

# SOZIAL AGENDA

NUMMER 27 • Juli 2011

**Anpassung an den Wandel –  
der Restrukturierungsansatz der EU**

**Älter, aber gesünder  
Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse  
und EU-Regeln: Hilfe ist unterwegs**



Seit dem Beginn der Wirtschaftskrise steht das Thema Restrukturierung bei Sozialpartnern, Managern und Sozialarbeitern rund um den Globus ganz oben auf der Tagesordnung. Angesichts des derzeitigen Konjunkturlimas ist es zunehmend schwieriger, Arbeitsplatzverluste, ungeachtet ihrer Ursachen (von Massentlassungen infolge der Schließung von Großunternehmen bis hin zu sporadischen Entlassungen in KMU und der Kündigung von Gelegenheitsarbeitern) vorherzusehen, mit ihnen umzugehen, sie zu begrenzen oder sie abzufedern. Aber auch in früheren, weniger schweren Zeiten waren Umstrukturierungen bereits ein permanenter struktureller Bestandteil des Wirtschaftslebens. Globalisierung, Informationstechnologien sowie der klimatische und demografische Wandel bringen unaufhaltsame Veränderungen für unsere Volkswirtschaften und Gesellschaften mit sich und zwingen Unternehmen dazu, sich umzustrukturieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Frage lautet: „Sollten wir etwas dagegen unternehmen?“ - und wenn ja, was? Die Europäische Union ist der Auffassung, dass wir uns anpassen müssen – dies ist für uns der beste Weg, um in Zukunft Wachstum und Wohlstand zu sichern. Die Restrukturierung kann den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt stärken, aber nur dann, wenn die strukturellen Veränderungen richtig antizipiert werden, die betroffenen Unternehmen korrigierende Maßnahmen ergreifen und die notwendigen Veränderungen schnell und effektiv bewältigen und wenn die Behörden dazu beitragen, die richtigen Voraussetzungen zu schaffen.

*„Restrukturierung kann den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt stärken, aber nur dann, wenn die strukturellen Veränderungen richtig antizipiert werden“*

Aus diesem Grund sind die Antizipation, Vorbereitung und Begleitung von Maßnahmen von entscheidender Bedeutung.

In dieser Ausgabe befassen wir uns im „Thema Spezial“, das auf Seite 15 beginnt, eingehender mit den verschiedenen von der EU gestarteten Initiativen, die Mitgliedstaaten dabei unterstützen sollen, die negativen Auswirkungen von Restrukturierung einzugrenzen und Menschen helfen sollen, die sich hieraus ergebenden Chancen zu nutzen. Die Initiativen umfassen den Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahrensweisen, die Verbreitung von Informationen und die Bereitstellung finanzieller Unterstützung, vor allem über den Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung.

Des Weiteren gehen wir im Magazin auf die Ergebnisse des jüngsten Demografieberichts der Europäischen Kommission ein. Sie besagen, dass die Lebenserwartung der Europäer weiter steigt und sie länger gesund bleiben. Der Bericht weist zudem auf das Entstehen einer neuen Generation „grenzloser“ Europäer hin: junge Menschen mit guter Ausbildung, die sich frei zwischen verschiedenen Ländern bewegen, um dort zu studieren, zu arbeiten und zu leben. Darüber hinaus befassen wir uns mit dem aktuellen Stand der Freizügigkeit von Arbeitnehmern in der EU nach der Aufhebung der letzten Einschränkungen nach 2004, einem Ereignis von hohem symbolischen Wert.

**Koos Richelle**

## Im Fokus:



© Image Globe

### Älter, aber gesünder

Die dritte Ausgabe des Demografieberichts der Europäischen Kommission zeigt, dass wir älter werden als jemals zuvor und bis ins hohe Alter gesund bleiben. Seite 7



© Image Globe

### Anpassung an den Wandel – der Restrukturierungsansatz der EU

Restrukturierung mag eine wirtschaftliche Notwendigkeit sein, kann aber schwere Folgen für die Betroffenen haben. Aus diesem Grunde will die EU dazu beitragen, mithilfe verschiedener Politiken und Instrumente Veränderungen im Voraus zu erkennen und zu bewältigen. Seite 15



