

07/2017

SOZIAL AGENDA

n°48

Im Fokus

12

**GESUNDHEIT UND SICHERHEIT
AM ARBEITSPLATZ**

Einbindung der Arbeitsebene



19

**VEREINBARKEIT VON
BERUF UND PRIVATLEBEN**

Ein Neuanfang



Eine europäische Säule

für ein soziales Triple-A



Für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Inklusion ist EU-Kommissarin Marianne Thyssen zuständig.

Website von Kommissarin Thyssen:

ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen_de

Die Homepage der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration:

<http://ec.europa.eu/social/>

Die Website des Europäischen Sozialfonds:

<http://ec.europa.eu/esf>

Sozial Agenda, ein Magazin mit Informationen über die europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik, wird von der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission herausgegeben und erscheint viermal jährlich in Englisch, Französisch und Deutsch.

Chefredakteur: Michel Servoz, Generaldirektor, GD Beschäftigung, Soziales und Integration, Europäische Kommission, 1049 Brüssel, BELGIEN
Abonnement kostenlos auf Anforderung: Bitte füllen Sie das Online-Anmeldeformular aus:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=de>

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 können, verantwortlich.

© Europäische Union, 2017
Nachdruck zu nichtkommerziellen Zwecken mit Quellenangabe gestattet.

Die Verwendung oder der Abdruck von Fotos, deren Copyright nicht bei den Europäischen Union liegt, ist nur zulässig, wenn direkt bei dem/den Copyright-Inhaber(n) eine entsprechende Erlaubnis eingeholt wurde.

© Umschlag: Shutterstock, 2017

In dieser Ausgabe...

EU-FINANZIERUNG

Zehn Jahre Solidarität angesichts der Globalisierung 6

KOORDINIERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME

Für eine gerechtere und leichtere Freizügigkeit..... 8

ARBEITSLOSIGKEIT

Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen bündeln ihre Kräfte..... 10

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Einbindung der Arbeitsebene..... 12

THEMA SPEZIAL

Eine europäische Säule für ein soziales Triple-A 14

Die Säule sozialer Rechte ist bereits im Einsatz 15

Neuanfang für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben 19

Klarere EU-Arbeitszeitregelungen..... 22

EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

Wege aus der Sackgasse 24

ANDERE STIMMEN

Für ein soziales Europa 26

INTERVIEW

Maria Luisa Llano Cardenal, Referatsleiterin der Koordinierungsstelle in der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales der Europäischen Kommission.... 27

Willkommen zur
Ausgabe

Nr° 48



Michel Servoz

Generaldirektor der Direktion
Beschäftigung, Soziales und
Integration der Europäischen
Kommission

„Eine europäische Säule für ein soziales Triple-A“

„Ich möchte ein Europa mit einem sozialen Triple-A-Rating: Das ist genauso wichtig wie ein wirtschaftliches und finanzielles Triple-A-Rating“, sagte Jean-Claude Juncker, damals designierter Präsident der Europäischen Kommission, am 22. Oktober 2014 in seiner ersten Rede vor dem Europäischen Parlament.

Am 26. April 2017 verabschiedete die Europäische Kommission einen Referenzrahmen zur Erfassung der sozialpolitischen Leistungen der EU-Mitgliedstaaten: eine europäische Säule sozialer Rechte, die 20 Grundsätze und Rechte umfasst.

Dadurch soll die Aufwärtskonvergenz zwischen den EU-Mitgliedstaaten unterstützt und Sozialschutz als produktiver Faktor anerkannt werden.

Zur Kontrolle der Umsetzung der Säule sozialer Rechte führte die Kommission auch ein soziales Scoreboard mit einer Reihe von Indikatoren ein, die die Grundsätze widerspiegeln. Es wird mit einem sozialen Investitionsansatz Daten und Analysen in den Prozess des Europäischen Semesters zur wirtschaftspolitischen Koordinierung der EU einfließen lassen.

Der Prozess des Europäischen Semesters gipfelt jährlich Mitte des Jahres in der Verabschiedung einer Reihe von länderspezifischen Empfehlungen durch die Staats- und Regierungschefs, die auch den sozialen Bereich mit einschließen.

Es ist im Sinne der Europäischen Kommission, eine Befürwortung der Säule sozialer Rechte in den Mitgliedstaaten auf höchster politischer Ebene zu erreichen. Daher unterbreitete sie auch einen Vorschlag zur gemeinsamen Proklamation der europäischen Säule sozialer Rechte durch den Rat der Europäischen Union, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission, um nicht nur die EU-Institutionen, sondern auch die nationalen Stellen zur Umsetzung der Säule sozialer Rechte zu verpflichten.

In der Praxis bedeutet das eine Durchsicht und Aktualisierung der bestehenden EU-Gesetzgebung auf Basis der Säule und im Bedarfsfall die Verabschiedung neuer Gesetze.

Bürger können sich erst dann direkt auf die in der Säule sozialer Rechte enthaltenen Grundsätze berufen, wenn sie ihrer Meinung nach in der EU-Gesetzgebung, wie sie von den Regierungen in nationale Gesetze (oder von Sozialpartnern in Tarifabkommen) transponiert wurden, nicht respektiert werden.

SEIT DER LETZTEN **AUSGABE**

© Belgainmage

Konvergenz: Die Säule sozialer Rechte ist ein Kompass für eine erneuerte Aufwärtskonvergenz in Richtung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa.

Start der europäischen Säule sozialer Rechte und der Reflexionen zur sozialen Dimension

24 April 2017

Die Europäische Kommission präsentierte die europäische Säule sozialer Rechte. Die Säule legt 20 zentrale Grundsätze und Rechte zur Unterstützung gut funktionierender und fairer Arbeitsmärkte und Sozialsysteme fest. Sie ist als Kompass für eine erneuerte Aufwärtskonvergenz in Richtung besserer Arbeits- und Lebensbedingungen in Europa angelegt. „Wir schlagen ein neues Kapitel auf“, sagte EU-Kommissionspräsident Jean-Claude Juncker. „Wir wollen es gemeinsam schreiben: Mitgliedstaaten, EU-Institutionen, Sozialpartner und Zivilgesellschaft tragen miteinander die Verantwortung. Ich hoffe darauf, dass die Säule vor Jahresende auf höchster politischer Ebene gebilligt wird“ (siehe ab Seite 14). Parallel dazu – nach der Eröffnung der Debatte über die Zukunft Europas durch das am 1. März präsentierte Weißbuch – richtete die Kommission mit einem Reflexionspapier, das den Beginn eines Reflexionsprozesses mit Bürgerinnen und Bürgern, Sozialpartnern, EU-Institutionen und Regierungen kennzeichnet, den Fokus auch auf die soziale Dimension Europas bis 2025. Dadurch sollen Lösungen für Herausforderungen gefunden werden, vor denen unsere Gesellschaft und die Bürgerinnen und Bürger in den kommenden Jahren stehen. Auch soll der Beitrag der EU-Ebene bei der Bewältigung dieser Herausforderungen geklärt werden.

Revision des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) für lebenslanges Lernen

22 Mai 2017

Der Rat der Europäischen Union verabschiedete die Revision des Europäischen Qualifikationsrahmens, der ursprünglich im Jahr 2008 als gemeinsamer Referenzrahmen aus acht europäischen allgemeinen Lernniveaus erstellt wurde. Er dient als Raster für die „Übersetzung“ zwischen nationalen Qualifikationssystemen. Alle Qualifikationsarten und -niveaus werden abgedeckt, einschließlich Qualifikationen aus der Hochschulbildung, beruflichen Bildung und Ausbildung und allgemeinen Bildung sowie vom Privatsektor und von internationalen sektoralen Organisationen vergebene Qualifikationen.



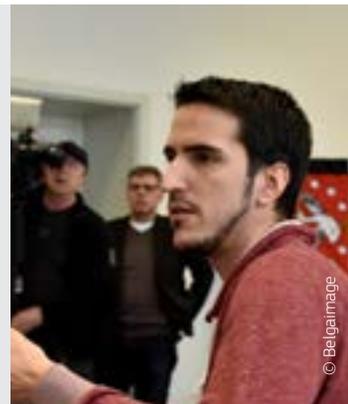
© Belgainmage

Neuer Rahmen: Der EQR – ein Raster für die „Übersetzung“ zwischen nationalen Qualifikationssystemen – wurde überarbeitet.

Start der Initiative „Arbeitgeber gemeinsam für Integration“

23 Mai 2017

Die Initiative wurde beim zweiten Europäischen Dialog über Kompetenzen und Migration, der am Rande des Europäischen Wirtschaftsgipfels stattfand, in die Wege geleitet. „Langfristig übersteigen die Kosten der Nichtintegration die Kosten wirksamer Integrationsmaßnahmen bei Weitem“, teilte EU-Kommissarin Thyssen mit. „Jeder, der sich rechtmäßig in der EU aufhält, sollte die Möglichkeit haben, sich ganz an unserem wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben zu beteiligen. Wir dürfen aber die speziellen Herausforderungen, mit denen Flüchtlinge und Migranten von außerhalb der EU konfrontiert sind, nicht vergessen.“ Interessierte Unternehmen sind zur Unterstützung der Initiative eingeladen und können sich anmelden.



Kompetenzen und Migration: Die Kosten der Nichtintegration sind größer als die Kosten wirksamer Integrationsmaßnahmen.

Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung ist zehn Jahre alt

7 Mai 2017

Vor zehn Jahren nahm der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) seine Arbeit auf. „Der Fonds ist ein praktisches Beispiel für europäische Solidarität, da er den Mitgliedstaaten finanzielle Unterstützung bietet, um Arbeitnehmern und Unternehmen bei der Anpassung an sich wandelnde Handelsmuster zu helfen. In den letzten zehn Jahren konnten wir auf diese Weise mehr als 140 000 Menschen unterstützen“, sagte EU-Kommissarin Marianne Thyssen. „Er stellt einen eindeutigen Mehrwert dar, denn er ergänzt die einzelstaatlichen Fördermechanismen für von Massenentlassungen betroffene Arbeitnehmer und finanziert auf die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zugeschnittene Maßnahmen, um ihnen weiterzuhelfen.“ Seit der Gründung des Fonds im Jahr 2007 erhielt die Kommission 148 Anträge aus 21 Mitgliedstaaten und stellte über den EGF Kofinanzierungen in Höhe von fast 600 Mio. EUR zur Unterstützung von 138 888 entlassenen Arbeitnehmern und 2 944 Menschen, die nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung sind, bereit (siehe Seite 6).



Anpassung an die Globalisierung: Die EGF-Kofinanzierung unterstützte seit 2007 138 888 entlassene Arbeitskräfte sowie 2 944 Menschen, die nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung waren.

Registrierung der europäischen Bürgerinitiative gegen Lohnungleichheiten zwischen den EU-Ländern

16 Mai 2017

Die Europäische Kommission beschloss die Teilregistrierung einer Europäischen Bürgerinitiative, in der sie aufgefordert wird „Rechtsakte vorzuschlagen, die die Absicht der EU verdeutlichen, Lohnungleichheiten zwischen den Mitgliedstaaten zu beseitigen, und zur Erreichung dieses Ziels einen stärkeren Zusammenhalt zwischen diesen Ländern vorsehen“. Damit beginnt eine einjährige Frist, in der die Organisatoren Unterschriften zur Unterstützung ihres Vorschlags sammeln können. Sollte die Initiative innerhalb eines Jahres eine Million Unterstützungserklärungen aus mindestens sieben verschiedenen Mitgliedstaaten erhalten, muss die Kommission innerhalb von drei Monaten reagieren. Der Beschluss der Kommission verdeutlicht, für welche Art von Rechtsakten in diesem Fall – abhängig von den in den Verträgen zugewiesenen Kompetenzen – Unterschriften gesammelt werden können.



Lohnungleichheiten: Es braucht eine Million Unterschriften aus sieben Ländern innerhalb eines Jahres, damit die Europäische Kommission auf diese Bürgerinitiative reagieren wird.

