

SOZIAL AGENDA



Die Kluft zwischen
den Generationen
überwinden

Wie die EU die Solidarität
zwischen den Generationen fördert



Ältere Menschen stellen einen großen, wachsenden Teil der Bevölkerung der Europäischen Union dar.

Im Zusammenhang mit der demografischen Alterung werden jedoch oft negative Darstellungen laut, wonach ältere Menschen eine zunehmende gesellschaftliche Belastung darstellen. Regelmäßig ist von einer demografischen Zeitbombe die Rede, und Kommentare zeichnen häufig ein negatives Bild, indem sie die Herausforderungen, die die Alterung für die Altersstruktur aller Erwerbstätigen und die Altersabhängigkeitsquotienten mit sich bringt, und die hohen Kosten der Renten- und Gesundheitssysteme in den Mittelpunkt stellen. Solche negativen Vorstellungen lassen jedoch unberücksichtigt, dass ältere Menschen eine enorme kulturelle, soziale und fachliche Ressource darstellen. Ihr andauernder – oft unbezahlter – gesellschaftlicher Beitrag wird zu oft übersehen und ihre Fähigkeit, sich noch stärker zu beteiligen und zu engagieren, nicht genutzt.

„Die Solidarität zwischen den Generationen war lange eines der Hauptthemen der EU, und dies sowohl im Bereich der Politik als auch der Sensibilisierung.“

Die Solidarität zwischen der jungen, der aktiven und der älteren Bevölkerung darf nicht ausschließlich aus einer finanziellen Perspektive betrachtet werden, sondern muss auch die Förderung der gemeinsamen Zusammenarbeit und des Austauschs zwischen den Generationen umfassen. Zudem muss sie zu einem besseren gegenseitigen Verständnis für die Bedürfnisse und Erwartungen anderer Altersgruppen beitragen und neue Formen der Koexistenz erproben. Die Art und Weise, wie unsere Gesellschaft organisiert ist, muss einer Überprüfung unterzogen werden, um das Sozialgefüge und die Verbindungen zwischen den Generationen und innerhalb der Generationen wiederherzustellen, damit alle ihren Platz finden, an dem sie aufblühen und möglichst viel zum allgemeinen Wohl beitragen können.

Die Solidarität zwischen den Generationen war lange eines der Hauptthemen der EU, und dies sowohl im Bereich der Politik als auch der Sensibilisierung. So unterstützte die Kommission rückhaltlos den ersten Europäischen Tag der Solidarität zwischen den Generationen – eine Initiative zivilgesellschaftlicher Organisationen – am 29. April 2009. Aus diesem Anlass führte sie eine Flash-Eurobarometer-Umfrage durch, deren Ergebnisse interessante Erkenntnisse darüber liefern, wie die Bürger das Verhältnis zwischen Jung und Alt, den gesellschaftlichen Beitrag älterer Menschen und die Rolle des Staates bei der Förderung der Solidarität zwischen den Generationen sehen.

In dieser Ausgabe untersuchen wir in einem „Thema Spezial“ ab Seite 15 die neuen Herausforderungen und Chancen, die der Übergang zur demografischen Alterung mit sich bringt. Dabei gehen wir ausführlicher auf die Ansichten und

Sorgen ein, die europäische Bürger in Bezug auf die Beziehungen zwischen den Generationen in einer alternden

Gesellschaft haben, und untersuchen die vielfältigen Wege, auf denen ältere Menschen durch ehrenamtliche Arbeit zum sozialen Zusammenhalt beitragen.

In unserem regelmäßig erscheinenden Interview blickt Nikolaus G. van der Pas, der frühere Generaldirektor der GD Beschäftigung, auf seine vier Jahre an der Spitze der Generaldirektion zurück. In der Rubrik „Andere Stimmen“ auf Seite 26 erläutert Anne Sophie Parent, Direktorin von AGE, der Plattform für ältere Menschen, warum 2012 das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen werden sollte.

Robert Verrue
Generaldirektor der GD Beschäftigung,
Soziales und Chancengleichheit

Thema Spezial



© Julie Macpherson

Solidarität zwischen den Generationen

Die Debatte über die Solidarität zwischen den Generationen kann und darf sich nicht auf die wirtschaftlichen und finanziellen Aspekte der demografischen Alterung beschränken. Ihre weiterreichenden Folgen für die Gesellschaft müssen berücksichtigt und so eingesetzt werden, dass sie für alle möglichst vorteilhaft sind.

S. 15

Beschäftigung



© Belga Picture

Die Schaffung von umweltfreundlichen grünen Arbeitsplätzen packt mehrere aktuelle Schlüsselprobleme der EU wie die Arbeitslosigkeit, die Rezession, die Umweltkrise und den Klimawandel sowie die Abhängigkeit von Rohölimporten an.

S. 7

Diskriminierung



© Belga Picture

Einer neuen Studie zufolge sind weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten und insbesondere Roma-Frauen größerer sozialer Ausgrenzung ausgesetzt als Männer aus ihrer eigenen Gemeinschaft und Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft.

S. 24

BESCHÄFTIGUNG

Grüne Arbeitsplätze für eine umweltfreundlichere Wirtschaft 7
 Durch die Bestrebungen in Europa, die Treibhausgasemissionen zu reduzieren und neue saubere Technologien zu entwickeln, könnten mehr Menschen einen „grünen“ Arbeitsplatz finden.

SOZIALE SICHERHEIT



Europäische Krankenversicherungskarte – im Urlaub immer dabei! 11
 Kurz vor Beginn der Ferien will die Europäische Kommission zur größten Nutzung der Europäischen Krankenversicherungskarte beitragen.

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf das Rentenniveau der Frauen 13
 Die schwache Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat nicht nur zur Folge, dass sie weniger als Männer verdienen, sondern auch, dass ihre Renten deutlich niedriger ausfallen.

THEMA SPEZIAL

Die Kluft zwischen den Generationen überwinden.... 15
 Wie die EU die Solidarität zwischen den Generationen fördert.

Solidarität zwischen Jung und Alt – Was denken die Europäer? 16
 Die Solidarität zwischen den Generationen ist in der Europäischen Union lebendig und intakt, aber die Regierungen müssen noch mehr unternehmen, um die Beziehungen zwischen Jung und Alt zu verbessern.

Alles bleibt in der Familie 18
 Ältere Menschen sind bei weitem keine Last für ihre Mitmenschen, sondern leisten oftmals Familienmitgliedern und Verwandten unschätzbare Dienste, indem sie Betreuungsaufgaben übernehmen und sie finanziell unterstützen.

Europäische Rentner haben noch viel zu geben 19
 Da wir immer länger leben und gesund bleiben, entscheidet sich eine steigende Zahl von Menschen, auch im Rentenalter aktiv zu bleiben, um durch Freiwilligenarbeit zum Gemeindeleben und zum sozialen Zusammenhalt beizutragen.

BESCHÄFTIGUNG



Kommission schlägt gemeinsames Engagement für Beschäftigung vor 21
 Die EU wird 19 Mio. EUR vorgemerkte Mittel des Europäischen Sozialfonds bereitstellen, um Menschen zu helfen, die von der Wirtschaftskrise besonders betroffen sind.

DISKRIMINIERUNG

Weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten und Roma-Frauen in Europa: Eine Frage der Gleichstellung der Geschlechter?..... 24
 Integrationspolitik, die sich an ethnische Minderheiten und Immigranten richtet, muss besonders auf geschlechtsspezifische Unterschiede achten.

ANDERE STIMMEN

Warum 2012 das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen werden sollte..... 26
 Anne Sophie Parent, Direktorin von AGE, erläutert, warum 2012 zum Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen erklärt werden sollte.

RUBRIKEN

Kurznachrichten 4
Interview mit Nikolaus G. van der Pas, dem früheren Generaldirektor der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit 27
Neuerscheinungen 28
Nützliche Websites 28

Sozial Agenda, ein Magazin mit Informationen über die europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik, wird in Englisch, Französisch und Deutsch von der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission herausgegeben. • Chefredakteur: Robert Verrue, Generaldirektor, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
 Europäische Kommission, B-1049 Brüssel
 Auflage dieser Ausgabe: 65 000. Abonnement kostenlos auf Anforderung – Kontaktadresse: Europäische Kommission, GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit –
 InfoCentre, B-1049 Brussels, Fax.: (32-2) 296 23 93; <http://ec.europa.eu/social/contact>
 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 Gemeinschaften, 2009
 Nachdruck zu nicht kommerziellen Zwecken mit Quellenangabe gestattet.
 Die Verwendung oder der Abdruck von Fotos, deren Copyright nicht bei den Europäischen Gemeinschaften liegt, ist nur zulässig, wenn direkt bei dem/den Copyright-Inhaber(n) eine entsprechende Erlaubnis eingeholt wurde.

ALLGEMEINES

- 5. Mai



© Getty Images

Die Kommissionsmitglieder Vladimír Špidla (Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit) und Danuta Hübner (Regionalpolitik) begrüßten die Einigung zwischen dem Rat und dem Europäischen Parlament hinsichtlich des Pakets kohäsionspolitischer Maßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise. Das umfassende Paket enthält eine Reihe von Maßnahmen, die von einer bedeutenden Finanzspritze in Form zusätzlicher Vorauszahlungen aus den Strukturfonds über Verfahren zur Beschleunigung der Projektdurchführung bis hin zur möglichen Kofinanzierung energieeffizienterer Wohnhäuser durch die EU reichen. Die Mitgliedstaaten haben bereits zusätzlich 6,25 Mrd. EUR an Vorauszahlungen erhalten – 4,5 Mrd. EUR wurden Mitte April aus dem Europäischen Fonds für regionale Entwicklung gezahlt und kurz danach weitere 1,5 Mrd. EUR aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Ziel der Finanzspritze für die 27 Mitgliedstaaten ist, die Projektdurchführung zu fördern und den Schutz sowie die Schaffung von Arbeitsplätzen zu unterstützen.

BESCHÄFTIGUNG UND EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

- 10. Juni

Neueste Daten für den Zeitraum bis Mai 2009 zeigen, dass sich die Lage auf den EU-Arbeitsmärkten in der Nachfolge des wirtschaftlichen Tiefs weiterhin verschlechtert. Die Arbeitslosigkeit steigt an, Stellenangebote sinken immer noch und Betriebe aus unterschiedlichen Branchen geben weiterhin umfangreiche Stelleneinsparungen bekannt. Während die Aussicht für die kommenden Monate düster bleibt, gibt es jedoch einige leichte Anzeichen dafür, dass sich das Tempo des Beschäftigungsrückgangs verlangsamt.

Die Anzahl der angegebenen Stellenverluste für April-Mai hat sich im Vergleich zu den vorangegangenen Monaten halbiert. Obwohl sie weiterhin pessimistisch bleibt, hat sich die wirtschaftliche Einschätzung in Anbetracht der Einstellungserwartungen der Firmen sowie der Arbeitslosigkeitserwartungen der Verbraucher nach mehr als zwei Jahren Verschlechterung verbessert.



© Europäische Gemeinschaften

- 7. Mai

In Prag fand ein außerordentlicher Gipfel zum Thema Beschäftigung statt. Die Mitgliedstaaten der Troika (Tschechische Republik, Schweden und Spanien) erörterten gemeinsam mit Kommissionspräsident Barroso, Kommissar Špidla und den Sozialpartnern die Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung. Wie können Arbeitsplätze erhalten werden? Was kann getan werden, damit im Zuge der Krise arbeitslos gewordene Bürger so schnell wie möglich wieder Arbeit finden? Neben diesen und ähnlichen Fragen diskutierten sie auch darüber, wie die EU mit koordinierten Maßnahmen die Konjunkturprogramme der Mitgliedstaaten am besten ergänzen kann und wie die auf EU-Ebene zur Verfügung stehenden Instrumente und Ressourcen – insbesondere der Europäische Sozialfonds und der Fonds für die Anpassung an die Globalisierung – optimal genutzt werden können.

- 5. Mai

Der Rat erließ eine Verordnung zur Erleichterung des Zugangs zu Zuschüssen, die vom Europäischen Sozialfonds mitfinanziert werden; mit dieser Verordnung sollen die sozialen Auswirkungen der Finanzkrise abgeschwächt werden. Das wichtigste Ziel der neuen Verordnung besteht in einer Vereinfachung bei Management, Verwal-

tung und Kontrolle von ESF-Tätigkeiten, indem der Nachweis der indirekten Kosten (das heißt Kosten, die nicht in einem direkten Zusammenhang mit dem Vorhaben stehen, für seine Durchführung jedoch erforderlich sind, wie Telefon- und Stromkosten) vereinfacht und der erforderliche Aufwand und die Zahl der Belege zur Rechtfertigung der Ausgaben verringert werden. Außerdem beschloss der Rat, den Geltungsbereich der ESF-Verordnung auf drei weitere Arten von förderfähigen Kosten auszudehnen: auf der Grundlage eines Pauschalsatzes angegebene indirekte Kosten bis zur Höhe von 20% der direkten Kosten eines Vorhabens, Kosten auf der Grundlage von Pauschalsätzen, die anhand von Standardeinheitskosten, die der Mitgliedstaat festgelegt hat, errechnet wurden, und Pauschalbeträge zur Deckung aller oder eines Teils der Kosten eines Vorhabens in Höhe von bis zu 50.000 EUR. Die neuen Regeln gelten rückwirkend ab 1. August 2006.

ARBEITSORGANISATION, ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALER DIALOG

- 24. Juni



© Getty Images

Die Europäische Kommission bewilligte zwei Anträge Spaniens und Portugals auf Unterstützung durch den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF), um Arbeitnehmern aus dem Textilsektor zu helfen. Die Anträge werden nun dem Europäischen Parlament und dem Rat zur Entscheidung vorgelegt. Im Falle Spaniens sollen mit den beantragten 3,3 Mio. EUR 1.100 entlassene Arbeitnehmer aus dem Textilsektor dabei

unterstützt werden, so schnell wie möglich wieder eine Beschäftigung zu finden. Portugal würde 832.800 EUR erhalten, um 1.504 entlassenen Arbeitnehmern unter die Arme zu greifen. Der spanische Antrag betrifft 1.720 Entlassungen in 46 kleinen und mittelständischen Unternehmen der Region Katalonien. Die Mittel kommen den 1.100 Entlassenen zugute, die bei der Rückkehr in ein Beschäftigungsverhältnis die größten Schwierigkeiten haben. Das EGF-Paket für die katalanischen Textilarbeiter beinhaltet Maßnahmen zur Berufsberatung und Berufsbildung, eine Unterstützung für Unternehmensgründer und die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen. Die entsprechenden Gesamtkosten werden auf 6,6 Mio. EUR geschätzt; der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung wurde um einen Finanzbeitrag in Höhe von 3,3 Mio. EUR ersucht. Der Antrag Portugals betrifft entlassene Arbeiter aus 49 kleinen und mittelständischen Unternehmen der benachbarten Regionen Norte und Centro. Norte ist innerhalb der EU die Region mit der höchsten Spezialisierung auf den Textil- und Bekleidungssektor, der dort 14 % aller Arbeitskräfte beschäftigt. In der Region Centro entfallen auf ihn 15 % aller Industriearbeitsplätze. Das EGF-Paket für die entlassenen Arbeitnehmer beinhaltet Maßnahmen zur Berufsberatung und Berufsbildung, eine Unterstützung für Unternehmensgründer und die Anerkennung und Zertifizierung von Qualifikationen. Die entsprechenden Gesamtkosten werden auf 1,6 Mio. EUR geschätzt; der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung wurde um einen Finanzbeitrag in Höhe von 832.800 EUR ersucht.

Nach dem Auslaufen des WTO-Multifaserabkommens Ende 2004 haben sich die Einfuhren von Textilien und Bekleidungsartikeln aus Niedriglohnländern in die EU fast verdoppelt. Die Hersteller in der EU, darunter die spanischen und die portugiesischen, sahen sich damit einem scharfen Wettbewerb gegenüber. Zusätzlich wurde ein großer Teil der Produktion aus der EU in Niedriglohnländer, insbesondere nach China und Indien, verlagert.