© Europäische Union

### Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse und EU-Regeln: Hilfe ist unterwegs

Die Europäische Kommission hat einen Leitfaden herausgegeben, der Behörden ein besseres Verständnis der Regeln der Europäischen Union für Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse vermitteln und deren Umsetzung ermöglichen soll. Seite 21

# INHALT

## DEMOGRAFIE

Älter, aber gesünder 7

## FREIZÜGIGKEIT

Arbeitnehmer aus weiteren acht EU-Ländern kommen in den vollen Genuss der Freizügigkeit 11

## BESCHÄFTIGUNG

Neue Maßnahmen der Kommission zur Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Menschen 13

## THEMA SPEZIAL

Anpassung an den Wandel – der Restrukturierungsansatz der EU 15

Antizipation des Wandels 16

Schließen der Kompetenzenlücke 18

Gesprächstherapie 19

Auch der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung passt sich dem Wandel an 20

## SOZIALE EINGLIEDERUNG

Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse und EU-Regeln: Hilfe ist unterwegs 21

## SOZIALSCHUTZ

Anhörung der EU über Pensionen und Renten – die Ergebnisse 24

## INTERNATIONAL

Die Weltwirtschaft wird umweltfreundlicher 25

## ANDERE STIMMEN

Nutzung früherer und heutiger in Europa gewonnener Erfahrung zum Zwecke der Antizipation und Bewältigung von Restrukturierung 26

## RUBRIKEN

Kurznachrichten 4

Gespräch mit Pervenche Berès, MEP, Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments 27

Neuerscheinungen 28

Nützliche Websites 28



## BESCHÄFTIGUNG UND DER EUROPÄISCHE SOZIALFONDS



Die Kommission organisiert derzeit mehrere **hochrangige Veranstaltungen zum Thema Verwendung von EU-Mitteln für die Integration von Roma**, die im Juni in Bulgarien stattfinden werden. Die Veranstaltungen schließen sich dem im Jahr 2008 in Brüssel stattgefundenen Roma-Gipfel der EU sowie ähnlichen Veranstaltungen 2009 in Ungarn und 2010 in Rumänien an. In Sofia wird es am 21. und 22. Juni eine nationale Veranstaltung geben, der zwei regionale in Veliko Tarnovo am 23. Juni und in Burgas am 24. Juni folgen werden. Ziel der Veranstaltungen ist es, darauf aufmerksam zu machen, welche Möglichkeiten EU-Fonds bieten, für ihre Inanspruchnahme zu werben und die Wirkung von Projekten zu verbessern, die mit diesen Mitteln unterstützt werden. Die Veranstaltungen sind ferner Teil eines Prozesses, durch den Roma stärker in die Umsetzung von EU-finanzierten operationellen Programmen einbezogen werden sollen. Unter den Referenten finden sich Vertreter von EU-Institutionen, der bulgarischen Regierung, der Nationalversammlung, örtlichen Behörden, internationalen Organisationen und NRO. Ihr Zielpublikum werden Vertreter nationaler,

regionaler und lokaler Behörden sein, potenzielle Empfänger von EU-Geldern, darunter Städte und NRO, die sich mit der Integration der Roma befassen, sowie die Medien.

Von der Europäischen Kommission wurde eine neue Maßnahme mit dem Titel **Youth@Work** ins Leben gerufen, die Unternehmen und junge Menschen zusammenbringen soll. Youth@Work wird Kontakte zwischen jungen Menschen und kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) herstellen, um so die Nachfrage seitens KMU-Arbeitgebern nach jungen Mitarbeitern zu steigern und gleichzeitig das Interesse der jungen Bevölkerung, für KMU tätig zu werden, zu fördern. Auf diese Weise wird die Maßnahme der europäischen Jugend helfen, Arbeit zu finden, und kleineren Unternehmen ideenreiche und engagierte neue Mitarbeiter bringen. Ideen und Enthusiasmus können bei jungen Menschen auch den Wunsch wecken, ein eigenes Unternehmen zu gründen. Um dieses Interesse zu fördern, wird Youth@Work angehenden Jungunternehmern mit Informationen und Rat zur Seite stehen, um sie bei der Aneignung entsprechender Fähigkeiten und unternehmerischen Denkens zu unterstützen. Die Maßnahme wendet sich mit innovativen Veranstaltungen zu Themen wie Netzwerken, Mentoring und Personalbeschaffung an junge Arbeitssuchende und KMU-Arbeitgeber. Die Veranstaltungen werden im Rahmen von Job-Messen durchgeführt, die ab Herbst 2011 in der gesamten EU stattfinden. Youth@Work wird in enger Zusammenarbeit mit dem Jobberatungsnetz EURES und den nationalen Arbeitsagenturen stattfinden, die es in allen EU-Ländern gibt. Youth@Work ist Teil der EU-Initiative Jugend in Bewegung (siehe Artikel auf Seite 13).