EU-FINANZIERUNG

Zehn Jahre Solidarität angesichts der Globalisierung

Im Januar 2007 wurde der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) eingerichtet

Am 9. März 2007 stellte Frankreich als erstes Land einen Finanzierungsantrag an den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF). Es ersuchte um 2,6 Mio. EUR, um 267 ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eines Zulieferers von Peugeot zu helfen. Sie zählten zu den 1.345 Arbeitskräften, die bei den Unterauftragnehmern der Peugeot SA infolge der Konkurrenz im Kleinwagenmarkt – vor allem aus Asien – arbeitslos geworden waren.

Und am 7. April 2017 schlug die Europäische Kommission vor, 821 ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Nokia Network Systems mit 2,6 Mio. EUR aus dem EGF bei ihrer Suche nach neuer Arbeit zu unterstützen. Finnland hatte nach der Entlassung von 945 Beschäftigten bei Nokia und drei Zulieferern bzw. nachgeschalteten Herstellern Unterstützung beantragt. Ursache dieser Arbeitsplatzverluste war der unerbittliche Wettbewerb zwischen dem finnischen IKT-Sektor und seinen Konkurrenten.

In den Jahren von März 2007 bis März 2017 half der EGF 140.000 entlassenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, neue Kompetenzen zu erwerben und neue Arbeitsplätze zu finden. Und fast die Hälfte der Arbeitskräfte, die durch vom EGF finanzierte und bis Ende 2014 abgeschlossene Projekte unterstützt wurden, fand neue Arbeitsplätze oder nahm eine selbstständige Tätigkeit auf.

Direkte Hilfe

Alles in allem und langfristig gesehen haben die Globalisierung und

In Irland und Spanien

In Irland bot der Breitband-Service-Provider Talk Talk Telekommunikationsdienste Kundinnen und Kunden im Vereinigten Königreich und in Irland an. Aufgrund der Globalisierung musste das Unternehmen seine Tätigkeit in mehreren Servicezentren einstellen. Der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) schaltete sich ein und unterstützte die in Waterford (Irland) entlassenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Das Hilfspaket bot ihnen unter anderem die Möglichkeit, eine neue Karriere zu starten, eine Hochschulbildung zu erwerben oder unternehmerische Kompetenzen zu erwerben.

In Spanien kam es zu 1.082 Entlassungen in zwölf Automobilbetrieben in den benachbarten Regionen Kastilien-León und Aragon. Die Arbeitsplatzverluste folgten auf einen langfristigen Rückgang in der Automobilbranche. Die meisten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer waren viele Jahre bei dem gleichen Unternehmen beschäftigt. Die EGF-Unterstützung auf Ansuchen Spaniens half ihnen beispielsweise, neue Schulungen zu erhalten und durch Vorbereitung von Bewerbungsgesprächen und Lebensläufen mit ihrer Jobsuche beginnen zu können.



Wirtschaftsabschwung: Anfänglich für Massenentlassungen aufgrund der Globalisierung vorgesehen, schließt der EGF nun auch Betroffene der Krise von 2008 mit ein.



Am schwersten getroffen: Arbeitskräfte in den von sich wandelnden Handelsmustern am stärksten betroffenen Wirtschaftszweigen und geografischen Regionen benötigen konkrete gemeinschaftliche Solidarität.

die damit verbundenen internationalen Handelsabkommen positive Auswirkungen. Dies kann aber kurzfristig Arbeitsplatzverluste mit sich bringen. Daher benötigen die Arbeitskräfte in den von sich wandelnden Handelsmustern am stärksten betroffenen Wirtschaftszweigen und geografischen Regionen konkrete gemeinschaftliche Solidarität: Auf dieser Erkenntnis beruht der EGF.

Gemeinsam mit dem antragstellenden EU-Land kofinanziert der EGF eine direkte Hilfe für entlassene Arbeitskräfte – und nicht für ihre ehemaligen Unternehmen – in Form von Beratungen, Schulungen, Qualifikationszertifizierungen, Unternehmerförderungen, Beiträgen zu Unternehmensgründungen und einer Vielzahl von Beihilfen. Damit kräftigt er all jene Schritte, die das betroffene Land selbst in die Wege leiten würde – sowohl hinsichtlich der Zahlen als auch des Zeitraums und der Qualität.

Größerer Geltungsbereich

Anfänglich beschränkt auf Massenentlassungen aufgrund der Globalisierung, schließt der EGF nun auch Entlassungen mit ein, die aufgrund des wirtschaftlichen Abschwungs infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 eingetreten sind.

Für die Jahre 2014–2020 wurde sein Geltungsbereich ausgedehnt, um auch Selbstständigen und Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen zu helfen.

In Ausnahmefällen kann er auch dazu beitragen, in den von Jugend Arbeitslosigkeit am meisten betroffenen Regionen junge Menschen, die nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung sind, zu unterstützen, und zwar bis zu einem Ausmaß, das dem der geförderten Arbeitskräfte gleichkommt.

Jährliche Obergrenze

Im Unterschied zum Europäischen Sozialfonds (ESF, siehe Sozial Agenda Nr. 47) ist der EGF nicht Teil des auf sieben Jahre angelegten mehrjährigen Finanzrahmens der EU. Das Budget des EGF entspricht einer jährlichen Ausgabenobergrenze von 170 Mio. EUR, die je nach Umständen erreicht werden kann oder auch nicht.

Daher erfordert jeder Antrag eines EU-Mitgliedstaats ein komplettes Haushaltsverfahren, im Zuge dessen die Europäische Kommission in Reaktion auf den Antrag dem Europäischen Parlament und dem Rat einen Vorschlag unterbreitet – ein Verfahren, das nicht länger als sechs Monate in Anspruch nehmen darf.

Die EGF-Kofinanzierung darf 60 % der Gesamtkosten einer Intervention nicht überschreiten, die vom Antragsland (oder von einer ihrer regionalen und/oder lokalen Stellen oder einem Privatfonds) ergänzt wird. Die finanzielle Abwicklung muss innerhalb von 24 Monaten ab dem Datum der Antragstellung erfolgen.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=326>

Globalisierung?

Seltsamerweise gibt es keine offizielle EU-Definition, die erläutert, was unter „Globalisierung“ zu verstehen ist! Für die Zwecke des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) bezieht sich „Globalisierung“ nur auf die mit dem Handel verbundene und weitreichende Strukturveränderungen im Welthandelsgefüge verursachende Globalisierung.

Solche Veränderungen können sich insbesondere durch einen wesentlichen Anstieg der Importe in die EU, eine gravierende Verlagerung im Waren- oder Dienstleistungsverkehr der EU, einen raschen Rückgang des Marktanteils der EU in einem bestimmten Sektor oder eine Verlagerung von Wirtschaftstätigkeiten in Länder außerhalb der EU zeigen.

Anträge an den EGF können gestellt werden, wenn die Entlassungen eine beträchtliche negative Auswirkung auf die lokale, regionale oder nationale Wirtschaft haben. Die Maßnahmen können ausgelöst werden, wenn in einem Unternehmen (einschließlich seiner Zulieferer und nachgeschalteten Hersteller) innerhalb von vier Monaten mindestens 500 Arbeitskräfte entlassen wurden oder dies bei mehreren KMU aus der gleichen Wirtschaftsbranche und in der gleichen Region innerhalb von neun Monaten der Fall war. Besondere Regelungen bestehen für kleine Arbeitsmärkte oder für außergewöhnliche Umstände, bei denen die Zahl der 500 Entlassungen im Bezugszeitraum möglicherweise nicht erreicht wird.

KOORDINIERUNG DER SOZIALVERSICHERUNGSSYSTEME

Für eine gerechtere und leichtere Freizügigkeit

Vorschlag zur Ergänzung der EU-Gesetzgebung zur Koordinierung der Sozialversicherungssysteme zwischen den Ländern wurde vorgelegt



Arbeitslosenleistungen in einem anderen Land beziehen: Der Vorschlag erweitert den Mindestzeitraum, in dem Arbeitsuchende ihre Arbeitslosenunterstützung in ein anderes EU-Land exportieren können, auf mindestens sechs Monate.

Welches Sozialversicherungssystem gilt für Personen, die von einem EU-Mitgliedstaat in einen anderen reisen, sei es, um dort dauerhaft zu leben, für gewisse Zeit zu arbeiten, zu studieren oder einfach den Urlaub zu verbringen?

Um eine Lösung dieser Fragen bemühte sich die EU-Gesetzgebung seit dem Beginn der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme im Jahr 1959 regelmäßig und auf immer klarere, gerechtere und praktischere Weise.

Das in allen EU-Ländern sowie in Island, Liechtenstein, Norwegen und der Schweiz geltend gemachte System basiert auf einer Reihe von Grundsätzen.

Eine Person kann immer nur den Rechtsvorschriften eines einzigen nationalen Systems unterliegen. Die betroffene Person hat die gleichen Rechte und Pflichten wie die Staatsbürger des Landes, in dem der/die Betroffene versichert ist. Seine/Ihre Versicherungs-, Beschäftigungs- oder Wohnzeiten in einem anderen EU-Land müssen berücksichtigt werden, und die Betroffenen können grundsätzlich Geldleistungen aus einem EU-Mitgliedstaat erhalten, auch wenn sie in einem anderen Mitgliedstaat leben.

Obwohl das System regelmäßig aktualisiert und angepasst wird, zählt

die Koordination der sozialen Sicherheit nach wie vor zu den Bereichen, in denen die Europäische Kommission aufgrund der Komplexität des Themas die meisten Anfragen oder sogar Beschwerden erhält.

Normalerweise handelt es sich um Einzelfälle, in denen das EU-Recht durch eine nationale oder lokale Einrichtung fehlerhaft angewandt wurde, obwohl die Vorgehensweise des betroffenen Landes insgesamt korrekt ist. Oder es handelt sich einfach um ein Missverständnis seitens der betroffenen Person.

Teilweise Überarbeitung

Im Dezember 2016 präsentierte die Europäische Kommission ihren jüngsten Vorschlag für eine teilweise Überarbeitung der EU-Gesetzgebung zur Koordinierung der Sozialsysteme.

Sie dient der Erleichterung der Freizügigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und dem Schutz ihrer Rechte. Gleichzeitig möchte sie die Instrumente stärken, mit denen die nationalen Behörden Missbrauch und Betrug bekämpfen, eine engere Verbindung zwischen den Orten schaffen, an denen Beiträge entrichtet und Leistungen beantragt werden, sowie für eine gerechtere Verteilung der finanziellen Belastung zwischen den EU-Ländern sorgen.

Der Vorschlag sieht eine Verlängerung des Mindestzeitraums vor,



Langzeitpflege in einem anderen Land erhalten: Die neuen Regelungen bieten mehr Rechtssicherheit für die wachsende Gruppe von Personen, die in unserer alternden Gesellschaft auf Langzeitpflege angewiesen sind.

in dem Arbeitsuchende ihre Leistungen bei Arbeitslosigkeit in ein anderes Land „exportieren“ dürfen, nämlich von drei auf mindestens sechs Monate.

Andererseits können die Mitgliedstaaten verlangen, dass eine Person, bevor sie arbeitslos wurde, mindestens drei Monate in ihrem Hoheitsgebiet gearbeitet haben muss, damit sie sich zur Beantragung von Arbeitslosenleistungen auf davor in einem anderen Mitgliedstaat zurückgelegte Erwerbszeiten berufen kann.

Für Grenzgänger und Grenzgängerinnen wird der Mitgliedstaat, in dem sie in den letzten zwölf Monaten gearbeitet haben, für die Erbringung der Arbeitslosenleistungen zuständig. Für Personen, die weniger als zwölf Monate gearbeitet haben, werden die Arbeitslosenleistungen von dem Mitgliedstaat des Wohnsitzes erbracht.

Klärung

Der Vorschlag dient auch zur Klärung einiger Aspekte der Koordinierung der Sozialversicherungssysteme, wie beispielsweise Langzeitpflegeleistungen, und führt besondere Koordinierungsregelungen für Langzeitpflege ein, die nach dem gleichen Konzept wie die derzeitigen Krankenversicherungsvorschriften organisiert sind. Das bedeutet, dass der Mitgliedstaat, in dem die Person versichert ist, Langzeitpflegeleistungen als Geldleistungen erbringt und die Kosten für Sachleistungen dem Mitgliedstaat des Wohnorts zurückerstattet. Die neuen Regelungen werden der wachsenden Gruppe von Personen, die in unserer alternden Gesellschaft auf Langzeitpflege angewiesen sind, mehr Rechtsklarheit bieten.