- 24. April

Der Rat hat formal eine Richtlinie angenommen, deren Ziel die Verbesse-

rung der Funktionsweise der Europäischen Betriebsräte (EBR) ist; diese sollen befähigt werden, ihrer Rolle in der Vorwegnahme und Bewältigung von Veränderungen und der Entwicklung eines echten grenzüberschreitenden sozialen Dialogs gerecht zu werden. Die EBR-Richtlinie führt für Arbeitnehmer in Großunternehmen (mit mehr als 1.000 Arbeitnehmern in mindestens zwei Mitgliedstaaten) das Recht auf eine staatenübergreifende Unterrichtung und Anhörung über den Geschäftsverlauf und jegliche geplanten signifikanten Veränderungen ein. Europäische Betriebsräte (EBR) gibt es derzeit in der gesamten EU in 820 größeren Unternehmen, die etwa 14,5 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen.



FÖRDERUNG EINER INTEGRATIVEN GESELLSCHAFT

- 15.-16. Mai

Menschen aus allen EU-Ländern, die in Armut und sozialer Ausgrenzung leben, trafen sich in Brüssel, um darüber zu diskutieren, wie die Politik in den Bereichen Wohnraum, finanzielle Eingliederung und Zugang zu Grunddienstleistungen ihren Erwartungen gerecht werden kann, und um ihre Erkenntnisse Politikern auf der Ebene der EU und der Mitgliedstaaten vorzulegen. Das Treffen wurde von der tschechischen Ratspräsidentschaft, der Europäischen Kommission und dem Europäischen Netz zur Bekämpfung der Armut gemeinsam veranstaltet. Das Grundanliegen der Treffen der von Armut betroffenen Menschen ist, Menschen in Armut zuzuhören und einen Dialog mit Politikern und Entscheidungsträgern auf dem Gebiet der Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung auf der Ebene der EU und der Mitgliedstaaten einzurichten. Darüber hinaus sollen Maßnahmen und Initiativen zur Einbezie-

lung gesellschaftlicher Randgruppen in die Suche nach Lösungen und die Entwicklung von Strategien zur Verbesserung ihrer Lebensbedingungen angeregt werden.

- 29. April

Die Regierungen Belgiens und Dänemarks haben beschlossen, ihre Arbeitsmärkte ab dem 1. Mai 2009 für Arbeitnehmer aus acht EU-Mitgliedstaaten aus Mittel- und Osteuropa zu öffnen. Dies ist die dritte und letzte Phase der Übergangsmaßnahmen. Deutschland und Österreich haben die Kommission darüber informiert, dass sie planen, die Übergangsmaßnahmen für den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten auch weiterhin bis zum 30. April 2011 anzuwenden. Das Vereinigte Königreich wendet weiterhin sein Programm zur Registrierung von Arbeitskräften an. Dänemark wird seinen Arbeitsmarkt auch für Arbeitnehmer aus Bulgarien und Rumänien öffnen. Der 1. Mai 2009 markiert den Anfang der letzten zwei Jahre, während denen Übergangsregelungen gelten, die es den EU-Ländern erlauben, die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus acht der zehn Staaten zu beschränken, die 2004 der EU beitraten. Die Übergangsmaßnahmen gelten für einen Gesamtzeitraum von sieben Jahren und begannen am 1. Mai 2004. Für Mitgliedstaaten, die der Kommission nicht mitteilen, dass eine erhebliche Störung des Gleichgewichts des Arbeitsmarkts besteht, oder dass das Land davon bedroht ist, enden die Übergangsmaßnahmen am 30. April 2009, sodass das Gemeinschaftsrecht über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern gilt (mit anderen Worten: Es gelten keinerlei Einschränkungen). Belgien und Dänemark haben sich nun entschlossen, die Einschränkungen für Arbeitnehmer aus den EU-8-Mitgliedstaaten zu beenden. In Dänemark wird der Arbeitsmarkt auch Arbeitnehmern aus Bulgarien und Rumänien offen stehen. Fünf Jahre nach dem Beitritt verlangten lediglich noch Deutschland und Österreich, dass Arbeitnehmer aus den EU-8-Staaten auch weiterhin eine Arbeitserlaubnis beantragen müssen, wenn sie eine Beschäftigung aufnehmen wollen. Die Kommission überprüft zurzeit die Mitteilungen dieser Länder. Dies wird einige Wochen dauern. Im Vereinigten Königreich müssen die EU-8-Arbeitnehmer sich innerhalb von 30 Tagen nach der Arbeitsaufnahme in das Melderegister für Arbeitskräfte eintragen lassen. Die Übergangsmaßnahmen enden

spätestens zum 30. April 2011. Dann müssen alle Mitgliedstaaten das Gemeinschaftsrecht über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern aus den EU-8-Staaten anwenden.

GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

- 18. Juni

Die Europäischen Sozialpartner unterzeichneten eine überarbeitete Rahmenvereinbarung, mit der der Elternurlaub von drei auf vier Monate pro Elternteil verlängert wird. Die Vereinbarung gilt für alle Beschäftigten, unabhängig von der Art ihres Arbeitsvertrags. Vorgegangen waren sechs Monate Verhandlungen zwischen den Europäischen Sozialpartnern (EGB, BUSINESSEUROPE, CEEP und UEAPME). Die neue Vereinbarung spiegelt Veränderungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt seit der Unterzeichnung der ersten Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub im Jahre 1995 wider.

- 14. Mai

Die Kommission hat Polen vor dem Europäischen Gerichtshof verklagt wegen Nichtumsetzung von EU-Vorschriften zum Verbot von geschlechtsspezifischen Diskriminierungen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen. Trotz einer von der Kommission im Jahr 2008 versandten „mit Gründen versehenen Stellungnahme“ (zweite Warnstufe) hat Polen die erforderlichen Maßnahmen zur Umsetzung der Vorschriften in nationales Recht noch immer nicht getroffen.

Die Richtlinie verbietet geschlechtsspezifische Diskriminierungen außerhalb des Arbeitsmarktes, mittelbare und unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sowie sexuelle Belästigung. Sie gilt für Güter und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen und die außerhalb des Bereichs des Privat- und Familienlebens angeboten werden, wie z. B. Verkehr, Wohnungssektor, Bank- und Versicherungswesen.

- 3. März

Die Europäische Kommission hat eine EU-weite Kampagne zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles

Ist unsere Arbeit gleich viel wert?



eingeleitet. In der EU verdienen Frauen durchschnittlich 17,4 % weniger als Männer. Im Zentrum der Kampagne, die im Zusammenhang mit dem Internationalen Frauentag am 8. März steht und das Lohngefälle, seine Ursachen und mögliche Gegenmaßnahmen ins Bewusstsein rücken will, steht das einfache Konzept „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“. Sie wird bewährte Verfahren aus ganz Europa bekannt machen und Arbeitgebern und Gewerkschaften auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene einige Hilfsmittel zur Verfügung stellen. Ferner sind die Einrichtung einer Website, Anzeigen in der europäischen Presse und eine Posterkampagne geplant.

Der Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern 2009, der am gleichen Tag von der Europäischen Kommission vorgelegt wurde, bestätigt, dass in mehreren Bereichen trotz einiger Fortschritte weiterhin große Ungleichheiten bestehen. Obwohl die Beschäftigungsquote bei Frauen in den letzten Jahren ständig gestiegen ist (auf nunmehr 58,3 % bei Frauen gegenüber 72,5 % bei Männern), üben Frauen immer noch häufiger als Männer eine Teilzeittätigkeit aus (31,2 % der Frauen gegenüber 7,7 % der Männer) und sind stärker in Sektoren mit niedrigeren Löhnen vertreten (mehr als 40 % der Frauen arbeiten im Gesundheits- und Bildungsbereich sowie in öffentlichen Verwaltungen – doppelt so viele wie Männer). Allerdings sind 59 % der neuen Hochschulabsolventen Frauen.

- 26. März

Der Europäische Gerichtshof entschied in einem Urteil gegen Griechenland, das eine Regelung aufrechterhalten hatte, nach der sich das Renteneintrittsalter der Beamten und Angestellten des öffentlichen Diensts nach ihren Verhältnissen und dem Geschlecht richtet, und die unterschiedliche Mindestdienstzeiten vorgesehen hatte. Nach Ansicht des Gerichtshofs führen diese Unterschiede allgemein dazu, dass nach griechischem Recht für Männer weniger günstige Bedingungen für den Erhalt einer Rente gelten als für Frauen.

INTERNATIONALE BESCHÄFTIGUNG UND SOZIALE THEMEN

- 20. März

Die Europäische Kommission hat zwei Studien veröffentlicht, in denen untersucht wird, wie die externen Unterstützungsprogramme der EU Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit fördern. Die erste Studie berücksichtigt Erfahrungen aus 30 Ländern. 10 davon werden ausführlich analysiert, nämlich Mexiko, Kenia, Vietnam, Ägypten, Marokko, Südafrika, Bangladesch, Syrien, Sambia und Honduras. Die Studie schließt an eine Mitteilung der Kommission aus dem Jahr 2006 an, in der der Beitrag der EU zur internationalen Agenda in Sachen menschenwürdige Arbeit dargelegt wurde. Die Kommission arbeitet eng mit der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) und anderen internationalen Partnern zusammen, um menschenwürdige Arbeit zu fördern. Die zweite Studie beschäftigt sich mit der bilateralen Zusammenarbeit der EU-Mitgliedstaaten in Sachen Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit. In der Studie wurden 620 neuere Projekte mit zehn Partnerländern ausgewiesen und analysiert: Indien, China, Brasilien, Mexiko, Chile, Russland, Indonesien, Ukraine, Marokko und Südafrika. Die Studie arbeitet wichtige Trends heraus und möchte die weitere Entwicklung des Dialogs und der Kooperationstätigkeit zwischen der EU und den ausgewählten Partnerländern unterstützen, mit dem Ziel der Verstärkung der Synergien zwischen den Aktivitäten auf EU-Ebene und denen von Mitgliedstaaten und internationalen Organisationen.



© Dominique André / MaxPPP / Belga Picture

Grüne Arbeitsplätze für eine umweltfreundlichere Wirtschaft

Die Schaffung von umweltfreundlichen grünen Arbeitsplätzen packt mehrere aktuelle Schlüsselprobleme der EU wie die Arbeitslosigkeit, die Rezession, die Umweltkrise und den Klimawandel sowie die Abhängigkeit von Rohölimporten an. Das jüngste Forum zum Thema Umstrukturierung beschäftigt sich mit dieser Frage

Die Europäische Kommission widmete das jüngste Forum zum Thema Restrukturierung am 22. und 23. Juni, das den Auftakt zur diesjährigen Grünen Woche bildete, den Auswirkungen des Klimawandels auf den Arbeitsmarkt. Rund 300 Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgebern und Regierungen sowie Sachverständige untersuchten, wie sich die Klimapolitik auf den Arbeitsmarkt auswirkt und was getan werden kann, um den Übergang zu einer CO₂ reduzierten Wirtschaft zu erleichtern. Sie diskutierten über verschiedene Fragenkomplexe, wie z. B.: Wie viele Arbeitsplätze gehen aufgrund des Klimawandels verloren und wie viele neue werden entstehen? Wie müssen sich Wissen und Qualifikationen weiterentwickeln? Welche Rolle spielen dabei die Sozialpartner?

Klimapolitische Maßnahmen beeinflussen immer größere Teile der Wirtschaft. Umwelt-

schädigende Arbeitsplätze könnten verschwinden, ökologische Arbeitsplätze neu entstehen – aber dies ist nur die Spitze des Eisbergs. Wenn der CO₂-Ausstoß der Wirtschaft reduziert werden soll, wird die große Mehrheit der Beschäftigten auf die eine oder andere Weise davon betroffen sein. In den meisten Fällen müssen sie sich „grünes Know-how“ aneignen, damit bei der Ausübung derselben Tätigkeit weniger CO₂ anfällt.

Das „Forum Umstrukturierung“ befasste sich mit dem Thema neuer Arbeitsplätze, z. B. in Zusammenhang mit erneuerbaren Energiequellen oder verbesserter Gebäudeisolierung. Eine jüngst durchgeführte Studie der Europäischen Kommission kam zu dem Ergebnis, dass ein Nettobeschäftigungsanstieg von 410.000 Arbeitsplätzen zu erwarten ist, wenn beim Energieverbrauch das Ziel von 20 % erneuerbare Energien im Jahr 2020 erreicht wird. Das Forum beschäftigte sich aber auch mit dem

Thema Arbeitsplatzverluste, z. B. in energieintensiven Industriezweigen oder in Zusammenhang mit dem internationalen Wettbewerb.

Darüber hinaus ging es darum, wie Arbeitsplätze, die weder verloren gehen noch geschaffen werden, vor allem hinsichtlich Wissen und Qualifikation der Beschäftigten angepasst werden müssen. Zu diesem Zweck behandelte das Forum Fragen wie Forschungs- und Ausbildungsbedarf, Möglichkeiten der Arbeitsplatzanpassung durch die Beschäftigten selber sowie regionale Gesichtspunkte.

Und schließlich erörterte das Forum, wie die Sozialpartner, d. h. Arbeitgeber und Gewerkschaften, kooperieren können, um dafür zu sorgen, dass die Wirtschaft keine größeren Brüche erfährt, als unbedingt notwendig.

Laut der offiziellen Definition sind grüne Arbeitsplätze solche, die einen spürbaren



Allein im Windenergiesektor sind zurzeit 150.000 Menschen in ganz Europa beschäftigt

Beitrag zur Erhaltung oder Wiederherstellung der Umwelt leisten und zukünftige Belastungen der Ökosysteme der Erde vermeiden. Solche Arbeitsplätze gibt es in verschiedenen Sektoren, von der Landwirtschaft über das verarbeitende Gewerbe, die Bauwirtschaft und den Verkehrssektor bis hin zu Tätigkeiten in den Bereichen Wissenschaft, Technik, Verwaltung und Dienstleistungen. Sie umfassen auch Jobs, die durch hocheffiziente Strategien den Energie- und Wasserverbrauch senken, zur Entwicklung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft beitragen und die Entstehung aller Formen von Umweltverschmutzung minimieren. Selbst unter Zugrundelegung einer sehr eng gefassten Definition, die nur umweltfreundliche Arbeitsplätze in der Ökoindustrie (vor allem in den Bereichen Vermeidung und Behandlung von Umweltverschmutzung) berücksichtigt, waren 2005 EU-weit 2,3 Millionen Arbeitnehmer in diesem Sektor beschäftigt. Verwendet man eine breit gefasste Definition, die auch Tätigkeiten berücksichtigt, die eng von einer hochwertigen Umwelt abhängen (z. B. Ökotourismus, nachhaltige Forstwirtschaft, biologischer Landbau und erneuerbare Energie, Landwirtschaft und erneuerbare Energiequellen insgesamt usw.), waren im gleichen Jahr 21 Millionen Personen an umweltfreundlichen Arbeitsplätzen beschäftigt; dies entspricht beeindruckenden 10 % aller Arbeitnehmer in der EU.

Gute Zukunftsaussichten für den Sektor der erneuerbaren Energien

Zu den erneuerbaren Energien gehören Windenergie, Sonnenenergie (Photovoltaik [PV] und Solarthermie), Wasserkraft, Gezeitenkraft, geothermische Energie und Energie aus Biomasse. Sie stellen eine wichtige Alternative

zu den fossilen Brennstoffen dar und tragen zur Sicherung der Energieversorgung und Verringerung der Treibhausgasemissionen bei. Obwohl erneuerbare Energien zurzeit nur einen kleinen Teil aller umweltfreundlichen Arbeitsplätze ausmachen, besitzt der Sektor ein hohes Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen. 2005 beschäftigte der Sektor der erneuerbaren Energien 1,4 Millionen Menschen in der EU (0,7 % aller Arbeitnehmer in der EU) bei einer Wertschöpfung von 58 Mrd. EUR (0,6 % des BIP der EU). Employ-RES, ein neues, von der Europäischen Kommission gefördertes Forschungsprojekt, fand heraus, dass die Gesamtbeschäftigung in diesem Sektor bei Weiterführung der aktuellen Politik im Jahr 2020 bei rund 2,3 Millionen Arbeitsplätzen liegen würde, aber auf 2,8 Millionen steigen könnte, wenn insbesondere im Rahmen der neuen Richtlinie zur Förderung der Nutzung von Energie aus erneuerbaren Quellen beschleunigte Einsatzstrategien zum Einsatz kämen. Mit anderen Worten: Werden die jährlichen Investitionen in erneuerbare Energien um 50 % erhöht, würden sich die aktuellen Beschäftigtenzahlen des Sektors praktisch verdoppeln. Erwartungen zufolge werden qualifizierte Arbeitsplätze rund ein Drittel der Nettozunahme der Arbeitsplätze ausmachen. In diesem Zusammenhang wurde vom deutschen Sektor der erneuerbaren

Auswirkungen auf nationaler Ebene: Das Beispiel Deutschland

Deutschland ist anerkanntermaßen führend in der Entwicklung der erneuerbaren Energien. Bei Ausrüstungen und Bauteilen für die Stromerzeugung aus erneuerbaren Energien hat das Land einen Anteil von 17% am Weltmarkt (2004). Weltweit stammt rund ein Drittel aller Windturbinen und photovoltaischen Solarzellen aus Deutschland (2006). Rund 20.000 Unternehmen, darunter viele KMU, gehören zum Sektor der erneuerbaren Energien. Davon ist die Hälfte im Bereich Solarenergie tätig, 5000 entfallen auf den Bereich Biomasse, 3500 auf Windkraft und 500 auf geothermische Energie.