Gemäß **der Märzangabe von European Vacancy Monitor** stieg die Nachfrage nach Arbeitskräften 2010 in Europa deutlich an und dies vor allem im Handel, in der verarbeitenden Industrie und im Nichtfinanz-Dienstleistungssektor. Sämtliche Quellen deuten auf eine positive Entwicklung am europäischen Arbeitsmarkt hin; es wird mehr freie Stelle und Einstellungen geben, wenn auch nicht in allen Regionen in gleichem Maße. Vor allem in Litauen, Deutschland und Schweden steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften stark. Weniger ausgeprägt ist dieser Trend in Lettland, Zypern, Rumänien, Bulgarien, der Slowakei, den Niederlanden, Slowenien, der Tschechischen Republik und Griechenland.

Während die Gruppe derer, die in Europa eine Anstellung in der verarbeitenden Industrie finden, am größten ist, steigt auch die Nachfrage nach Kassierern, Schalterbeamten und ähnlichem Personal, Vertriebs- und Marketingmanagern, sowie Finanz- und Verwaltungsabteilungsleitern, Haus- und Restaurantpersonal, Sachbearbeitern für allgemeine Bürotätigkeiten und Mechanikern und Installateuren für elektrische und elektronische Ausrüstungen. ■

## ARBEITSORGANISATION, ARBEITSBEDINGUNGEN UND SOZIALER DIALOG

Die Europäische Kommission bekräftigte ihr Engagement für die Förderung der **Sozialen Verantwortung der Unternehmen (CSR)** mit der Veröffentlichung der Studie „Responsible Supply Chain Management, potential success factors and challenges for addressing prevailing human rights and other CSR issues in supply chains of EU-based companies“ (Verantwortungsvolles Lieferkettenmanagement und die potenziellen Erfolgsfaktoren und Herausforderungen bei der Bewältigung von Problemen in Bezug auf die Menschenrechte und andere CSR-Fragen beim Lieferkettenmanagement in der EU). Ein wichtiger Aspekt der Einhaltung der CSR-Vorgaben ist, inwieweit Unternehmen ihre Lieferketten auf verantwortungsvolle Weise verwalten, also sicherstellen, dass ihre Lieferantennetze und/oder Tochtergesellschaften fundamentale Rechte achten, gleich ob im arbeitsrechtlichen Bereich (z. B. menschenwürdige Entlohnung, Versammlungsfreiheit, Work-Life-Balance und Aspekte menschenwürdiger Arbeit) oder sonstige Rechte betreffend (z. B. Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, keine Kinder- und Zwangsarbeit, Achtung der in der Ortsgemeinschaft lebenden Bürger und Zugang zu Wasser/Nahrung). Die Studie befasst sich mit dem verantwortungsvollen Lieferkettenmanagement europäischer Unternehmen. Im Blickpunkt stehen drei Branchen,



die für die EU von größerer Bedeutung sind (Baumwolle, Zucker aus Zuckerrohr und Mobiltelefone) und die im Hinblick auf fünf wichtige CSR-Themen im Zusammenhang mit dem Lieferkettenmanagement untersucht werden (Kinderarbeit, Versammlungsfreiheit und Tarifverhandlungen, angemessener Lebensstandard, unfaires Preisniveau und Biodiversität). ■■