Hinsichtlich mobiler nicht erwerbstätiger Personen kodifiziert der Vorschlag die jüngste Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, nämlich dass Mitgliedstaaten beschließen können, an mobile Personen, die weder erwerbstätig sind noch aktiv Arbeit suchen und keinen Rechtsanspruch auf Aufenthalt im Hoheitsgebiet des Mitgliedstaats haben, keine Sozialleistungen zu zahlen. Dazu zählt auch, dass für den Aufenthalt ausreichende Mittel zur Verfügung stehen müssen, ohne dass die Staatsfinanzen des Aufnahmestaats belastet werden, sowie eine umfassende Krankenversicherung.

Im Vorschlag sind die Vorschriften zur Vergütung bei Elternurlaub aktualisiert. Die Vergütung bei Elternurlaub wird als individueller Anspruch des betreffenden Elternteils behandelt statt als Leistung

für die gesamte Familie, wie es bisher der Fall war. Das wird jenen Mitgliedstaaten, die eine faire Aufteilung der elterlichen Pflichten fördern, mehr Flexibilität geben, die Leistungen zur Gänze dem versicherten Elternteil zu gewähren, sogar wenn beide Eltern im gleichen Zeitraum Elternurlaub nehmen.

Der Vorschlag bewirkt keine Änderung der bestehenden Regelungen für den Export von Leistungen für Kinder: Das Land der Erwerbstätigkeit des Elternteils (der Eltern) ist auch weiterhin für die Zahlung der Kinderbeihilfe zuständig, und dieser Betrag kann nicht angepasst werden, wenn das Kind woanders lebt. Das entspricht dem Einsatz der Kommission für eine faire Mobilität: Wenn mobile Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer die gleichen Steuer- und Sozialversicherungsbeiträge in einem Mitgliedstaat zahlen wie die Angehörigen dieses Staates, sollten sie auch unabhängig davon, wo ihr Kind wohnt, das gleiche Maß an Sozialleistungen erhalten.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=849>

Mehr als 12 Millionen Menschen betroffen

Im Jahr 2015 hielten sich rund 11,3 Millionen EU-Bürgerinnen und Bürger im Erwerbsalter (20-64 Jahre) in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihrer Staatsangehörigkeit auf. Davon waren 8,5 Millionen erwerbstätig oder auf Arbeitsuche, was 3,7 % der gesamten Erwerbsbevölkerung in der EU entspricht. Und es gab 1,3 Millionen Grenzgängerinnen und Grenzgänger, die in einem EU-Land leben und in einem anderen EU-Land arbeiten.

Im Jahr 2014 gab es EU-weit 1,92 Millionen entsandte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Personen, die in einem Mitgliedstaat beschäftigt sind und von ihren Arbeitgebern auf befristete Zeit entsendet werden, um die Arbeit in einem anderen EU-Land auszuführen), was nur 0,7 % der Erwerbstätigen in der EU entspricht.

ARBEITSLOSIGKEIT

Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen bündeln ihre Kräfte

Hilfe für Spanien bei der Suche nach operativen Lösungen, um die Wirksamkeit zu verbessern

Viele Länder stehen vor dieser Herausforderung: Stärkung der Koordination zwischen der öffentlichen Arbeitsverwaltung und den Sozialeinrichtungen, um Arbeitssuchenden eine effizientere Unterstützung zu bieten.

Im Oktober 2016 stand Spanien im Rampenlicht, als die Europäische Kommission über 100 nationale und regionale Vertreter der spanischen Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen sowie der für die Verwaltung des Europäischen Sozialfonds (ESF) zuständigen Stellen aus diesem Land nach Brüssel einlud.

Zwei Tage lang wurden Meinungen und bewährte Praktiken mit Experten, Kommissionsvertretern und Amtskollegen aus anderen Mitgliedstaaten ausgetauscht und eine Reihe von Erkenntnissen ausgearbeitet (siehe Kasten).

Für die Teilnehmer war die Konferenz von großem Wert, sodass vom 19. bis 20. Oktober 2017 eine zweite Konferenz mit Schwerpunkt auf Jugendbeschäftigung stattfinden soll.

Empfehlung

Warum Spanien? Dieses Land stellt 2,2 Millionen der fast 10 Millionen EU-Bürgerinnen und -Bürger, die seit mehr als einem Jahr arbeitslos sind. Auch ist dort die Jugendarbeitslosigkeit nach wie vor sehr hoch: 44,4 % im Jahr 2016. Die Zahl junger Menschen, die nicht in Arbeit, Schul- oder Berufsausbildung sind (NEETs), nimmt ab, aber viele von ihnen gehen prekäre Arbeitsverhältnisse ein oder kehren zur Schul- oder Berufsausbildung zurück. Sowohl Jung- als auch Langzeitarbeitslose stehen vor zahlreichen Barrieren auf dem Weg zur (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt, die angegangen werden müssen.

Im vergangenen Mai unterbreitete die Kommission als Teil des Prozesses des Europäischen Semesters zur wirtschaftspolitischen Koordinierung eine länderspezifische Empfehlung für Spanien, mit der die Koordinierung zwischen den regionalen Arbeitsverwaltungen, Sozialeinrichtungen und Arbeitgebern verstärkt und dadurch besser auf die Bedürfnisse der Arbeitssuchenden und Arbeitgeber eingegangen werden kann.

Tatsächlich wurde von Spanien bereits 2010 ein nationales Netzwerk für soziale Eingliederung eingerichtet, in dem Arbeitsvermitt-

lungs- und Sozialeinrichtungen zusammenwirken. Dem Land geht es somit, der Analyse zufolge, besser.

Das Ziel der im vergangenen Jahr abgehaltenen Konferenz war, diese Analyse in die Praxis umzusetzen. Das beginnt mit der Verbreitung landesweiter Experimente, die in verschiedenen Regionen durchgeführt wurden, durch Einbeziehung einer breiteren Schicht an Akteuren und durch besseres Erreichen der arbeitsmarktfernen Personen.

NRO

Beim Erreichen dieser Menschen konnten die spanischen NRO beträchtliche Erfahrungen sammeln. In den schwierigsten Jahren nach der Krise von 2008 waren sie gemeinsam mit den Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen ausschlaggebend, wenn es darum



© Belga Image

Schwerpunkt der nächsten Konferenz: Jugendbeschäftigung wird das Thema der nächsten Konferenz mit den spanischen Behörden und Akteuren im Oktober 2017 sein.



Kooperation vor Ort: Ein Netzwerk, das Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen in Spanien verbindet, muss noch für eine wirkungsvolle Kooperation zwischen den beiden Diensten sorgen.

ging, Menschen mit einer sehr niedrigen Beschäftigungsfähigkeit nicht aus dem Blick zu verlieren.

Nachdem sie an der Basis arbeiten, sind die NRO in der Lage, sich der Realität anzupassen und innovative Ansätze zu entwickeln. Viele von ihnen fanden zum Beispiel spezielle integrierte Wege zur Beschäftigung junger Menschen, bei denen Arbeitserfahrung und Fortbildung kombiniert und Privatunternehmen mit eingebunden wurden.

Die Kommission ist sich der Schlüsselrolle der NRO beim Erreichen der arbeitsmarktfremsten Personen – darunter vor allem Jugendliche – voll bewusst. Daher werden zur diesjährigen Konferenz auch NRO eingeladen, zusammen mit Vertretern der nationalen und regionalen Verwaltungen für Jugend, Schul- und Berufsbildung und Forschung.

Jugendbeschäftigung

Der Schwerpunkt der Konferenz zur Jugendbeschäftigung im Oktober 2017 wird auf der besseren Umsetzung der Jugendgarantie (JG) in Spanien liegen. Mit der JG verpflichteten sich die EU-Mitgliedstaaten im Jahr 2013, dass jungen Menschen innerhalb von vier Monaten nach Beginn der Arbeitslosigkeit oder Abschluss der Ausbildung eine hochwertige Arbeitsstelle, eine Fortbildung, ein Ausbildungsplatz oder ein Praktikum angeboten wird. Dadurch soll ein Austausch der Begünstigten der JG und der mitwirkenden Organisationen über ihre Erfahrungen und Schlussfolgerungen ermöglicht werden.

Auch wird die Kommission verschiedene Ansätze zur integrierten Unterstützung junger Menschen präsentieren, während die spanischen Stellen die von ihnen implementierten Reformen sowie ihre Pläne für Strukturveränderungen zur Eindämmung der Jugendarbeitslosigkeit erläutern werden.

Bei der Konferenz werden außerdem relevante und verfügbare EU-Initiativen berücksichtigt sowie finanzielle Mittel zur Unterstützung nationaler Strategien und Programme (z. B. der ESF, das Programm für Beschäftigung und soziale Innovation sowie die neue europäische Agenda für Kompetenzen, siehe *Sozial Agenda* Nr. 45).

Von der Analyse zur Praxis

Das gemeinsame Wissen der jeweiligen Einrichtungen sollte durch den Austausch von Daten, Methoden und leistungsorientierten Bewertungen sowie von Erfahrungen und bewährten Praktiken gefördert werden.

Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern beider Einrichtungen sollten Erstausbildungen und Weiterbildungen zur Verfügung gestellt und Mobilitätsmaßnahmen zwischen ihnen gefördert werden, um ein gemeinsames Verständnis zu schaffen und die Bedürfnisse der Arbeitslosen besser identifizieren zu können.

Die gebotene Unterstützung sollte dem Beschäftigungsniveau der Begünstigten angepasst werden, und es muss eine klare und frühzeitige Einschätzung des Bedarfs an Sozialeinrichtungen erfolgen. Alle sollten Zugang zu Sozialeinrichtungen haben, unabhängig von ihrem Arbeitsstatus.

Die Aktivierungsstrategie sollte koordinierte wirtschaftliche Unterstützungsprogramme, Arbeitssuchanreize und -unterstützung sowie eine Reihe von Verpflichtungen seitens der Begünstigten umfassen.

Es sollte einfachere Übergänge zwischen verschiedenen Unterstützungsprogrammen geben und die Sozialhilfe und das Arbeitseinkommen aufeinander abgestimmt sein, um einen flexibleren und nachhaltigeren Übergang zwischen Unterstützung und Arbeit zu schaffen.

Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen müssen mit anderen Akteuren wie Gemeinden, lokalen Arbeitgebern (einschließlich Sozialunternehmen) und NRO enger zusammenarbeiten.

So weit ein Einblick in die Empfehlungen der Konferenz, die von der Europäischen Kommission im Jahr 2016 mit den nationalen und regionalen Vertretern der spanischen Arbeitsvermittlungs- und Sozialeinrichtungen veranstaltet wurde.

GESUNDHEIT UND SICHERHEIT AM ARBEITSPLATZ

Einbindung der Arbeitsebene

Vorschläge der Europäischen Kommission zur Verbesserung der Wirkung der EU-Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz vor Ort

Für den Zweck geeignet: Die übergreifende Rahmenrichtlinie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz von 1989 und 23 verbundene Richtlinien, die seitdem verabschiedet wurden, waren unter den ersten, die von der Europäischen Kommission im Rahmen des REFIT-Programms bewertet wurden. REFIT wurde 2012 gestartet und soll prüfen, ob bestehende EU-Gesetzgebungen von den nationalen Behörden, Unternehmen, Beschäftigten sowie Bürgerinnen und Bürgern richtig umgesetzt und tatsächlich angenommen wurden.

Orientierungshilfe für Arbeitgeber

„Für jeden Euro, den Sie als Arbeitgeber in Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (OSH) investieren, bekommen Sie mehr als zwei Euro wieder heraus“, heißt es im Leitfaden für Arbeitgeber, der im Januar 2017 von der Europäischen Kommission veröffentlicht wurde.