Ausführliche Studien, die vom deutschen Bundesministerium für Umwelt (BMU) in Auftrag gegeben wurden, zeigen, dass es in Deutschland im Bereich der erneuerbaren

Energien zurzeit 250.000 Arbeitsplätze gibt; insgesamt sind 1,8 Millionen Arbeitnehmer im Umweltschutz tätig. Laut Astrid Klug, Parlamentarische Staatssekretärin im Bundesumweltministerium, wird sich die Anzahl der Arbeitsplätze im Sektor der erneuerbaren Energien bis 2020 verdreifachen und 2030 bei 900.000 liegen. Dies sei dem deutschen Konjunkturpaket im Umfang von zwei Mal 80 Mrd. EUR zu verdanken, das Steuersenkungen mit Infrastrukturinvestitionen für besseren Klimaschutz und Energieeffizienz verbindet. Ferner teilte die Bundesregierung kürzlich mit, das starke Wachstum des deutschen Sektors der erneuerbaren Energien könnte in Verbindung mit höheren Staatsausgaben für Umweltschutz zur schnelleren Überwindung der Rezession beitragen.

Energien zuletzt beklagt, dass in der Branche ein Mangel an qualifizierten Mitarbeitern besteht, der insbesondere wissensintensive Arbeitsplätze betrifft. Ähnliches war von Verbänden in anderen EU-Staaten zu hören: So verwies die Confederation of British Industry auf Sektoren, die auf Umweltschutz setzen und nun Mühe haben, technische Spezialisten, Entwickler, Ingenieure und Elektriker zu finden. Es ist zu erwarten, dass diese ehrgeizige Politik, die u. a. Anstrengungen seitens der nationalen Regierungen, die Europäische Investitionsbank und die Einrichtung eines neuen „2020-Fonds für Energie, Klimawandel und Infrastruktur“ umfasst, eine Vielzahl neuer Arbeitsplätze schafft.

Die EU als Vorreiter

In den letzten zehn Jahren stand die Europäische Union in der Entwicklung der erneuerbaren Energien an vorderster Front. 1997 setzte sie sich das Ziel, den Anteil der erneuerbaren Energien bis 2010 auf 12 % zu verdoppeln. Die 2001 erlassene Richtlinie über erneuerbare Energien sah das Ziel vor, den Anteil der erneuerbaren Energien an der Stromerzeugung von 14 % im Jahr 1997 bis 2010 auf 21 % zu steigern. Die neue Richtlinie über erneuerbare Energien enthält rechtsverbindliche Zielvorgaben für alle Mitgliedstaaten und regt diese an, bis 2020 den Anteil erneuerbarer Energiequellen auf 20 % zu erhöhen (gegenüber 8,5 % im Jahr 2005). Diese Maßnahmen werden vom laufenden Europäischen Konjunkturprogramm unterstützt, das besonderen Nachdruck auf die Beschleunigung des Übergangs zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft im Hinblick auf die Begrenzung des Klimawandels und auf die Verbesserung der Energiesicherheit legt. Diese Strategie fördert innovative Technologien, eine stärkere ökologische Ausrichtung der EU-Investitionen und folglich die Schaffung so genannter „grüner Jobs“. Laut dem European Restructuring Monitor umfassten die meisten untersuchten Umstrukturierungen in Verbindung mit grünen Jobs noch 2007 und in den ersten drei Quartalen 2008 eine Geschäftserweiterung; jüngere Beispiele legen jedoch nahe, dass der Konjunkturrückgang auch gewisse Auswirkungen auf den Sektor der erneuerbaren Energien hat. Bestimmte Untersektoren wie z. B. Biokraftstoffe (4000 neue Arbeitsplätze bei Cargill in Frankreich Ende des vergangenen Jahres) und die Solarzellenindustrie (Bosch and Ersol



Herkömmliche Arbeitsplätze müssen einer kohlenstoffemissionsarmen Wirtschaft angepasst werden

© Europäische Gemeinschaften

Solar Energy wollen bis 2010 in Deutschland 1.100 Arbeitsplätze schaffen) verzeichnen aber offenbar immer noch ein robustes Wachstum.

Vom Wind zur Sonne

Windenergie ist zusammen mit Biomasse und Wasserkraft der Bereich der erneuerbaren Energien, der die meisten Menschen beschäftigt. Aus einer kürzlich vorgelegten Studie des Europäischen Windenergieverbands (EWEA) geht hervor, dass alleine in diesem Sektor zurzeit 154.000 Menschen in ganz Europa beschäftigt sind. Davon entfallen 59 % der unmittelbar Beschäftigten auf die Turbinen- und Teilefertigung, 16 % auf die Entwicklung von Windparks und 11 % auf Bau, Betrieb und Wartung. Weitere 9 % sind bei Versorgungsbetrieben und Stromversorgern und 4 % bei Beratern und in Forschung und Entwicklung beschäftigt.

Knapp 75 % aller Arbeitsplätze im Windenergiesektor in Europa entfallen auf Deutschland, Dänemark und Spanien. Deutschland (wo 7 % des Stroms aus Windkraft stammen und mehr als die Hälfte aller in der EU installierten Onshore-Windturbinen hergestellt wurden) ist führend beim Einsatz der Windkraft und verzeichnet knapp 38.000 direkte Arbeitsplätze; zählt man auch die indirekten Arbeitsplätze hinzu, sind es sogar 84.300. Das Land mit der zweithöchsten Beschäftigtenzahl im Windenergiesektor (23.500 direkte Arbeitsplätze) ist Dänemark; dem Land kommt seine Stellung als Pionier der Windenergie und globaler Fertigungsstandort zugute. Dänemark ist zusammen mit Deutschland führend in der Herstellung von Windturbinen. 2007 stammten rund 29 % aller weltweit installierten Turbinen aus Dänemark, und die Offshore-Windkapazität je Einwohner des Landes ist nach wie vor die

höchste in Europa. Auch in Spanien schuf der Windenergiesektor zahlreiche Arbeitsplätze. Er beschäftigt inzwischen landesweit fast 21.000 Menschen. An vierter und fünfter Stelle rangieren Frankreich und das Vereinigte Königreich mit 7.000 bzw. 4.000 unmittelbaren Arbeitsplätzen, gefolgt von Griechenland mit 1.800 und Irland mit 1.500 Beschäftigten.

Laut dem EWEA sind die aktuellen Beschäftigungsniveaus nur ein Bruchteil dessen, was in den kommenden Jahren zu erwarten ist. 2008 wurde die Windkraft zur wichtigsten erneuerbaren Energiequelle in Europa. Der EWEA erwartet einen Anstieg der in Europa installierten Gesamtkapazität von 64 GW im Jahr 2008 auf 180 GW im Jahr 2020 und 300 GW bis 2030. Der EWEA geht davon aus, dass sich die Zahl der direkten Arbeitsplätze im Windkraftsektor 2020 auf 330.000 erhöht hat – mehr als doppelt so viele wie heute. Noch bis 2025 wird nach Schätzungen des EWEA die Onshore-Windkraft die meisten Beschäftigten aufweisen, aber danach könnte die Mehrzahl auf die Offshore-Windkraft entfallen. Zwischen 1990 und 2000 verzeichnete die Windenergie die höchste jährliche Wachstumsrate (39,8 %) aller erneuerbaren Energien gemessen am Verbrauch an erneuerbaren Primärenergien in der EU-27. Zwischen 2000 und 2005 wurde sie von der PV-Solarenergie überholt. Diese neuere Technologie verzeichnete eine jährliche Wachstumsrate von 66,5 %, während das Wachstum der Windenergie auf 26 % zurückging, was für diese etablierte und relativ billige Technologie aber immer noch bemerkenswert ist. Die Erkenntnisse der Employ-RES-Studie belegen, dass dieser starke Anstieg der Windkraft wie auch der PV- und der solarthermischen Stromerzeugung zukünftig einen wesentlichen Beitrag für mehr Arbeitsplätze leisten könnte.

ESF im Vereinigten Königreich – Förderung des grünen Tourismus



© Europäische Gemeinschaften

Von der kleinen Kapelle aus dem 17. Jahrhundert in Lagness bei Chichester an der Südküste Englands blickt man auf sanfte Hügel, ausgedehnte Weiden und den weiten Horizont. Sie beherbergt inzwischen vier komfortable Zweibettzimmer mit eigenem Bad. Sandra Barnes-Keywood und ihr Ehemann Charles haben die frühere Ruine liebevoll renoviert und zum Mittelpunkt ihrer Pension gemacht, die sie vor acht Jahren eröffneten.

Sie hatten noch kaum Erfahrung, als Sandra dank einer Fortbildung, die von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert wurde, einen Weg einschlug, der sie zu einer preisgekrönten Pionierin des grünen Tourismus und einer anerkannten Macherin in der Förderung ökologischer Geschäftspraktiken werden ließ.

Sandra wurde in West-London geboren, sie liebte aber schon immer das Landleben und setzte ihr Herz daran, nach Chichester umzuziehen. Nachdem sie ihr Higher National Diploma (HND) im Hotel- und Gaststättengewerbe in der Tasche hatte, erwarb Sandra eine heruntergekommene Gaststätte und baute sie zu einem Restaurant um. Nach der Geburt von Tochter Jasmine vor 16 Jahren entschloss sich das Ehepaar jedoch zum Verkauf, da die langen Arbeitszeiten nicht mit der Betreuung ihres Kindes zu vereinbaren waren. „Als Jasmine ungefähr acht war, entschloss ich mich, einen Neuanfang im Hotel- und Gaststättengewerbe zu wagen“, erinnert sich Sandra. Ein B&B schien eine flexible Lösung zu sein.

Als qualifizierte Gastronomin war sie jedoch skeptisch, ob sich eine Fortbildung auszahlt. Aber dann brach im Vereinigten Königreich die Maul- und Klauenseuche aus und viele kleine ländliche Betriebe gerieten in Schwierigkeiten. Mit Unterstützung des ESF legte Tourism South East sein Programm Rural Welcome auf, zu dem Sandra sich 2004 anmeldete. „Ich war wirklich überrascht“, gibt sie zu. „Mir wurde klar, dass man im Leben nie aufhört zu lernen.“ Ihr wurde bewusst, dass sie zwar ihren B&B nach ökologischen Gesichtspunkten führte, aber die Botschaft ihren Gästen nicht vermitteln konnte, und dass die Betonung ihrer ökologischen Ideale vieles bewirken könnte. „Ich hatte etwas zu sagen, aber niemand hörte es“, erklärt sie.

Der Kurs gab Sandra den nötigen Antrieb. „Diese Fortbildung veränderte meine Karriere. Es ging nur noch bergauf. Jetzt habe ich die Mittel, um das zu machen, was ich will, und bin zuversichtlich. Ich fühle mich nicht mehr wie eine kleine Hausfrau, die ihren Job aufgegeben hat. Auf diese Weise konnte ich mein Leben wieder in die richtigen Bahnen lenken.“

„Wir sind ein Teil der Umwelt geworden“, so Sandra weiter. „Aus unserer Sicht ist der grüne Tourismus eine Philosophie und kein Produkt.“ Sie baut ihr eigenes Obst an, das sie in den Gästezimmern bereitstellt oder zu Marmelade verarbeitet. In lokalen Bauernläden deckt sie sich mit Bio-Produkten ein und sie stellt ihre eigenen Reinigungsprodukte her. Sie hält die Gäste zum sparsamen Verbrauch von Strom und Wasser an und konnte so die Menge an gewaschenen

Handtüchern um 43 % senken. Das gesamte graue Abwasser wird für die Gartenbewässerung aufbereitet. Das Wasser wird mit Sonnenkollektoren aufgeheizt und Lichtröhren leiten natürliches Licht in fensterlose Badezimmer.

Sandras Engagement brachte ihr viel Anerkennung ein. Old Chapel Forge wurde vom Green Tourism Business Scheme, der führenden britischen Zertifizierungseinrichtung für den nachhaltigen Tourismus, mit einem „Gold Rating“ ausgezeichnet. „Diese unabhängige Bewertung verschaffte mir Glaubwürdigkeit. Ich wurde ein „Business-Champion“ im VK, der andere dabei unterstützt, die Anerkennung ebenfalls zu erlangen. Allerdings wurde mir bewusst, dass die angebotene Beratung bereits überholt war; also schrieb ich ein eigenes Fortbildungsprogramm.“ Nun unterstützt sie mit ihrer Green Training Company regionale Ämter und Fremdenverkehrsorganisationen in ganz Großbritannien. Sandra und Charles erhielten eine Reihe von Auszeichnungen, darunter einen Green Apple Award im Bereich Architektur für ihre umweltfreundliche Renovierung der Kapelle (2006), den Arun Business of the Year Award (2007) und den Sussex Sustainable Business Award (2007-8).

„Das „Rural Welcome“-Projekt war ein großer Erfolg“, bestätigt Sue Gill von Tourism South East. Die Organisatoren hofften auf die Teilnahme von 485 kleinen Unternehmen – am Ende waren es 622. Über 350 Teilnehmer schlossen eine Fortbildung an. „Offenbar war der Bedarf vorhanden“, erklärt sie abschließend.



Europäische Krankenversicherungskarte – im Urlaub immer dabei!

Kurz vor Beginn der Ferien will die Europäische Kommission die Bürger über die Europäische Krankenversicherungskarte informieren und zu deren größerer Nutzung beitragen

Europa wird oft als vom Alltag und den Sorgen seiner Bürger abgehoben empfunden. Dank Europa haben die Bürger aber Zugang zur gleichen Behandlung wie die Einwohner des Landes, das sie besuchen, falls sie während ihres Urlaubs in Europa medizinische Leistungen benötigen. Die Einführung der Europäischen Krankenversicherungskarte (EKVK) vor fünf Jahren hat sich als Erfolg erwiesen. Mehr als ein Drittel der Europäer – 180 Millionen Menschen – hat bereits eine eigene EKVK. Ob eine belgische Familie in die Sommerferien nach Südfrankreich fährt, ein britischer Geschäftsmann für zwei Tage zu einem Seminar nach Mailand fliegt oder ein polnischer Student ein Auslandssemester in Barcelona verbringt – sie alle können von der Europäischen Krankenversicherungskarte profitieren.

Zwischen Juni 2004 und Dezember 2005 wurde die EKVK schrittweise eingeführt, um das damals aktuelle Papierformular „E111“ zu ersetzen. Die EKVK erleichtert den Karteninhabern den Zugang zu medizinischen Versorgungsleistungen, wenn sie sich

bei einem vorübergehenden Aufenthalt in einem der 31 teilnehmenden Länder verletzen oder krank werden.

Am weitesten verbreitet ist die Karte in Liechtenstein, der Schweiz und Österreich, wo 99 % bzw. 96 % und 96 % der Bürger eine EKVK besitzen. Diese hohe Verbreitungsrate lässt sich dadurch erklären, dass sich die EKVK in diesen Ländern auf der Rückseite der nationalen Krankenversicherungskarte befindet: Die Bürger dieser Länder erhalten somit automatisch eine EKVK.

