

# SOZIAL AGENDA

NUMMER 25 • NOVEMBER 2010



## Bezahlbarkeit des Alters: die Rentendebatte in der EU

Generation M(obilität)

Sozialverantwortlicher Einkauf: Aufnahme der sozialen  
Komponente in das öffentliche Auftragswesens



Die europäische Bevölkerung wird in den nächsten 50 Jahren dramatisch altern. Die jüngsten demografischen Schätzungen zeigen auf, dass die Lebenserwartung bis 2060 etwa um weitere sieben Jahre ansteigen dürfte. Wir sollten die Tatsache begrüßen, dass die Menschen länger leben. Es ist eine großartige Errungenschaft der Menschheit – besonders, weil wir auch gesundheitlich länger in Form bleiben. Das Problem dabei ist jedoch, dass auf den Baby-Boom der Pillenknick folgte. Europa sieht sich der doppelten Herausforderung einer alternden Bevölkerung mit einer zunehmenden Zahl von Rentnerinnen und Rentnern auf der einen und einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung auf der anderen Seite gegenüber. Jüngsten Prognosen zufolge wird die europäische Erwerbsbevölkerung schon ab 2012 maßgeblich zurückgehen. Und da die Baby-Boom-Generation (Menschen, die zwischen 1946 und 1964 geboren wurden) im Laufe der nächsten zwei Jahrzehnte in den Ruhestand geht, wird die Belastung für die Staaten schlagartig steigen.

Dabei hat sich das Damoklesschwert der Rentekrise in der gesamten Europäischen Union als wirkungsvoller Reformkatalysator erwiesen. In den vergangenen 15 Jahren haben aufeinanderfolgende Reformwellen in den Mitgliedstaaten als Reaktion auf das Problem der Alterung zu einer spürbaren Veränderung von Pensions- und Rentensystemen und Altersversorgungskonzepten geführt. Jetzt, wo die Strategie „Europa 2020“ an die Stelle des Lissabon-Prozesses tritt, ist es Zeit, Bilanz über die erzielten Fortschritte zu ziehen. Durch die Finanzkrise und den wirtschaftlichen Abschwung sind die Mitgliedstaaten gezwungen, ihre Errungenschaften zu überdenken und die Kernlösungen vor dem Hintergrund der kurz- und längerfristigen Auswirkungen auf die verschiedenen Elemente in ihren Pensions- und Rentensystemen neu zu bewerten. Um sie in ihren Anstrengungen zu unterstützen, hat die Europäische Kommission eine Debatte auf der Grundlage einer umfangreichen Konsultation aller Beteiligten ins Leben gerufen. Das Ziel des Grünbuchs Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme besteht darin, die

*„Europa sieht sich der doppelten Herausforderung einer alternden Bevölkerung mit einer zunehmenden Zahl von Rentnerinnen und Rentnern auf der einen Seite und einer schrumpfenden Erwerbsbevölkerung auf der anderen Seite gegenüber.“*

Standpunkte der Mitgliedstaaten zu den zentralen Herausforderungen für die Pensions- und Rentensysteme und zu der Frage einzuholen, wie die EU die Bemühungen der Mitgliedstaaten zur Bereitstellung von angemessenen und nachhaltigen Renten und Pensionen unterstützen kann. Im „Thema spezial“ dieser Ausgabe, das auf Seite 15 beginnt, beschäftigen wir uns eingehend mit dem Verlauf der EU-Rentendebatte und untersuchen aktuelle Trends bei den Pensions- und Rentenreformen.

Angefangen bei denen, die auf den Ruhestand zugehen, bis hin zu denen, die frisch auf den Arbeitsmarkt strömen: Der Leitartikel auf Seite 7 ist der brandaktuellen EU-Initiative gewidmet, mit der jungen Menschen bei der Stellensuche geholfen werden soll. „Jugend in Bewegung“ (Youth on the Move) legt eine Reihe von Maßnahmen dar, mit denen junge Menschen unterstützt werden sollen, die Qualifikationen zu erwerben, die sie benötigen, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich sein wollen. Mit einer Jugendarbeitslosigkeit, die infolge der Krise bei nahezu 21 Prozent liegt, sind koordinierte Maßnahmen auf EU-Ebene erforderlich, um zur Sicherstellung von Europas zukünftigem Wohlstand beizutragen.

Das Problem der Senkung der Jugendarbeitslosigkeit in der EU und die dafür erforderlichen Maßnahmen werden im Rahmen unseres regelmäßigen Interviews ebenfalls aufgegriffen. Das Gespräch führten wir dieses Mal mit Xavier Prats Monné, Direktor für Beschäftigung bei der GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit. Und in der Rubrik „Andere Stimmen“ auf Seite 26 erörtert der OECD-Rentenexperte Edward Whitehouse einige der zentralen Punkte, die die nationalen Regierungen in Angriff nehmen müssen, wenn sie gewährleisten wollen, dass ihre Sozialversicherungssysteme leistungsfähig und bezahlbar bleiben.

**Robert Verrue**

## Im Fokus:



### **Bezahlbarkeit des Alters: die Rentendebatte in der EU**

Europa wappnet sich für den „demografischen Tsunami“ und sucht nach den bestgeeigneten Möglichkeiten, seinen Bürgerinnen und Bürgern angemessene und nachhaltige Renten und Pensionen zu sichern. S. 15



### **Generation M(obilität)**

Die europäische Kommission bietet jungen Menschen in der EU Anreize zum Arbeiten und Studieren im Ausland und hofft, ihnen dadurch das Wissen, die Kompetenzen und die Erfahrung zu verschaffen, die ihnen zu ihrer ersten Stelle verhelfen. S. 7



### **Sozialverantwortlicher Einkauf: Aufnahme der sozialen Komponente in das öffentliche Auftragswesen**

Verträge des öffentlichen Auftragswesens machen etwa sieben Prozent des BIP der Europäischen Union aus. Es ist an der Zeit sicherzustellen, dass bestimmte Sozialstandards in diesen Verträgen enthalten sind. S. 21

# INHALT

## BESCHÄFTIGUNG

Generation M(obilität) 7

## BEHINDERUNG

Der „European award for accessible cities“ 11

## GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Europäische Kommission gibt neue Strategie für die Geschlechtergleichstellung bekannt 13

## THEMA SPEZIAL

Bezahlbarkeit des Alters – die Rentendebatte in der EU 15

Gemeinsame Probleme erfordern gemeinsame Lösungen 16

Wie sieht die Zukunft der Rente aus? 18

Haupttendenzen bei den europäischen Pensions- und Rentenreformen 19

## SOZIALE VERANTWORTUNG DER UNTERNEHMEN

Sozialverantwortlicher Einkauf: Aufnahme der sozialen Komponente in das öffentliche Auftragswesen 21

## SICHERHEIT UND GESUNDHEITSSCHUTZ AM ARBEITSPLATZ

Ungefährlicher, stressiger 23

## ANDERE STIMMEN

Vergleichbare und leicht zugängliche Daten 26

## RUBRIKEN

Kurznachrichten 4

Interview mit Xavier Prats Monné, Direktor für Beschäftigung bei der GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit 27

Neuerscheinungen 28

Nützliche Websites 28



© Getty Images



© Getty Images



© Getty Images



© Europäische Union

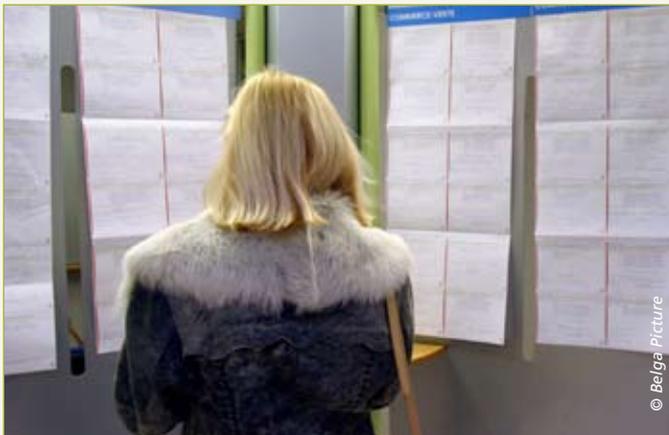
Sozial Agenda, ein Magazin mit Informationen über die europäische Beschäftigungs- und Sozialpolitik, wird in Englisch, Französisch und Deutsch von der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission herausgegeben. • Chefredakteur: Robert Verrue, 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 Union, 2011

Nachdruck zu nicht kommerziellen Zwecken mit Quellenangabe gestattet.  
Die Verwendung oder der Abdruck von Fotos, deren Copyright nicht bei den Europäischen Union liegt, ist nur zulässig, wenn direkt bei dem/den Copyright-Inhaber(n) eine entsprechende Erlaubnis eingeholt wurde. © Umschlag: Getty Images

## ALLGEMEINES



© Beiga Picture

Laut Eurobarometer, der halbjährlichen Meinungsumfrage der EU, sind drei von vier Europäern der Meinung, dass eine **stärkere Koordination der Wirtschafts- und Finanzpolitiken** der europäischen Länder im Kampf gegen die Wirtschaftskrise hilfreich wäre. Die Frühjahrsumfrage 2010 wurde im Mai durchgeführt, auf dem Höhepunkt der europäischen Schuldenkrise, und im August veröffentlicht. 72 % der Europäer befürworten eine stärkere Überwachung der Tätigkeiten der wichtigsten internationalen Finanzkonzerne durch die EU, was einem Zuwachs von vier Prozentpunkten gegenüber der letzten Eurobarometer-Umfrage im Herbst 2009 entspricht. Die größten Sorgen machten sich die Europäer in der Krise über die derzeitige Wirtschaftslage, Arbeitslosigkeit und Preissteigerungen. ■■

## BESCHÄFTIGUNG UND EUROPÄISCHER SOZIALFONDS

Nach mehreren Monaten mit nur relativ mäßiger Verschlechterung **befindet sich der EU-Arbeitsmarkt nun weiter auf dem Wege der Stabilisierung** und zeigt inzwischen erste Anzeichen einer Erholung – so die jüngste Ausgabe des Monatlichen Arbeitsmarktmonitors der Europäischen Kommission.

Im zweiten Viertel stagnierte die Beschäftigung zum ersten Mal in fast zwei Jahren, während die Arbeitslosigkeit seit Mai rückläufig ist. Insgesamt wird der EU-Arbeitsmarkt dieses Jahr wohl etwas besser dastehen als zuvor befürchtet, was einem Erholungsprozess zu verdanken ist, der schneller als erwartet verläuft. Allerdings werden die Bedingungen noch eine ganze Weile schlecht bleiben.

Das wichtigste Ereignis für die **European Job Days** fand am Sitz der Europäischen Kommission am 2. Oktober in Brüssel statt, an dem rund 10 000 Arbeitsuchende und 40 Arbeitgeber teilnahmen. Im September und Oktober fanden ähnliche Events in ganz Europa statt. Arbeitsuchende und Arbeitgeber konnten dabei eine Bandbreite von Veranstaltungen besuchen, wie unter anderem Jobmessen, Seminare und Vorträge über berufliche Mobilität.

Am 15. September startete die Europäische Kommission „Jugend in Bewegung“, eine Initiative, mit der jungen Menschen geholfen werden soll, das Wissen, die Kompetenzen und die Erfahrung zu erlangen, die sie brauchen, um ihre erste Stelle zu bekommen. „**Jugend in Bewegung**“ schlägt 28 Kernmaßnahmen vor, mit denen allgemeine und berufliche Bildung besser auf die Bedürfnisse junger Menschen zugeschnitten werden soll

und junge Menschen ermuntert werden sollen, die EU-Stipendien zum Studieren oder Arbeiten im Ausland zu nutzen. Man hofft, dadurch die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verbessern (siehe Artikel auf S. 7).

Die EU verabschiedete neue Maßnahmen zur **Vereinfachung der Verwaltungsvorschriften für die Struktur- und den Kohäsionsfonds**, darunter auch der Europäische Sozialfonds. Die Veränderungen sollen dazu beitragen, den Zugang zu den Fonds zu erleichtern und die Investitionsströme in einer Zeit, in der die öffentlichen Haushalte unter Druck stehen, zu beschleunigen. Als Teil der Maßnahmen zur Bekämpfung der Wirtschaftskrise werden einige Mitgliedstaaten zusätzliche Vorauszahlungen von insgesamt 775 Millionen EUR zur Behebung unmittelbarer Zahlungsschwierigkeiten erhalten. ■■

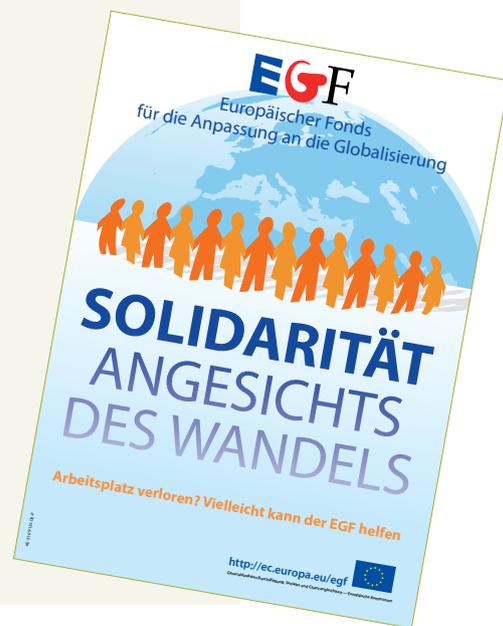


© Europäische Union

## ARBEITSORGANISATION, ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALER DIALOG

Dem dritten Jahresbericht über die **Aktivitäten des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF)** zufolge hat sich die Zahl der Anträge von Mitgliedstaaten auf Finanzmittel zur Unterstützung von Arbeitnehmern, die infolge der Globalisierung und der Wirtschaftskrise entlassen wurden, versechsfacht. 2009 haben 13 Mitgliedstaaten im Rahmen von 30 Anträgen insgesamt mehr als 165 Millionen EUR aus dem EGF beantragt, um knapp 30 000 Beschäftigte in 17 Industriezweigen zu unterstützen, deren Stellen abgebaut wurden – eine Steigerung von 700 % im Vergleich zu 2008.