## MOBILITÄT

Die **Übergangsregelungen**, die es den EU-15-Ländern ermöglichten, den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten für Arbeitnehmer aus acht Ländern einzuschränken, die 2004 in die EU kamen, liefen am 1. Mai aus. Arbeitnehmer aus Ungarn, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Slowenien, Polen, Lettland, Litauen und Estland dürfen sich nun in anderen EU-Ländern niederlassen und dort einer Arbeit nachgehen. Für Arbeitnehmer aus Malta und Zypern bestanden keine Einschränkungen, während für Bulgarien und Rumänien, die am 1. Januar 2007 in die EU kamen, die Übergangsregelungen noch bis spätestens 31. Dezember 2013 gelten werden. EU-Staaten, die die Rechte bulgarischer und rumänischer Staatsbürger, dort zu arbeiten, einschränken, müssen diese Beschränkungen bis zum 31. Dezember 2011 aufheben. Nur im Falle, dass sie die Kommission bis dahin über gravierende Störungen ihrer Arbeitsmärkte in Kenntnis setzen, können diese Länder den Zugang zu ihren Arbeitsmärkten weitere zwei Jahre lang begrenzen (siehe den betreffenden Artikel auf Seite 11). ■■

## FÖRDERUNG EINER INTEGRATIVEN GESELLSCHAFT

Die **19. Europäische Konferenz des Sozialwesens** wird vom 6. bis 8. Juli in Warschau stattfinden. Die Konferenz wird vom Europäischen Sozialen Netzwerk (ESN) in Zusammenarbeit mit der polnischen Präsidentschaft der Europäischen Union veranstaltet. Das diesjährige Thema lautet „Aufbau einer aktiven und solidarischen Gesellschaft: Innovation, Beteiligung, Gemeinschaft“. An der jährlich stattfindenden Europäischen Konferenz des Sozialwesens, die für alle in Europa in der Planung und Erbringung sozialer Pflege- und Gesundheitsdienste Tätigen gedacht ist, nehmen regelmäßig mehr als 400 Vertreter aus über 30 Ländern teil. Mit ihren Präsentationen im Plenum und themenbezogenen Workshop-Programmen bietet die Konferenz all denjenigen Möglichkeiten des Lernens und Netzwerkens, die in den unterschiedlichen europäischen Regionen für die Planung und Umsetzung von Dienstleistungen zuständig sind: Planer, Politiker, Manager und Fachpersonal.

Anlässlich des **3. Europäischen Tages der Solidarität zwischen den Generationen** am 29. April veranstaltete die Europäische Kommission eine hochrangige Konferenz mit dem Titel „Auf dem Weg zum Europäischen Jahr für Aktives Altern und für die Solidarität zwischen den Generationen (2012)“. Auf der Konferenz kamen Mitgliedstaaten, regionale und lokale Behörden, Sozialpartner und Organisationen der Zivilgesellschaft zusammen. Sie stellte darüber hinaus einen wichtigen Meilenstein für den

Abschluss der Planungen für das Europäische Jahr 2012 dar. Das Aktive Altern ist für Europa ein entscheidender Faktor, wenn die im Rahmen von Europa 2020 angestrebte Beschäftigungsrate von 75 % erreicht werden soll. Außerdem ist es eine bedeutender Ansatz zur Wahrung der Solidarität zwischen Generationen in Gesellschaften mit einer stark steigenden Anzahl älterer Personen. Auf der Konferenz wurden die Interessenvertreter aufgefordert, angesichts des Europäischen Jahres 2012 zu den spezifischen Zielen und Aktivitäten beizutragen. Ferner erschien die erste Version der künftigen Website des Europäischen Jahres 2012: <http://europa.eu/active-ageing-2012>

Die ersten beiden **Mikrofinanzprojekte der EU** wurden im Februar in den Niederlanden und Belgien gestartet. Das niederländische Mikrofinanzinstitut **Credits** wird kleineren Unternehmen und Personen in den Niederlanden, die ihre Arbeit verloren haben und eine eigene Firma gründen möchten, künftig Kredite im Gesamtvolumen von über 20 Millionen Euro bereitstellen. In Belgien wird der Mikrofinanzanbieter **Microstart** Gleiches zunächst in drei Brüsseler Stadtteilen tun, in denen die Arbeitslosigkeit und soziale Ausgrenzung besonders hoch sind, und seine Tätigkeit bis Ende des nächsten Jahres nach und nach auf Flandern und Wallonien ausdehnen. Beide Institute verfügen über eine Garantie des Europäischen Progress-Mikrofinanzierungsinstruments. ■■