Darin werden die aus dem EU-Gesetz resultierenden Verpflichtungen erläutert. Der Leitfaden stellt die einzelnen Schritte eines Risikobewertungsverfahrens vor, inklusive einer Checkliste zu Schutzvorkehrungen und Maßnahmen zur Risikominderung, Tools und Referenzen für die Einrichtung und erfolgreiche Durchführung von OSH-Schulungen, und erläutert, was Risikomanagement in der Praxis bedeutet (siehe Kasten auf Seite 13).

Jedes Kapitel enthält einen Info-Kasten mit Tools und Referenzen.

Aber es gibt drei klare Bereiche, die einer Modernisierung bedürfen: verstärkter Kampf gegen Krebserkrankungen – die in der EU an erster Stelle der Ursachen für arbeitsbedingte Todesfälle stehen; Unterstützung für Unternehmen bei der Einhaltung von EU-Vorschriften und Lösungen für zunehmend bedenkliche Probleme wie psychosoziale Risiken (Stress), Erkrankungen des Bewegungsapparats und die Alterung; Zusammenarbeit mit Mitgliedstaaten und Sozialpartnern bei der Abschaffung oder Aktualisierung von veralteten Vorschriften und damit Verbesserung der Durchsetzung vor Ort.

Am 10. Januar 2017 verabschiedete die Europäische Kommission genau zu diesem Zweck ein Maßnahmenpaket.

Krebsbekämpfung am Arbeitsplatz

Krebserkrankungen zeichnen für rund 48 000-96 000 Todesfälle im Jahr unter einer EU-Arbeitnehmerschaft von insgesamt mehr als 217 Millionen Arbeitskräften verantwortlich. Bereits am 13. Mai 2016 unterbreitete die Europäische Kommission einen Vorschlag zur Festsetzung von Expositionsgrenzwerten für 13 krebserregende Chemikalien.

Nun gibt es einen neuen Vorschlag, der sich auf die Exposition gegenüber sieben weiteren Karzinogenen und Mutagenen bezieht. Das würde den Schutz von rund 4 Millionen Arbeitskräften verbessern.

Leitfaden für Arbeitgeber

Eines von drei Kleinstunternehmen führt keine Bewertung der Risiken am Arbeitsplatz durch. Daher veröffentlichte die Kommission noch am selben Tag einen Leitfaden für Arbeitgeber mit praktischen Tipps, die die Risikobewertung erleichtern und den Zugang zu



An erster Stelle der arbeitsbezogenen Todesursachen: Der Vorschlag betrifft die Exposition gegenüber sieben weiteren krebserregenden Chemikalien und verbessert den Schutz von rund 4 Millionen Arbeitskräften.



Leitfaden: Die Kommission veröffentlichte einen Leitfaden für Arbeitgeber mit praktischen Tipps, die die Risikobewertung erleichtern und den Zugang zu kostenlosen Online-Risikobewertungstools verbessern.

kostenlosen Online-Risikobewertungstools verbessern sollen (siehe Kasten auf Seite 12).

Er enthält auch Ratschläge zum Umgang mit psychosozialen, ergonomischen und altersbedingten Risiken, denn die Rahmenrichtlinie von 1989 sieht in der Tat vor, dass Unternehmen ihre Arbeitskräfte vor allen Berufsrisiken – auch den nicht eigens erwähnten – schützen müssen.

Die Kommission rief ein zwei Jahre dauerndes „Peer Review“-Verfahren ins Leben und lud dazu EU-Länder mit bestimmten Erfahrungen bei der Umsetzung der EU-Vorschriften ein, ihre Erfahrungen mit anderen Mitgliedstaaten zu teilen.

Aktualisierung der Vorschriften

Nicht zuletzt startete die Kommission auch ein Programm zur Beseitigung oder Aktualisierung veralteter Vorschriften einiger dieser Richtlinien. Das wird die Vorschriften vereinfachen und den Verwaltungsaufwand für Unternehmen und Kontrolldienste verringern und gleichzeitig den Schutz der Arbeitskräfte wahren oder verbessern. Die Aktualisierungen werden in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und Regierungsexperten vorbereitet.

Zu diesem Zweck wird die Kommission die nationalen Behörden durch bessere Vorgaben und Leitlinien, insbesondere durch den Ausschuss hoher Arbeitsaufsichtsbeamter, unterstützen.

Die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA) ist hier ebenfalls hilfreich, da ihr Schwerpunkt auf der Sensibilisierung und Umsetzung in Kleinst- und Kleinunternehmen liegt.

In diesem sehr konkreten und lebenswichtigen Bereich der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, der jeden und auch Unternehmen aller Größen betrifft, besteht die Herausforderung darin, eine echte Kultur der Rechtstreue zu entwickeln.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=de&catId=148>

Risikobewertung unter Berücksichtigung der Diversität

Stress, Erkrankungen des Bewegungsapparats, Alterung und Geschlecht – all diese einzelnen Aspekte müssen bei einer Risikobewertung berücksichtigt werden.

Das letzte Kapitel des von der Europäischen Kommission im Januar 2017 veröffentlichten Leitfadens für Arbeitgeber (siehe Kasten auf Seite 12) enthält Abschnitte, die sich mit jedem dieser Aspekte befassen.

Darin finden sich Beispiele für Indikatoren zur Erkennung von Stress sowohl auf organisatorischer als auch auf individueller Ebene.

Erkrankungen des Bewegungsapparats haben mit physischen Faktoren zu tun – aber auch allgemein mit Problemen im Arbeitsumfeld, z. B. schlechte Beleuchtung – oder mit psychosozialen Problemen, wie mentale Überforderung.

Die Alterung ist ein besonders komplexes Problem, dem aber durch konkrete Maßnahmen wie eine Änderung der Schichtzeiten, der Automatisierung von Routinearbeiten, wechselnden Aufgaben oder verstellbaren Arbeitsplätzen begegnet werden kann.

Die Berücksichtigung des geschlechterspezifischen Aspekts bei der Risikobewertung bedeutet beispielsweise im Hinblick auf Stress: die Einbeziehung von Heimarbeitschnittstellen und der Arbeitszeiten von Männern und Frauen; Karriereentwicklung; Belästigung; emotionale Stressoren; unvorhergesehene Unterbrechungen und Multitasking.

THEMA **SPEZIAL**

© European Union

EU-Kommissarin Marianne Thyssen (links): „Wirtschaftspolitik ist Sozialpolitik, und Sozialpolitik ist Wirtschaftspolitik. Die Maßnahmen müssen beide gleichzeitig betreffen.“

Eine europäische Säule für ein soziales Triple-A

Für eine wirtschaftliche und soziale Aufwärtskonvergenz zwischen den EU-Ländern

Am 26. April 2017 verabschiedete die Europäische Kommission die europäische Säule sozialer Rechte. Sie umfasst 20 Grundsätze und Rechte, die einem zweifachen Zweck dienen sollen: einerseits als Rahmen zur Überprüfung, ob die bestehende soziale Gesetzgebung der EU tatsächlich zum Wohlergehen der Menschen beiträgt und mit neuen Rechten auf die heutigen Herausforderungen eingeht, und andererseits als Referenz zur Bewertung der sozialen Leistungen der EU-Mitgliedstaaten.

Gleichzeitig unterbreitete die Kommission vier Vorschläge: zur Schaffung neuer Rechte im Bereich Work-Life-Balance, zur Klärung der Richtlinie über die Arbeitszeitregelung, zur Aktualisierung der EU-Rechtsvorschriften über Arbeitsverträge und zum Zugang zu Sozialschutz.

Hinter der Säule stecken klare Überlegungen: „Wirtschaftspolitik ist Sozialpolitik und Sozialpolitik ist Wirtschaftspolitik. Man kann beides nicht voneinander lösen. Es braucht Maßnahmen, die beide gleichzeitig betreffen“, heißt es mit den Worten von EU-Kommissarin Marianne Thyssen.

Ihr Ziel ist gleichfalls klar: für eine Aufwärtskonvergenz hinsichtlich nachhaltiger wirtschaftlicher und sozialer Leistungen zwischen den Mitgliedstaaten sorgen.

Im Kern

Wie der Präsident der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker erklärte: „Ich habe mich bemüht, soziale Schwerpunkte in den Fokus europäischen Tuns zu rücken, wo sie hingehören. Mit der europäischen Säule sozialer Rechte und dem ersten Paket von Initia-

tiven, die diese Säule flankieren, lösen wir unsere Zusagen ein und schlagen ein neues Kapitel auf.“

Kommissarin Thyssen erklärte außerdem: „Wir tragen alle die Verantwortung dafür, für Europa den Boden bereiten zu müssen, damit es angesichts der neuen Dynamiken, von denen unsere Volkswirtschaften, Gesellschaften und Arbeitsmärkte betroffen sind, wettbewerbsfähig und sozial bleibt.“

Die Menschen wünschen sich Frieden, Freiheit und Demokratie, aber sie brauchen auch Sicherheit in diesen Zeiten großer Veränderungen. Nicht nur wegen der Krise, sondern auch wegen der Globalisierung, der Digitalisierung und nicht zuletzt der demografischen Veränderungen. Wir müssen Lösungen bieten und die richtigen Antworten geben.“

Eine Proklamation

Die Kommission verabschiedete auch einen Proklamationsentwurf zur europäischen Säule sozialer Rechte des Rats, des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission.

„Mitgliedstaaten, EU-Institutionen, Sozialpartner und Zivilgesellschaft tragen miteinander die Verantwortung“, betonte Jean-Claude Juncker. „Ich hoffe darauf, dass die Säule vor Jahresende auf höchster politischer Ebene gebilligt wird.“

Weitere Informationen:

zur Entstehung der Säule sozialer Rechte finden Sie in früheren Ausgaben (Nr. 44, 46 und 47) der *Sozial Agenda*



Die Säule sozialer Rechte ist bereits **im Einsatz**

Die am 26. April verabschiedete europäische Säule sozialer Rechte bildet die Grundlage für eine Reihe von politischen Vorschlägen, die noch am selben Tag unterbreitet wurden

Herausforderungen bewältigen: Die europäische Säule wird bei der Bewältigung neuer Entwicklungen wie der digitalen Revolution und sich wandelnden Arbeitsmustern aus sozialpolitischer Sicht helfen.

Eine Säule zur Unterstützung von fairen und gut funktionierenden Arbeitsmärkten und Sozialsystemen – so ließe sich zusammenfassen, was von der Europäischen Kommission am 26. April 2017 vorgelegt wurde. Die vollständige Bezeichnung lautet: europäische Säule sozialer Rechte.

Die Säule basiert auf Grundsätzen und Rechten (siehe Kasten), die zu unterschiedlichen Zeiten, auf verschiedene Arten und in verschiedenen Formen festgesetzt wurden. Sie sollen für die Bürgerinnen und Bürger sowie für die Akteure auf europäischer, nationaler, regionaler und lokaler Ebene besser wahrnehmbar und klarer werden. Gleichzeitig werden die Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 mitberücksichtigt, wie auch Herausforderungen wie die Globalisierung, die digitale Revolution, sich wandelnde Arbeitsmuster und die demografische Alterung.

Dazu gehört auch die Überprüfung, wie die EU-Gesetzgebung in Bezug auf soziale Angelegenheiten (50 Gesetze seit 1958 plus nichtlegislative Initiativen) umgesetzt worden ist, sowie im Bedarfsfall deren Modernisierung und die Einbeziehung neuer arbeitsmarktbezogener und sozialer Entwicklungen.

Die Säule sozialer Rechte ist den Maßnahmen zuträglich. Am 26. April verabschiedete die Kommission nämlich auch eine Reihe von ergänzenden Vorschlägen: für eine brandneue Richtlinie zur Work-Life-Balance (siehe Seite 19), für die Aktualisierung bestehender Gesetze zur Arbeitszeit (Seite 22), zu Arbeitsverträgen und dem Zugang zu Sozialschutz (mehr zu diesen beiden Vorschlägen in der nächsten Ausgabe der *Sozial Agenda*).

THEMA **SPEZIAL**

Sozialpartner: Die Europäische Kommission möchte, dass die Säule von Behörden und Akteuren auf nationaler Ebene „proklamiert“ wird, wo die Sozialpolitik auch umgesetzt wird.