Am 30. September haben EU-Arbeitgeber und -Gewerkschaftsverbände aus dem Krankenhaus- und Gesundheitssektor, dem Bildungssektor sowie den Sektoren Kommunal- und Regionalbehörden, Handel und private Sicherheitsdienste einen **Leitfaden zur Bekämpfung von Gewalt und Belästigung am Arbeitsplatz** unterzeichnet. Der Leitfaden soll zur Beendigung, Verhütung, Reduzierung und Eindämmung von Gewalt beitragen, und zwar durch Sensibilisierung und Förderung des Verständnisses für das Problem, durch richtige Einschätzung der Risiken, die durch Gewalt von dritter Seite an verschiedenen Arbeitsplätzen und in verschiedenen Arbeitspositionen bestehen; durch Schulung von Führungskräften und Beschäftigten hinsichtlich der Verhütung von oder – erforderlichenfalls – des Umgangs mit Gewalt sowie durch den Einsatz von Politikstrategien und Systemen zur Überwachung und Untersuchung entsprechender Vorfälle, zur Berichterstattung darüber und zur Unterstützung von Opfern. ■■



## GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER



Am 21. September verabschiedete die Europäische Kommission eine **Fünfjahresstrategie zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern** in Europa (siehe Artikel auf S. 11). Die Strategie soll zu einer

besseren Nutzung des Potenzials von Frauen führen und damit zum Erreichen aller wirtschaftlichen und sozialen Ziele der EU beitragen. Sie überträgt die in der Frauen-Charta der Europäischen Kommission dargelegten Grundsätze in konkrete Maßnahmen, angefangen damit, mehr Frauen in die Vorstandsräume zu verhelfen, bis hin zur Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt. Inzwischen ergab eine neue Eurobarometer-Umfrage, dass 87 % der Europäer die EU-Maßnahmen zur Bekämpfung von häuslicher Gewalt befürworten. Jeder vierte Europäer gab an, jemanden zu kennen, der Opfer von häuslicher Gewalt geworden ist. ■■

## MOBILITÄT

Im Juli verabschiedete die Europäische Kommission einen Bericht, in dem **die Rechte der Europäer, in einem anderen EU-Land zu leben und zu arbeiten**, zusammenfassend dargelegt wurden. Der Bericht enthält außerdem eine aktualisierte Darstellung der rechtlichen Entwicklungen im letzten Jahrzehnt. Derzeit wohnen nur 2,3 % der EU-Bürger in einem anderen Mitgliedstaat als dem eigenen. Eine neue Eurobarometer-Umfrage ergab jedoch, dass sich 17 % der Europäer vorstellen können, zukünftig im Ausland zu arbeiten, und 48 % würden es in Erwägung ziehen, im Falle eines Arbeitsplatzverlustes in einem anderen Land oder einer anderen Region eine Stelle zu suchen. ■■



## FÖRDERUNG EINER INTEGRATIVEN GESELLSCHAFT

Im Oktober organisierte die Europäische Kommission eine Reihe hochrangiger Veranstaltungen in Rumänien mit Schwerpunkt auf den **Beitrag, den EU-Mittel zur Integration der Roma leisten können**. Am 12. und 13. Oktober fand in Bukarest eine nationale Veranstaltung statt, auf die zwei regionale Ereignisse folgten: eines in Klausenburg am 14. Oktober und eines in Jassy am 20. Oktober. Ziel dieser Veranstaltungen waren die Sensibilisierung für die Chancen, die die Bereitstellung von EU-Mitteln mit sich bringt, die verstärkte Nutzung dieser Mittel und die Erhöhung der Wirksamkeit von Projekten, die mit EU-Mitteln unterstützt werden. Zudem sind sie Teil des Prozesses, der auf eine bessere Beteiligung der Roma an der Umsetzung der operationellen Programme der EU-Fonds abzielt.



Die Europäische Kommission hat eine **Roma-Taskforce zur Bewertung der Verwendung der Gelder der Europäischen Union durch die Mitgliedstaaten** eingerichtet. Der Vorschlag war Teil einer Analyse der Situation der Roma in Frankreich und in Europa, die von Viviane Reding, EU-Justizkommissarin, László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, und Cecilia Malmström, EU-Kommissarin für Inneres, durchgeführt worden war. Die Roma-Taskforce, der sachkundige höhere Beamte aus allen einschlägigen

Kommissionsdienststellen angehören werden, wird die Verwendung von EU-Geldern durch die Mitgliedstaaten bewerten und Möglichkeiten für eine sinnvollere Nutzung dieser Mittel hervorheben. Die ersten Ergebnisse der Taskforce werden der Kommission bis Ende des Jahres vorgelegt werden.

Die Europäische Kommission hat eine **europaweite öffentliche Debatte darüber lanciert, wie angemessene, nachhaltige und sichere Pensionen und Renten gewährleistet werden können** und wie die EU nationale Maßnahmen am besten unterstützen kann. Durch die alternde Bevölkerung sind die bestehenden Pensions- und Rentensysteme in allen Mitgliedstaaten unter massiven Druck geraten, der sich durch die Finanz- und Wirtschaftskrise weiter verschärft hat. Das Konsultationspapier, ein Grünbuch, wirft eine Reihe von Fragen auf und lädt alle betroffenen Parteien ein, ihre Standpunkte, Stellungnahmen und Ideen über Möglichkeiten zur Bewältigung des Rentenproblems – eine der größten Herausforderungen, denen sich Europa und weite Teile der ganzen Welt gegenüber sehen – vorzubringen und Vorschläge zu unterbreiten, wie die EU zur Lösung dieser Probleme beitragen kann (siehe Artikel auf S. 16).

Laut einer im Juni veröffentlichten **Eurobarometer-Umfrage über die sozialen Auswirkungen der Krise** gibt ein Sechstel der Europäer an, Probleme bei der Deckung der Lebenshaltungskosten zu haben, und drei Viertel glauben, dass die Armut in ihrem Land im letzten Jahr zugenommen hat. Der Bericht gibt das Bild wieder, das sich 2010, dem Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung, auf halber Wegstrecke bietet. Er wurde veröffentlicht, nachdem die führenden EU-Politiker übereingekommen waren, im Rahmen der Wachstumsstrategie „Europa 2020“ für das nächste Jahrzehnt die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Europäer im besagten Zeitraum um mindestens 20 Millionen zu reduzieren. ■

## INTERNATIONALE BESCHÄFTIGUNGS- UND SOZIALFRAGEN

Die Europäische Kommission hat eine Studie zur Bewertung **der Probleme der Ukraine in den Bereichen Armut, soziale Ausgrenzung, Pensionen/Renten sowie Gesundheitsvorsorge/Langzeitpflege** herausgegeben. Auf der Grundlage dieser Forschungsarbeit und zweier früher veröffentlichten Studien über Sozialschutz und soziale Eingliederung in Belarus und Moldau wird dieser erste Zyklus von Studien zu Sozialschutz und sozialer Eingliederung in der Europäischen Nachbarschaftspolitik (ENP) durch einen Synthesebericht über die drei Länder abgeschlossen. In Fortsetzung dieser Reihe wird für Frühjahr 2011 die Veröffentlichung der Studien zur Region des Südlichen Kaukasus erwartet – mit Berichten über Armenien, Aserbaidschan und Georgien sowie einem Synthesebericht. ■



## Generation M(obilität)

### Neue europäische Initiative zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit fördert Arbeiten und Studieren im Ausland

**F**ür Millionen junger Europäer erscheint die Möglichkeit, eine Stelle zu finden, immer weniger greifbar. Die Wirtschafts- und Finanzkrise hat jungen Menschen den Zugang zum Arbeitsmarkt erschwert. Die Zahl der Arbeit suchenden jungen Menschen ist seit Beginn der Finanz-turbulenzen von 4 auf 5 Millionen gestiegen, und die Jugendarbeitslosigkeit in der Europäischen Union (EU) liegt inzwischen bei nahezu 21%. Mit der Absicht, die Situation zu verbessern, startete die Europäische Kommission „Jugend in Bewegung“, eine Initiative, mit der jungen Menschen geholfen werden soll, das Wissen, die Kompetenzen und die Erfahrung zu erlangen, die sie brauchen, um ihre erste Stelle zu bekommen. „Jugend in Bewegung“ ist Teil der neuen EU-Wachstumsstrategie „Europa 2020“ und bietet eine Reihe von Maßnahmen, mit

denen allgemeine und berufliche Bildung besser auf die Bedürfnisse junger Menschen zugeschnitten werden soll und junge Menschen ermuntert werden sollen, die EU-Stipendien zum Studieren und Arbeiten im Ausland zu nutzen. Dies wird die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und ihren Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern. „Jugend in Bewegung“ führt neue und bereits bestehende Maßnahmen auf EU-Ebene und aus den Mitgliedstaaten zusammen und wird so ein effizienteres Hilfspaket für junge Menschen schaffen. Dies ist die erste gemeinsame Strategie auf EU-Ebene, die gleichzeitig Bildung und Beschäftigung gezielt für junge Menschen einschließt. Die Initiative legt eine Reihe von Maßnahmen dar, mit denen Jugendlichen geholfen werden soll, die Qualifikationen zu erwerben, die sie brauchen, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt

erfolgreich sein wollen. Schwerpunkt der von der Europäischen Kommission vorgeschlagenen Maßnahmen sind folgende drei Bereiche: Modernisierung von allgemeiner und beruflicher Bildung, so dass Bildung künftig mehr auf die Bedürfnisse von jungen Menschen und Arbeitgebern zugeschnitten werden kann; Unterstützung von Mobilität in Studium und Beruf; Bereitstellung eines neuen EU-Rahmens für Jugendbeschäftigung.

Der zukünftige Wohlstand Europas hängt von seiner Jugend ab. Sie macht ein Fünftel der EU-Bevölkerung aus, und ihre Qualifikationen und Fähigkeiten werden für das Erreichen des Ziels der „Europa 2020“-Strategie eines intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums maßgeblich sein. Die europäischen Bildungs- und Ausbildungssysteme sind zwar von Land zu Land verschieden, sehen sich aber alle vergleichbaren Problemen ausgesetzt. Gegenwärtig scheitern zu viele junge Menschen daran, ihr allgemeines und berufliches Bildungspotenzial voll auszuschöpfen – was ihnen dann die Stellensuche erschwert. Die Krise hat zu einem dramatischen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit geführt. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist äußerst schwierig – selbst für



diejenigen mit hohen Qualifikationen. Diese Herausforderungen machen koordinierte Maßnahmen auf EU-Ebene zur Verbesserung der Qualität von allgemeiner und beruflicher Bildung erforderlich, um Jugendliche für den Arbeitsmarkt besser zu wappnen. „Jugend in Bewegung“ wird die Länder ermutigen, voneinander zu lernen, welche Politikstrategien greifen und welche nicht. Einige der Maßnahmen im Rahmen der „Jugend in Bewegung“-Initiative werden schon bald anlaufen. Andere zeichnen sich durch eine längerfristige Perspektive aus. So werden die Vorbereitungen für die neue Generation von EU-Programmen für die Zeit nach 2013 zur Unterstützung von allgemeiner Bildung, beruflicher Bildung und Beschäftigung gerade in Angriff genommen.

### Arbeiten und Studieren im Ausland – eine Investition für die Zukunft

„Jugend in Bewegung“ führt neue und bereits bestehende Maßnahmen auf EU-Ebene und aus den Mitgliedstaaten zusammen und wird so ein effizienteres Hilfspaket für junge Menschen schaffen. Obwohl bestehende EU-Programme für allgemeine und berufliche Bildung in außerordentlichem Maße auf junge Menschen abzielen (95 % der Finanzierung im Rahmen des Programms für lebenslanges Lernen werden jungen Menschen, Lehrkräften und Ausbildern zugewiesen), ist dies die erste gemeinsame Strategie auf

EU-Ebene, die gleichzeitig Bildung und Beschäftigung einschließt. Ein hoher Stellenwert kommt dabei der Mobilität zu, d. h. der Entscheidung, zum Studieren, Ausbilden oder Arbeiten in ein anderes Land ziehen. „Jugend in Bewegung“ unterscheidet zwischen „Mobilität zu Lernzwecken“ – Studien- oder Ausbildungsaufenthalt im Ausland, um neue Kenntnisse zu erwerben und Erfahrungen zu sammeln – und „Beschäftigungsmobilität“ – kurz- oder längerfristiger Umzug ins Ausland für die Arbeit.

Die Europäische Kommission stellt schon seit langem Stipendien für die Mobilität zu Lernzwecken bereit, etwa im Rahmen von Programmen wie Erasmus, Erasmus Mundus und Marie Curie in der Hochschulbildung, Leonardo da Vinci in der Berufsbildung und Comenius in der Schulbildung. „Jugend in Bewegung“ soll die Bekanntheit dieser Stipendienprogramme weiter steigern.

Alle EU-Bürgerinnen und -Bürger haben das Recht, in einem anderen Mitgliedstaat zu arbeiten. „Jugend in Bewegung“ wird neue Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsmobilität in der EU ergreifen. Im Rahmen des Projekts „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ wird die Kommission Hilfestellung – auch finanzieller Art – vor Ort leisten, um junge Menschen bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland zu unterstützen. Auch heute noch fehlen in manchen Ländern oder Branchen Arbeitskräfte, während die Arbeitslosigkeit in anderen Regionen sehr hoch ist. Die Kommission wird bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) – der größten Gruppe von Arbeitgebern in der EU – dafür werben, jungen Menschen Stellen anzubieten. Im

### EURES: Europäisches Netzwerk für Beschäftigung und Mobilität

Die zentrale Aufgabe des EURES-Netzes, dem Arbeitsverwaltungen aus der gesamten EU angehören, ist die Vermittlung von Stellen an Bewerber. Das Netz bietet Informationen, Beratung und Hilfe für die Stellensuche in den 27 EU-Mitgliedstaaten sowie in Norwegen, Island, Liechtenstein und der Schweiz. Es stützt sich ferner auf 850 spezialisierte EURES-Berater, die Interessenten individuell über die praktischen, rechtlichen und administrativen Aspekte der Auslandsmobilität informieren.

Das EURES-Portal ([www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu)) verfügt über eine Datenbank, die direkten Zugriff auf rund 500 000 Stellenangebote bietet und das Einstellen von Lebensläufen ermöglicht.

Der Erfolg von EURES lässt sich an der Statistik ablesen: Die Zahl der Arbeitgeber und Bewerber, die den Dienst in Anspruch nehmen, wächst stetig. In den letzten drei Jahren hat die Anzahl der Stellenangebote auf dem EURES-Portal um 18 % zugenommen, die Zahl der von Bewerbern eingestellten Lebensläufe um 12 % und – was besonders wichtig ist – die Zahl der Arbeitgeber, die den Dienst nutzen, um 129 %. Jeden Monat besuchen rund 700 000 Nutzer das EURES-Portal, womit es zu den am stärksten frequentierten EU-Websites zählt.

europäischen Binnenmarkt lässt sich nur dann intelligentes, nachhaltiges Wachstum erzielen, wenn hoch qualifizierte Arbeitskräfte zur Verfügung stehen, die in verschiedenen Mitgliedstaaten gelebt haben. Im Rahmen eines Auslandsaufenthalts werden Fremdsprachenkenntnisse und andere wichtige Fähigkeiten erworben, wie etwa der Umgang mit anderen Kulturen. Diese Fähigkeiten sind für persönliche Entwicklung und zukünftige Beschäftigungsfähigkeit ausgesprochen wichtig. Die Aufnahme einer Beschäftigung in einem anderen europäischen Land kann jungen Menschen außerdem den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern; zugleich wirkt sich ein solcher Auslandsaufenthalt positiv auf ihre Qualifikationen, ihre Beschäftigungsfähigkeit und ihre künftigen beruflichen Aussichten aus. Allgemein trägt die Beschäftigungsmobilität dazu bei, dass die europäischen Arbeitsmärkte anpassungsfähiger werden, mehr Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen werden und mehr Menschen passende Arbeitsplätze finden.

Unabhängige Studien haben gezeigt, dass Studieren oder Arbeiten im Ausland die Beschäftigungsaussichten der Menschen steigert. Mehr als 40 % der Arbeitgeber legen Wert auf Erfahrungen, die während eines Studiums oder einer beruflichen Tätigkeit im Ausland erworben wurden, und vertreten die Auffassung, dass international erfahrene Hochschulabsolventen eher Stellen antreten, die mit hoher beruflicher Verantwortung verbunden sind. Dies ist das wichtigste Ergebnis der Studie zum beruflichen Wert des Programms Erasmus, die das Internationale Zentrum für Hochschulforschung und die Universität Kassel im Jahr 2006 durchgeführt haben. Eine Studie zur Wirkung des Berufsbildungsprogramms Leonardo da Vinci, die das Institut WSF Wirtschafts- und Sozialforschung (Kerpen, Deutschland) im Jahr 2007 erstellt hat, ergab, dass Arbeitslose, die einen Fortbildungsaufenthalt im Ausland absolvierten, zu 58 % anschließend wieder erwerbstätig waren. Von den Beschäftigten, die mit Leonardo ins Ausland gingen, fanden 34 % anschließend eine Stelle mit höherer Verantwortung.