Statistiken zeigen, dass die Verwendung der EKVK jedes Jahr zugenommen hat – ein weiterer Beleg dafür, dass sich die Initiative auszahlt. Die steigende Anzahl der ausgestellten Karten und die zunehmende Verwendung der Karte belegen, dass die Menschen immer besser mit den Vorteilen der Karte vertraut werden.

Das gemeinsame europäische Design der Karte ist einer der Gründe für ihren Erfolg. Damit Gesundheitsdienstleister

die Europäische Krankenversicherungskarte leicht erkennen können, verwenden alle teilnehmenden Länder das gleiche Design. Die jeweiligen Daten sind stets an derselben Stelle auf der Karte zu finden. So wird Missverständnissen und Unklarheiten vorgebeugt – insbesondere im Hinblick auf die unterschiedlichen Sprachen. Der einzige Unterschied ist das Gültigkeitsdatum: Jeder Mitgliedstaat kann selbst entscheiden, wie lange die Karte gültig ist.

Die Karte und ihre Vorteile sind jedoch weder unter den Bürgern noch unter den Angehörigen der Gesundheitsberufe ausreichend bekannt. Da die Ferienzeit bevorsteht und viele demnächst in andere Länder der Europäischen Union aufbrechen, hat die Kommission eine Kampagne zur Europäischen Krankenversicherungskarte gestartet, um über die Karte und deren Vorteile für die Bürger zu informieren.

Obwohl für europäische Bürger die Freizügigkeit zwischen den Mitgliedstaaten gilt, ist ihnen nicht immer bewusst, dass sie die Vorteile in Verbindung mit der EKVK

ein und derselben Grundidee zu verdanken haben: der Freizügigkeit und dem Verbot der Diskriminierung aufgrund der Staatsangehörigkeit. Dieses Recht ist bereits in den Römischen Verträgen verankert, in denen die Freizügigkeit der Arbeitnehmer eine der vier Säulen darstellt. Die EKVK ist somit ein perfektes Beispiel für die sehr konkrete Umsetzung eines Grundrechts im Alltag.

Diese Kampagne ist zielgerichtet. Sie ist mit einem recht begrenzten Budget ausgestattet und konzentriert sich auf Veranstaltungen und Medien aus dem Tourismus- oder Gesundheitsbereich. Zunächst wurde im Januar, kurz vor dem Höhepunkt der Skisaison, wenn viele Touristen zum Wintersport in die Alpen oder andere europäische Länder fahren, eine Kampagne im Internet gestartet. Diese wurde im Frühjahr und Sommer 2009 durch weitere Anzeigen, Pressemitteilungen, Veröffentlichungen wie Faltblätter, Postkarten und Plakate sowie Partnerschaften im Tourismus- oder Gesundheitsbereich ausgeweitet. Diese Maßnahmen mündeten in eine neue Website mit leicht zugänglichen Informationen in allen Amtssprachen der EU.

Über die EKVK hinaus verdeutlicht diese Kampagne außerdem die Vorteile der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit. Durch diese langjährige Koordinierung wurde in den letzten Jahrzehnten gewährleistet, dass die Bürger nicht ihre Sozialversicherungsansprüche verlieren, wenn sie innerhalb Europas umziehen. Nächstes Jahr wird eine aktualisierte Koordinierung in Kraft treten.

Während die Grundsätze der Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit gleich bleiben (gleiche Behandlung ungeachtet der Staatsangehörigkeit, Zusammenrechnung der in unterschiedlichen Mitgliedstaaten zurückgelegten Versicherungszeiten, Möglichkeit der Überführung der meisten Leistungen und die Auflage, dass für eine Person jeweils nur die Gesetze eines Mitgliedstaats anwendbar sind), sollen durch die Aktualisierung die institutionellen Verfahren verbessert und somit die Rechte der Bürger gemäß den Bestimmungen wirksamer geschützt werden.

Die treibende Kraft des neuen Systems ist die verbesserte Verwaltungszusammenarbeit zwischen den verschiedenen Behörden der Mitgliedstaaten, zwischen den Mitgliedstaaten und den Sozialversicherungsträgern, der verschiedenen Sozialversicherungsträger untereinander und zwischen Bürgern und

Behörden durch die Einführung des neuen elektronischen Datenaustauschsystems EESSI.

An die EKVK-Kampagne des Jahres 2009 schließt sich 2010 eine größere Kampagne über die Auswirkungen des aktualisierten Koordinierungssystems auf die Bürger an.

Die Europäische Krankenversicherungskarte auf einen Blick



Wie funktioniert die Karte?

Ob auf Geschäftsreise, im Urlaub oder zum Studium im Ausland – bei einem Auslandsaufenthalt sollte man immer damit rechnen, dass man medizinische Versorgung benötigt. Die kostenlose EKVK vereinfacht die Inanspruchnahme der Dienste eines staatlichen Krankenhauses, einer Arztpraxis oder einer Apotheke und gewährleistet, dass man wie ein Einwohner des Landes behandelt wird.

Wer genießt den Versicherungsschutz?

Jeder, der über ein staatliches System der sozialen Sicherheit in einem der 27 EU-Mitgliedstaaten, Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz versichert ist. Jedes Familienmitglied einschließlich der Kinder benötigt eine eigene Karte.

Wo kommt die EKVK zum Einsatz?

In staatlichen Krankenhäusern, in Arztpraxen oder Apotheken. Das Grundprinzip der Karte ist, dass Sie in der gleichen Weise wie ein Einwohner des Landes behandelt werden, das Sie besuchen; daher kann die EKVK in den gleichen Situationen eingesetzt werden: natürlich in staatlichen Krankenhäusern, in Arztpraxen, die Teil des staatlichen Gesundheitssystems sind – darin eingeschlossen sind in den meisten Ländern auch Zahnärzte – und in Apotheken.

Was genau ist abgedeckt?

Die EKVK ermöglicht Zugang zu der notwendigen Behandlung während der Aufenthaltsdauer, damit der Versicherte seinen Aufenthalt unter medizinisch unbedenklichen Bedingungen fortsetzen kann und nicht vorzeitig in den Heimatstaat zurückkehren muss, um dort die erforderlichen medizinischen Leistungen zu erhalten. Da die Aufenthaltsdauer bei einer Entsendung oder einem Studium recht lange sein kann, eröffnet sie den Zugang zu einer breiteren Leistungspalette als für Touristen, die nur einige Tage lang bleiben.

Was wird nicht abgedeckt?

Die EKVK deckt weder Kosten für private Gesundheitsdienstleistungen noch für den Rücktransport (z. B. mit der Flugambulanz) ab. Ebenso wenig sind Situationen abgedeckt, in denen ein Patient sich eigens für eine medizinische Behandlung ins Ausland begibt (in diesem Fall ist eine Bewilligung durch die Krankenkasse notwendig).

Wo erhalte ich die EKVK?

Um eine EKVK zu erhalten, müssen Sie sich an Ihre örtliche Krankenkasse wenden, da die einzelnen Länder für die Ausstellung und Vergabe der Karten in ihrem Staatsgebiet verantwortlich sind.



Auswirkungen des geschlechtsspezifischen Lohngefälles auf das Rentenniveau der Frauen

Die schwache Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat nicht nur zur Folge, dass sie weniger als Männer verdienen, sondern auch, dass ihre Renten deutlich niedriger ausfallen

EU-weit sind Frauen ab 65 Jahren im Vergleich zu Männern stärker von Altersarmut bedroht. Dies ist bei 22 % der Frauen, aber nur 16 % der Männer der Fall (2007). Für diese Differenz sind mehrere Faktoren verantwortlich.

Der wichtigste Faktor ist das Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles: Frauen verdienen zurzeit pro Arbeitsstunde rund 17 % weniger als Männer. Der Lohnabstand hängt mit einigen rechtlichen, sozialen und wirtschaftlichen Faktoren zusammen, die häufig miteinander verwoben sind. Die Gründe, warum dieses Problem so hartnäckig ist, liegen in der unmittelbaren Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt und in strukturellen Ungleichheiten wie z. B. beim Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Segregation nach Sektoren und Berufen, voreingenommenen Arbeitsbewertungs- und Zahlungssystemen und der geringen Wertschätzungen von Berufen, die von Frauen dominiert

werden. Aber auch Frauen, die nicht weniger als ihre männlichen Kollegen verdienen, sind in ihrer Karriere mit Herausforderungen konfrontiert, die insbesondere auf ihre Rolle in der Betreuung der Kinder und Angehöriger zurückgehen. Es sind in der Tat vor allem Frauen, die ihre Berufstätigkeit wegen der Betreuung anderer unterbrechen, und selbst wenn sie ihre Arbeit wieder aufnehmen, entscheiden sie sich häufiger für Teilzeitarbeit, um Erwerbstätigkeit und familiäre Verpflichtungen zu vereinbaren.

Finanziell weniger attraktive Karrieren und längere Unterbrechungen der Berufstätigkeit sind wesentliche Faktoren für die geringeren Rentenansprüche von Frauen. Alle Mitgliedstaaten bemühen sich, die zu geringen Rentenansprüche von Frauen durch spezifische Bestimmungen in ihren Rentensystemen, die zur Verbesserung der Situation der Frauen beitragen können, zu korrigieren. Dazu gehören die Gleichstellung des

Rentenalters für Männer und Frauen, Leistungen im Scheidungsfall, Hinterbliebenenrenten oder Mindestgarantien für Renten.

Die Tatsache, dass der Schwerpunkt der Reformen europäischer Rentensysteme oftmals auf der stärkeren Kopplung der Leistungen an die Beiträge liegt, könnte jedoch spezifische Auswirkungen auf die Rentenansprüche von Frauen haben, wenn die Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt anhalten. Wenn für den Bezug einer vollen Rente längere Beitragszeiten notwendig sind, entstehen generell Umverteilungseffekte, die oftmals Frauen zugute kommen, denn ihre Einkommensentwicklung dauert im Allgemeinen länger und steigt nicht so stark an wie im Falle derer mit einer kürzeren und stärkeren Einkommensentwicklung, die im Allgemeinen von kürzeren Beitragszeiten profitieren. Rechtlich gesehen sind Bestimmungen, die dem Grundsatz der Gleichbehandlung widersprechen, nach EU-Recht verboten. Diese Bestimmungen sind u. a. solche, die sich – insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- oder Familienstand – unmittelbar oder mittelbar auf das Geschlecht stützen, um unterschiedliche Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand festzulegen. Die Verpflichtung der Frauen, so lange wie Männer zu arbeiten, bedeutet folglich, dass sie ein höheres Rentenniveau erreichen können.

Wenn die Beitragszeiten verlängert werden, ist es außerdem wichtig, den Schutz von Berufspausen aus familiären Gründen im Rentensystem zu berücksichtigen. Für Frauen ist dies besonders wichtig, denn sie sind zum einen weniger auf dem Arbeitsmarkt präsent und übernehmen zum anderen im Allgemeinen den größten Teil der Betreuungsaufgaben.

Ferner kann die Position von Frauen auf dem Arbeitsmarkt von der aktuellen Wirtschaftslage und der hohen Arbeitslosigkeit noch weiter geschwächt werden. Frauen stehen öfter in Teilzeit- und in flexiblen Beschäftigungsverhältnissen, was ihre Lage noch unsicherer macht. Daher sollten die Mitgliedstaaten den Schutz von Frauen mit atypischen Laufbahnmustern und Arbeitsverträgen im Fall der Arbeitslosigkeit und in den Rentensystemen in Erwägung ziehen. Dies ist besonders wichtig in Mitgliedstaaten, in denen ein wesentlicher Teil der sozialen Sicherheit auf Betriebsrenten beruht, in denen atypische Arbeitsverträge möglicherweise nicht abgedeckt sind.



ESF in Österreich – Erfahrung wird geschätzt

© Europäische Gemeinschaften

„Ich habe das Gefühl, dass man von den Arbeitgebern nicht mehr gebraucht wird, wenn man älter wird. Wir haben die Fähigkeiten, aber wir sind einfach zu alt und zu teuer.“

Die leichte Bitterkeit, mit der die 55-jährige Roswitha Kerbel dies sagt, ist leicht zu verstehen. Für eine hoch qualifizierte Frau, die die meiste Zeit ihres Lebens eine dynamische Laufbahn im Verlagssektor verfolgte, ist es sehr frustrierend, wenn sie plötzlich nicht mehr vermittelbar ist. Mit Anfang 50 suchte sie vier Jahre lang eine Stelle in Wien, fand aber nichts Entsprechendes. „Ich erhielt viele Absagen“, erinnert sie sich. „Das entmutigte mich sehr. Man beginnt, sich alt und nutzlos zu fühlen.“

Schließlich schlug ihr das Arbeitsamt vor, sie solle sich an die „Initiative 50“ wenden, eine von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds geförderte Einrichtung, die ältere Arbeitnehmer an Arbeitgeber vermittelt, die sie zu schätzen wissen. Im Januar 2008 schlugen sie ihr vor, ihren Lebenslauf an den Wiener gemeinnützigen Verein „Licht ins Dunkel“ zu schicken, der mit dem österreichischen Fernsehen und Prominenten zusammenarbeitet, um Spenden für benachteiligte Familien zu sammeln. Sie wurde zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen, und nach vier Stunden wurde Roswitha eine Stelle angeboten.

Roswitha wurde zwar im österreichischen Graz geboren, zog aber im Alter von sechs Jahren nach Stuttgart um, wo sie aufwuchs und studierte. Sie machte einen Abschluss in Bibliothekswesen, bevor sie sich in Volkswirtschaft und Informationstechnologie weiterbildete und im Verlagssektor arbeitete.

Nach der Scheidung von ihrem ersten Ehemann zog sie 1993 zurück nach Österreich, wo sie ihren zweiten Mann, Michael Estl, kennenlernte. Roswitha spürte, dass es Zeit war, ihr Leben zu verändern. „Meine erste Ehe scheiterte, weil ich zu sehr mit meiner Arbeit beschäftigt war“, erinnert sie sich. „Ich war zu lange weg von zu Hause und es war zu anstrengend. Ich wollte nicht, dass so etwas noch einmal passiert.“

Gleichzeitig wollte Roswitha auch flexibel sein, um sich um ihre Schwiegermutter in Wien und ihren betagten Vater zu kümmern, und reiste alle zwei oder drei Wochen nach Stuttgart, wo ihre Eltern weiter wohnten. Also gab sie ihre Stelle im Verlag auf und begann, sich beruflich neu zu orientieren. Zunächst machte sie einen einjährigen Schulungskurs als Landschaftsgärtnerin, dann arbeitete sie im Naturpark Wienerwald. Dort war sie neben der Planung von Veranstaltungen und Exkursionen von Besuchergruppen auch für die Buchhaltung und die Verwaltung zuständig,

aber die Stelle war zeitlich begrenzt. „Ich hätte mir eine Festanstellung gewünscht, aber dafür war ich zu alt.“

Das Problem der Altersdiskriminierung wurde Roswitha schon vor ungefähr zehn Jahren bewusst. Die Ursachen liegen aus ihrer Sicht in den höheren Sozialversicherungsbeiträgen, die Arbeitgeber für ältere Mitarbeiter abführen müssen. „Der Druck ist hoch, denn auf dem Markt gibt es nicht viele Stellen; daher stellen die Firmen eher billigere Mitarbeiter ein“, meint sie.