Aufwärtskonvergenz

Der Säule sozialer Rechte liegt die Philosophie der Europäischen Kommission zugrunde, die sich aus den Wahlen von 2014 und unter der Präsidentschaft von Jean-Claude Juncker herausgebildet hat: Wirtschaftliche und soziale Leistungen sind eng miteinander verknüpft, und die Sozialpolitik ist eine Investition, die nicht nur das Leben der Menschen, sondern auch die Haushalts- und Wirtschaftslage der EU-Mitgliedstaaten verbessert und das Momentum für eine Aufwärtskonvergenz zwischen ihnen schafft.

Für die 19 EU-Länder, die die Eurozone und die Wirtschafts- und Währungsunion (WWU) bilden und somit eine gemeinsame Währung haben, ist die Aufwärtskonvergenz umso wichtiger. Die

Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 hat dieser Konvergenz sehr geschadet, die nun zugunsten der Kohäsion erneut angekurbelt werden muss, auch damit die WWU zukünftigen wirtschaftlichen Schlägen gegenüber resilienter wird.

Aber die Aufwärtskonvergenz ist auch für die EU als Ganze entscheidend, wenn sie weiterhin die weltweit fortgeschrittensten Wohlfahrtssysteme beheimaten möchte – zum Wohle ihrer Bürgerinnen und Bürger, aber letztlich auch für eine bessere Welt.

Zwei Mal angenommen

Am 26. April verabschiedete die Kommission die Säule sozialer Rechte eigentlich zwei Mal!

Durchsetzbarkeit der Säule

Die in der europäischen Säule sozialer Rechte beinhalteten Grundsätze und Rechte sind nicht unmittelbar durchsetzbar. Damit die Bürgerinnen und Bürger sie nutzen können, z. B. vor Gericht, müssten sie erst durch bestimmte Initiativen ins Leben gerufen werden.

Das kann durch bestimmte Gesetzesvorschläge geschehen, unter Berücksichtigung der Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen den verschiedenen Entscheidungsfindungsebenen (EU-Ebene, nationale, regionale oder lokale Ebene) und den Sozialpartnern (die bei der Ausarbeitung der EU-Gesetzgebung im Bereich Sozialpolitik eine wichtige Rolle spielen).

Allerdings geht es in vielen Fällen nicht so sehr darum, dass Rechte anerkannt werden, sondern ob sie überhaupt ausgeübt werden (z. B. von Vätern im Falle des Vaterschaftsurlaubs, der unter den Work-Life-Balance-Grundsatz der Säule fällt, siehe Seite 19).

Durch Aktualisierung und Klärung, welchen Ansatz die EU bei Rechtsvorschriften in Bezug auf Beschäftigung und Soziales verfolgt, bietet die Säule einen Handlungsanreiz. Sie sorgt dafür, dass die Sozialgesetzgebung der EU das Leben der Menschen effektiv verbessert, europäische Sozialmodelle schützt und die Volkswirtschaften der Mitgliedstaaten fördert.



Druck erhöhen: Die Bürgerinnen und Bürger werden sich erst auf ihre in der Säule enthaltenen Rechte berufen können, wenn diese in konkrete Politikvorschläge integriert wurden.

Zuerst in Form einer unmittelbar anwendbaren Empfehlung der Kommission, damit die Säule bereits als Rahmen für die Politikgestaltung und als Referenz für die Überwachung der Sozial- und Beschäftigungsleistungen der EU-Länder dienen kann.

Zu diesem Zweck führte die Kommission ein soziales Online-Scoreboard ein, dessen Daten und Analysen in den jährlichen Prozess des Europäischen Semesters zur wirtschaftspolitischen Koordinierung einfließen. Das Semester gipfelt jeden Sommer in der Verabschiedung von länderspezifischen Empfehlungen durch die Staats- und Regierungschefs der EU (Europäischer Rat).

Und das zweite Mal in Form eines Proklamationsentwurfs des Rats, des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission. Diese gemeinsame Proklamation würde dafür sorgen, dass alle EU-Institutionen und Mitgliedstaaten – und letztlich die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft auf allen Regierungsebenen – die Säule in die Hand nehmen und sie partnerschaftlich umsetzen.

Tatsächlich heißt es in den EU-Verträgen, dass die Beschäftigungs- und Sozialpolitik ein Bereich der geteilten Zuständigkeit zwischen der EU auf der einen Seite und den nationalen Institutionen und Akteuren auf der anderen Seite ist. Somit ist eine Partnerschaft entscheidend, um der Säule Leben einzuhauchen. Die Bürgerinnen und Bürger werden dann in der Lage sein, sich auf die in konkreten politischen Vorschlägen festgelegten Rechte in Bezug auf die in der Säule verankerten Grundsätze zu berufen (siehe Kasten).

Konsensfindung

Damit die EU-Mitgliedstaaten die Säule sozialer Rechte proklamieren, müssen sie zu einem Konsens gelangen, besonders was das Fazit betrifft: nämlich, dass wirtschaftliche und soziale Leistungen miteinander verknüpft sind – im Gegensatz zu der Vorstellung, dass wirtschaftliche Leistung eine Voraussetzung für soziale Entwicklung sei.

Eine Konsensfindung ist genau das, was die Europäische Kommission im Sinn hatte. Aus diesem Grund führte sie von März 2016 bis Januar 2017 eingehende Konsultationen der Akteure des Bereichs Beschäftigung und Soziales durch. Dies regte die Entwicklung eines Gemeinschaftsgeistes zwischen den Stakeholdern an, einschließlich der nationalen Minister.

Die nächste Herausforderung besteht darin, eine politische Einigung zu erzielen sowie eine Befürwortung der Grundsätze der Säule auf höchster Ebene.

Die Zukunft der EU

Während die anderen EU-Institutionen und nationalen Regierungen darüber diskutieren, wie sie die Empfehlung der Kommission zur Säule in eine eigene Proklamation verwandeln könnten, findet noch eine weitere Debatte statt, nämlich darüber, welche Art von EU wir bis 2025 haben wollen.

Die Debatte über die Zukunft Europas wurde am 1. März 2017 gestartet, als Jean-Claude Juncker ein Weißbuch präsentierte, das die wichtigsten Probleme und Chancen der EU im kommenden Jahrzehnt

THEMA SPEZIAL

skizziert, die in fünf Szenarien für die Zukunft der EU kulminieren.

Auf den ersten Blick scheinen die beiden Diskussionen in unterschiedliche Richtungen zu gehen. Die Debatte über die Zukunft der EU wird in Jean-Claude Junckers Rede zur Lage der Union vor dem Europäischen Parlament im September 2017 einfließen.

Bezeichnenderweise wurde aber von der Kommission am selben Tag, an dem sie ihre Empfehlung zur Säule sozialer Rechte und ihren Proklamationsvorschlag vorlegte, auch ein Anhang zum Weißbuch über die Zukunft Europas angenommen, der sich der sozialen Dimension der Europäischen Union widmet.

Diese Debatte über das aktuelle und zukünftige „soziale Europa“ wird die Grundlage für den Sozialgipfel für faire Arbeitsplätze und Wachstum bilden, der am 17. November 2017 in Göteborg stattfinden wird.

Dank dem EU-weiten Gemeinschaftsgeist, der durch die Konsultationen zur Säule entstanden ist, wird die Debatte über die soziale Dimension der EU bis 2025 wahrscheinlich einfacher. Das könnte somit auch die Wahl zwischen den fünf Szenarien, die im Weißbuch vorgestellt wurden, beeinflussen.

Umgekehrt könnte die Debatte über die Zukunft Europas die Proklamation der Säule durch alle Mitgliedstaaten erleichtern, und zwar über die Eurozone hinaus, da die Säule keine Vertragsänderung erfordert.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1226&langId=de>

Chancengleichheit, Arbeitsbedingungen und Sozialschutz

Die europäische Säule sozialer Rechte besteht aus 20 Grundsätzen und Rechten, die drei Überschriften zugeordnet sind: Chancengleichheit und Arbeitsmarktzugang; faire Arbeitsbedingungen; Sozialschutz und soziale Inklusion.

Unter Chancengleichheit behandelt die Säule Probleme wie Bildung, Ausbildung und lebenslanges Lernen; Geschlechtergleichstellung, Gleichbehandlung und aktive Unterstützung für Beschäftigung.

Unter faire Arbeitsbedingungen: sichere und anpassungsfähige Beschäftigung; Löhne; Informationen über Arbeitsbedingungen und Schutz im Fall von Entlassungen; sozialer Dialog und Einbeziehung der Arbeitskräfte; Work-Life-Balance (siehe Seite 19); Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz (Seite 12).

Und unter Sozialschutz und soziale Inklusion: Kinderbetreuung und Unterstützung für Kinder; Sozialschutz; Arbeitslosengeld; Mindesteinkommen; Alterseinkommen und Renten; Gesundheitsversorgung; Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen; Langzeitpflege; Wohnungsfürsorge und Hilfe für Obdachlose; Zugang zu wichtigen Dienstleistungen.



Welche Zukunft? Die Europäische Kommission ruft zur Reflexion darüber auf, was für eine Art von EU – einschließlich des sozialpolitischen Bereichs – wir uns bis 2025 wünschen.



Neuanfang für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Inanspruchnahme für Männer erleichtern: Der Vorschlag enthält ein neues Recht auf bezahlten Vaterschaftsurlaub für Väter und sieht vor, dass die vier Monate Elternurlaub für jedes Elternteil nicht übertragbar sind.

Bei der europäischen Säule sozialer Rechte geht es auch um die Schaffung neuer Rechte, wie der Vorschlag zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zeigt

Mehr Anreize für Männer, Sonderurlaub zu nehmen und flexible Arbeitsregelungen zu beantragen, um die Teilhabe von Frauen am Arbeitsmarkt zu erhöhen – das ist die Quintessenz des Vorschlags der Europäischen Kommission für ein EU-Gesetz (Richtlinie) zur Work-Life-Balance für Eltern und Pfleger, den sie am 26. April vorlegte.

Ein Vorschlag, der im Vergleich zu bestehenden EU-Gesetzen eine viel ehrgeizigere, breitere und lebenszyklusorientierte Sicht auf die Problematik der Familienbetreuung (sowohl von Kindern als auch von älteren oder behinderten Angehörigen) wirft. Er folgt auf den erfolglosen Versuch, die Rechtsvorschriften über Mutterschaftsurlaub zu verbessern.

Vaterschafts-, Eltern- und Pflegeurlaub

Zunächst einmal wird der neue Vorschlag, wenn er vom Rat und vom Europäischen Parlament genehmigt wird, ein neues Recht auf EU-Ebene schaffen, nämlich bezahlten Vaterschaftsurlaub für Väter: zehn Arbeitstage bei der Geburt eines Kindes.

Das bereits bestehende Recht auf vier Monate Elternurlaub für jedes Elternteil wird verstärkt, indem dieser Zeitraum nicht mehr auf den anderen Elternteil übertragen werden kann. Der Vorschlag sieht auch eine Vergütung während des Elternurlaubs vor sowie die Möglichkeit, ihn (auch auf flexible Weise) bis zum zwölften Lebensalter des Kindes in Anspruch zu nehmen.

Und es soll ein Pflegeurlaub auf EU-Ebene geschaffen werden: das Recht auf fünf Tage Urlaub pro Jahr und pro Mitarbeiter, mit Vergütung in Höhe des Krankengelds, für die Pflege von schwer erkrankten oder pflegeabhängigen Angehörigen (Sohn, Tochter, Mutter, Vater, Ehepartner oder Lebenspartner, die aufgrund einer schweren Erkrankung oder Behinderung vorübergehend oder dauerhaft pflegebedürftig sind).

Das derzeit für Eltern, die aus dem Elternurlaub zurückkommen, geltende Recht auf EU-Ebene auf Anspruch auf flexible Arbeitsregelungen wird auf pflegende Angehörige und Eltern von Kindern bis zu zwölf Jahren ausgedehnt.