Arbeitgeber messen Berufs- oder Studienerfahrungen im Ausland zunehmend Bedeutung bei.

© Getty Images

## Die scheinbar unerreichbare erste Stelle

Für politische Strategien und Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sind primär die Mitgliedstaaten zuständig, doch alle Mitgliedstaaten stehen vor gemeinsamen Herausforderungen. Um die Lage der Jugendlichen zu verbessern, muss sich nach Ansicht der Europäischen Union die Politik an den Phasen orientieren, die junge Menschen beim Übergang von der Ausbildung ins Arbeitsleben durchlaufen, und denjenigen Unterstützung bieten, die in diesem Prozess auf Schwierigkeiten stoßen. „Jugend in Bewegung“ soll für eine strategische Ausrichtung der Politik sorgen, um so junge Menschen beim Einstieg ins Arbeitsleben und bei der Gestaltung ihrer beruflichen Laufbahn zu unterstützen. Die Kommission wird eng mit den Mitgliedstaaten zusammenarbeiten, um Aktionen und Maßnahmen zu ermitteln, die als Inspirationsquelle für die Politikgestaltung dienen können. Für zwei Maßnahmen, die jungen

Menschen direkt zugute kommen, werden zudem neue Mittel zur Verfügung gestellt: Im nächsten Jahr wird das Pilotprojekt „Dein erster EURES-Arbeitsplatz“ anlaufen. Es wird jungen Menschen dabei helfen, Chancen auf den Arbeitsmärkten in der gesamten EU wahrzunehmen, und Unternehmen bei der Suche nach qualifizierten Arbeitnehmern unterstützen. Gleichzeitig wird die neue europäische Progress-Mikrofinanzierungseinrichtung Jungunternehmern den Kreditzugang erleichtern. Dies ist besonders wichtig, weil es seit der Finanzkrise vor allem für die junge Generation schwieriger geworden ist, Kredite zu erhalten. „Für Millionen junger Europäer steht das Finden einer Arbeit an erster Stelle“, erklärte László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Integration. „Auf nationaler und auf EU-Ebene wird „Jugend in Bewegung“ eine neue Dynamik hin zu einer besseren Unterstützung junger Menschen erzeugen, damit sie Arbeit finden, ihren Lebensunterhalt verdienen und eigene Pläne verfolgen können.“



## Der ESF in Portugal – Ausblick nach Osten

**D**ie portugiesische Stadt Porto ist schon seit Jahrhunderten ein Zentrum des internationalen Handels. Bruno Teixeira führt diese Tradition in seiner Heimatstadt fort. Der Jungunternehmer gründete Anfang 2008 ein Beratungsunternehmen mit der Bezeichnung Trading EuroPacific (Europa-Pazifik-Handel), um die Zusammenarbeit zwischen portugiesischen und asiatischen Unternehmen zu vereinfachen.

Er unterstützt Firmen dabei, Wiederverkäufer, Lieferanten und Vertreter zu finden, die in Asien benötigt werden, um neue Märkte zu erschließen und Kosten zu senken. „Die kulturellen Unterschiede zwischen der EU und Asien erschweren es den Unternehmen, ihre Märkte gegenseitig zu erschließen“, stellt der 29-Jährige fest. „Ich beschloss, ein Unternehmen aufzubauen, das eine Brücke zwischen den beiden Kontinenten herstellt.“

Sein Unternehmen, Trading Europe Pacific (Unternehmensberatung TEP) arbeitet mit portugiesischen Unternehmen zusammen, die auf den asiatischen Märkten verkaufen wollen, nach Herstellern suchen und die Produktionsqualität kontrollieren wollen, und umgekehrt. Sein Netz umfasst sieben asiatische Länder – Indonesien, China, Vietnam, Malaysia, Thailand, Singapur und die Philippinen: „Wir decken 50 % der Weltbevölkerung ab.“

Die Nische für seine Geschäftsidee entdeckte er 2006 während eines Praktikums in der portugiesischen Botschaft in Jakarta (Indonesien). Das Praktikum war Teil des von der

Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds teilfinanzierten Schulungsprogramms *Network Contacto*.

### Wichtige Erfahrung

Das Programm, das vom ICEP (dem portugiesischen Außenhandelsinstitut) angeboten wurde, setzte sich aus einer dreimonatigen Grundausbildung im portugiesischen Wirtschaftsministerium und einem sechsmonatigen Aufenthalt in Indonesien zusammen. Während dieses Aufenthalts erstellte Bruno einen Bericht über den indonesischen Markt und verhalf portugiesischen Unternehmen zu einem bessern Zugang zu diesem Markt.

Diese Erfahrung war für Bruno in seinem neuen Beruf von großer Bedeutung. „Das Praktikum war eine hervorragende Möglichkeit, Kontakte herzustellen“, stellt er fest. „Ich traf dort auf Entscheidungsträger und einflussreiche Leute. Ich konnte viel über die Region und die Chancen europäischer Unternehmen auf dem indonesischen Markt lernen.“

Nach seiner Rückkehr aus Indonesien arbeitete er in der Marketingabteilung eines Telekommunikationsunternehmens. Er wollte jedoch schon immer sein eigenes Unternehmen führen, und so begann er gemeinsam mit einem Partner, den er in Indonesien kennen gelernt hatte, zu überlegen, wie sich das Wissen über die asiatischen Märkte und die Kontakte vor Ort für die Gründung eines eigenen Unternehmens nutzen lassen.

Trading EuroPacific wurde im Januar 2008 gegründet.

Bisher hatte er nur ein großes Problem: sein Alter. „Wenn die Leute sich den Berater für Großunternehmen vorstellen, erwarten sie nicht, dass ein junger Mann kommt und ihnen Ratschläge gibt“, sagt er. „Es dauert eine Weile, bis ich sie überzeugen kann. Wenn ich dann mein Wissen und meine Beziehungen unter Beweis stelle, sind sie beeindruckt. Am Anfang jedoch ist es schwierig.“

Inzwischen zählt er verschiedene Großunternehmen zu seinen Kunden und verfügt über ein Netz von Partnern in den asiatischen Ländern.

### Die Zukunft planen

Für die Zukunft sieht er vor, seine Tätigkeit auch auf andere europäische Länder auszuweiten. „Ich würde gern ein Büro in Barcelona eröffnen. Spanien wäre der erste Schritt.“

Außerdem möchte er Indien einbeziehen, und es gab auch schon Anfragen von Unternehmen aus Brasilien und Mexiko, die in Asien Geschäfte tätigen möchten. Allerdings soll sich das Unternehmen erst entsprechend etablieren, bevor die Expansion in Angriff genommen wird. „Wir wollen abwarten, bis wir in Portugal stärker vertreten sind, und erst dann in andere Länder expandieren. Wir müssen Schritt für Schritt vorgehen.“

## Der „European award for accessible cities“

Mit dem „Access City Award“ werden europäische Städte gewürdigt, die die Barrierefreiheit für all ihre Bürger verbessern

**F**ür eine Gesellschaft, die auf Gleichberechtigung basiert, ist ein barrierefreies Umfeld von zentraler Bedeutung, wenn man den Bürgern Autonomie, Wahlfreiheit und die Möglichkeit bieten will, gesellschaftlich und wirtschaftlich aktiv zu sein. Für Menschen mit Behinderungen, ältere Menschen und Menschen mit eingeschränkter Bewegungsfähigkeit oder sonstigen vorübergehenden Beeinträchtigungen können technische Hindernisse im Alltag leicht zur Marginalisierung, Ausgrenzung und Diskriminierung führen.

Barrierefreiheit ist daher wesentlich für die Wahrnehmung von Grundrechten und für die volle Teilnahme am Gesellschaftsleben. Personen mit Behinderung können das Recht auf Bildung oder Einsatz im Arbeitsleben, Bürgerrechte, etwa im Zusammenhang mit politischen Wahlen, dem Zugriff auf Dokumente und der Personenfreizügigkeit, oder den Zugang zu Sport- und Kultureinrichtungen wie Büchereien, Theater, Hotels und Restaurants nur dann wahrnehmen, wenn sie Zugang zu ihrem Umfeld haben – zu Gebäuden und öffentlichen Räumen, Nahverkehrsmitteln und Infrastrukturen, Diensten und Informationsquellen.

### Barrierefreiheit ist fundamental für die soziale Eingliederung

In einer Gesellschaft, in der viele Aspekte des Alltagslebens zunehmend von technologiebasierten Produkten abhängen – angefangen mit E-Mails und Internet bis hin zu Digitalfernsehen und e-Regierung – können neue Technologien echte Chancen für Integration und Stärkung der Handlungskompetenz in sich bergen. Sie können aber auch – wenn sie nicht barrierefrei zugänglich sind – zu noch größerer Marginalisierung führen.

Barrierefreiheit ist eine der Säulen der EU-Behindertenpolitik, mit der die aktive soziale Eingliederung von Menschen mit Behinderungen erreicht werden soll. Seit 2003 werden im Rahmen des EU-Aktionsplans für Menschen mit Behinderungen 2003–2010 Aktionen in den Bereichen bebaute Umwelt, Verkehr, Dienstleistungen, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) und Internet, durchgeführt. Die EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010–2020 wird diese Bemühungen fortsetzen, um Hindernisse und Barrieren

### EU-Politik zur Verbesserung der Zugänglichkeit

Die allgemeine Politik wird in der EU-Strategie für Menschen mit Behinderungen 2010–2020 dargelegt. Spezifische Bestimmungen zur Verbesserung der Zugänglichkeit sind in den sektoralen EU-Rechtsvorschriften enthalten, etwa in den Bereichen Verkehr oder elektronische Kommunikationsdienste. Die EU wendet außerdem eine Reihe von Instrumenten an, die über Rechtsvorschriften und Politikstrategien hinausgehen – etwa Forschung und Normierung – um die Barrierefreiheit in den Bereichen bebaute Umwelt, IKT, Verkehr etc. zu optimieren und einen EU-weiten Markt für zugängliche Produkte und Dienstleistungen zu fördern. Des Weiteren strebt die EU an, die Funktionsweise des Marktes für unterstützende Technologie zum Nutzen von Menschen mit Behinderungen zu verbessern. Die Kommission fördert außerdem die Umsetzung des „Design for all“-Konzepts, das den Bedürfnissen eines großen Teils der Bevölkerung, z. B. von älteren Menschen und Menschen mit eingeschränkter Mobilität, Rechnung trägt.

für Personen mit Behinderungen abzubauen und zu vermeiden und um gleichberechtigten Zugang zu gewährleisten.

Eine neue Initiative der Europäischen Kommission zeigt ihren Einsatz im Bereich der Barrierefreiheit. Mit dem Access City Award werden Städte gewürdigt, die sich für die Gewährleistung der Barrierefreiheit von grundlegenden Aspekten des Stadtlebens einsetzen, sowie dafür, dass jeder – unabhängig von Alter, Mobilität oder Fähigkeit – seine Rechte gleichberechtigt ausüben kann. Damit soll der Einsatz von Städten für die Barrierefreiheit, der sich nicht nur in greifbaren, sondern auch in nachhaltigen Ergebnissen sowie in konkreten Plänen für zukünftige Maßnahmen äußert, anerkannt werden.

Der Award soll ein Anreiz für Städte sein, sich gegenseitig zu Innovationen zu inspirieren und bewährte Verfahren auszutauschen. Viele Lösungen zur Verbesserung der Zugänglichkeit sind am besten in jenen vorausdenkenden Städten erkennbar, die den Willen und innovative Ideen zeigen, das städtische Umfeld so zu verändern, dass sich alle Menschen uneingeschränkt am städtischen Leben beteiligen können. Im Rahmen eines freundschaftlichen Wettbewerbs können Städte quer durch die Europäische Union Vorbilder für andere



werden und zu einer aktiven Ausweitung von Initiativen für eine größere Barrierefreiheit anspornen.

Personen mit Behinderungen machen etwa 16 % der EU-Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter aus. Davon sind etwa 70 % 60 Jahre oder älter. In Anbetracht der vielfältigen und alternden Bevölkerung und des engen Zusammenhangs zwischen Behinderung und Alter gewinnt die Barrierefreiheit immer mehr an Bedeutung für die soziale und wirtschaftliche Nachhaltigkeit unserer Gesellschaft.

### Das Beste aus unseren Städten herausholen

Europa ist heute eine im Wesentlichen urbane Gesellschaft: Vier von fünf Europäern leben in Städten, und viele der bestehenden Zugangsprobleme müssen in städtischen Ballungsgebieten gelöst werden. Unsere

Städte müssen ein integratives Umfeld bieten, das allen Bürgern volle Beteiligung und eine unabhängige Lebensgestaltung ermöglicht. Zudem macht eine verbesserte Zugänglichkeit das städtische Umfeld lebenswerter. Barrierefreiheit erhöht die Lebensqualität für alle auf allen Ebenen von Befähigung und der Mobilität, was den Städten dauerhaft zum Vorteil gereicht.

Es werden vier europäische Städte als Finalisten für die Verleihung des Access City Award ausgewählt, und der Gesamtgewinner wird dieses Jahr zum ersten Mal bei der Preisverleihung am 2. Dezember bekanntgegeben, ein Tag vor dem Europäischen Tag der Menschen mit Behinderungen.

2010 wurde der Wettbewerb im Juli eröffnet und endete am 23. September. Bewerben konnten sich EU-Städte mit mehr als 50 000 Einwohnern. In allen EU-Staaten kürte eine landeseigene Jury aus Vertretern von nationalen Behindertenräten, nationalen Behörden und Fachleuten zum Thema Barrierefreiheit aus der Reihe der Landesbewerber bis zu drei Städte als nationale Kandidaten. Anschließend wählte eine europäische Jury vier europäische Städte als Finalisten aus, von denen ein Preis erhalten wird.

Da Barrierefreiheit nur erzielt wird, wenn sie übergreifend in den Bereichen Güter, Dienstleistungen und Infrastrukturen umgesetzt wird, wurde von den Kandidaten erwartet, Initiativen und Aktivitäten vorzustellen, die vier zentrale Bereiche der Barrierefreiheit in Städten im Sinne eines ganzheitlichen und systematischen Konzepts abdecken: bebauter Umwelt und öffentliche Räume, Verkehr und damit zusammenhängende Infrastruktur; Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT); öffentliche Einrichtungen und Dienstleistungen.

Parallel wird ein zweiter Preis verliehen – der European Champion for Accessible Cities Award. Er wird einem Netzwerk von Städten oder einer Organisation verliehen, das bzw. die im Jahr 2010 einen herausragenden Einsatz bei seinen bzw. ihren Bemühungen um Barrierefreiheit gezeigt hat.

### Kriterien für die Bewertung von Bewerbungen für den Access City Award:

- Anwendungsbereich der Maßnahmen und Initiativen: Bewerbungen sollen in allen vier Bereichen der Auszeichnung ein globales Konzept und eine ehrgeizige Zukunftsvision vorstellen, wie die Barrierefreiheit in der Stadt umgesetzt werden soll.
- Eigenverantwortung und Grad der Verpflichtung: Die Bewerbungen sollen deutlich machen, dass die Maßnahmen und Initiativen Teil einer globalen Strategie oder eines Politikrahmens und keine Ad-hoc-Projekte sind. Zur Umsetzung dieser Politiken sollen geeignete Ressourcen bewilligt werden.
- Auswirkungen: Die Politiken und Initiativen der Stadt müssen nachweisliche Auswirkungen auf das tägliche Leben in der Stadt und der Menschen mit Behinderungen haben. Der Bewerber muss daher Angaben zur Qualität und Quantität machen, um seinen Erfolgsanspruch zu untermauern.
- Die Qualität und Nachhaltigkeit der Ergebnisse sind mit verlässlichen Überwachungsmechanismen zu messen und nachzuweisen.
- Die aktive Einbeziehung von Menschen mit Behinderungen, ihrer Vertreterorganisationen und von Experten für Zugänglichkeit muss bei Planung, Umsetzung und Aufrechterhaltung der städtischen Maßnahmen für mehr Barrierefreiheit nachgewiesen werden.