Dank der Initiative 50 konnte Roswitha jedoch wieder ins Berufsleben einsteigen. Seit Februar 2008 hat sie eine Vollzeitstelle bei Licht ins Dunkel. Das Programm zahlt in den ersten drei Monaten die Gehälter der Teilnehmer, sodass die Arbeitgeber einen zusätzlichen Anreiz haben, sie einzustellen. Sie räumt ein, Büroverwaltung sei weder ihr Traumjob noch besonders interessant. „Aber in meinem Alter will ich nicht mehr so viel Verantwortung tragen“, erklärt sie. „Ich will das Leben leichter nehmen. Es ist eine schwierige Situation, aber ich freue mich, dass ich wieder arbeiten kann. Ich bin keine typische Hausfrau. Ich gehe sehr gerne arbeiten und ich arbeite gerne mit meinen Kollegen zusammen. Und ich bin froh, dass ich mein eigenes Geld verdienen kann, denn ich bin gerne finanziell unabhängig.“



© Julie Macpherson

Die Kluft zwischen den Generationen überwinden: Wie die EU die Solidarität zwischen den Generationen fördert

Angesichts der fortschreitenden „Alterung“ der europäischen Bevölkerung rückte die Frage der Solidarität zwischen den Generationen auf der politischen Tagesordnung immer weiter nach oben. Es ist klar, dass eine drastische Verschiebung des Gleichgewichts zwischen Jung und Alt eine umfassende Bewertung und Überarbeitung unserer wirtschafts- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen erfordert. Wie gewährleistet werden kann, dass die Renten trotz einer abnehmenden Erwerbsbevölkerung und einer steigenden Zahl gesunder, immer älter werdender Rentner sicher bleiben, ist wahrscheinlich das meistgenannte Beispiel, das oft aber auch dazu dient, ein negatives Bild eines bevorstehenden Generationenkonflikts zu beschwören. Allerdings kann und darf sich die Debatte über die Solidarität zwischen den Generationen nicht auf die wirtschaftlichen und finanziellen Aspekte der demogra-

fischen Alterung beschränken. Ihre weitreichenden Folgen für die Gesellschaft müssen berücksichtigt und so eingesetzt werden, dass sie für alle möglichst vorteilhaft sind.

In dieser Hinsicht scheinen die Bürger Europas ihren Regierungen einen Schritt voraus zu sein. Aus einer Eurobarometer-Umfrage, die am ersten Internationalen Tag der Solidarität zwischen den Generationen am 29. April veröffentlicht wurde, geht hervor, dass EU-Bürger jeden Alters ältere Menschen bei weitem nicht als gesellschaftliche Belastung ansehen, sondern ihren vielfältigen gesellschaftlichen Beitrag anerkennen und schätzen. Obwohl bisweilen Zweifel an der Bezahlbarkeit der Renten und dem Arbeitsplatzangebot für die Jüngeren laut wurden, hielten die meisten Befragten ältere Menschen für fähig, eine notwendige umfassende Rentenreform zu akzeptieren.

Obwohl die nationalen Regierungen auch weiterhin für die Politiken in diesem Bereich – von Beschäftigung und Renten bis hin zur Bereitstellung von Sozialdienstleistungen – verantwortlich sind, spielte die Europäische Union eine Hauptrolle in der Einleitung und Weiterführung der Diskussion über neue Formen der Solidarität zwischen Jung und Alt und in der Förderung des Austauschs von Ideen und bewährten Praktiken zwischen den Mitgliedstaaten. Die Kommission legte ihre Ansichten über den demografischen Wandel und die geeigneten Wege für dessen Bewältigung erstmals in der Mitteilung „Die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance“ vom Oktober 2006 vor. Dieser Mitteilung folgte eine breit angelegte öffentliche Debatte, die durch das Grünbuch „Angesichts des demografischen Wandels – eine neue Solidarität zwischen den Generationen“ aus dem Jahr 2005 angestoßen wurde. Seitdem legte die Kommission alle zwei Jahre einen Bericht über die Demografie vor, der ihre Beurteilung der demografischen Lage darlegt und über den aktuellen Stand der Debatte und Forschungsarbeiten in der EU in Verbindung mit dem seit 2006 bestehenden Europäischen Demografieforum informiert.

Die Staats- und Regierungschefs der EU beschlossen auf ihrem Gipfeltreffen 2007 die Schaffung einer Europäischen Allianz für Familien, die als Plattform für den Meinungs- und Erfahrungsaustausch über familienfreundliche Maßnahmen und bewährte Verfahren dienen soll. In ihrer Mitteilung „Die Solidarität zwischen den Generationen fördern“ vom Mai 2007 legte die Kommission dar, wie sie die Europäische Allianz für Familien unterstützen will. In dieser Mitteilung stellt die Kommission Bereiche heraus, in denen Mitgliedstaaten, Sozialpartner und Bürgergesellschaft sowie die EU eine wichtige Rolle bei der Förderung der Lebensqualität von Familien spielen können.

Die Artikel auf den folgenden Seiten gehen ausführlicher darauf ein, wie ältere Menschen in der Europäischen Union wahrgenommen werden, und beschäftigen sich mit ihrer Rolle innerhalb der familiären Struktur und Möglichkeiten, wie sie durch verschiedene ehrenamtliche Tätigkeiten zum sozialen Zusammenhalt beitragen.



(über 64-jährige) am ehesten dazu, sich selbst als Belastung anzusehen: Im Vergleich zu den jüngsten Befragten sind doppelt so viele der Meinungen, dass Ältere eine gesellschaftliche Belastung darstellen (25 % gegenüber 12 %).

Dieses positive Bild älterer Menschen wird außerdem dadurch bestätigt, dass über zwei Drittel der Befragten nicht der Ansicht sind, Unternehmen, die hauptsächlich jüngere Menschen beschäftigen, würden sich besser entwickeln als solche mit Mitarbeitern aller Altersgruppen. Nur in drei Ländern (RO, CY, EL) vertrat eine Mehrheit die Ansicht, Unternehmen mit jungen Mitarbeitern seien besser aufgestellt.

Die große Mehrheit der Europäer findet zudem, dass die Regierungen mehr Geld für die Renten bereitstellen und für die Älteren sorgen müssten. Dieser Aussage stimmt fast die Hälfte voll und ein weiteres Drittel der Bevölkerung im Großen und Ganzen zu. Meinungsunterschiede zwischen Jung und Alt sind nicht zu erkennen: Die völlige Zustimmung zu dieser Aussage beträgt 80 % bei den 15- bis 24-Jährigen und 85 % in der Altersgruppe über 65.

Allerdings glaubt auch über die Hälfte der Europäer, dass die Staaten in den kommenden Jahrzehnten nicht mehr in der Lage sein werden, Renten und Pflege älterer Menschen zu finanzieren. Menschen mittleren Alters sind in dieser Frage am pessimistischsten.

Durchschnittlich die Hälfte der Befragten fürchtet, dass die Bereitschaft der Erwerbstätigen, Steuern und Sozialabgaben für die Unterstützung der Älteren zu zahlen, sinken wird. Hier bestehen jedoch signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern: Schweden und Dänen sind in dieser Frage am zuversichtlichsten, Portugiesen und Deutsche am pessimistischsten.

Mehr als zwei Drittel der Europäer neigen zu der Ansicht, dass junge und ältere Menschen sich nicht ohne weiteres darauf einigen, was am besten für die Gesellschaft ist – was niemanden wundern wird, der Kinder im Jugendalter oder Enkelkinder hat. Allerdings erwartet nur eine Minderheit der Europäer, dass die Politik die Bedürfnisse junger

Solidarität zwischen Jung und Alt – Was denken die Europäer?

Die Solidarität zwischen den Generationen ist in der Europäischen Union lebendig und intakt, aber die Regierungen müssen noch mehr unternehmen, um die Beziehungen zwischen Jung und Alt zu verbessern

Auch wenn immer wieder von einem bevorstehenden Generationenkonflikt die Rede ist, hat die große Mehrheit der Europäer ein insgesamt positives Bild von älteren Menschen. Wie die Eurobarometer-Umfrage der Europäischen Kommission anlässlich des ersten Europäischen Tags der Solidarität zwischen den Generationen zeigt, besteht eine solide Vertrauensbasis und ein gutes Einvernehmen zwischen Jung und Alt, wobei der gesellschaftliche Beitrag der Älteren mehrheitlich geschätzt wird. Allerdings besteht allgemein auch die Auffassung, dass die Regierungen nicht genug für die Förderung

besserer Beziehungen zwischen den Generationen tun und ältere Menschen nicht ausreichend unterstützen, aktiv und selbstständig zu bleiben; zudem würden gebrechliche ältere Menschen und deren Betreuer von den Systemen oft nicht berücksichtigt.

EU-weit widersprechen mindestens zwei Drittel aller Befragten der Aussage, ältere Menschen seien eine gesellschaftliche Belastung: diese Aussage wird insgesamt von 95 % (Niederlande) bis 66 % (Litauen) der Befragten abgelehnt. Überraschenderweise tendieren die ältesten Befragten

Wahrnehmungen des gesellschaftlichen Beitrag älterer Menschen



Q3. Ältere Menschen profitieren nicht nur, sie können auch etwas zurückgeben. Bitte geben Sie an, ob Sie dieser Aussage voll zustimmen, weitgehend zustimmen, eher nicht zustimmen oder überhaupt nicht zustimmen.

Basis: Alle Antworten, % EU-27

Quelle: Flash-Eurobarometer 269

Menschen weniger berücksichtigen wird, weil es immer mehr ältere Wähler gibt.

Die meisten Europäer meinen, die Staaten würden zu wenig für Bildung und für junge im Vergleich zu älteren Menschen ausgeben (46 % gegenüber 43 %, die widersprechen), aber der Unterschied ist gering. Die Ansichten in dieser Frage spiegeln allgemein das Alter der Befragten wider, denn die jüngsten sind am meisten davon überzeugt, dass sie nicht genug von den Staatsausgaben profitieren. Ab einem Alter von 55 Jahren lehnt die Mehrheit der Befragten die Aussage, die Unterstützung junger Menschen sei zu gering, tendenziell ab. Diese Ergebnisse scheinen nicht zu belegen, dass es große Meinungsunterschiede zwischen den Generationen gibt. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern beträchtlich.

Es ist auch interessant festzustellen, dass Europäer ältere Menschen nicht als Hindernis für die wegen der Alterung notwendigen Rentenreformen betrachten. Die Mehrheit der Europäer glaubt, dass ältere Menschen die Notwendigkeit umfassender Rentenreformen zur Entlastung der Menschen im erwerbsfähigen Alter einsehen (48 % stimmen zu, 39 % stimmen nicht zu). Am meisten verbreitet ist diese Ansicht unter den Jüngeren (49 % der Befragten zwischen 15–24) und Über-55-Jährigen (rund 50 %).

Ältere Menschen leisten in vielfacher Hinsicht einen gesellschaftlichen Beitrag: Sie helfen bei der Betreuung von Kindern und Enkelkindern, übernehmen Ehrenämter und kurbeln als Verbraucher die Wirtschaft an. Die Eurobarometer-Umfrage verdeut-

licht, dass diese Leistungen durchaus anerkannt werden, obwohl die meisten Europäer auch glauben, dass die Betreuungsfunktion der älteren Menschen nicht ausreichend gewürdigt wird. Hinter dem EU-Durchschnitt verbergen sich jedoch beträchtliche Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern.

Ein wichtiger Beitrag, den älter werdende Baby-Boomer für die Gesellschaft – und die Nachhaltigkeit der Renten- und Pflegesysteme – leisten können, ist, länger einer Beschäftigung nachzugehen als frühere Generationen. Die meisten Europäer stimmen der Ansicht zu, wonach die Regierungen für ältere Menschen, die dies wollen, die weitere Berufstätigkeit nach dem normalen Eintritt ins Rentenalter vereinfachen sollten. Dies wird von allen Altersgruppen annähernd gleich stark befürwortet.

Einem stärkeren gesellschaftlichen Beitrag der älter werdenden Baby-Boomer durch eine längere Berufstätigkeit könnte die Befürchtung entgegenstehen, dass ältere Arbeitnehmer den jüngeren die Arbeitsplätze wegnehmen. Über die Hälfte der Befragten (56 %) denkt, dass dies der Fall ist. Die Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern sind beträchtlich, aber nur in vier Ländern scheint die Mehrheit nicht der Meinung zu sein, dass alte und junge Menschen um die gleichen Jobs konkurrieren.

Aus Sicht der Mehrheit der Europäer unternehmen ihre Regierungen nicht genug, um zum besseren Verständnis zwischen Jung und Alt beizutragen; nur 27 % der Befragten sagen, ihre Regierung sei auf dem richtigen Weg. In dieser Frage haben die Befragten in Litauen, Belgien, den Niederlanden und Malta das positivste Bild von ihrer Regierung.

EU-weit besteht eine breite Unterstützung dafür, wenn lokale Behörden Vereinen und Initiativen helfen, die für bessere Beziehungen zwischen jüngeren und älteren Menschen eintreten, für öffentliche Zentren, wo ältere Menschen bei der Suche nach ehrenamtlichen Tätigkeiten, die ihren Fertigkeiten und Wünschen entsprechen, unterstützt werden, und für Schulen, die die Beziehungen zwischen den Generationen fördern.

Selbstständig zu leben ist zum einen ein Wunsch der älteren Menschen und verhindert zum anderen, dass sie sich auf Verwandte oder teure Pflegeeinrichtungen verlassen müssen. Eine große Mehrheit der Europäer (84 %) vertritt die Auffassung, dass viele gebrechliche ältere Menschen nicht selbstständig leben können, weil ihre Wohnungen nicht auf ihre Bedürfnisse abgestimmt sind.

Vielfach wird auch der Mangel an ausreichenden Sozialdienstleistungen zur Unterstützung gebrechlicher älterer Menschen als Problem angesehen, das verhindert, dass sie weiter in ihrer vertrauten Umgebung leben können. Nur rund ein Drittel der Europäer gegenüber 59 %, die nicht dieser Meinung sind, glaubt, dass in ihrem Land in dieser Hinsicht genug getan wird. In nur fünf Ländern glaubt die Mehrheit der Bevölkerung, dass die angebotenen Dienstleistungen ausreichen.

Bis auf drei Länder hält die deutliche Mehrheit der Befragten überall die Unterstützung von Pflegepersonen ebenfalls für unzureichend. Nur ein Viertel der Europäer denkt, dass Personen, die ältere Familienmitglieder zu Hause pflegen müssen, von den Sozialdiensten angemessen unterstützt werden.



Alles bleibt in der Familie

Ältere Menschen sind bei weitem keine Last für ihre Mitmenschen, sondern leisten oftmals Familienmitgliedern und Verwandten unschätzbare Dienste, indem sie Betreuungsaufgaben übernehmen und sie finanziell unterstützen

In den meisten Mitgliedstaaten ist die Familie nach wie vor der Ort, an dem die Solidarität zwischen den Generationen am deutlichsten zutage tritt. Nirgendwo sonst wird der gesellschaftliche Beitrag der Älteren – Eltern und Großeltern – mehr geschätzt. Während sich die Gesellschaft tiefgreifend wandelt und neue Familienkonstellationen auftauchen (mehr Alleinerziehende, Scheidungen, Patchwork-Familien usw.), leisten die älter werdenden Baby-Boomer insbesondere Familienmitgliedern und Verwandten freiwillig ein beträchtliches Maß an Hilfe. Das augenfälligste Beispiel ist die Betreuung der Enkelkinder. Insbesondere in den Ländern, in denen die Strukturen der Kinderbetreuung immer noch unzulänglich sind, könnten viele Frauen in Europa ohne die Hilfe der Großeltern nicht wieder ins Berufsleben einsteigen. Laut der Erhebung zu Gesundheit und Ruhestand in Europa (Survey on Health and Retirement in Europe, SHARE), die nicht alle Mitgliedstaaten abdeckt, betreuen zwei von fünf

Großeltern (ein Fünftel der Großväter und fast ein Viertel der Großmütter) in den von SHARE abgedeckten Ländern ihre Enkel mindestens einmal pro Woche. Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse stellt man erwartungsgemäß fest, dass in Schweden und Dänemark, aber auch in Deutschland und der Tschechischen Republik, die Kinder vergleichsweise wenig von den Großeltern betreut werden, während der Anteil der griechischen und italienischen, aber auch der belgischen Großeltern, die sich fast jede Woche um ihre Enkel kümmern, ungefähr doppelt so hoch ist wie in den skandinavischen Ländern.

Allerdings beschränkt sich die Betreuungsfunktion der älteren Menschen nicht darauf, auf die Enkel aufzupassen. Ein längeres Leben bei besserer Gesundheit bedeutet, dass man länger aktiv bleiben kann, in vielen Fällen aber auch, dass Paare keine Kinder wollen, bevor sie nicht ihre Ausbildung abgeschlossen und ins Berufsleben eingestiegen sind.