## Älter, aber gesünder

Der dritte Demografiebericht stellt die wichtigsten Entwicklungen für die Bevölkerung der Europäischen Union heraus

**D**ie Bevölkerung Europas ist von allmählichen Veränderungen betroffen, die jedoch beträchtliche Ausmaße erreichen. Die jüngsten demografischen Trends, d. h., eine alternde Bevölkerung in Verbindung mit einer Verringerung der Erwerbsbevölkerung, halten weiter an, jedoch zeigt ein neuer Bericht der Europäischen Kommission einige interessante neue Entwicklungen auf: leichter Anstieg der Geburtenrate und Zunahme der Diversität auf dem alten Kontinent. Immer mehr Bürger (vor allem junge) sind ausländischer Abstammung und/oder überqueren unter Nutzung der Freizügigkeit die Staatsgrenzen, um im Ausland zu arbeiten, zu lernen oder zu leben.

Der dritte am 1. April vorgestellte Demografiebericht bestätigt die Entwicklung hin zu einer älter werdenden Bevölkerung. Die in den Nachkriegsjahren geborenen sogenannten „Baby-Boomer“ erreichen inzwischen die 60 und ziehen sich aus dem Arbeitsmarkt zurück. Das Altern ist kein Ereignis mehr, das die ferne Zukunft betrifft, sondern beginnt jetzt. 2010 hatten Deutschland und Italien die

älteste Bevölkerung. Das Durchschnittsalter ihrer Bürger betrug jeweils 44 und 43 Jahre. Die bei Weitem Jüngsten sind die Iren mit „nur“ 34 Jahren.

### Europa altert...

Positiv ist, dass die Lebenserwartung nahezu kontinuierlich und einheitlich pro Jahr um 2 - 3 Monate gestiegen ist: Europäische Männer haben inzwischen eine Lebenserwartung von stolzen 76 Jahren, werden aber immer noch von den Frauen übertroffen, die eine beeindruckende Lebenserwartung von etwas über 82 Jahren haben. Natürlich gibt es hier unter den Ländern auch Abweichungen: Frauen in Frankreich dürfen davon ausgehen, ein Lebensalter von 85 Jahren zu erreichen, während ihre rumänischen und bulgarischen Geschlechtsgenossinnen „nur“ 77 werden. Noch entscheidender ist, dass die hohe Lebenserwartung mit einer Zunahme der „gesunden“ Jahre einhergeht: Bis zu einem bestimmten Grad bedeutet hohes Alter nicht mehr automatisch schlechte Gesundheit und Verlust von Autonomie und Selbstständigkeit. Dies ist selbstredend eine Vorausset-

zung für aktives Altern. Vor dem Hintergrund der steigenden Lebenserwartung wird ein Anstieg der Zeit der „gesunden“ Lebenserwartung dazu beitragen, die Zunahme der mit dem Altern verbundenen Krankheitskosten einzudämmen. Gleichzeitig steigt der Anteil der Altersgruppe ab 80 rasant. Er beträgt derzeit rund 4 %, wird bis 2060 aber auf 12 % steigen. Der wachsende Anteil der Über-80-Jährigen wird eine Belastungsprobe für die Versorgung älterer Menschen sein, vor allem was die Kranken- und Langzeitpflege angeht. Dieser Anteil wird in Italien am höchsten sein und in Luxemburg und dem Vereinigten Königreich am niedrigsten.

„Die Lebenserwartung steigt, während die europäischen Arbeitnehmerzahlen zurückgehen und in einigen Mitgliedstaaten geschieht dies in rasantem Tempo. Wir müssen unsere Politik anpassen, um die Work-Life-Balance zu verbessern, damit Paare Kinder haben können und gleichzeitig weiter am Arbeitsleben teilhaben können, und wir müssen eine Politik entwickeln, die Europäer dazu motiviert, länger aktiv zu bleiben“, so der Europäische Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, László Andor. Er ergänzt: „Die EU-Strategie Europa 2020 ist ein Rahmenwerk für Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigung und Verringerung der Armut, doch um die demografischen Veränderungen zu bewältigen, müssen wir auch unsere Prioritäten in Bereichen wie Gesundheit, Migration und Regionalpolitik fest verankern“.