## Europäische Kommission gibt neue Strategie für die Geschlechtergleichstellung bekannt

© Getty Images

Überwindung der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen und Bekämpfung geschlechtsbasierter Gewalt gehören zu den Prioritäten der EU für die nächsten fünf Jahre

**D**ie Europäische Kommission hat eine Fünfjahresstrategie für mehr Chancengleichheit von Frauen und Männern angenommen. Die Maßnahmen der Strategie gruppieren sich um fünf Schwerpunkte: Wirtschaft und Arbeitsmarkt, gleiches Entgelt, Gleichheit in Führungspositionen, Bekämpfung geschlechtsspezifischer Gewalt und Förderung der Geschlechtergleichstellung außerhalb der EU. Die Strategie überträgt die in der Frauen-Charta der Europäischen Kommission dargelegten Grundsätze in konkrete Maßnahmen, angefangen damit, mehr Frauen in die Vorstandsräume zu verhelfen, bis hin zur Bekämpfung von geschlechtsbezogener Gewalt. Die Strategie für den Zeitraum 2010-2015 baut auf vergangenen Erfahrungen auf. Sie bietet einen koordinierten Rahmen für die Hauptinstrumente, die zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Gemeinschaftspolitiken benötigt werden, darunter Rechtsvorschriften, Koordination von Politikstrategien, Finanzprogramme, Partnerschaft sowie Dialog mit Gesellschaft und Bürgern. Sie fördert die Gleichstellung der Geschlechter in allen EU-Politiken als übergreifendes politisches Ziel und stellt einen Bezugsrahmen für europäische Regierungen und andere Beteiligte durch die Definition politikstrategischer Prioritäten.

Die vorhergehenden Bemühungen der EU im Bereich der Gleichstellung haben zur Schaffung gleicher beruflicher Bedingungen

für Frauen und Männer beigetragen. Der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt hat sich gegenüber 1998 um 8% erhöht, und 59% der Hochschulabsolventen in der EU sind junge Frauen zwischen 20 und 24 Jahren. Trotz dieser Errungenschaften gibt es jedoch nach wie vor Unterschiede bei der Gleichstellung von Frauen und Männern. In der Wirtschaft erreichen Frauen nach wie vor nicht die Führungspositionen. Unternehmerinnen machen nur 33,2% der Selbstständigen aus, und in den Niedriglohnbereichen sind Frauen weiterhin überrepräsentiert. Darüber hinaus gibt es keine Anzeichen dafür, dass sich der geschlechtsspezifische Lohnabstand reduzieren wird: Im Schnitt verdienen Frauen in der EU in allen Wirtschaftszweigen pro Arbeitsstunde 17,6% weniger als Männer. Auch außerhalb der Arbeitswelt bleibt noch viel zu tun. Mutterschaft wirkt sich negativ auf die Beschäftigungschancen von Frauen aus, und zu Hause leisten Frauen immer noch mehr unbezahlte Arbeit als Männer. Die Häufigkeit und die Intensität der Gewalt gegen Frauen sind weiterhin alarmierend. Eine neue Eurobarometer-Umfrage hat gezeigt, dass in Europa schätzungsweise ein Fünftel bis ein Viertel aller Frauen bereits mindestens einmal im Erwachsenenalter physische Gewalt erfahren hat und dass jeder vierte Europäer jemanden kennt, der Opfer dieser Gewalt geworden ist.

Schließlich hat die nach wie vor starre Rollenverteilung Einfluss auf wichtige

### Die Strategie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (2010–2015):

- hebt den Beitrag der Geschlechtergleichstellung für Wirtschaftswachstum und nachhaltige Entwicklung hervor, unterstützt die Aufnahme der Dimension der Geschlechtergleichstellung in die „Europa-2020“-Strategie und fördert weiterhin die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben und die Aufteilung der Zuständigkeiten zwischen Mann und Frau.
- mobilisiert alle legislativen und nicht-legislativen Instrumente, die zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles verfügbar sind, und ruft neue Aktionen ins Leben, um Frauen zum Ergreifen nicht-herkömmlicher Berufe zu ermutigen
- sieht Programme mit der Beteiligung von Frauen in Entscheidungspositionen vor
- kündigt eine umfassende europäische Strategie zur Bekämpfung der Gewalt gegen Frauen an und enthält den Vorschlag eines integrierten Maßnahmenpakets, auch zur Bekämpfung der weiblichen Genitalverstümmelung
- stärkt die Geschlechterdimension in den Politikstrategien für Außenbeziehungen und Entwicklung.

persönliche Entscheidungen im Bereich von Bildung, Karriereverlauf, Arbeitsregelungen, Familienbildung und Kinderwunsch. Diese Entscheidungen wiederum haben Auswirkungen auf Wirtschaft und Gesellschaft. Es ist daher in unser aller Interesse, dass die Gleichstellung der Geschlechter im 21. Jahrhundert Frauen und Männern in den verschiedenen Lebensphasen echte Wahlmöglichkeiten schafft.



# ESF in den Niederlanden – Wissen stärkt die Handlungskompetenz

© Europäische Union

**A**ls junges Mädchen träumte Khadija Majdoubi von nichts mehr als von einem eigenen Frisörsalon. Für eine Zeitlang konnte sie diesen Traum in ihrer Heimat Marokko verwirklichen. Doch als sie in die Niederlande zog, stellte ein Schicksalsschlag ihr Leben auf den Kopf. Khadija verlor ihren Ehemann, als sie mit ihren Zwillingen schwanger war. Der Schock war enorm und sie erlitt eine Frühgeburt. Sie verbrachte die nächsten Jahre als Vollzeitmutter und betreute zusätzlich die Kinder von Freunden.

Mit einer Familie, die sie versorgen musste, und immer noch im Prozess der Anpassung an ein neues Land, war Khadija von staatlicher Unterstützung abhängig. Sie hatte nur Grundkenntnisse der niederländischen Sprache und Schwierigkeiten, auch nur eine einfache Arbeit zu finden, geschweige denn ein neues Unternehmen zu gründen und sich selbstständig zu machen.

## Der Weg in eine bessere Zukunft

„Es ist nicht leicht, Kinder allein aufzuziehen“, sagt Khadija. „Meine Tage waren so voll, ich hatte keine Zeit für irgendetwas anderes. In erster Linie war es ein großes Problem, Arbeit zu finden.“

Bei ihrem lokalen Sozialamt erfuhr Khadija von einem kostenlosen Lehrgang für arbeitslose Frauen, der von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds

teilfinanziert wurde. „Der Kurs half mir, meinen Traum zu verwirklichen. Es ging los mit der Verbesserung meiner Sprachkenntnisse“, erklärt sie. „Das war so wichtig und half mir, mich besser in meiner Haut zu fühlen.“

VONK ist ein Arbeits- und Bildungszentrum für Frauen aus dem Amsterdamer Stadtbezirk Zeeburg. Das Programm fördert Frauen ungeachtet ihres Bildungsniveaus, ihrer Erfahrung oder ihrer Herkunft. Es bietet Informationen und Empfehlungen und hilft ihnen bei der Stellensuche, bei der Organisation von Fortbildung und der Erwirkung von Sozialhilfe. Ganz allgemein bietet das Programm Unterstützung für Integration und Wohlbefinden. VONK arbeitet zudem mit anderen niederländischen und lokalen Behörden zusammen, mit Frauenorganisationen und Sozialeinrichtungen.

## Sich gut in seiner Haut fühlen

Eine der schwierigsten Hürden für Frauen nach langen Phasen der Arbeitslosigkeit ist mangelndes Selbstvertrauen. Der Lehrgang beinhaltet daher Sitzungen, die speziell darauf abzielen, Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein aufzubauen.

„Ich habe meine Kommunikationsfähigkeit verbessert“, sagt Khadija, „und ich habe mehr davon verstanden, wie es abläuft, wenn man einen Betrieb gründet. Als erstes musste ich eine Arbeit finden. Ich war von anderen abhängig geworden. Ich musste wieder auf die Füße kommen.“

Die VONK-Mitarbeiter begleiteten Khadija in der Tat auf ihrer Arbeitssuche, und mit der Unterstützung und dem Rückhalt von Freunden und Angehörigen fand sie schließlich eine Stelle bei einem lokalen Frisörsalon. „Wenn ich mich irgendwo vorstellte, waren die Leute zunächst abweisend“, erklärt sie. „Ich bin nicht von hier, sehe anders aus als die anderen, und ich konnte mich nicht so ausdrücken, wie ich es mir gewünscht hätte. Die Leute von VONK halfen mir, einen Fuß in die Tür zu bekommen.“

## „Ich hätte nie gedacht, dass ich das könnte“

Mit Aufnahme der Berufstätigkeit gelang es Khadija, etwas Geld beiseite zu legen. Dabei konnte sie sogar so viel sparen, dass sie sich den Traum ihrer Kindheit erfüllen konnte. Im April 2009 eröffnete sie ihren eigenen Frisörsalon in der Nähe ihres Wohnsitzes in Amsterdam. „Früher, als ich in Marokko lebte, war ich Frisörin“, erklärt sie, „Diese Tätigkeit macht mir Spaß und ich bin gut darin. Aber ich hätte nie gedacht, dass ich es hier schaffen könnte, mein eigenes Geschäft zu eröffnen.“

Khadija sagt, der ESF-finanzierte VONK-Lehrgang und die individuelle Unterstützung hätten ihr geholfen, sich selbst zu finden, und dies habe ihr Leben und das ihrer Kinder positiv verändert. „Ich bin wirklich froh, dass ich an dem Lehrgang teilgenommen habe“, sagt sie. „Deshalb bin ich heute hier.“



# Bezahlbarkeit des Alters

Immer längeres Leben und immer weniger Kinder – wer wird die Renten der Europäer bezahlen?

**D**ie Welt wird älter. In den meisten Ländern altert die Bevölkerung. Dies hat zwangsläufig dramatische Konsequenzen für Pensionen, Renten und andere Systeme der Unterstützung älterer Menschen. Hinter dieser Entwicklung stehen zwei Faktoren. Der erste ist eine an sich positive Tatsache, nämlich dass die Menschen länger leben. Gleichzeitig bekommen sie weniger Kinder. Auch dies ist positiv zu bewerten und sollte zur Stabilisierung der Weltbevölkerung führen, wengleich auch auf einem zahlenmäßig höheren Niveau als derzeit. Doch so begrüßenswert beide Entwicklungen für sich genommen sein mögen – sie schaffen ein neues Problem. Auf jede ältere Person kommen immer weniger Menschen im erwerbsfähigen Alter. Mit anderen Worten: Wer bezahlt unsere Renten, ganz zu schweigen von den Renten unserer Kinder?

Die Antwort liegt in der Rentenreform – ein an sich besonders heikles Thema, wie die Protestwelle in Frankreich im Zusammenhang mit dem Regierungsvorhaben der Anhebung des Renteneintrittsalters als Teil einer umfassenderen Rentenreform gezeigt hat. Doch wenn wir uns und zukünftigen Rentnergenerationen einen angemessenen Lebensstandard sichern wollen, dann müssen wir irgendwo Abstriche machen. Die Europäische Kommission ist sich der Notwendigkeit einer gründlichen Reflektion über die Zukunft der Rentensysteme äußerst bewusst. Im Vertrag über die Europäische Union ist eindeutig festgelegt, dass die Renten in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten liegen. Nichtsdestoweniger haben die europäischen Länder in diesem Politikbereich gemeinsame Probleme und Herausforderungen zu bewältigen: alternde Bevölkerung, Nachhaltigkeit der Staatsfinanzen,

Angemessenheit und Modernisierung der Rentensysteme. José Manuel Barroso hat deshalb im September 2009 die Rentenfrage zu einem der strategischen Themen für seine zweite Amtszeit als Präsident der Europäischen Kommission erklärt. In den folgenden Artikeln werden die Maßnahmen unter die Lupe genommen, die die Kommission zur Eröffnung einer Debatte über dieses Thema im Hinblick auf die Ausarbeitung gemeinsamer Lösungen ergriffen hat, beginnend mit der Veröffentlichung eines Grünbuchs über die Zukunft von Pensionen und Renten. Wir beschäftigen uns zudem mit den Reformen, die in den Mitgliedstaaten durchgeführt werden, und werfen einen Blick darauf, wie der Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren den europäischen Ländern bei der Gestaltung der künftigen Politik in diesem Bereich helfen kann.



© istock

# Gemeinsame Probleme erfordern gemeinsame Lösungen

## Grünbuch der Europäischen Kommission startet Debatte über die Zukunft der Renten und Pensionen

**D**ie seit Jahrzehnten schwerste Wirtschaftskrise hat die langfristigen Herausforderungen weiter verschärft, mit denen die europäischen Renten- und Pensionssysteme konfrontiert sind. Die Herausforderungen, die auf die rasche Alterung der Bevölkerung zurückzuführen sind, stellen eine potenzielle Gefährdung von langfristigen Wachstumsperspektiven dar. Dieses doppelte Problem hat schwerwiegende Auswirkungen für die Angemessenheit und Nachhaltigkeit unserer Renten und Pensionen. Schon seit langem bestreitet niemand mehr, dass die Alterssicherung in der Europäischen Union (EU) gründlich überdacht werden muss: Welche Rentenpolitik ist dem europäischen Doppelziel von Wirtschaftswachstum und sozialem Zusammenhalt zuträglich? Dieser Frage widmet sich das Grünbuch der Europäischen Kommission „Angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme“, das im Juli 2010 veröffentlicht wurde.

Die Renten und Pensionen, die einerseits ein menschenwürdiges Leben im Alter gewährleisten und andererseits eine Honorierung für ein ganzes Arbeitsleben sein sollen, müssen allen EU-Bürgerinnen und -Bürgern diese beiden Komponenten bieten.

Mit dem Grünbuch wurde eine Debatte sowohl über die kurzfristigen Haushaltsprobleme als auch über die langfristigen, strukturellen Herausforderungen angeregt, in der die Standpunkte all derer gefragt sind, die von diesem Thema betroffen sind. Im Licht des neuen wirtschaftlichen Zusammenhangs und vor dem Hintergrund der Auswirkungen der zahlreichen Veränderungen in den Renten- und Pensionssystemen während der nächsten Jahrzehnte drängt sich die Frage auf, wie die Renten und Pensionen der Menschen in Zukunft aussehen werden. Wie werden unsere Systeme zukünftigen Krisen finanzieller oder sonstiger Natur trotzen können? Dabei trägt das Grünbuch der

Tatsache, dass die Gestaltung der nationalen Renten- und Pensionssysteme eine nationale Zuständigkeit ist, in vollem Maße Rechnung. Doch die EU-Mitgliedstaaten stehen vor gemeinsamen Herausforderungen. Alle Länder können von den Erfahrungen anderer Länder lernen und Lösungen miteinander austauschen. Und diesen Prozess möchte die EU vereinfachen.