Dies hat dazu geführt, dass die so genannte „Sandwich-Generation“ entstand, eine Generation von Erwachsenen mittleren Alters, die immer mehr in der doppelten Verantwortung stehen, sich um ihre eigenen Kinder und ihre alternden Eltern oder Verwandten kümmern zu müssen. Da die Betreuung in der Familie überwiegend von Frauen und Menschen über 50 Jahren geleistet wird, zwei Kategorien, deren Beschäftigungsraten nach wie vor hinter den Zielen der Europäischen Union zurückbleiben, erfordert die Verbesserung ihrer Beschäftigungsmöglichkeiten neuartige Politikstrategien und zusätzliche Mittel, damit sie Arbeit und Familienleben unter einen Hut bringen und die generationenübergreifende Solidarität innerhalb der modernen Familie fördern können. In ein paar wenigen Mitgliedstaaten wird z. B. der Erziehungsurlaub auch auf die Großeltern ausgedehnt. Ein anderes Beispiel ist der Betreuungsurlaub, den Arbeitnehmer in Anspruch nehmen können, um sich um einen schwer erkrankten Verwandten zu kümmern. Alles in allem sind solche Initiativen jedoch nach wie vor die Ausnahme, und in der Öffentlichkeit besteht, wie aus der jüngsten Eurobarometer-Umfrage zur Solidarität zwischen den Generationen hervorgeht, ganz klar die Empfindung, dass der Beitrag älterer Menschen, die die Betreuung von Familienmitgliedern oder Verwandten übernehmen, nicht ausreichend gewürdigt wird. Am meisten verbreitet ist diese Sichtweise in Portugal (91 % der Befragten), dem Vereinigten Königreich (87 %) und Finnland (85 %). Außerdem besteht allgemein die Ansicht, dass Personen, die ältere Angehörige zu Hause pflegen, von den Sozialämtern nicht angemessen unterstützt werden; dies ist insbesondere in Portugal, Bulgarien und Griechenland der Fall. Nur in Luxemburg hielten die Befragten die Unterstützung durch die Sozialämter für ausreichend.

Der positive Beitrag, den ältere Menschen innerhalb der Familie leisten, beschränkt sich jedoch nicht auf ihre Rolle als Pflegepersonen. Es gibt auch einen finanziellen Aspekt. Da junge Menschen heute eher länger zu Hause wohnen und später auf den Arbeitsmarkt drängen als frühere Generationen, wobei sie oft weniger Privilegien und Garantien besitzen, ist oft eine finanzielle Unterstützung seitens der Eltern und Großeltern notwendig, damit junge Erwachsene ihren eigenen Haushalt und eine Familie gründen können.



© Brand X / Getty Images

Europäische Rentner haben noch viel zu geben

Da wir immer länger leben und gesund bleiben, entscheidet sich eine steigende Zahl von Menschen, auch im Rentenalter aktiv zu bleiben, um durch Freiwilligenarbeit zum Gemeindeleben und zum sozialen Zusammenhalt beizutragen

Heute leben die Europäer länger und gesünder als je zuvor. Seit 1960 stieg die Lebenserwartung um acht Jahre, und die demografischen Prognosen gehen für die nächsten vierzig Jahre von einem weiteren Anstieg um fünf Jahre aus. Dies ist eine historische Leistung. Aber steigende Lebenserwartung in Verbindung mit niedrigen Geburtenraten bedeutet auch, dass sich das Gleichgewicht zwischen jüngeren und älteren Menschen ändert. Diese Verschiebung wird

zurzeit dadurch verstärkt, dass die ersten so genannten „Baby-Boomer“ das Ruhestandsalter erreichen. Die beschleunigte Alterung der europäischen Gesellschaften löst häufig die Befürchtung aus, die älteren Generationen könnten eine zu schwere Last für die jüngeren Menschen im erwerbsfähigen Alter werden, was zu Spannungen zwischen den Generationen führen könnte. Diese Sichtweise vernachlässigt jedoch den wesentlichen gesellschaftlichen Beitrag, den ältere

Menschen und insbesondere Baby-Boomer tatsächlich leisten oder leisten könnten.

Die Gewährleistung, dass die Menschen dem Arbeitsmarkt länger zur Verfügung stehen und gesund, aktiv und selbstständig bleiben, ist eine gute Möglichkeit zur Bewältigung der Herausforderung der demografischen Alterung und Erhaltung der Solidarität zwischen den Generationen. Es ist noch sehr viel Raum für Fortschritte

vorhanden, besonders im Bereich der Freiwilligenarbeit. Eine Eurobarometer-Umfrage vom September 2008 zeigte, dass die Mehrheit der älteren Menschen auch als Rentner einen gesellschaftlichen Beitrag leisten will: Nahezu drei Viertel der Europäer, die auf das Rentenalter zugehen, können sich vorstellen, im Ruhestand eine gemeinnützige oder ehrenamtliche Tätigkeit auszuüben. Dies ist zurzeit jedoch bei nicht einmal der Hälfte der Rentner der Fall. Folglich besteht ein gewaltiges ungenutztes Potenzial an Menschen, die bei der Suche nach einer passenden Tätigkeit mit großem Nutzen für die Gesellschaft unterstützt werden könnten.

Die Vorteile sind sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft erheblich. Für Einzelpersonen trägt Freiwilligenarbeit zur Verbesserung des Selbstwertgefühls und der Zufriedenheit mit den Lebensbedingungen bei: Sie führt zu mehr sozialen Kontakten, hilft, soziale Bindungen zu erhalten, und fördert die Einbeziehung in die Gemeinschaft. Zudem trägt sie zur Entwicklung zusätzlicher Kompetenzen und Fertigkeiten bei und ist der Gesundheit und dem Wohlbefinden zuträglich. Im März dieses Jahres betonte ein Gerontologe im Rahmen eines von Europäischen Kommissionen organisierten Seminars über Freiwilligenarbeit älterer Menschen: „Nicht hoher Blutdruck oder Herz-Kreislauf-Probleme, sondern Isolation und Inaktivität sind die wichtigsten gesundheitlichen Risikofaktoren für ältere Menschen. Ein größeres Tätigkeitsangebot für Senioren sollte daher ein vorrangiges Ziel der Politik sein.“

Der gesellschaftliche Nutzen ist mannigfaltig. Neuesten Zahlen zufolge könnte der Sektor der Freiwilligenarbeit in einigen Ländern rund 5 % des BIP ausmachen. Viele ältere Menschen leisten regelmäßig freiwillige Arbeit und sind für viele Vereine eine wertvolle Ressource, ohne die sie nicht bestehen könnten. Ehrenamtliche Arbeit von Senioren schützt vor Isolation und fördert das Verständnis zwischen den Generationen, wenn Alt und Jung in gemeinsamen Projekten zusammenarbeiten. Freiwilligenarbeit kann auch den Übergang von der Vollzeitarbeit in den Ruhestand erleichtern.

Wie die AGE-Plattform, eine europäische Vertretungsorganisation älterer Menschen, erläutert, bringen ältere Menschen ein

beträchtliches Maß an Fertigkeiten, Wissen und Engagement in ehrenamtliche Tätigkeiten ein. Aufgrund ihrer sozialen Reife, ihrer gesammelten Lebenserfahrung und ihres Sinnes für gesellschaftliche Pflichten besitzen sie ausgeprägte Qualitäten. Ältere Menschen sind in unterschiedlichen Bereichen aktiv, so z. B. in Gemeinde-, Wohlfahrts-, politischen und religiösen Organisationen und in Gruppen, die sich mit Aus- und Weiterbildung, Sport, der Betreuung von Jugendlichen, mit älteren Bürgern, dem lokalen kulturellen Erbe, dem Umweltschutz und der Entwicklungshilfe beschäftigen.

Angesichts dieser Vorteile und des bisher ungenutzten Potenzials sollten die Hindernisse, die ältere Menschen bisher von der Freiwilligenarbeit abhalten, beseitigt werden. Dazu zählen negative Vorurteile und Haltungen, kulturelle und gesetzliche Hindernisse und sogar diskriminierende Praktiken. Ältere Menschen zögern womöglich, ein Ehrenamt zu übernehmen, weil es ihnen an Bewusstsein, Informationen und Unterstützung mangelt, um ihre Wünsche und Kompetenzen mit dem Bedarf der Freiwilligenverbände abzustimmen, weil ihnen das Selbstvertrauen fehlt oder sie nur unzureichend über die verlangten Aufgaben informiert sind.

Diese Hindernisse müssen beseitigt werden. Zudem ist es wichtig, dass sich die Haltung gegenüber der Rolle und dem gesellschaftli-

chen Engagement älterer Menschen ändert. Auf diese Weise kann sich die EU dem Ziel nähern, das die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel im vergangenen Juni so formulierte: „Ältere Menschen gehören in die Mitte der Gesellschaft und nicht etwa auf das Abstellgleis“. Ferner machte eine vor kurzem veröffentlichte Eurobarometer-Umfrage in allen 27 EU-Mitgliedstaaten deutlich, dass politische Maßnahmen und Initiativen, die älteren Menschen helfen, aktiv und selbstständig zu bleiben (z. B. öffentliche Zentren für Freiwillige, wo ältere Menschen bei der Suche nach ehrenamtlichen Tätigkeiten, die ihren Fertigkeiten und Wünschen entsprechen, unterstützt werden), und zu besseren Beziehungen zwischen den Generationen beitragen, breite Unterstützung finden.

Um diesen Bereich stärker ins Bewusstsein zu rücken und die in innovativen Maßnahmen gesammelten Erfahrungen zu verbreiten, erwägt die Europäische Kommission zurzeit, das Jahr 2012 zum Europäischen Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen zu erklären.

Natürlich müssen Behörden und andere Organisationen von der EU bis hin zur nationalen, regionalen und lokalen Ebene ihrer Rolle gerecht werden und ihren Beitrag zur reibungslosen Entwicklung der Freiwilligenarbeit von Senioren in Europa leisten.

Arbeitnehmer, die in Rente gehen, werden bei der Planung einer aktiven Zukunft unterstützt – das Beispiel Volkswagen

Mit seiner Initiative Pro Ehrenamt will der Volkswagen-Konzern freiwillige Tätigkeiten bekannter machen und unterstützen. Es handelt sich um eine Anlaufstelle für ehemalige und aktive Mitarbeiter, die einer ehrenamtlichen Tätigkeit nachgehen wollen, und für Organisationen, die ehrenamtliche Helfer suchen. Die Initiative richtet sich an alle Volkswagen-Mitarbeiter an den Produktionsstandorten in Deutschland und insbesondere an interessierte Ruheständler und Vorruheständler. Aktiven und ehemaligen VW-Mitarbeitern steht eine umfangreiche Datenbank zur Verfügung, in der Stellena-

angebote und Tätigkeitsprofile aufgeführt sind. Gerade Mitarbeiter, die am Ende ihres Arbeitslebens eine neue Lebensphase beginnen, interessieren sich oft für Perspektiven und Aufgaben, die sie persönlich zufriedenstellen, ihnen das Gefühl geben, nützlich zu sein, und Anerkennung einbringen. Die in der Datenbank enthaltenen Tätigkeiten bieten u. a. Gelegenheiten, um sowohl andere als auch sich selbst zu bereichern, indem Erfahrungen weitergegeben werden, wenn z. B. Berufsanfänger gefördert, junge Menschen in der Lehre beraten oder ausländische Kollegen unterstützt werden.



Kommission schlägt gemeinsames Engagement für Beschäftigung vor

Die EU wird 19 Mrd. EUR vorgemerkte Mittel des Europäischen Sozialfonds bereitstellen, um Menschen zu helfen, die von der Wirtschaftskrise besonders betroffen sind

Während Europa mit der schwersten Wirtschaftskrise seit Jahrzehnten und steigenden Arbeitslosenzahlen in fast jedem EU-Land ringt, gilt die Hauptsorge der Europäischen Union nach wie vor den Auswirkungen der Krise auf die Beschäftigung. Die jüngsten Entlassungen in ganz Europa bedeuten Not und Elend für Millionen von Arbeitnehmern und deren Familien und Gemeinden.

Aus diesem Grund schlug die Kommission vor kurzem ein gemeinsames Engagement der EU-Länder, der europäischen Institutionen und der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen für Beschäftigung vor – ein Engagement für die Verringerung der Arbeitsplatzverluste und die Unterstützung von Millionen

von Menschen bei der Suche nach neuen und besseren Arbeitsplätzen.

Die Vorschläge basieren auf den wichtigsten Ergebnissen des Beschäftigungsgipfels, der im Juni in Prag stattfand. Die Teilnehmer waren sich darin einig, dass zum einen kurzfristige Maßnahmen zur Erhaltung der Arbeitsplätze und zum anderen Reformen zur Vorbereitung des Arbeitsmarkts auf die Zeit nach der Krise notwendig sind. „In diesem Zusammenhang ist aus unserer Sicht eine Bewertung der beschlossenen Maßnahmen zur Bewältigung der Krise nach ihrer Effizienz und der Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen von entscheidender Bedeutung“, sagte der tschechische Arbeits- und Sozialminister Petr Šimerka in seiner Eröffnungsrede.

Die Schlussfolgerungen des Gipfels wurden von der Europäischen Kommission in konkrete Maßnahmen eingebettet, die von den einzelnen Mitgliedstaaten, der Kommission und den Sozialpartner in der „Mitteilung über ein gemeinsames Engagement für Beschäftigung“ übernommen werden sollen. Die konkreten Veranstaltungen sollten auf die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten und die Haushaltslage der einzelnen Mitgliedstaaten abgestimmt sein. Die Mitteilung sollte alle verfügbaren Finanzen der Gemeinschaft nutzen – den Europäischen Sozialfonds, die Europäische Investitionsbank und den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung. Während der tschechischen Ratspräsidentschaft konnte im Rahmen der Finanzierung von Maßnahmen zur Bewältigung der Krise eine Einigung über neue Auflagen für die Verwendung von Mitteln aus dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung erzielt werden, die z. B. für die Weiterbildung von Mitarbeitern und Förderung ihrer Mobilität und für die Beratung bei der Arbeitsplatzsuche eingesetzt werden können.

Die Kommission schlug drei Hauptprioritäten vor: Erhaltung von Arbeitsplätzen, Schaffung neuer Arbeitsplätze und Förderung der Mobilität; Verbesserung der Kompetenzen und ihre Anpassung an die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt; Erleichterung des Zugangs zur Beschäftigung. Sie sollten als Ergänzung zu anderen Krisenbewältigungsmaßnahmen der Kommission gesehen werden, beispielsweise den kürzlich vorgelegten Vorschlägen zur Finanzaufsicht und dem Vorschlag, die Funktionsweise des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung so zu verbessern, dass er als Instrument zur Krisenbewältigung eingesetzt werden kann. Ebenso sind sie mit den längerfristigen EU-Strategien zur Reform der Arbeitsmärkte einschließlich der Lissabon-Strategie vereinbar. Ein besonders wichtiger Schwerpunkt sind die jungen Menschen, denen die Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten geboten werden müssen, die sie brauchen, damit sie in diesem Krisenjahr nicht ihren Einstieg in den Arbeitsmarkt verpassen.

Zu diesen Zwecken werden alle verfügbaren Instrumente eingesetzt, wobei unmittelbare Unterstützung aus dem EU-Haushalt in Form von 19 Mrd. EUR aus dem Europäischen Sozialfonds in den Jahren 2009 bis

2010 bereitgestellt wird. Die Europäische Kommission wird die Mitgliedstaaten dabei unterstützen, gemeinsam mit den Sozialpartnern Konjunkturpakete, konzentriert auf die o. g. drei Hauptprioritäten, auszuarbeiten. Dazu ist 2009 und 2010 keine nationale Kofinanzierung durch die Mitgliedstaaten notwendig, d. h. Berufsbildungs- und andere aktive Unterstützungsmaßnahmen können zu 100 % aus dem EU-Haushalt finanziert werden.

Ferner schlägt die Kommission zusammen mit der EIB-Gruppe und anderen Partnern vor, ein neues EU-Mikrofinanzierungsinstrument für Beschäftigung zur Unterstützung von kleinen Unternehmen und für die Sozialwirtschaft zu

schaffen. Durch dieses neue Instrument wird die gezielte finanzielle Unterstützung auf neue Unternehmer ausgedehnt, um diesen aus der Kreditklemme zu helfen. EU-Mittel in Höhe von 100 Mio. EUR helfen, rund 500 Mio. EUR an Krediten verfügbar zu machen.