## Geburtenrate in der Europäischen Union

	1980	1990	2000	2003	2009
EU-27	-	-	-	1,47	1,60
BE	1,68	1,62	1,67	1,66	1,84
BG	2,05	1,82	1,26	1,23	1,57
CZ	2,08	1,90	1,14	1,18	1,49
DK	1,55	1,67	1,77	1,76	1,84
DE	-	-	1,38	1,34	1,36
EE	-	2,05	1,38	1,37	1,62
IE	3,21	2,11	1,89	1,96	2,07
EL	2,23	1,40	1,26	1,28	1,52
ES	2,20	1,36	1,23	1,31	1,40
FR	1,95	1,78	1,87	1,87	1,98
IT	1,64	1,33	1,26	1,29	1,42
CY	-	2,41	1,64	1,50	1,51
LV	-	-	-	1,29	1,31
LT	1,99	1,03	1,39	1,26	1,55
LU	1,50	1,60	1,76	1,62	1,59
HU	1,91	1,87	1,32	1,27	1,32
MT	1,99	2,04	1,70	1,48	1,44
NL	1,60	1,62	1,72	1,75	1,79
AT	1,65	1,46	1,36	1,38	1,39
PL	-	2,06	1,35	1,22	1,40
PT	2,25	1,56	1,55	1,44	1,32
RO	2,43	1,83	1,31	1,27	1,38
SI	-	1,46	1,26	1,20	1,53
SK	2,32	2,09	1,30	1,20	1,41
FI	1,63	1,78	1,73	1,76	1,86
SE	1,68	2,13	1,54	1,71	1,94
UK	1,90	1,83	1,64	1,71	1,96

Quelle: Eurostat

## ... doch die Geburtenraten steigen

Schaut man sich die Generationen an, zeigt der Bericht, dass die Geburtenraten in der EU weiterhin langsam steigen. Sie stiegen von weniger als 1,45 Kindern pro Frau auf 1,6. Damit sich eine Bevölkerung selbst erhält, müssen jedoch auf eine Frau 2,1 Kinder kommen. Die Geburtenraten sind einer der Hauptgründe für Bevölkerungsveränderungen. Niedrige Geburtenraten tragen zu einer Bevölkerungsalterung bei und die derzeitigen Werte in der EU weisen im Grunde darauf hin, dass unsere Bevölkerung ab 2050 oder 2060 abnehmen wird. Die Bevölkerung einiger Mitgliedstaaten geht bereits infolge der in der Vergangenheit verzeichneten niedrigen Geburtenraten zurück. Interessanterweise zeigt der Bericht auf, dass der mäßige Anstieg der Geburtenzahlen auf recht ungewöhnlichen Mustern der Familienzusammensetzung beruht: In Ländern, in denen weniger geheiratet wird, mehr eheähnliche Gemeinschaften bestehen, es mehr Scheidungen gibt und Frauen, die Kinder gebären, ein höheres Durchschnittsalter haben, liegt die Geburtenrate tendenziell höher. Der Anstieg als solcher macht sich vor allem in den mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedstaaten bemerkbar, wo die Geburtenzahlen in den letzten Jahren deutlich

gesunken waren. Die höchste Geburtenrate verzeichnet Irland (etwas über 2 Kinder pro Frau), gefolgt von Frankreich (etwas unter 2). Die niedrigsten Raten haben Lettland, Ungarn und Portugal mit knapp über 1,3.