Das Grünbuch stellt heraus, dass Angemessenheit und Nachhaltigkeit zwei Seiten derselben Medaille sind. Wenn die Alterssicherung Gefahr läuft, nicht angemessen zu sein, kann es sein, dass es zu Forderungen nach Ad-hoc-Erhöhungen von Pensionen und Renten oder zu größerer Nachfrage nach anderen Leistungen kommt, was wiederum die Nachhaltigkeit gefährdet. Genauso wird sich ein nicht nachhaltiges Pensions- und Rentensystem bei plötzlich notwendigen Änderungen langfristig als ungeeignet erweisen.

## **Machen wir uns nichts vor – die höhere Lebenserwartung hat ihren Preis**

Das Grünbuch betont außerdem, dass wir uns keine Illusionen in Bezug auf das zukünftige Rentenalter machen dürfen. Altsein bedeutet nicht mehr Armut, und das ist gewiss einer der größten Erfolge des europäischen Sozialmodells. Doch wenn wir wollen, dass dies so bleibt, kommen wir an der Tatsache nicht vorbei, dass wir – weil wir immer länger leben – Abstriche in Kauf nehmen müssen: Rentner und Pensionäre werden im Vergleich zu ihrem früheren Einkommen ärmer sein, Beiträge werden steigen oder mehr Menschen müssen mehr und länger arbeiten. In dem Grünbuch werden das gesetzliche Pensionsantrittsbzw. Renteneintrittsalter und das tatsächliche Arbeitsmarktaustrittsalter erörtert. Doch wenn man ein ausgewogenes Verhältnis zwischen der Dauer des Arbeitslebens und der Dauer des Ruhestandes erreichen will, können die Verlängerung der Lebensarbeitszeit und das Aufschieben des Ruhestandes nicht alles sein. Es ist auch wichtig, dass Arbeitnehmer mehr Zeit in bezahlten Beschäftigungsverhältnissen arbeiten und Arbeitsstunden verrichten, die ihnen zukünftige Pensions- und Rentenansprüche sichern. Hier besteht ein deutlicher Zusammenhang zur EU-Strategie „Europa 2020“, die die Bedeutung von mehr und besseren Arbeitsplätzen und von positiven Übergängen herausstellt. Beides ist maßgeblich für alle Arbeitnehmer, um Pensions- und Rentenansprüche zu erwerben. Natürlich müssen die Beschäftigungsraten steigen. Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz müssen weiter verbessert werden. Flexibilität, Fortbildungschancen für ältere Arbeitnehmer und Bekämpfung der Altersdiskriminierung sind ebenfalls entscheidend – und werden von der EU durch den Europäischen Sozialfonds bereits gefördert. Erfolgreiche Pensions- und Rentenreformen werden einerseits dazu beitragen, die „Europa 2020“-Ziele für Beschäftigung, höheres Wachstum und langfristige Nachhaltigkeit der öffentlichen Finanzen zu erreichen. Andererseits werden sie helfen die Pensions- bzw. Rentenschere zu schließen und auf diesem Weg das „Europa 2020“-Ziel der Armutsbekämpfung verwirklichen – denn angemessene und nachhaltige Ruhestandseinkommen und die Ziele der Strategie „Europa 2020“ verstärken sich gegenseitig.

## **Die weit reichenden Auswirkungen sich wandelnder Arbeitsmärkte**

Wenn man darüber nachdenkt, wie das sozialversicherungspflichtige Arbeitsleben verlängert werden kann, ist es unerlässlich, sowohl die Chancen als auch die Zwänge der Arbeitsmärkte unter die Lupe zu nehmen. Genauso elementar ist es jedoch anzuerkennen, dass der Wandel an den Arbeitsmärkten die Angemessenheit der Pensionen und Renten beeinträchtigen kann. Immer mehr Menschen sind mit Arbeitsunterbrechungen und Kündigungen von Vollzeitstellungen konfrontiert und müssen häufig befristete Beschäftigungsverhältnisse eingehen. Die Folgen für die Pensions- und Rentenansprüche dieser Menschen dürfen nicht außer Acht gelassen werden.

Eine weitere Veränderung des Arbeitsmarktes besteht in der Zunahme der Flexibilität und insbesondere der größer werdenden Mobilität quer durch die Wirtschaftszweige und über Ländergrenzen hinweg. Die zunehmende Freizügigkeit ist eine solide Errungenschaft des europäischen Projekts, in Wirklichkeit sind jedoch immer noch viele Hürden vorhanden. Eine dieser Hürden ist die Alterssicherung.

Die Sozialversicherungsrenten sind durch die EU-Verordnungen koordiniert. Damit soll sichergestellt werden, dass Personen, die innerhalb der EU umziehen, nicht benachteiligt werden. Doch Zusatzrenten sind nur durch separate und eher minimalistische Rechtsvorschriften abgedeckt, was bedeutet, dass nach wie vor viele Menschen durch das Raster fallen. Die Kommission hofft, dass die Befragung neuen Schwung in die Suche nach einer umfassenderen Lösung bringen wird.

Das Grünbuch bestätigt, dass die Menschen sich zunehmend auf zusätzliche kapitalgedeckte Modelle verlassen und insbesondere ein Trend zu beitragsorientierten Altersversorgungssystemen (DC-Systemen) festzustellen ist. Sowohl leistungsorientierte als auch beitragsorientierte Modelle haben ihre Vorteile und Nachteile. Der Schritt hin zu beitragsorientierten Modellen bedeutet auch die Verlagerung eines Großteils des Investitions-, Inflations- und Langlebkeitsrisikos auf den Einzelnen. Die Konsequenzen dieser Tendenz sind erheblich und müssen

gut durchdacht werden: Welche Informationen braucht der Einzelne, um die richtige Entscheidung zu treffen? Könnten Regulierungsmechanismen oder Standardoptionen Abhilfe schaffen? Wie sollte die Auszahlungsphase aussehen?

Wir dürfen natürlich nicht vergessen, dass das Investitionsrisiko nicht ohne potenzielle Kosten reduziert werden kann: Abstriche muss man immer machen. Ein weiteres Risiko ist allerdings die Gefahr des Untersparens für den Ruhestand: Wenn Sparen freiwillig wird, dann müssen die Menschen begreifen, dass sie Verantwortung zu übernehmen haben – und das so früh wie möglich.

## **Warum wir klare Regelungen brauchen**

Gute Regulierungsmechanismen können viel bewirken, da sie die Wirtschaftstätigkeit bei stabilem Wachstum fördern. Unausgewogen konzipierte Regulierungsmechanismen würden Pensions- und Rentenfonds und Arbeitgeber ungerechtfertigt belasten und damit die wirtschaftliche Effizienz untergraben. Wir müssen sicherstellen, dass kapitalgedeckte Renten und Pensionen sich auch in Zeiten großer Finanzkrisen behaupten und dass die Regulierungsmechanismen Arbeitgeber nicht in die Insolvenz oder zur Aufgabe von Altersversorgungssystemen treiben.

Es bestehen immer noch erhebliche Hindernisse für grenzüberschreitende Tätigkeiten im Bereich der Altersvorsorge, und das Grünbuch weist mit Nachdruck daraufhin, dass deshalb die Richtlinie über die Tätigkeiten und die Beaufsichtigung von Einrichtungen der betrieblichen Altersversorgung (IORP) überarbeitet werden muss. Hinzu kommt, dass einige kapitalgedeckte Vorsorgemodelle durch EU-Vorschriften abgedeckt sind, andere hingegen nicht. Vergleichbare Systeme können unter verschiedene EU-Vorschriften fallen, und die Grenzen sind oft schwammig. Doch gerade weil der Einzelne Klarheit darüber haben möchte, wie sein Ruhestand später wohl aussehen wird, müssen auch die Vorsorgeträger mit soviel Planungssicherheit wie möglich und langfristig handeln. Aus diesem Grund müssen diese gesetzlichen Lücken auf den Prüfstand kommen.



## Wie sieht die Zukunft der Rente aus?

© iStock

### Minister und Sachverständige erörtern die Entwicklungen in der EU

**D**ie Zukunft der Pensions-, Renten- und Sozialversicherungssysteme in Europa wurde im September von Politikexperten und europäischen Ministern in der belgischen Stadt Lüttich eingehend diskutiert. Anlass war die Konferenz „Gewährleistung angemessener Pensionen, Renten und Sozialleistungen für alle europäischen Bürger“, die von der belgischen EU-Ratspräsidentschaft in Zusammenarbeit mit der Generaldirektion Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Integration der Europäischen Kommission veranstaltet wurde. Diese zeitlich durchaus passende Veranstaltung beleuchtete zentrale Themen für die Ausarbeitung sowohl der europäischen als auch der nationalstaatlichen Marschroute für Pensionen, Renten und Sozialleistungen vor dem Hintergrund einer alternden Bevölkerung und der durch die Krise verursachten Rückschläge.

#### **Sicherstellung angemessener und nachhaltiger Pensionen und Renten**

Eröffnet wurde die Konferenz von Michel Daerden, dem amtierenden belgischen Rentenminister. Schwerpunkt des ganzen ersten Konferenztages waren Präsentationen von Ministern und Staatssekretären über die Pensions- und Rentenreformen in mehreren Ländern und wie mit diesen versucht wurde, die Nachhaltigkeit und Angemessenheit von Pensionen und Renten zu gewährleisten. Als Teil dieser aktuellen Arbeit an den Pensions-

und Rentensystemen auf EU-Ebene wurden auch folgende Veröffentlichungen präsentiert: der Joint Review on Pensions des Ausschusses für Wirtschaftspolitik und des Ausschusses für Sozialschutz und das Grünbuch der Europäischen Kommission über die europäischen Pensions- und Rentensysteme. So diente die Konferenz auch für eine Wiederaufnahme der Konsultationen zum Grünbuch nach der Sommerpause im Kreise eines Publikums von Rentenpolitikern aus der ganzen Union.

Während der Debatten zeigte der Nachdruck, mit dem auf dem Subsidiaritätsprinzip beharrt wurde, der Kommission, dass sie sich auf die gemeinsamen Grundsätze konzentrieren muss, während Details und Umsetzung der Rentenreformen in der Zuständigkeit der Mitgliedstaaten liegen. Dennoch wurde auch anerkannt, dass mehrere Fragen eines europäischen Ansatzes bedürfen, etwa die Problematik der Grenzgänger, der betrieblichen Altersvorsorge und der Aufklärung für die Rentner von morgen. Des Weiteren scheint zur Gewährleistung nachhaltiger Pensions- und Rentensysteme ein integriertes sozioökonomisches Konzept mit wirtschaftlichen, sozialen und finanziellen Maßnahmen erforderlich.

Die Präsentationen zum Thema Pensionen und Renten vermittelten auch eine tiefe Einsicht in die Debatten nach der Veröffentlichung ihres eigenen Grünbuchs über Pensionen und Renten durch die belgische Regierung letzten Februar. Das Follow-up zu

dieser Initiative hängt von der Bildung einer neuen Regierung ab.

#### **Gewährleistung angemessener Sozialschutzsysteme**

Den Vorsitz am zweiten Tag hatte Frau Laurette Onkelinx inne, stellvertretende belgische Ministerpräsidentin und Ministerin für Gesundheit und Soziale Angelegenheiten. Schwerpunkt des zweiten Tages war die Rolle angemessener Sozialschutzsysteme und deren zentrale Bedeutung im Zusammenhang mit Armutsprävention und Armutsminderung. So wurde die Brücke einerseits zum Europäischen Jahr zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung und andererseits zu der Herausforderung des Ausbaus der sozialen Dimension in der „Europa 2020“-Strategie zur Wiederbelebung der europäischen Wirtschaft geschlagen. Die Präsentationen von Forschern unterstrichen die Notwendigkeit, die Rolle des Sozialschutzes im europäischen Modell als Teil von Strategien zum Ausbruch aus der Krise aufrechtzuerhalten, zu innovieren und auszuweiten und mit zielgerichteten Investitionen in Humankapital den Grundstein für neues Wachstum zu legen. Eine Demonstration der Bedeutung des Sozialschutzes als automatischer Stabilisator, der Ausmaß und Folgen der Krise abschwächt, diente auch als Warnung davor, diese durch übereilte Versuche der Haushaltskonsolidierung zu zerstören. Die Schlussrede hielt László Andor, EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Integration. Darin hob er noch einmal den gemeinsamen Nenner der beiden Themen der Konferenz hervor: Pensionen und Renten auf der einen und Sozialleistungen auf der anderen Seite.



# Haupttendenzen bei den europäischen Rentenreformen

Sicherung angemessener und nachhaltiger Renten erfordert umfangreiche Anpassungsmaßnahmen in praktisch allen EU-Ländern

In den kommenden Jahrzehnten wird sich in der europäischen Bevölkerung ein radikaler demografischer Wandel vollziehen, weil die Geburtenraten rückläufig sind, die Lebenserwartung kontinuierlich steigt und die Baby-Boom-Generation in den Ruhestand geht. Das Altern der Bevölkerung wird überall enorme wirtschaftliche, finanzielle und gesellschaftliche Herausforderungen mit sich bringen. Dies wird erwartungsgemäß beträchtliche Auswirkungen auf das Wirtschaftswachstum haben, und die Staatshaushalte werden unter dem Zwang zur Erhöhung der Ausgaben massiv unter Druck geraten.

Die nationalen Systeme unterscheiden sich zwar deutlich voneinander, die meisten Mitgliedstaaten haben sie im Laufe der letzten Jahrzehnte jedoch in Reaktion auf das Problem der alternden Bevölkerung angepasst, um sie auf eine nachhaltigere Basis zu stellen. Gleichzeitig haben sie sich bemüht, das Konzept der Angemessenheit zu verankern und stärker auf Veränderungen am Arbeitsmarkt und in den Geschlechterrollen zu reagieren.

Die wichtigsten Trends in den Reformen sind folgende: Die erste – ermutigende – Feststellung ist, dass mehr Menschen mehr

und länger arbeiten. Insbesondere versuchten die Mitgliedstaaten, das Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalter zu erhöhen und einen späteren Renteneintritt bzw. Pensionsantritt zu honorieren bzw. Frühpensionierung bzw. -verrentung mit Nachteilen zu belegen. Eine andere Lösung bestand darin, die Pensions- und Rentenleistungen an das Durchschnittseinkommen des Erwerbslebens zu knüpfen, anstatt die einkommensreichsten Jahre als Bemessungsgrundlage für Rentenansprüchen zu nutzen. Eine ebenfalls gängige Lösung bestand darin, einerseits die Möglichkeiten des vorzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben einzuschränken oder abzuschaffen und andererseits Maßnahmen zu ergreifen, um ältere Arbeitnehmer zu ermutigen und in die Lage zu versetzen, länger zu arbeiten. Allgemein waren die Renten- und Pensionsansprüche sowohl in den gesetzlichen umlagefinanzierten Systemen als auch in den kapitalgedeckten Vorsorgemodellen schon immer eng verknüpft mit Dauer und Höhe der Beitragszahlungen.

Die Umstellung von Systemen mit meist nur einer Säule auf Systeme mit mehreren Säulen war der zweite erkennbare Trend. Nicht in allen, aber in den meisten Mitgliedstaaten wird der Anteil der gesetzlichen

umlagefinanzierten Pensionen und Renten am Gesamtangebot künftig niedriger sein. Gleichzeitig wird die Rolle zusätzlicher, kapitalgedeckter Modelle stärker werden. Hier wird der Wert der zukünftigen Renten- und Pensionsansprüche für die Mitglieder dieser Systeme (so genannte DC-Renten und -Pensionen, beitragsorientierte Modelle) weniger vorhersehbar.

