistung der Gleichstellung in der künftigen EU-Verfassung diskutiert.

■ **5. März:**
Die Kommission nahm den siebten Jahresbericht über Chancengleichheit in der EU an, in dem die wichtigsten Ergebnisse des Jahres 2002 in der Gleichstellung von Frauen und Männern vorgestellt werden. Dem Bericht zufolge hat die EU Fortschritte in den Rechtsvorschriften zur Gleichstellung erzielt, insbesondere mit der Annahme der Richtlinie über die Belästigung am Arbeitsplatz. Außerdem werden in dem Bericht die neue Rechtsprechung der Mitgliedstaaten zu Entgeltgleichheit und Initiativen zur Vereinbarung von Berufs- und Familienleben und die Annahme von EU-Vorschriften zur Gleichstellung in den Bewerberländern untersucht. Einer der im Bericht geäußerten Kritikpunkte ist, dass die Beteiligung von Frauen an der Entscheidungsfindung insbesondere im Privatsektor unbefriedigend ist.

BESCHÄFTIGUNGS- UND SOZIALE DIMENSION DER ERWEITERUNG

■ **6. Februar:**
Kommissarin Diamantopoulou und Dagnija Stake, lettische Ministerin für Wohlfahrt, unterzeichneten die Gemeinsame Bewertung mit den beschäftigungspolitischen Prioritäten für Lettland im Vorfeld des EU-Beitritts.

■ **20. Februar:**
Die Kommission nahm einen Bericht über die Arbeitsmarktsituation in zwölf Bewerberländern (der Bericht über die Türkei befindet sich in Ausarbeitung) und ihren beschäftigungspolitischen Herausforderungen im Vorfeld der Erweiterung an, die 2004 beginnen wird. In dem Bericht wird festgestellt, dass die Bewerberländer Fortschritte beim Umbau ihrer Arbeitsmärkte und der Angleichung ihrer Politikgestaltung an die Ziele der Europäischen Beschäftigungsstrategie und des Lissabon-Prozesses erzielt haben. Es wird aber auch verdeutlicht, dass es erhebliche Unterschiede zwischen den Leistungsniveaus der Bewerberländer gibt und dass es allgemein dringend notwendig ist, die Beschäftigungsquoten insgesamt sowie die Beschäftigung im Dienstleistungssektor zu erhöhen, die Abhängigkeit von der Landwirtschaft und den traditionellen Industriesektoren zu verringern und die Qualifizierungsniveaus anzuheben.

Generaldirektorin Odile Quintin bei ihren Besuchen in Hauptstädten beitretender Länder.

© Tristan Roggen / Europäische Kommission

■ **Seit Ende Februar**
Frau Odile Quintin, Generaldirektorin für Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission, führt in allen zukünftigen Mitgliedstaaten Gespräche auf hoher Ebene mit Mitgliedern der Regierung, Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften. Die Begegnungen dienen der Erörterung wichtiger beschäftigungs- und sozialpolitischer Themen bei den Vorbereitungen auf die EU-Mitgliedschaft im Mai 2004.

VERANSTALTUNGSKALENDER

■ **25. April:**
Erstes Treffen der europäischen Task Force „Beschäftigung"

■ **29. April:**
Konferenz über Gewalt am Arbeitsplatz, Brüssel

■ **5./6. Mai:**
Konferenz über Chancengleichheit und Informationsgesellschaft, Athen

■ **16./17. Mai:**
Europäisches Forum über lokale Entwicklung, vom griechischen EU-Ratsvorsitz in Rhodos (Griechenland) organisiert EU Presidency in Rhodes (Greece)

■ **21. Mai:**
Konferenz des EU-Vorsitzes über Sozialschutz und sozialen Zusammenhalt, Ioannina (Griechenland)

■ **30. Mai:**
Konferenz des EU-Vorsitzes über häusliche Gewalt und Frauenhandel, Athen

■ **2.-3. Juni:**
EU-Rat Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheits- und Verbraucherfragen

■ **20.- 21. Juni:**
Konferenz über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern und die Koordinierung der Sozialversicherungssysteme, Athen

■ **23.-24. Juni:**
Treffen zu zivilem Dialog und Erweiterung, Budapest

Neuerscheinungen

■ **Der ESF 2000-2006... Informationsblätter über den Europäischen Sozialfonds (ESF)**
Was sind die Prioritäten des Europäischen Sozialfonds (ESF) in meinem Land? Wie viel wird für die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in Portugal ausgegeben? Welche Art von Projekten wird in Österreich gefördert? Wie hoch ist der Beitrag der Gemeinschaftsinitiative EQUAL verglichen mit dem gesamten ESF?