Die Vorschläge wurden von den EU-Staats- und Regierungschefs auf ihrem Treffen während der Tagung des Europäischen Rates im Juni gebilligt. Sie sind nicht weniger als ein soziales Konjunkturprogramm für Europa. Außerdem sind sie eine unverzichtbare Komponente der sozialen Gerechtigkeit und Solidarität, die aus Sicht der Kommission den Kern des europäischen Projekts darstellen.



© Getty Images

Die Vorschläge der Kommission zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Senkung der Arbeitslosigkeit

- Beschleunigung der Auszahlung von 19 Mrd. EUR vorgemerakter EU-Mittel, um Menschen zu helfen, ihren Arbeitsplatz zu behalten oder neue Arbeit zu finden, und zwar durch Qualifizierung, Förderung von Unternehmertum und Verbesserung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Rahmen des Europäischen Sozialfonds. Im Zeitraum 2009 bis 2010 kann die Kommission die gemeldeten Ausgaben der Mitgliedstaaten zu 100 % erstatten. Dies bedeutet, dass keine nationale Kofinanzierung erforderlich ist, sodass Projekte, mit denen Menschen geholfen wird, rascher gestartet werden können.
- Umverteilung von 100 Mio. EUR aus dem laufenden EU-Haushalt, wodurch – kombiniert mit Mitteln internationaler Finanzinstitute, insbesondere der EIB-Gruppe – mehr als 500 Mio. EUR für die Schaffung einer neuen EU-Kleinstkreditfazilität mobilisiert werden. Diese Kleinstkredite werden denjenigen zugute kommen, die sich nur schwer die für eine Geschäftsgründung erforderlichen Mittel verschaffen können, etwa vor kurzem arbeitslos gewordenen Personen, und sie werden die Beschäftigung in Kleinstunternehmen stärken, die unter der Kreditklemme leiden.
- Verpflichtung, in der ganzen EU mindestens 5 Millionen Lehrstellen für junge Menschen zu schaffen, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, und Zielvorgaben für die möglichst rasche Versorgung junger Arbeitsloser mit Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten festzulegen.
- Unterstützung – auch über den ESF – von Programmen zur Erhaltung dauerhafter Arbeitsplätze durch Kurzarbeit und Fortbildung.
- Soforthilfe für Arbeitslose zur Vermeidung des Risikos der Langzeitarbeitslosigkeit und des Verlusts wichtiger Kompetenzen, einschließlich Vorschlägen, dass jedem Arbeitslosen frühzeitig eine Ausbildungs- oder Arbeitsmöglichkeit angeboten wird, und zwar den unter 20-Jährigen binnen eines Monats, den unter 25-Jährigen binnen zwei Monaten und den über 25-Jährigen binnen drei Monaten. Der ESF sollte das Erreichen dieser „Neubeginn“-Ziele unterstützen.
- Hilfe für die am stärksten benachteiligten Gruppen, Arbeit zu finden, beispielsweise durch Senkung der Lohnnebenkosten, Einstellungsanreize und Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten für Geringqualifizierte im Haushalt und in der Pflege.
- Neuer Onlinedienst „Match and Map“, der den Arbeitssuchenden dabei helfen soll, über das EURES-Jobportal ihre Kompetenzen mit den offenen Stellen in ganz Europa abzugleichen, sowie die Zusage, dass Arbeitslose, die einen Arbeitsplatz in einem anderen Mitgliedstaat suchen, mindestens sechs Monate lang Anspruch auf die Arbeitslosenunterstützung ihres Herkunftslandes haben.
- Konzentration auf die Verbesserung von Kompetenzen und deren Anpassung an die Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt, mit einer von der Kommission durchzuführenden Branchenanalyse des heutigen und künftigen Qualifikationsbedarfs, einschließlich „grüner“ Qualifikationen.
- Praktisches Instrumentarium, das Unternehmen und Arbeitnehmern sowie ihren Vertretern dabei helfen soll, Unternehmensumstrukturierungen besser zu bewältigen und zu antizipieren.
- Weiterbildungsleitfaden für KMUs, der diesen dabei hilft, benötigte Kompetenzen aufzubauen und auf dem neuesten Stand zu halten.



© Europäische Gemeinschaften

ESF in Spanien – Geschäftsaufbau dank Weiterbildung

„Ich habe hart gearbeitet, um aus dem Nichts meine eigene Firma aufzubauen. Als ich dann aber fast alles verlor, wurde mir klar, dass ich große Veränderungen vornehmen muss“, erläutert José Salmerón. Der 47-Jährige ist Chef des mittelständischen Unternehmens Grupo Salmerón, das sich auf die Metallbearbeitung sowie Bauprodukte und -dienstleistungen spezialisiert hat.

José wuchs als Sohn von Kleinbauern in der wildromantischen Gegend am Fuße der Sierra Nevada auf. Mit 14 Jahren verließ er die Schule ohne Abschluss. Da er aber fleißig und vielseitig ist, versuchte er sich in vielen verschiedenen Berufen, bis er schließlich sein Geschick für die Metallbearbeitung entdeckte und Schweißen lernte.

1983 gründete er mit Geld, das er sich bei Freunden und Verwandten geliehen hatte, seine eigene Firma, die Autoanhänger und Gebäudeausstattungen herstellte. Zu Beginn kümmerte er sich noch zusammen mit seiner Frau Concepción von einem kleinen, nur 20 Quadratmeter großen Büro aus um sämtliche Geschäftsangelegenheiten. In den Anfangsjahren war die Entwicklung jedoch planlos. „Wir führten die Firma eigentlich nicht wie ein Geschäftsunternehmen. Ehrlich gesagt wussten wir nicht einmal, was das ist“, erinnert sich José. „Oft handelten wir auf gut Glück.“

Da sie an allen Prozessen beteiligt waren, bestimmte die Firma nach und nach ihr Leben. „Ich dachte früher immer, ich könnte alles selbst machen“, sagt José.

Dann kam die Krise. Sie verloren ihren Hauptkunden und das Unternehmen stand am Rande des Bankrotts. Nachdem er so viel persönliches Engagement in die Firma gesteckt hatte, fiel er in eine tiefe Depression. „Ungefähr eineinhalb Jahre lang lag die Geschäftstätigkeit praktisch bei Null“, so José.

Nachdem er sich in psychologische Behandlung begeben hatte, kam die Wende – sowohl persönlich als auch geschäftlich. Der Therapeut schlug José eine kaufmännische Weiterbildung vor, um das Unternehmen anders zu führen und weniger Druck zu haben.

José belegte einen Kurs für Unternehmer, der von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds (ESF) kofinanziert und von der EOI Business School angeboten wurde. Im Rahmen des Kurses erhalten Unternehmer Beratung und Weiterbildung. Sie lernen, wie sie ihre Unternehmen verbessern und neue Märkte erschließen können, indem sie auf innovative Praktiken und eine bessere Vernetzung zurückgreifen.

Die Weiterbildung veränderte seine Vorstellungen über das Geschäft. „Ich erfuhr, dass es nicht ausreicht, in einem Beruf gut zu sein, wenn man ein Unternehmen führen will. Ein sehr guter Arbeiter ist noch lange kein sehr guter Manager. Um ein Unternehmen zu führen, braucht man Weiterbildung“, meint er.

Das, was er im Kurs gelernt hatte, wandte José auf seine Firma an und stellte den

Betrieb um, indem er Fachleute einstellte und neue Prozesse einführte. „Ich konnte das Gelernte in die Praxis umsetzen“, so José. „Das zahlte sich umgehend aus.“

Das Unternehmen hat sich inzwischen diversifiziert und wächst schnell. In den letzten sieben bis acht Jahren hat sich die Mitarbeiterzahl auf über 70 Vollzeitbeschäftigte verdoppelt. Seit 2005 gibt es vier Abteilungen im Unternehmen: Herstellung von Anhängern und kleinen dekorativen Metallgegenständen, Immobilien- und Hausverwaltung, größere Bauprojekte wie Fachwerke für Einkaufszentren oder Fabriken sowie Vertrieb von Aluminiumteilen wie Garagentüren, Rahmen oder Geländer.

Inzwischen liegt der Jahresumsatz des Unternehmens bei rund 10 Mio. EUR und es gibt Pläne, das Werk in den nächsten drei Jahren um das Doppelte zu vergrößern. José betont jedoch, das Geld nicht sein Hauptmotiv ist. „Ich will vor allem gute Arbeit leisten und hoffe, dass andere Unternehmen aus meinen Erfahrungen lernen können und meine Methoden anwenden.“

„Ich habe gelernt, dass die Mitarbeiter die wichtigste Ressource eines Unternehmens sind. Ich bin wirklich stolz auf das Team, das wir aufgebaut haben. Zusammen können wir uns der Zukunft stellen ... was auch immer sie bringen mag“, sagt er. „Ich habe etwas erreicht, was ich mir niemals erträumen konnte. Ich konnte nicht davon träumen, weil ich nicht wusste, dass es so etwas gibt.“



Weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten und Roma-Frauen in Europa: Eine Frage der Gleichstellung der Geschlechter?

Politische Integrationsmaßnahmen, die sich an ethnische Minderheiten und Immigranten richten, müssen besonders auf geschlechtsspezifische Unterschiede achten

Weibliche Angehörige ethnischer Minderheiten und insbesondere Roma-Frauen sind größerer sozialer Ausgrenzung ausgesetzt als Männer aus ihrer eigenen Gemeinschaft und Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft. Dies ist beim Zugang zu Bildung, Beschäftigung und Gesundheits- und Sozialdiensten der Fall. Sie sind eher von Mehrfachdiskriminierung bedroht und erreichen im Allgemeinen niedrigere Bildungsabschlüsse (außer Vertretern der zweiten und dritten Generation) als männliche Angehörige ethnischer Minderheiten und Frauen aus der Mehrheitsgesellschaft. Wenn sie Arbeit haben, handelt es sich eher um gering entlohnte informelle oder Gelegenheitsjobs, auch wenn sie hohe Qualifikationen mitbringen. Ihre Gesundheit kann durch unzureichende Wohnverhältnisse und überfüllte Wohnungen in Mitleidenschaft gezogen werden. Gleichzeitig wird ihr Zugang

zu Gesundheitsdiensten oft durch kulturelle oder Sprachbarrieren erschwert.

So lauten die Schlussfolgerungen eines Vergleichsberichts, der von einem unabhängigen Expertennetz aus den Bereichen Gleichstellung der Geschlechter, soziale Eingliederung, Gesundheit und Langzeitpflege erstellt und vom Istituto per la Ricerca Sociale und der Fondazione Giacomo Brodolini in Italien koordiniert wurde. Der Bericht erläutert die sozioökonomischen Bedingungen und Perspektiven von Frauen, die benachteiligten ethnischen Minderheiten angehören, unter besonderer Berücksichtigung weiblicher Roma. Im Mittelpunkt der Analyse stehen ethnische Minderheiten, die insbesondere in Bezug auf Bildung, Wohnraum, Gesundheit, Sozialleistungen sowie Beschäftigung und Finanzdienstleistungen im jeweiligen

nationalen Kontext am stärksten benachteiligt sind. Daneben stellt der Bericht die wichtigsten gesetzgeberischen und politischen Reaktionen auf einzelstaatlicher Ebene im Hinblick auf ihre soziale Eingliederung vor und nennt einige Beispiele vorbildlicher Praktiken. Die Daten des Berichts decken 30 europäische Länder ab (EU und EWR/EFTA).

Die vergleichende Analyse zeigt, wie wichtig es im Hinblick auf die Verbesserung ihrer Lage ist, einen dualen Ansatz zu verwenden, der auf einer Verknüpfung von Gender-Mainstreaming (Förderung der Gleichstellung in allen Politikbereichen, die die soziale Eingliederung benachteiligter ethnischer Minderheiten betreffen) und spezifischen Maßnahmen (in Bezug auf die differenzierten Bedürfnisse benachteiligter weiblicher Angehöriger ethnischer Minderheiten) beruht.

Obschon eine gewisse Annäherung der politischen Ansätze in den einzelnen europäischen Ländern festzustellen ist, bestehen nach wie vor beträchtliche Unterschiede, die zum einen die Besonderheiten und den Umfang der dort ansässigen benachteiligten ethnischen Minderheiten und zum anderen die Struktur der jeweiligen sozialen Sicherungssysteme widerspiegeln. Seit ein paar Jahren werden spezifische politische Integrationsmaßnahmen eingeführt, die sich an ethnische Minderheiten und Immigranten richten und auch immer mehr geschlechtsspezifische Unterschiede berücksichtigen. Der Bericht nennt vorbildliche Praktiken in den Bereichen Integration in den Arbeitsmarkt, soziale Eingliederung, Gesundheit, allgemeine und berufliche Bildung, Wohnraum sowie Rechtsberatung. Manche dieser Maßnahmen fördern die Rolle der Frauen als kulturelle Vermittler, die sie zwischen ihren Gemeinschaften und den Sozialdiensten spielen können.

Der Bericht unterstreicht die Bedeutung, die neben den Verbänden von Frauen und ethnischen Minderheiten, den Bindegliedern zu den Benachteiligten auf lokaler Ebene, den lokalen Behörden und den NRO zukommt. Darüber hinaus betont er, dass die Beobachtung geschlechtsbedingter Ungleichheiten innerhalb der benachteiligten Gruppen, Zusammenarbeit und Austausch von Konzepten über Grenzen hinweg, Hilfestellung sowie Kampagnen zum Verständnis der spezifischen Bedürfnisse unterschiedlicher Gemeinschaften und zur Gestaltung wirksamer politischer Maßnahmen beitragen können.



© Europäische Gemeinschaften

ESF in Estland – Integrationsprojekt läuft an

Messurme Pissareva ist Geschäftsführerin einer Immobiliengesellschaft in Jõhvi im Norden Estlands. Bevor sie 2004 an einem Schulungsprogramm für die Integration von Nicht-Esten teilnahm, das von der EU über den Europäischen Sozialfonds kofinanziert wurde, sah ihr Leben jedoch ganz anders aus. Sie war arbeitslos, isoliert und frustriert.

Messurme wuchs in in Dagestan in der früheren Sowjetunion auf. Sie sprach Lesgisch, eine der Landessprachen, die das kyrillische Alphabet verwendet und Elemente des Russischen und des Türkischen besitzt.

Vor zwanzig Jahren zog sie nach Estland. Ihr älterer Bruder war noch zu Zeiten, als die baltischen Staaten zur UdSSR gehörten, als Soldat der Roten Armee ins Land gekommen. Nach seinem Militärdienst blieb er und ließ sich dort nieder, sodass die damals 17-jährige Messurme nachziehen und in Jõhvi zur Schule gehen konnte. „Er hatte mir gesagt, dass hier eine andere Kultur herrscht“, erinnert sie sich. „Anfangs wollte ich nach dem Schulabschluss zurück nach Dagestan, aber dann traf ich meinen Ehemann.“

Sie nahm also eine Stelle in einem Chemiewerk in Jõhvi an, wo ihr Mann inzwischen als Ingenieur für ein Maschinenbauunternehmen tätig ist. Dann meldete sie sich zu einem Abendkurs in Tallinn an, wo sie Maschinenbau studierte, was damals noch ungewöhnlich für eine junge Frau war. Aber die Arbeit war hart, sie musste lange, anstrengende Schichten übernehmen. Nach

der Geburt ihres dritten Sohnes nahm sie schließlich Mutterschaftsurlaub und blieb zu Hause, um die Kinder zu betreuen.

Nachdem sie sechs Jahre zu Hause für die Familie sorgte, bekam sie mehr und mehr das Gefühl, ausgegrenzt und unterqualifiziert zu sein. „Mit nur einem Einkommen war unsere finanzielle Lage schwierig, aber ich wusste nicht, wie ich nach so vielen Jahren wieder in den Arbeitsmarkt einsteigen sollte.“

Neben ihrem mangelnden Selbstvertrauen war die Sprache ihr größtes Problem. Messurme hatte auf Russisch studiert. Rund ein Viertel der estnischen Bevölkerung ist russischer Herkunft, und in Jõhvi, das in der Nähe der Grenze liegt, sprechen viele Einwohner Russisch. In Dagestan hatte sie in der Schule zwar gute Noten in Russisch, aber einmal unter Muttersprachlern stellte sie fest, dass sie bei weitem nicht flüssig reden konnte. Zudem sprach sie kein Wort Estnisch.