Obwohl der Anteil der gesetzlichen umlagefinanzierten Pensions- und Rentensysteme sinken wird, werden sie in den meisten Mitgliedstaaten weiterhin das Gros der Renteneinkommen abdecken. Hinzu kommt, dass die Reformen eine ganze Palette an Innovationen mit sich gebracht haben, die auf konstruktive Weise die alten Trennlinien zwischen umlagefinanzierten und kapitalgedeckten, zwischen staatlichen und privaten, zwischen freiwilligen und Pflichtsystemen durch die Kombination von Elementen jeweils beider Modelle verwässert haben. Da kapitalgedeckten privaten Modellen inzwischen ein größerer Anteil am Gesamtangebot zugeschrieben wird, müssen sie in wesentlich stärkerem Maße staatlich überprüft und reguliert werden.

Der dritte Trend war die Einführung automatischer Anpassungen in den Renten- und Pensionssystemen. Diese Selbstausgleichsmechanismen schaffen Verknüpfungen zwischen Verbindlichkeiten und Einnahmen, etwa die Bindung des beitragsorientierten Modells oder des Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalters an Langlebigkeit, BIP oder Entwicklungen am Arbeitsmarkt. Dies hat zu

umfangreichen Anpassungsmaßnahmen bei Systemen geführt und deren Stabilität erhöht – letztendlich zum Vorteil sowohl der sozialen Angemessenheit als auch der finanziellen Nachhaltigkeit.

Schließlich gab es eine Tendenz zu Maßnahmen für den Abbau der Angemessenheitsschere, z. B. durch Ausweitung des Versicherungsschutzes, Unterstützung beim Erwerb von Ansprüchen, leichteren Zugang zu Vorsorgemodellen für sozial schwache Gruppen und höhere finanzielle Unterstützung für ärmere Pensions- und Rentenbezieher/-innen.

### **Reformen zeigen bereits positive Wirkung, bergen aber auch Risiken in sich**

Die Reformen haben den Menschen einen Anreiz geboten, mehr und länger zu arbeiten und dadurch zusätzliche Einnahmen zu erzeugen. Ein wichtiges Ergebnis wäre die größere Stabilität der Systeme im Hinblick auf die bekannten Probleme.

Mit der Zeit ist die einkommensbezogene Altersversorgung häufig auch gerechter im Hinblick auf ihre generationenübergreifenden Folgen geworden. In der Regel hängt die Großzügigkeit einer Renten- oder Pensionsleistung nicht mehr länger ausschließlich vom Wert des letzten Gehalts ab.

Darüber hinaus haben viele Reformen – weil sie einen besseren Versicherungsschutz und eine bessere Anpassung an die Veränderungen der Geschlechterrollen und Arbeitsmärkte mit sich gebracht haben – eine positive Wirkung auf die Angemessenheit insgesamt. In diesem Sinn haben die Reformen nicht nur die Nachhaltigkeit im Zusammenhang mit den Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte insgesamt verbessert, sondern haben zudem zu einer Steigerung der Angemessenheit beigetragen, da mehr Menschen von Pensionen und Renten profitieren werden.

Durch die Reformen ist das effektive Renteneintritts- bzw. Pensionsantrittsalter in jüngster Zeit gestiegen, und es haben sich neue Möglichkeiten für nachhaltige und angemessene Pensionen und Renten eröffnet. Gleichzeitig wurde und wird auch weiterhin die

Verantwortung für die Ergebnisse stärker zu den Betroffenen hin verschoben. Die Menschen haben zwar mehr Alternativen, sind aber auch einem höheren Risiko ausgesetzt. Die Reformen können nur erfolgreich sein, wenn alle Vorsorgesysteme ihren Beitrag leisten, und die Risiken müssen verstanden und entsprechend gehandhabt werden.

Ausschlaggebend für die zukünftigen Pensionen und Renten wird eine Kombination aus Finanzmarkterträgen und Arbeitsmärkten sein, die es den Menschen ermöglichen, Beitragszeiten über einen längeren Zeitraum und mit weniger Unterbrechungen zu sammeln. Um den sozialen Zusammenhalt zu stärken, dürften einige Länder offene Fragen in Angriff nehmen wollen, wie z. B. Mindestpensionen bzw. -renten, Erfassung atypischer Erwerbstätiger und Berücksichtigung verschiedener unfreiwilliger Erwerbsunterbrechungen, z. B. während der Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger.

Mit den reformierten Vorsorgesystemen steigt für eine beträchtliche Zahl der Beschäftigten das Risiko unzureichender Altersversorgung. In vielen Mitgliedsstaaten werden die Nettoersatzquoten sinken, die das Renteneinkommen im ersten Jahr nach dem Eintritt in den Ruhestand mit dem Nettoeinkommen aus der Erwerbstätigkeit im letzten Beschäftigungsjahr vergleichen.

Es ist jedoch wichtig anzumerken, dass die Ausgangslage und das Ausmaß der Senkung sehr unterschiedlich sind, und in einigen Ländern, vor allem in jenen mit sehr niedrigem Ausgangsniveau, dürften die Ersatzquoten mit der Zeit angehoben werden. Außerdem können Einzelentscheidungen über die Hinauszögerung des Austritts aus dem Arbeitsmarkt – z. B. durch längeres Arbeiten – den Menschen helfen, höhere Pensions- bzw. Rentenansprüche zu erwerben.

### **Das Programm zur Altersversorgung nach der Krise**

In einer Reihe von Mitgliedsstaaten sind immer noch größere Reformen notwendig, bevor sie in dieses vorsichtig verallgemeinerte Bild passen. Darüber hinaus hat die Krise die wirtschaftliche und soziale Gesamtsituation in Europa verschlechtert.

Die Krise hat zu einer Verschlechterung der Haushaltslage geführt und damit die finanziellen Herausforderungen, vor denen wir im Zusammenhang mit der alternden Bevölkerung und insbesondere mit der Finanzierung der gesetzlichen Altersversorgung sowie mit der Bezuschussung zusätzlicher privater Vorsorgesysteme stehen, erheblich verschärft. Niedrigere Wachstumsaussichten, steigende Defizite und Verschuldung beeinträchtigen die Nachhaltigkeit.

Im Hinblick auf die Angemessenheit sind die heutigen Rentner und Pensionäre im Allgemeinen recht gut gegen die Krise abgesichert, doch die Pensionen und Renten könnten durch Zeiten der Arbeitslosigkeit und niedrigere Beiträge und geringere Finanzmarkterträge in Mitleidenschaft gezogen werden. Die Krise wirkt sich auf die derzeit erwerbstätige Bevölkerung und somit auf die Ansammlung von Pensions- und Rentenansprüchen, insbesondere jüngerer Generationen, aus.

Die Krise hat zudem deutlich gemacht, wie notwendig es ist, den Grad der Abhängigkeit von den Finanzmärkten und die Gestaltung der Risikoaufteilung in kapitalgedeckten Vorsorgesystemen zu überprüfen.

Der Ausschuss für Sozialschutz und der Ausschuss für Wirtschaftspolitik führen eine gemeinsame Analyse der Alterssicherungssysteme durch. Im Juni haben sie den gemeinsamen Zwischenbericht „EPC-SPC Joint Report on Pensions“ angenommen, dessen Schwerpunkt auf den Ergebnissen des vergangenen Reformjahrzehnts, auf den Auswirkungen der Krise und auf den langfristigen Aussichten nach deren Überwindung liegt. Der Schlussbericht soll im Herbst 2010 angenommen werden. Dieser wird ein aktualisiertes Programm für die Sicherstellung angemessener und nachhaltiger Pensionen und Renten enthalten sowie Länderberichte für alle Mitgliedsstaaten mit gezielten Hinweisen auf die jeweiligen landesspezifischen Probleme und Herausforderungen.

Der Zwischenbericht kann auf folgender Website aufgerufen werden:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=752&langId=de>

## Sozialverantwortlicher Einkauf: Aufnahme der sozialen Komponente in das öffentliche Auftragswesen

Mithilfe eines neuen Leitfadens werden staatliche Behörden sicherstellen können, dass sie Waren und Dienstleistungen in sozialverantwortlicher Weise beschaffen

**H**aben Sie sich jemals gefragt, warum die Beschaffung von Produkten und Dienstleistungen durch die Staatsbehörden so sehr von den Binnenmarkterwartungen Transparenz, Nichtdiskriminierung und Verhältnismäßigkeit beherrscht ist? Die Generaldirektion (GD) für Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit der Europäischen Kommission und die für den Binnenmarkt zuständige GD haben sich darüber Gedanken gemacht und festgestellt, dass diese fundamentalen Grundsätze der Rechtsvorschriften zum öffentlichen Beschaffungswesen zwar zu beachten sind, sie aber nicht die einzigen Aspekte sind, die die öffentlichen Beschaffer berücksichtigen müssen.

Die Bedeutung sozialer Erwägungen im öffentlichen Beschaffungswesen ist in der jüngsten Zeit stark in den Vordergrund gerückt. Gut 1 % des Bruttoinlandsproduktes (BIP) der Europäischen Union (EU) werden über das öffentliche Auftragswesen erwirtschaftet. Der Einfluss von Politikstrategien im Zusammenhang mit einem Bereich wie etwa der Sozialpolitik

oder der Sozialen Verantwortung von Unternehmen ist daher beträchtlich. Die Kommission möchte daraus einen Nutzen ziehen.

### Der vorhandene Rahmen

Die seit zwei 2004 in Kraft befindlichen Richtlinien zum öffentlichen Auftragswesen bieten öffentlichen Beschaffern die Möglichkeit, soziale Erwägungen in ihre Ausschreibungen aufzunehmen. Ziel der Richtlinien in diesem Bereich war es zu gewährleisten, dass öffentliche Beschaffer nach Belieben soziale Erwägungen bei der Vergabe ihrer Aufträge einbeziehen können, solange die Grundsätze der Erzielung eines optimalen Preis-Leistungsverhältnisses für den Steuerzahler und des gleichberechtigten Zugangs für alle EU-Anbieter beachtet werden. Da diese Bezugswerte in den Rechtsvorschriften jedoch ziemlich offen und allgemein gehalten sind, bestand bislang Unsicherheit darüber, wie sie umgesetzt werden sollen. Nicht, dass es an Begeisterung für die soziale Komponente im öffentlichen Auftragswesen fehlte. Vorrangig ging es

### Aspekte, die der Leitfaden „Sozialverantwortlicher Einkauf“ abdeckt

- Zentrale soziale Fragen (d. h. Bereitstellen von Beschäftigungschancen, menschenwürdige Arbeit, Sozial- und Arbeitsrechte, Barrierefreiheit und „Design für alle“, fairer Handel, CSR, Menschenrechte, Beteiligung von KMU)
- Organisatorische Strategien für den sozialverantwortlichen Einkauf (Festlegung von Zielvorgaben, politische Führung, Messen und Priorisieren, Sensibilisieren, Durchführung, Überwachung und Kontrolle)
- Herausstellen der Bedürfnisse und Planung des Vergabeverfahrens (Bewertung des tatsächlichen Bedarfs, Definition des Gegenstandes, Erweiterung des Zugangs)
- Der Vertrag (Festlegung von Anforderungen, Auswahl, Vergabe, Leistung).

jedoch um die Frage, wie eine Umsetzung aussehen und wie dabei gewährleistet werden könnte, dass man dabei rechtlich auf der sicheren Seite steht.

Daher beschloss die Kommission, einen Leitfaden „Sozialverantwortlicher Einkauf“ zu verfassen, der gerade fertig gestellt wurde. Es gibt bereits seit Jahren einen Leitfaden „Buying Green“

der Kommission. (Der Umgang mit dem Umweltschutz in der öffentlichen Beschaffung ist leichter als die Einbindung der sozialen Dimension, 2008 erachtete es die Kommission jedoch als notwendig, auch die sozialverträgliche Beschaffung in Angriff zu nehmen, was jedoch eine Weile dauerte.)

## Gemeinsame Leistung

Um den Ball ins Rollen zu bringen, wurde eine Studie durchgeführt. Die Vertragspartner – das Internationale Schulungszentrum der Internationalen Arbeitsorganisation – leisteten wertvolle Arbeit mit der Untersuchung des politikstrategischen Rahmens in verschiedenen Mitgliedstaaten und gruben einige aufschlussreiche Fallstudien aus. Ihre wichtigste Aufgabe bestand jedoch in der Erarbeitung eines Schriftsatzes, der den ersten

Entwurf des Leitfadens darstellte. Darauf folgte eine eingehende Konsultation der betroffenen Akteure.

Eine Reihe von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und NRO formulierten zwei zentrale Anliegen: Die Kommission sollte den potenziellen Inhalt des Leitfadens nicht auf ein Minimum reduzieren und Leitfäden, die von Partnern aus verschiedenen Industriezweigen (Textil, Reinigung, Gemeinschaftsverpflegung, Sicherheit) bereits verfasst worden sind, sollten anerkannt werden. Das Endergebnis ist ein Leitfaden, der ein zentrales sozialpolitisches Instrument darstellt. Der Grad seiner Nützlichkeit wird im Rahmen eines interessanten Forschungsprojekts zu untersuchen sein. Tatsächlich wird er eindeutig als Anreiz für die Umsetzung von CSR (Soziale Verantwortung von Unternehmen) durch

die Vertragspartner dienen. Der Leitfaden ist daher ein Kernelement der CSR-Politik der Kommission.

Sie fragen sich vielleicht: Und was kommt als nächstes? Nun, Diskussionen über Art und Sinn eines „nachhaltigen“ öffentlichen Vergabewesens – einer Kombination der Umwelt- und der Sozialkomponente – sind im Kommen. Das ist eine logische Entwicklung, die die Kommission berücksichtigen und mit Folgemaßnahmen begleiten wird. Und sechs Jahre nach der Einführung der derzeit geltenden Richtlinien über das öffentliche Auftragswesen macht die GD Binnenmarkt das Thema des öffentlichen Vergabewesens einmal mehr zum Kern einer allgemeinen Konsultation. Insbesondere der Sinn einer sozialverantwortlichen Beschaffung und die Begründung dafür werden zur Diskussion gestellt. In Bälde mehr...

## Sozialverantwortlicher Einkauf in der Praxis – konkrete Beispiele

### Bedeutung der Verknüpfung von sozialen Erwägungen mit dem Vertragsgegenstand

Die Normen für die Zugänglichkeit für Personen mit Behinderungen können Teil des Gegenstandes eines Auftrags für den Bau einer Schule sein, da sie Teil der Beschreibung der Bauarbeiten, die die Vergabebehörde in Auftrag geben will, und mit ihnen verknüpft sein können.

Auf der anderen Seite können die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten, die die Schule bauen, nicht Teil des Vertragsgegenstandes sein, da sie nicht mit dem Vertragsgegenstand verknüpft sind, sondern nur mit der Art und Weise, in der der öffentliche Auftrag erfüllt wird. Die Anforderungen im Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen könnten jedoch unter gewissen Umständen in die Vertragserfüllungsklauseln einbezogen werden.

In Dienstleistungsverträgen kann die Vergabebehörde im Gegenstand spezifizieren, dass die erbrachten Dienstleistungen den Bedürfnissen aller Kategorien von Benutzern gerecht werden müssen, auch sozial benachteiligten oder ausgegrenzten Personen.