Dies und vieles mehr erfahren Sie in den fünfzehn nach Ländern geordneten, jeweils nur 8 Seiten umfassenden Informationsblättern zum Europäischen Sozialfonds. Mit den jeweils in mindestens 4 Sprachen veröffentlichten Broschüren können sich alle ESF-Praktiker und ihre Klienten über Budgets, Ziele und erste Ergebnisse des ESF in der Europäischen Union informieren.

Katalog-Nr.: Der ESF 2000-2006 Österreich: KE-47-02-462-**-D; Belgien: KE-47-02-470-**-D; Dänemark: KE-47-02-478-**-D; Spanien: KE-47-02-559-**-D; Finnland: KE-47-02-486-**-D; Frankreich: KE-47-02-494-**-D; Deutschland: KE-47-02-503-**-D; Griechenland: KE-47-02-511-**-D; Irland: KE-47-02-519-**-D; Italien: KE-47-02-527-**-D; Luxemburg: KE-47-02-535-**-D; Niederlande: KE-47-02-543-**-D; Portugal: KE-47-02-551-**-D; Schweden: KE-47-02-567-**-D; Vereinigtes Königreich: KE-47-02-575-**-D

http://europa.eu.int/comm/employment_social/esf2000/index-de.htm

■ **EURES – Jobsuche in Europa**
Dieses Faltblatt gibt einen Überblick darüber, wie und wo man in einem anderen Land des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR) nach einem Arbeitsplatz suchen kann. Es ist kostenlos in den elf Amtssprachen der Europäischen Union erhältlich.

Katalog Nr.: KE-46-02-848-**-D

http://europa.eu.int/comm/employment_social/publications/index_de.html

■ **Die neuen Akteure auf dem Arbeitsmarkt – Zusammenfassung der Pilotaktion „Drittes System und Beschäftigung" – Die Beschäftigung auf lokaler Ebene besser verstehen**
Die in diesem Dokument beschriebene Pilotaktion bestand darin, umfassendere Erkenntnisse über die Aktivitäten des "dritten Sektors" sowie deren Wirkung zu gewinnen, damit fundiertere politische Entscheidungen in diesem Bereich getroffen werden können. Das Dokument ist kostenlos in Deutsch, Englisch, Französisch, Spanisch, Italienisch und Griechisch erhältlich.

Katalognummer: KE-45-02-555-**-C, ISBN 92-894-4180-1 (DE)

Um diese Veröffentlichungen zu bestellen oder die „Sozial Agenda" zu abonnieren, wenden Sie sich bitte an:
Europäische Kommission
GD Beschäftigung und Soziales
Dokumentationszentrum
B-1049 Brüssel
Fax: (32-2) 296 23 93
E-Mail: empl-info@cec.eu.int

■ **NEUE WEBSITE:**
http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_en.htm,
Die Website der Kommission zum Bereich Beschäftigung und Soziales, wurde neu gestaltet. Sie ist jetzt übersichtlicher nach Politikbereichen aufgebaut und ermöglicht einen besseren Zugang zu bedeutenden Ereignissen, Dokumenten und wichtigen Subsites. Die Website zum Bereich Beschäftigung und Soziales ist die am dritthäufigsten besuchte Website der Europäischen Kommission und verzeichnete 2002 knapp 14 Millionen Zugriffe. Sie ist zudem eine der größten Websites mit einer umfassenden Themenpalette und besteht aus ungefähr 50.000 Seiten.

Nützliche Websites:
Homepage der Kommissarin Anna Diamantopoulou:
http://europa.eu.int/comm/commissioners/diamantopoulou/index_de.htm
Homepage der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Kommission:
http://europa.eu.int/comm/dgs/employment_social/index_de.htm
Thematische Website der Kommission zum Bereich Beschäftigung und Soziales:
http://europa.eu.int/comm/employment_social/index_de.htm

Wenn Sie ESmail, den Online-Newsletter der GD Beschäftigung und Soziales, abonnieren möchten, senden Sie bitte eine Nachricht mit dem Betreff „Abonnement" an: empl-esmail@cec.eu.int

AMT FÜR AMTLICHE VERÖFFENTLICHUNGEN DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

L-2985 Luxembourg