Das lokale Arbeitsamt verwies sie auf das vom ESF kofinanzierte Projekt, das vom Ontika Training Centre durchgeführt wurde. Dort lernte sie nicht nur die Sprache, sondern auch etwas über die estnische Geschichte und Kultur sowie soziale Fertigkeiten, z. B. wie man einen Lebenslauf schreibt, sich um eine Stelle bewirbt und sich bei einem Vorstellungsgespräch verhält. Durch Gespräche, Videos und Exkursionen mit Fachleuten von Rechtsanwälten bis hin zu Psychologen gewann Messurme nach und nach ihr Selbstvertrauen zurück.

Nach drei Monaten fand sie eine Stelle in einem Buchladen, den sie später leitete. „Mein Ziel war es, mir die Fertigkeiten anzueignen, um weiterzukommen“, erklärt sie. Daher belegte sie weitere Kurse, um ihr Wissen zu erweitern, und wechselte ins Immobiliengeschäft. Wenn sie einmal besser Estnisch spricht, möchte sie an der Universität Tartu oder Tallinn einen Abschluss in Rechtswissenschaft machen. „Ich glaube, dass ich mir noch mehr Wissen aneignen muss“, sagt sie voller Begeisterung.

Nachdem sie gekündigt hatte, hatte Messurme befürchtet, nie wieder eine Arbeitsstelle zu bekommen. Aber das änderte sich dank des Projekts. Dort hat sie gelernt, ohne Angst vor der Zukunft nach vorn zu blicken. Als sie nach Jõhvi kam, kannte sie niemanden außer ihren Bruder, aber jetzt hat sie einen großen Freundeskreis.

Ihre wichtigste Errungenschaft war ihr neu gewonnenes Selbstvertrauen. „Aus psychologischer Sicht habe ich bei dem Projekt gelernt, dass ich alles schaffen kann und stark bin. Ich brauchte einen Anstoß, um meine Lage zu verändern, und beim Projekt wurde uns gesagt: Du kannst es schaffen!“

„Wenn man etwas erreichen will, muss man hart arbeiten“, bestätigt Projektleiterin Eha Korkus. Eha zufolge haben die Dozenten ebenso viel gelernt wie die Kursteilnehmer. „Nicht alle Esten mögen Russen“, erklärt sie. „Wir mussten uns ändern – das schafft nicht jeder.“



29 April 2009
**Europäischer Tag der Solidarität
 zwischen den Generationen**

Warum 2012 das Europäische Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen werden sollte

Die Solidarität zwischen den Generationen und zwischen den Bürgern ist ein integrierender Bestandteil unseres kulturellen Erbes, den es zu erhalten und zu fördern gilt

Jedes Land in Europa ist mit einer rapiden demografischen Alterung konfrontiert, was Spannungen zwischen den Generationen nach sich ziehen könnte, wenn wir nicht die Funktionsweise unserer Gesellschaften verändern. In den vergangenen Jahren konzentrierte sich die politische Debatte auf Ebene der EU und der Einzelstaaten im Wesentlichen auf die Probleme in Verbindung mit der finanziellen Nachhaltigkeit der Rentensysteme und der erwarteten Explosion der Nachfrage nach Gesundheitsdienstleistungen, wenn die Generation der Baby-Boomer, also die zurzeit 50- bis 65-Jährigen, im hohen Alter pflegebedürftig wird. Gleichzeitig wollen laut einer kürzlich veröffentlichten Eurobarometer-Umfrage 73 % der älteren Arbeitnehmer ehrenamtlich tätig sein – tatsächlich ist dies aber nur bei 44 % der Fall. Diese Diskrepanz lässt sich mit den verschiedenen Hindernissen erklären, auf die ältere Menschen stoßen, wenn sie sich weiterhin aktiv in ihrer Gemeinschaft engagieren wollen.

Im Zusammenspiel mit den Folgen der momentanen Krise zwingt uns diese demografische Realität jedoch, in den Bereichen Wirtschaft, Steuern, Soziales, Städtebau und Verkehr grundlegend umzudenken. Die europäische Gesellschaft hat sich in den letzten Jahren und sogar Monaten rapide verändert. Daher müssen wir unsere Herangehensweise auf diese neuen Anforderungen abstimmen, ohne jedoch die Grundprinzipien zu vergessen, dank derer die europäische Gesellschaft, gestützt auf eine funktionierende soziale Marktwirtschaft, zu einer Region des Friedens und der Solidarität geworden ist. Die Ansätze mögen variieren, aber die Wirtschafts-, Steuer- und Sozialsysteme der EU-Mitgliedstaaten basieren allesamt auf der Solidarität zwischen den Generationen und zwischen den Bürgern, zwischen Reichen und Armen und zwischen Gesunden und Kranken. Diese Solidarität ist ein integrierender Bestandteil unseres kulturellen Erbes und muss auch weiterhin im Zentrum jeder Reform der Funktionsweise unserer Gesellschaften stehen.

Der erste Europäische Tag der Solidarität und der Zusammenarbeit zwischen den Generationen traf bei einer Vielzahl von Beteiligten auf großes Interesse. Die zahlreichen Veranstaltungen in der gesamten EU zum ersten Europäischen Tag der Solidarität zwischen den Generationen am 29. April 2009 zeigen, dass bei lokalen und nationalen Behörden, zivilgesellschaftlichen Organisationen, Stadtplanern, Nahverkehrsbetrieben, Gesundheitsorganisationen, Anbietern sozialer Dienste, Architekten, Einrichtungen für sozialen Wohnungsbau, Medien, Schulen, Universitäten usw. lebhaftes Interesse an einer Debatte über das aktive Älterwerden und die Solidarität zwischen den Generationen besteht. Der erste Europäische Tag war ein guter Anfang, und wir hoffen, dass die Diskussionen noch viele Jahre fortgesetzt werden und alle Länder und Regionen in der Europäischen Union geeignete Lösungen finden, um der demografischen Alterung durch größeren sozialen Zusammenhalt zu begegnen.

Ein Europäisches Jahr würde dazu beitragen, nachhaltige Lösungen zu finden, um die demografische Herausforderung der EU vor dem Hintergrund der momentanen Krise zu bewältigen. Als Vladimir Špidla, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit, auf der Konferenz der slowenischen Ratspräsidentschaft im April 2008 ankündigte, er wolle 2012 als Europäisches Jahr des aktiven Alterns und der Solidarität zwischen den Generationen vorschlagen, traf er bei seinen Zuhörern auf Begeisterung. Seitdem befürworten immer mehr Beteiligte ein solches Europäisches Jahr. Auf europäischer Ebene bemühen sich die Nichtregierungsorganisationen AGE, AEIP, AIM, CECODHAS, COFACE, Eurochild, die Europäische Frauenlobby und das Europäische Jugendforum gemeinsam, das Bewusstsein für die Notwendigkeit einer groß angelegten Diskussion auf EU-, nationaler und lokaler Ebene zu erhöhen, die zu innovativen Lösungen zur Förderung des aktiven Älterwerdens und von mehr Solidarität und Zusammenarbeit zwischen den Generationen führen soll. Die beste Lösung, um dies zu verwirklichen, wäre, 2012 zum Europäischen Jahr zu diesem Thema zu erklären.

*Von Anne Sophie Parent,
 Direktorin der Plattform für ältere Menschen
 AGE*



© Europäische Gemeinschaften

Kurz bevor er seinen Posten als Generaldirektor der GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit räumte, sprach Nikolaus G. van der Pas mit Sozialagenda

Sie werden die GD, die sie fast vier Jahre lang als Generaldirektor leiteten, demnächst verlassen. Was waren aus Ihrer Sicht die wichtigsten Entwicklungen in der Europäischen Sozialpolitik in diesem Zeitraum?

Gleichheit ist ein Grundwert der Europäischen Union, und Diskriminierung hat hier keinen Platz. Wir konnten ein sehr ehrgeiziges Gleichbehandlungsgesetz vorlegen. Das ist ein großer Erfolg. Unsere Vorschläge für einen besseren und längeren Mutterschaftsurlaub und die Impulse, die wir den Sozialpartnern im Hinblick auf die Verbesserung ihrer Rahmenvereinbarung über den Elternurlaub gegeben haben, bringen den Bürgern Europas echte Vorteile im Alltag. Die Verbesserung der Lage der Roma verdient größte Aufmerksamkeit in der Europäischen Union. Dieses Thema wurde von uns ganz oben auf die politische Tagesordnung der EU gesetzt, und nun stellen wir eine positive Resonanz fest.

Aber es gibt noch viele weitere Leistungen, auf die wir stolz sein können, so z. B. die Verabschiedung der überarbeiteten Sozialagenda, unsere Empfehlung zur aktiven Eingliederung, die Stärkung der Europäischen Betriebsräte, die Gleichstellung von Zeitarbeitskräften, die Entwicklung viel versprechender Konzepte wie „Flexicurity“ und „Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze“, die Steigerung des Bewusstseins für unsere demografischen Herausforderungen, die Förderung von Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse, die Überarbeitung der

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit, die Verbesserung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz oder die Unterstützung der Mitgliedstaaten bei der Bewältigung der Krise (durch bessere Unterstützung aus dem Europäischen Sozialfonds und der Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung).

Gab es auch Rückschläge oder Bereiche, in denen Sie sich eine andere Entwicklung gewünscht hätten?

Dass wir keine Einigung über eine Überarbeitung der Arbeitszeitrichtlinie erzielt haben, ist für mich eine Enttäuschung. Eine Gruppe von Mitgliedstaaten und die Mehrheit des Europäischen Parlaments verlangte von der EU ein starkes gesellschaftliches Signal, indem sie Überstunden streng begrenzt; andere wiederum meinten, Überstundenregelungen seien eine Angelegenheit der betroffenen Arbeitnehmer und ihrer Arbeitgeber. Bisher konnte noch keine kein Kompromiss zwischen diesen beiden Positionen gefunden werden. Aber die Frage bleibt aktuell; sie wird einen neuen Ansatz erfordern.

Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat die Arbeitsmärkte der EU hart getroffen. Wie können wir unsere Politiken und Instrumente einsetzen, um zum Aufschwung beizutragen?

Wir sollten nie vergessen, dass die Mitgliedstaaten selbst die wichtigsten Hebel für Maßnahmen in der Hand haben. Sie haben viel

für die Stabilisierung des Finanzsektors, die Erhaltung der Beschäftigung und den Schutz der Schwächsten getan. Gleichzeitig funktioniert der EU-Binnenmarkt nur dann reibungslos, wenn die nationalen Politiken konvergent sind und nicht negativ auf andere Bereiche ausstrahlen. Die Politiken und Finanzinstrumente der EU müssen die nationalen Maßnahmen unterstützen. Das war Kern des Konjunkturprogramms der Kommission vom November vergangenen Jahres, das vom Europäischen Rat gebilligt wurde.

Im Beschäftigungsbereich verfolgen wir die gleiche Logik. Zunächst wollen wir den Mitgliedstaaten helfen, Arbeitslosigkeit zu vermeiden, neue Arbeitsplätze zu schaffen und die Menschen auf den Zeitpunkt, an dem der Aufschwung kommt, vorzubereiten, und dies vor allem in zukunftsträchtigen Bereichen wie der „grünen“ Wirtschaft. Zweitens sollten den Mitgliedstaaten Gelder aus dem Europäischen Sozialfonds und dem Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung, mit denen ihre Maßnahmen finanziert werden, schneller, einfacher und effektiver zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen des Konjunkturprogramms haben wir bereits mehrere Schritte unternommen, indem wir etwa die Vorauszahlungen an die Mitgliedstaaten erhöhten und die Entscheidungsfindung vereinfachten und beschleunigten. Nun schlagen wir weitere Schritte vor, so z. B. die Umleitung von Mitteln aus bestehenden Programmen in die Finanzierung von rund 500 Mio. EUR an Kleinstkrediten für Arbeitslose, die selbst Unternehmer werden wollen.

Auf welche Herausforderungen muss sich Ihr Nachfolger vor allem einstellen?

Was die Krise betrifft, gibt es einige optimistisch stimmende Anzeichen dafür, dass das Schlimmste überstanden sein könnte. Auf Robert Verrue kommt im Bereich der Folgen für die Beschäftigung und die Gesellschaft noch eine Zeitlang viel Arbeit zu; so steht eine Überarbeitung der Lissabonner Strategie, der europäischen Beschäftigungsstrategie und der offenen Koordinierungsmethode an. Außerdem muss die EU vor 2014 entscheiden, wie viel Geld für welche politischen Maßnahmen bereitstehen soll. Die Finanzkrise verpflichtet uns umso mehr, zusätzliche Mittel für Beschäftigungspolitiken und -instrumente zur Förderung einer starken europäischen sozialen Dimension solide zu begründen.



Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU – Tätigkeitsbericht 2007–2008

In dem Bericht „Antidiskriminierungsmaßnahmen der EU“ werden die von der Europäischen Kommission zwischen 2007 und 2008 ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung aufgrund von Rasse oder ethnischer Herkunft, Religion oder Überzeugung, Behinderung, Alter und sexueller Ausrichtung in den Gebieten Beschäftigung und Beruf vorgestellt. Darin werden die Bereiche Politik und Partnerschaft, die Situation bei der Gesetzgebung sowie deren Umsetzung auf nationaler Ebene, einschließlich Fallrecht und verschiedener Maßnahmen zur Vermittlung von Gleichbehandlung, beschrieben. Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Deutsch, Englisch und Französisch und die elektronische Ausgabe in allen anderen Amtssprachen der EU erhältlich.

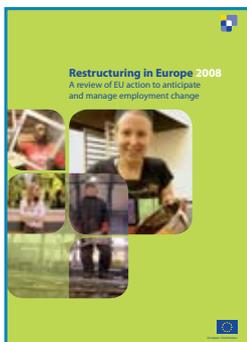
Katalog-Nr. KE-AX-09-001-**-C



The provision of childcare services – A comparative review of 30 European countries (Das Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten – ein vergleichender Überblick über 30 europäische Länder)

Adäquate Kinderbetreuungsmöglichkeiten sind für die Bürger überall in Europa ein wachsendes Anliegen. Ein besseres Angebot an Kinderbetreuungsmöglichkeiten kann die Arbeitsmarktteilnahme fördern und die Geschlechtergleichstellung und soziale Eingliederung unterstützen. Gleichzeitig wirkt es dem Rückgang der Fruchtbarkeitsrate entgegen, denn es fördert die Berufsmöglichkeiten und reduziert dadurch die Kosten des „Kinderbekommens“. Dieser Bericht untersucht die Situation bei der Kinderbetreuung in der Europäischen Union, einschließlich der Frage, inwieweit der Bedarf gedeckt ist, welche Bedeutung der Kinderbetreuung beigemessen wird und wie die nationalen Kinderbetreuungspolitiken aussehen. Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch mit Zusammenfassungen in Deutsch und Französisch erhältlich.

Katalog-Nr. KE-78-09-680-EN-C



Umstrukturierung in Europa 2008 – Übersicht über die Maßnahmen der EU zur Bewältigung von Veränderungen bei der Beschäftigung

Europäischen Union beleuchtet, die im Wesentlichen struktureller Art sind und die wirtschaftliche und finanzielle Anpassung erleichtern. Er stellt den größeren Koordinationsaufwand der Kommission in den letzten Jahren heraus, mit dem die Maßnahmen effektiv zum Erreichen dieses Ziels eingesetzt wurden. Diese Veröffentlichung ist in Deutsch, Englisch und Französisch erhältlich.

Katalog-Nr. KE-81-08-503-DE-C

Falls Sie diese Veröffentlichungen bestellen möchten, wenden Sie sich bitte an:

Europäische Kommission
GD Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit
InfoCentre
B-1049 Brüssel
Fax: (32-2) 296 23 93
<http://ec.europa.eu/social/contact>

Möchten Sie die Zeitschrift „Sozial Agenda“ oder andere Veröffentlichungen der Generaldirektion Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit abonnieren, füllen Sie bitte das elektronische Antragsformular auf folgender Internetseite aus:
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=740&langId=de>

Nützliche Websites

Die Homepage von Kommissar Vladimír Špidla: http://ec.europa.eu/commission_barroso/spidla/index.cfm

Die Homepage der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit: <http://ec.europa.eu/social/>

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