THEMA SPEZIAL

Gleichgewicht der Rechte

Die Work-Life-Balance hängt sehr mit dem Gleichgewicht der Rechte zwischen Ehe- und Lebenspartnern zusammen, die für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige sorgen müssen.

Obwohl die von der Europäischen Kommission vorgeschlagene Richtlinie unterm Strich die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt erhöhen soll, konzentriert sich der Vorschlag aber auch auf Männer und nicht nur auf Frauen.

Männer, die Vaterschaftsurlaub nehmen, nehmen ihn eher später. Das Recht auf Elternurlaub für Väter gibt es bereits in der EU-Gesetzgebung, aber es bleibt den Mitgliedstaaten überlassen, zu entscheiden, ob der Urlaub vergütet oder nicht vergütet werden

soll. Da die Mehrheit der Männer immer noch besser verdient als Frauen, nehmen in den Mitgliedstaaten, in denen der Elternurlaub unbezahlt ist, nur wenige dieses Recht in Anspruch, und die meisten übertragen es nach Möglichkeit auf ihren Partner oder Ehepartner.

Die vorgeschlagene Richtlinie wird auch zu einem Umdenken bei den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern sorgen. Sie wird ihnen dabei helfen, Frauen nicht mehr als „Risiko“-Faktor zu betrachten, denn wenn es um die Betreuung von Kindern oder pflegeabhängigen Angehörigen geht, werden Männer die gleichen Rechte haben wie Frauen.

Ebenso wird der Schutz vor Entlassung und/oder nachteiliger Behandlung erweitert (über den Mutterschafts-, Eltern- und Vaterschaftsurlaub hinaus) und auch Pflegeurlaub sowie Beschäftigte, die flexible Arbeitsregelungen beantragen, mit einschließen.

Mangel an Pflegeleistungen

Neben diesem legislativen Vorschlag beschloss die Kommission am selben Tag auch eine Reihe von nichtlegislativen unterstützenden politischen Maßnahmen. Sie werden den Weg für eine gute Umsetzung der zukünftigen Gesetze und der bestehenden Gesetzgebung ebnen. Seit die EU im Jahr 1990 begann, Rechtsvorschriften in diesem Bereich zu erstellen, zeigten sich in der Tat nur wenige Fortschritte.

Insbesondere möchte die Kommission den EU-Ländern an den Schwachstellen helfen, wie zum Beispiel dem Mangel an Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegeeinrichtungen sowie hinsichtlich der Qualität, Erschwinglichkeit und Zugänglichkeit bestehender Dienste oder bei wirtschaftlichen Fehlanreizen für Zweitverdiener, wie Steuern, die den Partner entmutigen, gleichfalls zu arbeiten.

Wie alle in der europäischen Säule sozialer Rechte verankerten Grundsätze wird auch die Work-Life-Balance von nun an umso genauer und auf höchstmöglicher politischer Ebene überwacht: über den Prozess des Europäischen Semesters zur wirtschaftspolitischen Koordinierung auf EU-Ebene, durch den der Europäische Rat (Staats- und Regierungschefs) jährlich



© Belgainimage

Pflegeurlaub: Der Vorschlag wirft eine viel ehrgeizigere Sicht auf die gesamte Problematik der Familienbetreuung – nicht nur von Kindern, sondern auch von älteren oder behinderten Angehörigen.

THEMA **SPEZIAL**

eine Reihe von länderspezifischen Empfehlungen abgibt. Bei der Einhaltung dieser Empfehlungen können verschiedene EU-Strukturfonds verwendet werden, um in die Menschen wie auch in die Infrastruktur zu investieren.

Und die Kommission wird ihre Macht als „Hüterin“ der EU-Verträge nutzen, um eine bessere Durchsetzung bestehender Rechte und Schutzvorkehrungen nach dem geltenden EU-Recht zu gewährleisten.

Ein kulturelles Problem

EU-weite Zahlen sprechen für sich selbst: Bestehende Work-Life-Balance-Bestimmungen werden nur langsam aufgegriffen

Fairness und Wirtschaftlichkeit

Ob nun weitere Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt ergriffen werden, ist vor allem eine Frage der Fairness.

Trotz der EU-Gesetzgebung zu einigen Work-Life-Balance-Aspekten, die in die 1990er-Jahre zurückreicht, ist die Gesamtbeschäftigungsquote der Frauen immer noch 11,6 Prozentpunkte niedriger als die der Männer, obwohl immer mehr Frauen hoch qualifiziert sind und der Anteil an Absolventinnen in Europa heute 65 % beträgt. Knapp über 30 % der Frauen arbeiten Teilzeit, im Vergleich zu 8 % der Männer (die Kluft bei der Vollzeitbeschäftigungsquote ist daher noch größer). Ferner machen Betreuungspflichten die „Inaktivität“ von fast 19 % der „inaktiven“ Frauen aus, während das nur für weniger als 2 % der Männer gilt. Im Jahr 2015 war die durchschnittliche Beschäftigungsquote von Frauen mit einem Kind unter sechs Jahren 8,8 Prozentpunkte niedriger als die von Frauen ohne Kleinkinder, und in mehreren EU-Ländern beträgt dieser Unterschied sogar über 30 Prozentpunkte.

Aber es besteht auch eine wirtschaftliche Notwendigkeit. Die wirtschaftlichen Verluste aufgrund der geschlechtsspezifischen Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote belaufen sich auf rund 370 Mrd. EUR im Jahr, was 2,8 % des Bruttoinlandsprodukts (BIP) entspricht. Die Beseitigung dieser Diskrepanz wäre für die Gesellschaft und die Wirtschaft wichtig, zumal alle EU-Mitgliedstaaten mit den Herausforderungen der demografischen Alterung konfrontiert sind.

Die Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt und damit ihre wirtschaftliche Unabhängigkeit ist nach wie vor geringer, als sie es sein sollte. Die Folgen sind eine geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigungsquote, eine geschlechtsspezifische Lohn- und Rentendiskrepanz sowie ein höheres Risiko für Armut und soziale Ausgrenzung – insbesondere für Frauen im Rentenalter.

(siehe Kasten). Über praktische Fragen wie bezahlter oder unbezahlter, übertragbarer oder nicht übertragbarer Urlaub hinaus gibt es eklatante kulturelle Faktoren, die sowohl die Umsetzungsmängel als auch die Grenzen der Gesetzgebung in diesem Bereich erklären.

Bezeichnenderweise blieb die Europäische Kommission von 2008 bis 2015 dabei, die Mutterschaftsurlaubs-Richtlinie überarbeiten zu wollen. 2016 aber versuchte sie einen Neuanfang, ließ die Mutterschaftsurlaubs-Richtlinie (die immer noch gültig ist) beiseite und ergriff einen Lebenszyklus-Ansatz für Sonderurlaub und flexible Regelungen für Eltern und pflegende Angehörige, seien es Männer oder Frauen.

Im Bewusstsein, wie viel Zeit es braucht, bis sich Mentalitäten entwickeln, sieht die Folgenabschätzung der Kommission, bei der die potenziellen Kosten und der Nutzen der Anwendung ihrer vorgeschlagenen Richtlinie bewertet werden, eine langfristige Perspektive vor – nämlich bis 2055!

Mit Sicherheit brauchen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie die Unternehmen Zeit, um die gesetzlichen Bestimmungen im Bereich der Work-Life-Balance und der Gleichstellung der Geschlechter zu übernehmen. Werden aber die rechtlichen Bedingungen erst gar nicht geschaffen, besteht das Risiko, dass es nie dazu kommt.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1311&langId=de>



Schwachstellen: Die Europäische Kommission wird EU-Ländern helfen, fehlende Langzeitpflege- und Kinderbetreuungsdienste sowie Qualität und Erschwinglichkeit der bestehenden Einrichtungen zu verbessern.

THEMA **SPEZIAL**

Spezialfälle: Einschränkungen bezüglich der Höchstarbeitszeit für bestimmte Gruppen wie Streitkräfte und Gesundheitspersonal werden in den EU-Ländern nicht immer korrekt umgesetzt.

Klarere EU- Arbeitszeitregelungen

Ein gutes Beispiel dafür, wie die europäische Säule sozialer Rechte zur besseren Durchsetzung bestehender EU-Gesetze beiträgt

In 52 auf die Arbeitszeit bezogenen Fällen hat der Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) seit der Arbeitszeitrichtlinie im Jahr 1993 geurteilt, was etwa 670 Seiten Rechtsprechung entspricht! Allein die beiden Absätze zum Jahresurlaub waren zum Beispiel Gegenstand von über 30 Rechtsfällen.

Am 26. April 2017 verabschiedete die Europäische Kommission daher ein Dokument zur Klärung der Bestimmungen der Richtlinie in Form einer Auslegungsmitteilung – eine rechtliche Orientierungshilfe

unter Berücksichtigung der Rechtsprechung des Gerichtshofs. Dies wird den EU-Mitgliedstaaten helfen, die Richtlinie korrekt umzusetzen und hoffentlich weitere Vertragsverletzungen zu vermeiden.

Gesundheit und Sicherheit

Die Arbeitszeitrichtlinie ist Teil der Vorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz der EU, die zum Schutz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer erstellt wurden. Sie legt Mindestvorschriften für die gesamte Union fest, um die Risiken, denen Arbeitskräfte aufgrund von

Höchstarbeitszeit von 48 Stunden

Laut der Arbeitszeitrichtlinie von 2003 darf die wöchentliche Höchstarbeitszeit 48 Stunden im Durchschnitt nicht überschreiten. Dieser Grenzwert kann von Krankenhauspersonal, der Polizei oder den Streitkräften sehr schnell erreicht werden, besonders seit auch Überstunden, Bereitschaftsdienste am Arbeitsplatz usw. mit eingeschlossen sind.

Die Richtlinie sieht zudem vor: eine Ruhepause, wenn die tägliche Arbeitszeit mehr als sechs Stunden beträgt, eine tägliche Mindestruhezeit von elf zusammenhängenden Stunden pro 24-Stunden-Zeitraum, eine wöchentliche Mindestruhezeit von 24 zusammenhängenden Stunden pro Siebentageszeitraum zuzüglich der täglichen Ruhezeit von elf Stunden, bezahlter Jahresurlaub von mindestens vier Wochen pro Jahr sowie zusätzlicher Schutz bei Nachtarbeit.

Sie bietet auch Flexibilität, was die Organisation der Arbeitszeit in bestimmten Sektoren und für bestimmte Tätigkeiten betrifft. Ausnahmeregelungen ermöglichen es zum Beispiel, bei bestimmten Tätigkeiten die Ruhezeiten teilweise oder gänzlich zu verschieben. Einzelne Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen auch über die 48-Stunden-Grenze hinaus arbeiten, und in Tarifverträgen könnte z. B. für die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit ein Bezugszeitraum von bis zu zwölf Monaten verwendet werden.

Arbeitsüberlastung oder unzureichenden Ruhezeiten ausgesetzt sind, einzudämmen. Sie bietet auch Flexibilität, um auf die spezifischen Bedürfnisse der verschiedenen Wirtschaftssektoren und Tätigkeitsbereiche einzugehen (siehe Kasten).

Die Auslegungsmitteilung stellt den Standpunkt der Europäischen Kommission zu einer Reihe von Aspekten der Richtlinie dar, die 2003 ergänzt wurde, selbst aber unverändert bleibt. Sie bietet nationalen Behörden, Unternehmen und Arbeitskräften mehr Sicherheit und Klarheit. Sie hilft auch, die Bestimmungen der Richtlinie im Kontext neuer und flexibler Arbeitsregelungen anzuwenden.

Dadurch sorgt die Mitteilung für eine tatsächliche Umsetzung der in der Richtlinie enthaltenen Mindestvorschriften. Dies wiederum ermöglicht es, die Gesundheit und Sicherheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser zu schützen, was allen Beteiligten zugutekommt.

Selbstverständlich bleibt das EuGH-Fallrecht die Grundlage für die Beurteilung von Problemen, die mit der Arbeitszeitrichtlinie zusammenhängen. Die Mitteilung bietet aber eine Orientierungshilfe, vor allem auch bei Bestimmungen, zu denen bislang keine gerichtliche Entscheidung vorliegt. Tatsächlich ist die Kommission für die Überwachung der Umsetzung des EU-Rechts zuständig und schließlich für die Eröffnung oder Schließung von Vertragsverletzungsverfahren.