### Umgang mit dem fairen Handel

Punkt 7.3 der Vergabeordnung für die Stadtverwaltung Düsseldorf über die Ausführung von Verträgen legt fest, dass „keine Produkte aus ausbeuterischer Kinderarbeit beschafft werden. [...] Als Nachweis gilt eine unabhängige Zertifizierung (z. B. ein TransFair-Siegel oder Rugmark-Siegel). Existiert für die betroffenen Produkte keine Zertifizierung, gilt die Erklärung durch die Anerkennung der Zusätzlichen Vertragsbedingungen für die Ausführung von Bauleistungen bzw. die Anerkennung der zusätzlichen Vertragsbedingungen VOL.“

### Verwendung von Vertragserfüllungsklauseln zur Aufnahme sozialer Erwägungen

Die von der schwedischen Straßenverkehrsbehörde (Swedish National Road Administration) vergebenen Aufträge enthalten eine Standardklausel mit einer Verpflichtung für die Vertragspartner, gewisse Konventionen (hauptsächlich der IAO) zu beachten, wenn sie Aufträge in Schweden ausführen. Die gleiche Klausel schreibt dem Vertragspartner vor, gewisse Berichterstattungsanforderungen zu erfüllen, mit denen überprüft wird, ob die in Vertragserfüllung verwendeten Güter und Produkte in einem sicheren Umfeld und in Einklang mit den Vorschriften der erwähnten Konventionen hergestellt wurden. Güter, die dieser Vorschrift nicht entsprechen, müssen zu Lasten des Vertragspartners ausgetauscht werden. Der Vertragspartner muss gewährleisten, dass von ihm eingesetzte Subunternehmer diese Verpflichtungen einhalten. Für jede Zuwiderhandlung gegen diese sozialen Verpflichtungen des Vertragspartners ist eine Geldbuße fällig.

# Ungefährlicher, stressiger

## Arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme wie Stress sind EU-weit im Kommen

**L**aut einem kürzlich veröffentlichten statistischen Bericht erlitten 2007 in der Europäischen Union sieben Millionen Menschen einen oder mehrere Arbeitsunfälle. Das sind 3,2 % der Arbeitnehmer zwischen 15 und 64. Die Zahl erscheint hoch – und ist es auch, wenn man von dem damit verbundenen menschlichen Leid und den Kosten für die Wirtschaft spricht –, dennoch hat sie sich im Vergleich zum Rekordwert von 3,5 % im Jahr 1999 leicht verbessert. Im gleichen Zeitraum jedoch wurde der Rückgang der Arbeitsunfälle überschattet von einem auffallenden Anstieg arbeitsbezogener Gesundheitsprobleme (von 4,7 % auf 7 %), mit an erster Stelle Muskel-Skelett-Erkrankungen (etwa Rücken- und Nackenprobleme), Stress und Angstzuständen.

Diese Tendenzen spiegeln die Entwicklung der europäischen Arbeitswelt wider. In der Landwirtschaft, der verarbeitenden Industrie und der Bauwirtschaft ereignen sich weiterhin zu häufig „herkömmliche“

Arbeitsunfälle mit physischen Implikationen, die vornehmlich männliche Arbeitnehmer treffen (die Wahrscheinlichkeit, mit der Männer einen Arbeitsunfall haben, ist zweimal so hoch wie bei Frauen). Auch haben jüngere Arbeitnehmer tendenziell mehr Unfälle als ihrer älteren Kollegen. Gleiches gilt für Arbeitnehmer in niedrigqualifizierten Beschäftigungen. Der Wandel der Wirtschaft von traditionellen Sektoren wie der Landwirtschaft und der verarbeitenden Industrie hin zu Dienstleistungen und hochqualifizierten, nicht-manuellen Tätigkeiten, gekoppelt an die Tatsache, dass mehr Frauen arbeiten und dass die Erwerbsbevölkerung allgemein älter wird, kann daher ein Zeichen für einen Rückgang der Gesamtzahl von Arbeitsunfällen sein. Während jedoch Männer immer weniger Arbeitsunfälle haben, ist bei den Frauen keine zahlenmäßige Veränderung festzustellen, obwohl die gefährlichsten Arbeitsplätze in der Gesundheitsfürsorge, der Sozialarbeit und der Gastronomie zu finden sind.

### Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme

Im Hinblick auf die Unfallhäufigkeit kann die Arbeit von Angestellten im Vergleich zu manuellen Tätigkeiten gewiss als weniger gefährlich eingestuft werden; doch auch diese Jobs sind für die Gesundheit der Beschäftigten nicht ohne Risiko, wenngleich es sich auch um Gesundheitsbeeinträchtigungen anderer Art handelt. Der Anteil arbeitsbezogener Gesundheitsprobleme ist von 4,7 % 1999 auf 7,1% im Jahr 2007 gestiegen. Die am häufigsten genannten Störungen sind Muskel-Skelett-Erkrankungen, von denen 60 % der Befragten betroffen sind. Weitere 14 % gaben Stress, Depressionen oder Angstzustände als ernsthaftestes gesundheitliches Problem an.

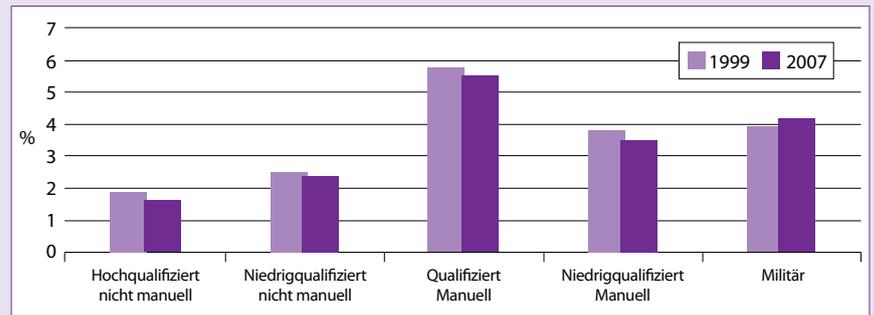
### Geschlecht, Alter und Bildungsniveau können einen Unterschied bewirken

Angestellte Männer und Frauen unterscheiden sich im Hinblick auf die Art des arbeitsbezogenen Gesundheitsproblems, das sie als am schlimmsten empfinden. Männer haben öfter Rückenprobleme als

Frauen, und Frauen leiden häufiger als Männer unter Nacken-, Schulter-, Arm- oder Handproblemen. Außerdem gaben Frauen häufiger als Männer Stress, Depressionen oder Angstzustände als schlimmste arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme an. Arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme treten mit zunehmendem Alter stärker auf. Ihre Häufigkeit differierte auch zwischen den Gruppen verschiedener Bildungsniveaus: Hoch qualifizierte Personen berichteten weniger arbeitsbezogene Gesundheitsprobleme (7,3 %) als Personen mittleren Bildungsniveaus (8,9 %) und Personen mit einem niedrigen Bildungsstand (8,9 %). Personen mit niedrigstem Bildungsstand gaben Skelett-, Muskel- oder Gelenkprobleme an, während hochqualifizierte Arbeitnehmer häufiger über Stress, Depressionen und Angstzustände, Kopfschmerzen oder Augenschmerzen klagten.

Über 80% der Berufskrankheiten betreffen Arbeitnehmer in den folgenden Berufen: Arbeitnehmer im Handwerk und ähnlichen Branchen (41%), in Fabriken, Maschinisten, Montagearbeiter (21%) und Hilfsarbeiter (19%). Diese Rangfolge bei den Berufen schien zwischen 2001 und 2007 gleichbleibend zu sein. Der größte Anteil von Berufskrankheiten betraf die Sektoren „verarbeitende Industrie“ (38%), „Bauwirtschaft“ (13%), „Großhandel, Einzelhandel, Werkstätten“ (7%), und Gesundheitsfürsorge und Sozialarbeit“ (5%). Bei Männern tauchen Berufskrankheiten am häufigsten in den Branchen „verarbeitende Industrie“

### Beschäftigte, die einen oder mehrere Arbeitsunfälle oder im Rahmen der Beschäftigung innerhalb der letzten 12 Monate in verschiedenen Berufsgruppen pro Jahr gemeldet haben (%)



Quelle: LFS Ad-Hoc-Modul 1999 und 2007 – umfasst 10 Länder

und „Bauwirtschaft“ auf, wogegen in den Sektoren „Großhandel, Einzelhandel, Werkstätten“ sowie „Gesundheitsfürsorge und Sozialarbeit“ die meisten Frauen an Berufskrankheiten leiden. Das Ranking in der Häufigkeit von Berufskrankheiten quer durch die Industriezweige war über die Jahre stabil. Die Zahl der Berufskrankheiten im Sektor der verarbeitenden Industrie schien jedoch mit der Zeit zu steigen, während die Zahl der Erkrankungen in den anderen drei Sektoren zu sinken schien. Etwa 25% der anerkannten Berufskrankheiten führen zu ständiger Arbeitsunfähigkeit.

### Stress und Angstzustände

Insgesamt 14% der Personen mit arbeitsbezogenen Gesundheitsproblemen empfanden Stress, Depressionen oder

Angstzustände als Hauptproblem. Diese drei Störungen sind damit das am zweithäufigsten angegebene arbeitsbezogene Gesundheitsproblem nach Muskel-Skelett-Erkrankungen.

Stress, Depressionen oder Angstzustände traten als größtes arbeitsbezogenes Gesundheitsproblem häufiger bei Frauen (17%) als bei Männern (13%) auf. Dabei ist die am stärksten betroffene Gruppe die der 25- bis 44-Jährigen. Ältere Arbeitnehmer scheinen erheblich entspannter zu sein. Bildung, Finanzintermediation, öffentliche Verwaltung und Verteidigung, Immobilienvermittlung, Vermietung und Unternehmensdienstleistungen sind die Sektoren mit dem häufigsten Vorkommen von Stress und Angstzuständen. Wie bei anderen Problemmarten gibt es auch in diesem Bereich Unterschiede nach Bildungsniveau, mit der Ausnahme jedoch, dass, im Vergleich mit Arbeitskräften mit niedrigem Bildungsniveau, hoch qualifizierte Arbeitskräfte am ehesten unter Stress und Angstzuständen leiden. Eine Rolle scheint auch die Größe der Einrichtung zu spielen, da Stress und Angstzustände öfter bei Arbeitnehmern in großen Unternehmen beobachtet wurden. Dies könnte damit zusammenhängen, dass es sich bei Organisationen in Sektoren, in denen Stress, Depressionen oder Angstzustände häufig vorkommen, im Allgemeinen um Großunternehmen handelt, wie etwa in den Sektoren Bildung, öffentliche Verwaltung oder Verteidigung.

### EU-Maßnahmen zur Verbesserung des Arbeitsschutzes

Die wichtigsten Grundsätze im Arbeitsschutz sind in der Rahmenrichtlinie von 1989 enthalten (89/391/EWG), deren grundlegendes Ziel die zunehmende Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ist. Alle Sektoren, sowohl privat als auch öffentlich, fallen unter diese Rahmenrichtlinie, die den Grundsatz festhält, dass der Arbeitgeber die Pflicht hat, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten in allen arbeitsbezogenen Aspekten zu sorgen; der Arbeitnehmer ist seinerseits verpflichtet die Arbeitsschutzanweisungen des Arbeitgebers zu befolgen und etwaige Gefahren zu melden.

Die derzeitigen Aktivitäten in diesem Bereich folgen den Leitlinien gemäß der Gemeinschaftsstrategie für Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, die Maßnahmen beschreibt, um Arbeitsplätze in der EU sicherer und gesünder machen, und die das quantitative Ziel einer Senkung von Arbeitsunfällen um 25% vorgibt. Dieses Ziel soll durch verschiedene Maßnahmen auf EU- und auf nationalstaatlicher Ebene umgesetzt werden.



## ESF in Belgien – Investition in die Nachtruhe

Seit 1987 ist Daniel Dellisse bei einer in Roeselare (Nordbelgien) ansässigen Firma angestellt, die PVC-Produkte für die Bauindustrie herstellt und exportiert. Die Produktion läuft rund um die Uhr, und 21 Jahre lang arbeitete er Nachtschicht, zunächst als Verpacker und dann als Techniker im Extrusionsverfahren: Seine Aufgabe war es, Kunststoff für Fensterrahmen und Türen zu formen. Doch vor zwei Jahren begann der unnatürliche Rhythmus, seinen Tribut zu fordern, und Daniel hatte plötzlich immer öfter Schlafstörungen.

„Das war ein großes Problem für mich, und mein Arzt sagte mir, ich würde am besten dazu übergehen, tagsüber zu arbeiten“, erinnert er sich. „Er hat mir Schlaftabletten angeboten, aber ich wollte nicht mit Medikamenten anfangen.“ Daniel war nicht der einzige Leidtragende – auch sein Familienleben litt darunter. Samstags musste er den Schlaf von Freitagnacht nachholen und konnte deshalb das Wochenende mit seiner Frau Dina nicht genießen und nicht an Wanderungen oder Spaziergängen, dem gemeinsamen Hobby des Paares, teilnehmen.

### Harte Zeiten

Daniel hat sein ganzes Leben lang hart gearbeitet. Er war neun, als sein Vater starb und seine Mutter mit vier Jungen allein zurückließ. Daniel ging mit 14 von

der Schule ab, um eine Ausbildung als Schreiner zu beginnen. „Wir mussten für das tägliche Brot sorgen“, erklärt er resigniert. Er wechselte mehrfach die Arbeit und war unter anderem am Fließband bei einem führenden Automobilhersteller tätig. Er gibt zu, dass ihm diese Arbeit überhaupt nicht zugesagt hat. Nach seiner Hochzeit 1979 ging die Baufirma, bei der er arbeitete, bankrott, und Daniel stand plötzlich auf der Straße.

„Es war sehr schwer, Arbeit zu finden“, sagt er rückblickend. Als die Stelle in der Nachtschicht bei Deceuninck frei wurde, nahm er sie mit Kuschhand. „Das war das einzige interessante Angebot, und ich konnte sofort anfangen...Und über das Geld waren wir mehr als froh.“ Dina und Daniel waren gerade Eltern geworden. Da Dina nachmittags arbeitete und Daniel morgens schlief, konnten die beiden sich ihre Zeit gut aufteilen und Töchterchen Sarah betreuen.

Doch mit fortschreitendem Alter spürte Daniel, wie alles anders wurde. Auf Anraten seines Arztes sprach er mit seinem Arbeitgeber über die Möglichkeit, andere Schichten zu fahren. Hierzu musste er allerdings unter Beweis stellen, dass er mit einer neuen Arbeit klarkommt, für die eine Umschulung erforderlich war. Die Firma sagte: „Wir haben einen Platz für Sie, aber zuerst müssen Sie Ihre Qualifikati-

onen auf Vordermann bringen.“ Deceuninck nahm ihn in das Umschulungsprogramm „Excellent Learning“ auf, das vom flämischen Arbeitsamt, dem Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB), durchgeführt wird.

### Neuer Auftrieb

Durch den Kurs konnte er eine Stelle im Forschungs- und Schulungszentrum der Firma bekommen, wo er PVC-Rahmen prüft, unabhängige Vertragspartner im Formen und Anpassen von Türen und Fenstern ausbildet und neue Verfahren und Materialien untersucht. Als Teil eines Teams aus drei Ingenieuren, Sachbearbeitern und zwei Bedienungspersonen hat er dazu beigetragen, sein Wissen an Besucher aus anderen europäischen Industriezweigen weiterzugeben.

Seine neue Arbeitsregelung in Tagarbeit begann im Januar 2008. „Ich habe fünf Monate gebraucht, bis ich erstmals wieder gut schlafen konnte“, erinnert er sich. „Am Anfang bin ich immer nach drei oder vier Stunden aufgewacht. Meine Frau sagte dann, ich solle im Bett bleiben, aber das konnte ich nicht. Ich stand auf und sah fern, und dann war ich am Nachmittag wirklich müde.“ Doch im Juni konnte er nachts bereits sechs Stunden am Stück schlafen. „Das hat mein Leben vollkommen verändert“, so Daniel. „Schließlich ist die Nacht zum Schlafen da.“

## Vergleichbare und leicht zugängliche Daten

Die OECD kann zur Aufklärung in der Pensionsdebatte beitragen, indem sie den politischen Entscheidungsträgern eine ganze Bandbreite an Informationen über Pensions- und Rentensysteme in verschiedenen Ländern bereitstellt

Die Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) wird ihre Analyse der Renteneinkommenssysteme, die alle zwei Jahre erscheint („Renten auf einen Blick“), im März 2011 veröffentlichen. Die nationalen Pensions- und Rentensysteme sind vielfältig und oft äußerst komplex. Dennoch können wir von den Alterssicherungssystemen verschiedener Länder und deren Erfahrungen mit der Rentenreform Wertvolles lernen. „Renten auf einen Blick“ verfißt kein bestimmtes Altersversorgungsmodell. Durch die Bereitstellung vergleichbarer und leicht zugänglicher Daten soll politischen Entscheidungsträgern ermöglicht werden, von anderen Ländern zu lernen.