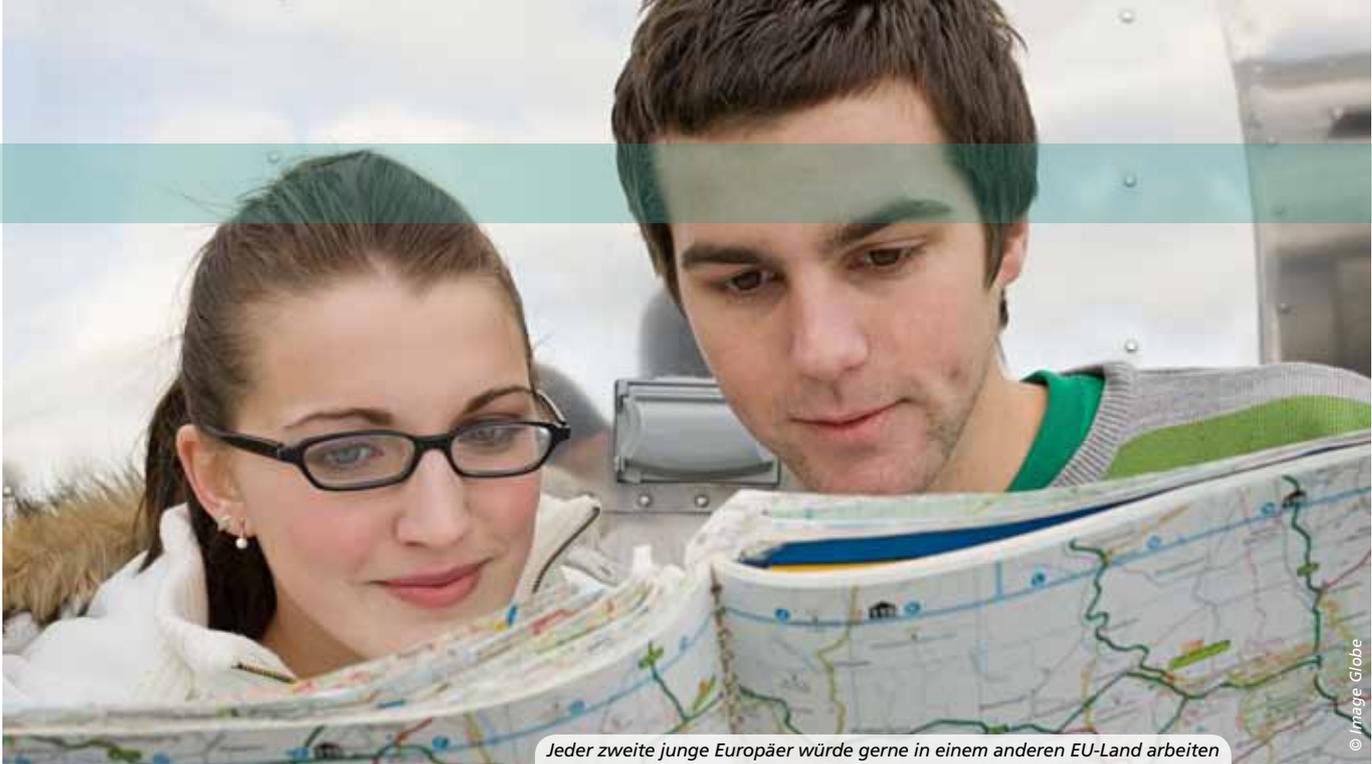
Auch bei den Familien zeigen sich drastische Veränderungen. Die Anzahl der Eheschließungen geht zurück, während die Zahl der Scheidungen und unehelichen Kinder steigt. Inzwischen kommen auf zehn Hochzeiten ca. vier Scheidungen und mehr als ein Drittel der Neugeborenen sind uneheliche Kinder. Unter den Mitgliedstaaten bestehen große Unterschiede, was das Alter anbelangt, in dem junge Erwachsene ihr Elternhaus verlassen und sich eine eigene Wohnung nehmen oder selbst eine Familie gründen. Der Mangel an sicheren Arbeitsplätzen und/oder drohende Arbeitslosigkeit kann hier eine Hemmschwelle sein und die Familiengründung verzögern. Die größten Unterschiede unter den Mitgliedstaaten zeigen sich in den Familienzusammensetzungen. In Rumänien und Litauen z. B. kommen auf 1.000 Einwohner sechs Hochzeiten pro Jahr, in Slowenien dagegen nur drei. In Belgien kommen auf 1.000 Einwohner jährlich drei Scheidungen, in Irland und Italien weniger als eine. In Estland werden nahezu 60 % der Babys außerehelich geboren (alleinstehende Frauen oder unverheiratete Paare), in Griechenland nur 7 %.