Umsetzungsprobleme

Ein ebenfalls von der Kommission am 26. April veröffentlichter Umsetzungsbericht bestätigt die Notwendigkeit einer Auslegungsmitteilung: Er zeigt, dass es noch einige Probleme gibt.

Insbesondere wird die Forderung, Ausgleichsruhezeiten zu bieten, wenn die Mindestruhezeiten verkürzt oder verschoben werden, von den Mitgliedstaaten oftmals nicht korrekt in ihre eigenen Rechtsvorschriften umgesetzt. Auch wird der Bereitschaftsdienst nicht immer als Arbeitszeit betrachtet. Und die Einschränkungen der Höchstdauer der Arbeit für bestimmte Gruppen wie Gesundheitspersonal und Streitkräfte sowie der Arbeitszeiten für Nachtarbeiterinnen und Nachtarbeiter werden nicht immer richtig umgesetzt.

Im Großen und Ganzen aber verbessert sich die Umsetzungsbilanz, denn die schwierigsten Umsetzungsfälle reichen in die Jahre von 2002 bis 2006 zurück.

Zögerliche Revisionen und langes Überprüfungsverfahren

Vor einigen Jahren hat der Umfang der Rechtsprechung erstmals die EU-Organe dazu angeregt, die Richtlinie selbst zu überprüfen. Aber die Regierungen der EU-Mitgliedstaaten konnten sich untereinander und mit dem Europäischen Parlament nicht einigen. Daher beschloss die Kommission im Jahr 2009, eine gründliche Überprüfung der ganzen Arbeitszeitthematik einzuleiten und herauszufinden, ob die Richtlinie noch für den Zweck geeignet sei.

Schlussfolgerungen aus Studien, einer Konsultation der Sozialpartner, einschließlich erfolgloser Verhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Unternehmen von 2010 bis 2012, sowie einer öffentlichen, von 2014 bis 2015 durchgeführten Konsultation ergaben, dass die Richtlinie für die heutige Arbeitswelt nach wie vor von Bedeutung ist.

Eine große Mehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der EU ist durch Arbeitszeitregeln geschützt, bei denen die EU-Rechtsvorschriften berücksichtigt sind. Dieses Gesetz bietet den Bürgerinnen und Bürgern und Arbeitskräften ausreichende Garantien und Schutz in Bezug auf Gesundheit und Sicherheit. Gleichzeitig ist es flexibel genug, um die Arbeitszeit unterschiedlich zu gestalten, zum Beispiel in Krankenhäusern, Polizeistationen usw. Tatsächlich wird das Flexibilitätspotenzial der Richtlinie in vielen EU-Ländern gar nicht ausgeschöpft.

2016 wurde daher beschlossen, keine Neuverhandlungen zur Überarbeitung der Richtlinie selbst zu starten, sondern vielmehr die nationalen Behörden und Rechtsexperten darüber aufzuklären, was die Bestimmungen in der Praxis und in Anbetracht des EuGH-Fallrechts und der derzeitigen Arbeitswelt umfassen.

Und im Jahr 2016 bestätigten die von der Kommission in Bezug auf die Ausgestaltung der europäischen Säule sozialer Rechte (siehe Seite 15) durchgeführten öffentlichen und Stakeholder-Konsultationen den generellen Bedarf an mehr Informationen über die EuGH-Rechtsprechung und die wirksame Umsetzung der Richtlinie von 2003, damit sie einen echten Unterschied im Leben der Menschen macht.

Weitere Informationen: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=de&intPageId=205>



Neuer Kontext: Die Auslegungsmitteilung hilft bei der Anwendung der Bestimmungen der Arbeitszeitrichtlinie im Kontext neuer und flexibler Arbeitsregelungen.

EUROPÄISCHER **SOZIALFONDS**Wege aus der **Sackgasse**

Die Geschichten von David (Slowenien), Krone (Dänemark), Michaela (Tschechische Republik) sowie Monika und Kristina (Bulgarien)

David's Leben schien vorgezeichnet. Er studierte Journalismus und Politik an der Universität. Er hatte eine Teilzeitstelle, bei der er sich grundlegende Kenntnisse im Bereich Verwaltung und Buchhaltung aneignete. Aber dann erkrankte seine Mutter, und alles änderte sich.

„Ich zog zurück nach Hause, um ihr zu helfen, und hatte keine Zeit mehr für das Studium“, erklärt David. „Ich arbeitete in ihrem Tabakladen. Dort habe ich viel gelernt, aber ich brauchte eine Möglichkeit, um zu wachsen.“

David versuchte, eine Arbeit zu finden, die ihn zufriedener machen würde, aber trotz seiner Arbeitserfahrungen gelang ihm das nicht. Nach einigen Monaten der Arbeitslosigkeit hörte er von der Jugendgarantie und ihrem Programm „Erste Herausforderung“, das vom Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wird. Es bietet Arbeitgebern Zuschüsse, wenn sie eine junge arbeitslose Person unter 29 Jahren für mindestens 15 Monate einstellen.

David selbst stellte das Programm seinem künftigen Arbeitgeber vor. „Ich hatte gehört, dass das Jugendnetzwerk MaMa eine Stelle zu besetzen hatte“, erläutert er. „Also beschloss ich, proaktiv zu sein, und erwähnte beim Vorstellungsgespräch, dass ich die Voraussetzungen für das Programm ‚Erste Herausforderung‘ erfüllte.“

Das Jugendnetzwerk MaMa war von dieser Eigeninitiative beeindruckt und bot ihm eine Stelle als Projektmanagementassistent an. Seither ist David im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

tätig, verfeinert seine Fähigkeiten und gewinnt an Erfahrung, die ihn in Zukunft auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger machen wird.

Anpassung an Veränderungen

Krone produziert seit über 50 Jahren Fenster. Mit den Zeiten änderte sich auch das Unternehmen, und die Anfertigung von Fenstern durch Tischler per Handarbeit wich einer Massenfertigung unter Verwendung fortschrittlicher Maschinen. Die Aufgeschlossenheit innovativen Technologien gegenüber trug dazu bei, dass sich Krone in vorderster Linie halten konnte, aber sie machte auch Fachwissen nötig – weshalb das Unternehmen beschloss, am ESF-finanzierten KOMP-AD-Projekt teilzunehmen.

Das von einem Netzwerk aus technischen Fachschulen in Dänemark geleitete Projekt hilft kleinen und mittelständischen Unternehmen, die Automatisierung und Digitalisierung ihrer Produktionsprozesse zu verbessern. Über dieses Projekt ging Krone eine Partnerschaft mit dem Skive Technical Institute ein, wo eine Lehrkraft kontinuierliche Schulungen für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens zur Verfügung stellt.

Hochwertige Kinderbetreuung

Michaela hat zwei kleine Söhne, Hugo und Otto. Für sie war es klar, dass sie nach der Geburt der Kinder irgendwann wieder in die Arbeit zurückkehren wollte, aber sie hatte Schwierigkeiten, Vorschuleinrichtungen zu finden, die Kinder unter drei Jahren nehmen würden. „Ich wurde mit der Möglichkeit getröstet, dass



Doppelter Vorteil: Dank dem vom ESF unterstützten 4BEARS-Projekt war Michaela in der Lage, zur Arbeit zurückzukehren, bevor ihr zweites Kind drei Jahre alt wurde, und konnte außerdem von einem innovativen Kinderbetreuungsansatz profitieren.



Innovative Fensterproduktion: Durch das vom ESF finanzierte KOMP-AD-Projekt erhält Krone kontinuierlich Schulungen, um sich auf neue Technologien einzustellen.

meine Söhne einen staatlichen Kindergarten besuchen können, da wir uns die doppelten Gebühren bei einem privaten Kindergarten nicht leisten konnten“, sagt Michaela. „Aber das bedeutete, dass ich nicht würde arbeiten können, bis Otto drei Jahre alt wird.“

Michaela fand Hilfe durch eine vom ESF unterstützte Kindergruppe namens 4BEARS, die auch Kleinkinder akzeptiert und einen innovativen Kinderbetreuungsansatz bietet.

Das „Start together“-Projekt von 4BEARS möchte es Eltern ermöglichen, zu arbeiten, sowie qualitativ hochwertige Kinderbetreuungsansätze durch einen alternativen pädagogischen Ansatz bieten. 4BEARS begann im Jahr 2008, sah sich aber mit finanziellen Schwierigkeiten konfrontiert. „Die Beiträge der Eltern deckten nur einen kleinen Teil der Kosten ab“, erklärt Petra, Projektleiterin von 4BEARS.

Dann erfuhr das Unternehmen, dass es Zuschüsse vom ESF beantragen könnte, was letztlich zu einer Reduzierung der Gebühren führte. Dadurch konnte Michaela es sich leisten, beide Söhne anzumelden. „Alle Kinder sind dort zusammen, was ich als Riesenvorteil sehe“, teilt sie mit. „Die Jüngeren lernen von den Älteren – das hilft den Eltern sehr.“

Heute betreut 4BEARS 19 Kinder im Alter von 2,5 bis 7 Jahren. Michaela konnte in Teilzeitanstellung zu ihrer Arbeit zurückkehren und ist froh, zu wissen, dass ihre Kinder gut betreut werden.

Erfolgreich in der Schule

Die Schulabbruchquoten zu verringern und Schülerinnen und Schüler dabei zu unterstützen, von ihrer Schulzeit maximal zu profitieren, hat in ganz Europa Priorität. In Bulgarien trug das vom ESF geförderte SUCCESS-Projekt durch Unterstützung einer

Reihe von außerschulischen Aktivitäten und Clubs dazu bei, den Schulalltag attraktiver zu machen – vor allem für diejenigen, die Gefahr liefen, die Schulbildung frühzeitig abzubrechen.

„Als das SUCCESS-Projekt gestartet wurde, wollte ich mich im Journalismus betätigen“, erklärt Kristina, eine Teilnehmerin des Projekts. „Dann habe ich an einem IT-Wettbewerb teilgenommen, und das hat mich überzeugt, meine Zukunft neu zu überdenken.“

Jetzt, da sie Informatik und Software Engineering an der Universität studiert, ist Kristina bewusst, welche starke Auswirkung das Projekt auf ihr Leben hatte. „Das SUCCESS-Projekt gab mir die Möglichkeit, meine Karriere zu wählen. Ich lernte, wie man in einem Team arbeitet, und erhielt Ansporn für die Teilnahme an Wettbewerben und Fortbildungen.“

Monika konnte während ihrer Catering-Ausbildung ähnliche Erfahrungen sammeln. „Durch das Projekt erfuhr ich von neuen Produkten und Materialien, die von Konditoren verwendet werden. Das half mir, mich beruflich zu verbessern.“

Monika und Kristina sind nur zwei von Tausenden Schülerinnen und Schülern, die vom SUCCESS-Projekt profitierten. Damit hat SUCCESS nicht nur sein Ziel erreicht, die Schulabbruchquoten zu verringern, es wurden auch Leitlinien für die Durchführung von außerschulischen Aktivitäten erstellt, die als Grundlage für einen landesweiten Ausbildungsstandard dienen könnten.

Weitere Informationen:

<http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=564&langId=de>

ANDERE **STIMMEN**Für ein
soziales
Europa

© Social Platform

Jana Hainsworth, Social-Platform-Präsidentin: „Wir fordern das Europäische Parlament und den Rat auf, die Säule zu stärken.“

Die ersten konkreten Vorschläge für eine europäische Säule sozialer Rechte sind ein vielversprechender Schritt in Richtung eines starken sozialen Europa. Der Erfolg der Säule hängt nun davon ab, wie sie umgesetzt werden wird.