In der Ausgabe 2009 dominierte die Sorge über die Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Renten- und Pensionsysteme. Pensionen und Renten, Ruhestand und Lebenserwartung – und ihre Wechselbeziehung – sind nun der Schwerpunkt der nächsten Ausgabe im Jahr 2011.

Im Juli 2010 hat die Europäische Kommission ein Grünbuch über angemessene, nachhaltige und sichere europäische Pensions- und Rentensysteme herausgegeben. Darin sind die Herausforderungen beschrieben, die unsere Renteneinkommenssysteme zu bewältigen haben. Hervorgehoben werden insbesondere die Auswirkungen der demografischen Alterung und die Folgen der Krise. Des Weiteren wird eine Reihe von Prioritäten für die Modernisierung der Altersversorgung dargelegt. Eine der wichtigsten ist die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen der Dauer des Arbeitslebens und des Ruhestandes: genau die Fragen, die in der nächsten Ausgabe von „Renten auf einen Blick“ behandelt werden.

Der OECD-Bericht wird zunächst einen Blick auf die Veränderungen des Renteneintritts- und Pensionsantrittsalters und auf die Lebenserwartung werfen und dabei sowohl in die Vergangenheit bis 1950 als auch in die Zukunft bis 2050 schauen. Das durchschnittliche Renteneintritts- und Pensionsantrittsalter in den OECD-Ländern ist in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts um fast zwei Jahre gesunken: auf 62,5 Jahren bei Männern und 61,1 bei Frauen. Gemäß bereits beschlossener Rechtsvorschriften wird das Rentenalter sowohl für Männer als auch für Frauen bis 2050 auf fast 65 Jahre angehoben. Doch trotz des höheren Renteneintrittsalters soll die Lebenserwartung bei normalem Renteneintrittsalter weiterhin steigen – von 17,3 auf 20,3 Jahre bei Männern und von 22,1 auf 24,6 Jahre bei Frauen.

Es ist jedoch – trotz steigender Lebenserwartung – nicht leicht, die Menschen dazu anzuhalten, länger zu arbeiten. „Renten auf einen Blick 2011“ wird die Hindernisse, die dem längeren Arbeiten entgegenstehen, unter die Lupe nehmen. Dabei stehen sowohl Elemente der Angebotsseite im Blickpunkt – z. B. in Renten- und Pensionssystemen enthaltene Anreize für die Frühverrentung und Arbeitsbedingungen – als auch Einflüsse auf der Nachfrageseite: etwa Alterdiskriminierung, Qualifikationen und Arbeitskosten. Wir sind zu dem Ergebnis gekommen, dass die Rentenreformen die Anreize für ältere Arbeitnehmer, im Erwerbsleben zu verbleiben, erhöht haben. In einer Reihe von Ländern ist jedoch durchaus noch Spielraum für weitere Verbesserungen vorhanden. Auf der Nachfrageseite gibt es Beispiele für bewährte Verfahren der Bekämpfung von Altersdiskriminierung, der Verbesserung von Qualifikationen älterer Arbeitnehmer und der Unterstützung für Letztere, Stellen zu finden

und zu behalten. Diese Praktiken könnten auf breiterer Basis Nachahmung finden.

Der OECD-Bericht wird außerdem 35 Indikatoren für Rentenpolitiken enthalten, beginnend mit einem Überblick über die Gestaltung der nationalen Renteneinkommenssysteme. Eine Analyse der zukünftigen Renten- und Pensionsansprüche der Arbeitnehmer von heute sowie der Einkommen und der Armut der heutigen Ruheständler auf der Grundlage von 16 verschiedenen Indikatoren betreffen unmittelbar die im Grünbuch der Kommission aufgeworfenen Befürchtungen bezüglich der Angemessenheit der Renteneinkommen.

Des Weiteren sind Informationen zur Höhe der Rentenbeiträge, zu den Einnahmen aus Beiträgen und den Ausgaben für Sozialleistungen enthalten. Diese Indikatoren bilden zusammen mit langfristigen Vorhersagen betreffend die Staatsausgaben für die Alterssicherung eine solide Grundlage für die Bewertung der finanziellen Nachhaltigkeit.

Mit dem Grünbuch über Pensions- und Rentensysteme wollte die Europäische Kommission eine Debatte über Renteneinkommenssysteme anregen. Dies ist bereits gelungen. Vor Ablauf der Frist am 15. November sind Hunderte Kommentare von verschiedenen Interessensgruppen eingegangen. Wir hoffen, dass „Renten auf einen Blick“ mit einem breiten Spektrum vergleichbarer Daten über Pensions- und Rentensysteme einen wichtigen Beitrag zur Aufklärung in dieser Debatte leisten kann.

Der Bericht kann unter folgender Adresse abgerufen werden:  
[www.oecd.org/els/social/PaG](http://www.oecd.org/els/social/PaG)

Beitrag von Edward Whitehouse, Leiter für Rentenfragen, Abteilung Sozialpolitik, OECD



# INTERVIEW

## Xavier Prats Monné, Direktor für Beschäftigung bei der GD Beschäftigung, Soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit, im Gespräch mit Sozial Agenda

### **Wie entstand „Jugend in Bewegung“? Welcher Gedanke stand hinter dieser Initiative?**

Die Leute sagen oft, die Jugend sei die Zukunft. Was sie nicht so oft sagen, ist, dass die Zukunft der Jugend das Alter ist... Als daher die Kommission die Probleme der alternden Bevölkerung und der Arbeitslosigkeit in der „Europa 2020-Strategie“ aufgriff, musste als eine der zentralen Initiativen ein besonderer Schwerpunkt auf die Jugend gelegt werden. Angesichts der dramatischen Auswirkungen der Krise auf Jugendliche, ist dies jetzt umso dringlicher. Selbst gute Qualifikationen sind heutzutage keine Garantie mehr für einen Arbeitsplatz. Zu viele junge Menschen verfügen zudem nicht über die Qualifikationen und Kompetenzen, die auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. Und viel wichtiger ist, dass wir aus der Erfahrung aller vergangenen Rezessionen wissen, dass die Narben von Menschen, die für relativ lange Zeit vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, nicht mehr verheilen. Sie verlieren ihre Qualifikationen und Kompetenzen und sind nicht mehr vermittelbar. Der eigentliche Gedanke hinter „Jugend in Bewegung“ ist also, dass Europa jetzt etwas tun muss, um zu verhindern, dass das Potenzial einer Generation junger Menschen verschwendet wird.

### **Die Jugendlichen sind nicht die Einzigen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Warum soll man sich gezielt auf sie konzentrieren?**

Weil junge Menschen härter als alle anderen von der Krise getroffen wurden. In den meisten Mitgliedstaaten ist die Jugendarbeitslosigkeit doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosenquote. Derzeit sind 5 Millionen junge Menschen in der EU-27 ohne Beschäftigung – eine Million mehr als vor der Krise! Und jetzt wird die

Kombination einer geringeren Zahl von Arbeitsplätzen und des jährlichen Zustroms neuer Bewerber auf den Arbeitsmarkt viele junge Menschen über einen langen Zeitraum vom Arbeitsmarkt ausschließen.

### **Was kann die EU tun, um jungen Menschen zu helfen, eine Stelle zu finden?**

Allgemein besteht die Herausforderung für junge Menschen darin, die erste Stelle zu finden, da sie natürlich keine Berufserfahrung vorzuweisen haben und ihre Qualifikationen für einen Arbeitgeber häufig nicht unmittelbar relevant sind. Daher benötigen wir Politikstrategien zur Abfederung des Übergangs von der Ausbildung zum Arbeitsleben und insbesondere Unterstützungsmöglichkeiten für diejenigen, die Schwierigkeiten mit diesem Übergang haben. Mit „Jugend in Bewegung“ stellen wir eine Reihe von fest umrissenen politikstrategischen Prioritäten für Bildung und Ausbildung, für die Suche der ersten Stelle und für den beruflichen Aufstieg in den Vordergrund. Die EU kann eine wichtige Rolle dabei spielen, wenn es darum geht, jungen Menschen dazu zu verhelfen, in einem anderen Land zu studieren, eine Ausbildung zu absolvieren oder zu arbeiten. Deshalb schlagen wir neue Instrumente zur Steigerung der Mobilität junger Menschen auf dem gesamten EU-Arbeitsmarkt vor. Selbstverständlich können wir auch Gelder bereitstellen – und natürlich ist hierfür der ESF das Hauptinstrument, zusammen mit anderen Programmen für Mobilität und lebenslanges Lernen der GD Bildung und Kultur.

### **Warum wird so viel Wert auf Lernen und Arbeiten im Ausland gelegt?**

Die Förderung der Mobilität quer durch die Länder ist eine Priorität für die Kommission.

Wer, wenn nicht wir? Und alle Lern- oder Arbeitserfahrungen im Ausland sind für junge Leute besonderes attraktiv.

Die innereuropäische Arbeitskräftemobilität gibt jungen Menschen mehr Beschäftigungs- oder Ausbildungschancen und erhöht ihre Beschäftigungsfähigkeit.

Abgesehen davon ist sogar während der aktuellen Krise eine erstaunlich hohe Zahl von Arbeitsplätzen nicht besetzt: Die innereuropäische berufliche Mobilität kann dazu beitragen, den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes besser gerecht zu werden und den Einsatz von Humankapital zu verbessern.

### **Wie können wir sicherstellen, dass potenziell interessierte junge Menschen die einschlägigen Informationen finden und eine Praktikumsstelle im Ausland finden?**

Es ist nicht leicht, die Aufmerksamkeit der Jugendlichen zu gewinnen: Sie betrachten die öffentlichen Institutionen und deren Sprache häufig mit einer gesunden Portion Skepsis... Meiner Meinung nach wird sich die Kommission also auf die neue Art und Weise einstellen müssen, auf die Jugendliche sich sozialisieren, kommunizieren und sich Informationen beschaffen. In der Mitteilung zur „Jugend in Bewegung“-Initiative haben wir eine Aufklärungskampagne vorgesehen, die speziell für junge Leute konzipiert ist. Und diese sollten wir gut hinbekommen, denn die Kommission unternimmt zusammen mit den nationalen Arbeitsämtern und anderen Arbeitsmarktinstitutionen ziemlich viel zur Förderung der innereuropäischen Arbeitskräftemobilität. Unser wichtigstes Instrument ist EURES, das über eine Website für Stellen- und Ausbildungsangebote, die mehrere Millionen Besucher im Monat verzeichnet, und über ein Netz aus über 800 EURES-Beratern in den Mitgliedstaaten verfügt.

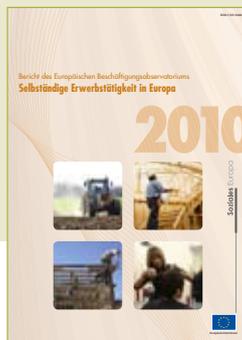
# NEUERSCHEINUNGEN



Die EU-Bestimmungen über die soziale Sicherheit – Ihre Rechte bei Aufenthalt in anderen Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Dieser Leitfaden stellt eine Neufassung der Veröffentlichung „Die Gemeinschaftsbestimmungen über die soziale Sicherheit“ dar (KE-64-04-022-DE-C, ISBN 92-894-8493-4). Er enthält aktuelle Informationen, um EU-Bürger, die sich innerhalb der Europäischen Union bewegen, über ihre Sozialleistungsansprüche aufzuklären. Die EU-Bestimmungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit sind ausführlich beschrieben. Damit zusammenhängend finden sich Erklärungen über die Rechte von Arbeitnehmern, Urlaubsreisenden, Studierenden, Arbeitslosen und anderen nicht erwerbstätigen Personen, Rentnern und Drittstaatsangehörigen. Diese Veröffentlichung ist als Druckfassung in allen EU-Amtssprachen erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-30-09-237-DE-C



Bericht des Europäischen Beschäftigungsobservatoriums - Selbstständige Erwerbstätigkeit in Europa

Selbstständige Arbeit leistet einen beachtlichen Beitrag zur Wirtschaft der EU – sie fördert den Unternehmergeist, schafft Arbeitsplätze und zeichnete 2009 für fast 15 % der gesamten Beschäftigung in der EU verantwortlich. Allerdings bringt sie auch ein gewisses Risiko mit sich. Daher wurden über eine Reihe von Jahren Strategien auf EU-Ebene entwickelt, welche die berufliche Selbstständigkeit sowie kleine und mittlere Unternehmen unterstützen sollen. Angesichts der Wirtschaftskrise und ihrer Auswirkungen wurden diese Maßnahmen verstärkt – sowohl auf EU-Ebene als auch in den einzelnen Mitgliedstaaten. Dieser Bericht bietet eine Einführung in die freiberufliche und selbstständige Arbeitsmarktlage, wobei die Auswirkungen der Wirtschaftskrise, ihre Rolle auf dem Arbeitsmarkt, die Einstellungen und Ansichten zu diesem Thema sowie Probleme, mit denen die Selbstständigen konfrontiert sind, berücksichtigt werden. Der Bericht beurteilt hierauf die nationalen Arbeitsmarktpolitiken und Maßnahmen zur Wiederbelebung der Konjunktur und untersucht die Qualität selbstständiger Arbeit sowie Maßnahmen zu ihrer Verbesserung, bevor er zu den Schlussfolgerungen kommt. Er ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-AN-10-001-DE-C



Förderung der Chancengleichheit: Antidiskriminierungsmaßnahmen im Jahr 2009

Der Bericht „Förderung der Chancengleichheit: Antidiskriminierungsmaßnahmen im Jahr 2009“ stellt Tätigkeiten vor, die 2009 von der Europäischen Kommission durchgeführt wurden, um Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung im Bereich der Beschäftigung zu bekämpfen. Nach einem kurzen Überblick über europäische Haltungen zur Gleichstellung werden die jüngsten politischen Entwicklungen und Partnerschaften untersucht. Es wird auch auf Aktivitäten eingegangen, die darauf abzielen, das Bewusstsein für Diskriminierung und Gleichstellung zu wecken und das Verständnis dieser Fragen zu verbessern, darunter auch Initiativen, die auf den geschäftlichen Nutzen der Vielfalt aufmerksam machen. Nicht zuletzt enthält sie Beispiele für die Umsetzung von Gleichstellungsvorschriften sowie Einzelheiten eines neuen Vorschlags für eine Antidiskriminierungsrichtlinie. Diese Publikation ist in gedruckter Form in Englisch, Französisch und Deutsch und in elektronischer Form in allen anderen Amtssprachen der EU erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-AX-10-001-DE-C

## Nützliche Websites

Die Homepage von Kommissar Andor: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/andor/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/andor/index_de.htm)

Die Homepage von Kommissar Reding: [http://ec.europa.eu/commission\\_2010-2014/reding/index\\_de.htm](http://ec.europa.eu/commission_2010-2014/reding/index_de.htm)

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>

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>



**Amt für Veröffentlichungen**