Die Säule bringt eine Reihe von Änderungen und Empfehlungen mit sich, die von der sozialen Zivilgesellschaft angeregt wurden. Wir von Social Platform, dem größten Netzwerk der EU aus rechte- und wertorientierten Organisationen, sind erfreut darüber, dass die Säule die Work-Life-Balance, qualitativ hochwertige Beschäftigung mit angemessenen Löhnen sowie Mindesteinkommen und Sozialschutz umfasst, die den gesamten Lebenszyklus hindurch für Würde sorgen. Das sind wichtige Sozialstandards, die allen zugänglich sein müssen, unabhängig von Geschlecht, Alter, sexueller Orientierung, Religion, Glaube, Rasse, Ethnizität oder Behinderung.

Besonders wichtig ist die Betonung, dass soziale Anliegen wirtschaftlichen Prioritäten gleichgestellt sind. Allzu oft wird Geschäftsinteressen der Vorrang gegenüber den Menschen gegeben. Dieser Vorschlag hat nun eindeutig vor, die Balance wiederherzustellen, um sicherzugehen, dass die Wirtschaft dem Wohl der ganzen Gesellschaft dient.

Der Vorschlag der Kommission zur Work-Life-Balance soll die Gleichstellung der Geschlechter vorantreiben und zwischen Männern und Frauen für ein besseres Gleichgewicht bei der Pflegeverantwortung sorgen. Auch Kinder und Pflegebedürftige werden davon profitieren.

Was angemessene Mindesteinkommen und Sozialschutz betrifft, hält sich die Kommission mit verbindlichen Vorschlägen zurück, sodass die Sorge bleibt, dass es den Vorschlägen an Schlagkraft fehlt. Die Konsultation über den Zugang zu Sozialschutz wird zwar begrüßt, aber es muss neben den Sozialpartnern auch die Zivilgesellschaft mit einbezogen werden, damit die Interessen der Erwerbslosen ebenfalls vertreten sind.

Die wirtschaftlichen und währungspolitischen Koordinierungsmechanismen der EU haben in vielen Mitgliedstaaten massive Kürzungen

bei den Sozialausgaben und den Abbau von sozialen Sicherheitsnetzen beaufsichtigt und manchmal auch offen gefördert. Aus diesem Grund hat diese jüngste Initiative der Kommission Juncker so großes Interesse seitens der sozialen Zivilgesellschaft geweckt. Die Vorschläge der Kommission bieten die Chance, die Standards zu verbessern, aber wir brauchen starke Mechanismen, die die Umsetzung fördern.

Stärkung der Säule

Als Dachorganisation für 47 europäische Netzwerke sind wir bereit, mit europäischen und nationalen Führungskräften zusammenzuarbeiten, damit die Säule eine weitreichende soziale Wirkung hat. Als ersten Schritt ersuchen wir das Europäische Parlament und den Rat, die Säule auf folgende Weise zu stärken:

1. Arbeitsplätze allein sind nicht ausreichend. Es liegt nicht ausreichend Augenmerk auf der Förderung von Sozialpolitiken und Investitionen, die sich an diejenigen richten, die vom Arbeitsmarkt am weitesten entfernt oder nicht im erwerbsfähigen Alter sind.
2. Die Unterstützung des sozialen Fortschritts durch Mindesteinkommensregelungen und eine Verbesserung der sozialen Investitionen ist eine wichtige Entwicklung. Aber es ist noch unklar, wie die EU für die Umsetzung in den Mitgliedstaaten sorgen will, ohne Klarheit über die Anreize und potenziellen Sanktionen zu geben.
3. Zivilgesellschaftliche Organisationen werden als wichtige Stakeholder in der Politikgestaltung bezeichnet. Sie spielen eine Schlüsselrolle bei der Stärkung der direkten Beteiligung der Begünstigten und Leistungsempfänger, was sie ermächtigt, in sie betreffende Entscheidungen mit einbezogen zu werden.

Jana Hainsworth, Präsidentin von Social Platform und Generalsekretärin von Eurochild

Die Säule sozialer Rechte in die **Tat** umsetzen

Maria Luisa Llano Cardenal ist Referatsleiterin der Koordinierungsstelle bei der Generaldirektion Beschäftigung und Soziales (DG EMPL) der Europäischen Kommission



Konsens: „Wir versuchen nun, auf höchster politischer Ebene einen Konsens zu finden.“

Zur Vorbereitung der europäischen Säule sozialer Rechte war viel Koordination nötig. Ihre Erfahrungen in der Vergangenheit beim Generalsekretariat (SG) der Kommission haben sich sicher als nützlich erwiesen!

Die Säule ist ein Vorschlag, der direkt auf den Präsidenten der Europäischen Kommission Jean-Claude Juncker zurückgeht. Die DG EMPL wurde mit der Aufgabe betraut, sie bereitzustellen. Das erforderte eine intensive interne Bündelung der Kräfte, aber auch eine enge Zusammenarbeit mit dem SG und vielen anderen GDs, um sicherzustellen, dass die Säule wirklich Reformen unter sich vereint. Bei diesem Unterfangen waren meine früheren Arbeitserfahrungen beim SG sicherlich hilfreich.

Es ging also darum, sowohl Menschen innerhalb als auch außerhalb der Kommission zu helfen, die Initiative für die Säule in die Hand zu nehmen?

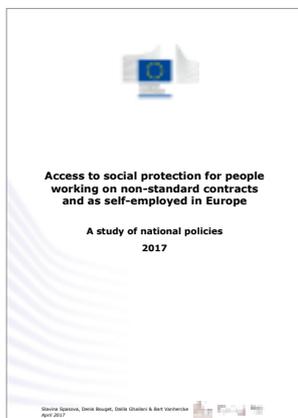
Ja, denn hätte die Europäische Kommission selbst eine Reihe von Grundsätzen und Rechten festgesetzt, hätte die Säule eine ganz andere Wirkung vor Ort gehabt. Aus diesem Grund schlugen wir vor, dass der Rat der Europäischen Union, das Europäische Parlament und die Europäische Kommission die Säule gemeinsam proklamieren. Und wir müssen weiterhin mit allen Akteuren sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene zusammenarbeiten, die für das Erzielen von Ergebnissen entscheidend sind – einschließlich der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft, aber auch anderer Kommissionsdienststellen –, um einen Konsens zu finden und sicherzustellen, dass sich jeder von ihnen für die Umsetzung der Säulen-Grundsätze einsetzt.

Die Säule sozialer Rechte wird ein Kompass für die soziale und wirtschaftliche Aufwärtskonvergenz zwischen den EU-Mitgliedstaaten sein. Was bedeutet das?

Das vergangene Jahrzehnt, das auf die Krise folgte, hat gezeigt, dass die Konvergenzmaschine vor allem im Euroraum zum Stillstand gekommen ist. Die fehlende Konvergenz wirft schwierige Fragen zur Fairness im Binnenmarkt auf. Letzten Endes werden damit die Solidarität, die zwischen den EU-Ländern bestehen sollte, sowie die eigentlichen Grundlagen des europäischen Projekts auf die Probe gestellt. Es gilt nun, zu dem Konvergenzpfad, den wir bislang beschritten haben, mit dem Vorschlag für die europäische Säule sozialer Rechte zurückzukehren.

Was wird als Nächstes passieren?

Unser Vorschlag für eine interinstitutionelle Proklamation der Säule sozialer Rechte liegt vor (siehe ab Seite 14). Nun liegt es an den Mitgliedstaaten und am Europäischen Parlament, ihn zu unterzeichnen und sich damit zu verpflichten, Reformen in die von der Säule vorgegebene Richtung voranzutreiben. Im Hinblick darauf versuchen wir jetzt, spätestens bis Jahresende auf höchster politischer Ebene einen Konsens im Hinblick auf eine Proklamation der Säule zu erzielen.



Nicht-Standard-Verträge und Selbstständigkeit: Welchen Zugang zu Sozialschutz gibt es?

In den EU-Mitgliedstaaten und in sieben Nachbarländern können die Sozialschutzsysteme hinsichtlich des gesetzlich geregelten Zugangs zu sozialer Sicherheit für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen als „hoch zugänglich“ betrachtet werden: In den meisten Fällen entsprechen sie jenen der typischen Beschäftigungsverhältnisse. In der Praxis aber könnten einige Kategorien nur teilweise Zugang zu Sozialschutz haben oder sogar davon ausgeschlossen sein (z. B. wenn es um gelegentliche und saisonale Arbeit, Bereitschaftsdienste, Null-Stunden-Verträge und Leiharbeitskräfte, zivilrechtliche Verträge und Mini-Jobs geht). Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind oft mit Schwierigkeiten bei der Erfüllung der Beihilfenvoraussetzungen konfrontiert (z. B. Stundengrenzwerte, Beitragsperioden usw.), die die Inanspruchnahme und entsprechende Vergünstigungen beeinträchtigen.

Das ist eine der Schlussfolgerungen des Berichts des Europäischen Netzwerks für Sozialpolitik. Der Bericht analysiert auch den gesetzlich geregelten und tatsächlichen Zugang von Menschen mit Nicht-Standard-Verträgen und von Selbstständigen zu den wichtigsten Sozialschutzprogrammen und zeigt die jüngsten nationalen Reformen auf, die eine Ausweitung ihres Sozialschutzes vorsehen.

Und er legt 21 Empfehlungen vor. Zum Beispiel sollten die Länder die Kontrolle vertraglich festgelegter Arbeitszeiten in Erwägung ziehen, um die Verwendung von Teilzeitbeschäftigung als Fassade für Vollzeitbeschäftigung mit niedrigeren Steuer- und Sozialbeitragsausgaben zu verhindern. Nur auf Englisch verfügbar.

Katalog-Nr. KE-01-17-265-EN-N

Soziale Unternehmen: Stärkung ihrer Entwicklung

Wichtige Erkenntnisse aus der Analyse von 20 Initiativen sozialer Unternehmen in mehreren EU-Ländern, die eine Reihe von Politikfeldern abdecken – von rechtlichen Rahmenbedingungen über Finanzierungen, Marktzugang und Hilfsstrukturen bis hin zu Bildung und Kompetenzen. Diese Zusammenfassung ist nur in elektronischer Form und auf Englisch verfügbar. Ausgaben auf Deutsch und Französisch folgen noch.

Katalog-Nr. KE-01-17-063-EN-N

Programm für berufliche Mobilität: ein Überblick

„Reactivate“, das EU-Programm für berufliche Mobilität für Arbeitssuchende über 35 Jahren, hilft Arbeitssuchenden durch eine bezahlte Stelle, ein Praktikum oder eine Lehre in einem anderen Mitgliedstaat als dem ihres Wohnsitzes, ihre Karriere wieder in Schwung zu bringen. Es unterstützt auch Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, Bewerber für freie Stellen zu finden, die sonst schwer zu besetzen sind. Dieser Leitfaden gibt einen Überblick über „Reactivate“. Er ist nur online und auf Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich.

Katalog-Nr. KE-01-17-253-DE-N

EU-Maßnahmen: Was ist dabei für mich drin?

Hilfe für Unternehmensgründer, Unterstützung für Jugendliche bei der Arbeitssuche, Gewährleistung einer kostenlosen Notfallversorgung im Ausland und vieles andere mehr: EU-Maßnahmen im Bereich Beschäftigung, Soziales und Integration betreffen alle Bürgerinnen und Bürger in ihrem Alltag. Lesen Sie, wie Nina, Tomasz, Jeanne und Daniel von der Unterstützung durch die EU profitieren konnten, und entdecken Sie, welche Möglichkeiten Ihnen offenstehen. Diese Publikation ist als Print- oder Online-Version in allen EU-Sprachen verfügbar.

Katalog-Nr. KE-01-17-401-EN-N

Hier können Sie diese Veröffentlichungen herunterladen oder bestellen: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=de>

Um das Magazin „Sozial-Agenda“ oder andere Veröffentlichungen der GD Beschäftigung, Soziales und Integration zu abonnieren, füllen Sie bitte das unter folgendem Link verfügbare Registrierungsformular aus: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=de>

Nützliche Websites

Website von Kommissarin Thyssen: http://ec.europa.eu/commission/2014-2019/thyssen_de

Die Homepage der Generaldirektion für Beschäftigung, Soziales und Integration: <http://ec.europa.eu/social/>

Die Website des Europäischen Sozialfonds: <http://ec.europa.eu/esf>



Amt für Veröffentlichungen