In der EU konnte ein leichter Anstieg der Geburtenraten verzeichnet werden

## Immigranten die Teilhabe an allen gesellschaftlichen Bereichen ermöglichen

Das Bevölkerungswachstum der letzten Jahre war vor allem durch die Migration bedingt. Eine Studie über die Auswirkungen der Migration seit 1960 hat gezeigt, dass diese einen großen Einfluss auf die Größe und Zusammensetzung der Europäischen Bevölkerung hatte. Die Bevölkerung Frankreichs und Deutschlands wäre jeweils um mehr als zehn Millionen Menschen kleiner, hätte es keine Migration gegeben. Dagegen wäre Portugals Bevölkerung um mehr als zwei Millionen größer gewesen.



Jeder zweite junge Europäer würde gerne in einem anderen EU-Land arbeiten

© Image Globe

Generationenübergreifend erfolgt die Integration von Einwanderern in recht kurzer Zeit. In den meisten Ländern, in denen ein beträchtlicher Anteil an Einwanderern der zweiten Generation lebt, schneiden diese in der Schule und im Berufsleben deutlich besser ab als Neuankömmlinge und fast so gut wie Einwohner ohne ausländische Wurzeln. Dies gilt sowohl für Nachkömmlinge von Migranten aus anderen Mitgliedstaaten als auch für diejenigen aus Drittländern. Trotzdem sind die Nachkommen von Migranten auch noch in der dritten Generation – der üblichen Dauer bis zu vollständigen Integration – in gewisser Weise mit dem Herkunftsland ihrer Vorfahren verbunden, beispielsweise durch die Kenntnis der Sprache des Herkunftslandes. Die wesentliche Schwierigkeit wird darin bestehen, so der Bericht, die Bedingungen für ihre Integration weiter zu verbessern, es ihnen zu ermöglichen, sich zu verwirklichen und ihnen die Chance zu geben, in allen Bereichen Beiträge für ihre Aufnahmegesellschaften zu leisten. Durch eine bessere Ausbildung und Beschäftigung werden Migranten und ihre Nachkommen die Auswirkungen des künftigen Rückgangs der europäischen Erwerbsbevölkerung mildern können. Ein Beispiel: In Frankreich haben 43 % der aus Drittländern stammenden Frauen und 36 % der Männer im Alter von 25 bis 49 Jahren einen geringen Bildungsstand (ISCED 0-2 oder maximal untere Sekundarbildung).

Unter denjenigen, die in der EU geboren wurden und Eltern aus Drittländern haben, beträgt der Anteil jeweils nur noch 25 und 29 %; bei denjenigen mit einem in der EU geborenen Elternteil jeweils 21 und 18 % - der gleiche Wert wie bei Personen, die keine Migranten der zweiten Generation sind. In Belgien verläuft diese Konvergenz in der zweiten Generation viel langsamer und die Kinder von Einwanderern haben immer noch Schwierigkeiten. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich auf dem Arbeitsmarkt. Aber in der Migration kommt es auch zu Veränderungen. Dass Bürger in großer Anzahl in andere Länder abwandern und es zu einer Vermischung der Kulturen kommt, ist für die EU definitiv kein neues Phänomen. Frühere Migrationsströme haben sich unterschiedlich auf die Größe und Struktur der Bevölkerung in den meisten EU-27-Mitgliedstaaten ausgewirkt und bei den Bürgern zu einer europäischen Perspektive geführt. Einwanderer möchten häufig eine enge Bindung zu ihrem Herkunftsland aufrechterhalten, diese Bande nehmen jedoch mit der Zeit tendenziell ab.

### Grenzenlose Europäer

Neben der traditionellen langfristigen Migration zeichnen sich auch neue Formen der Mobilität ab. Die Europäer ziehen häufiger als früher um und auch für kürzere Zeiträume. Diese Form der Mobilität basiert zunehmend auf persönlichen Präferenzen

und der Wahl eines bestimmten Lebensstils, und nicht ausschließlich auf wirtschaftlichen Gründen. Dies gilt vor allem für junge Menschen mit guter Ausbildung, die am oberen Ende der Berufsskala stehen. Es versteht sich von selbst, dass die zunehmende Neigung der Europäer, über die Grenzen hinweg mobil zu sein, einen großen Vorteil für die EU darstellen kann, da auf diese Weise Befähigungen und Sprachkenntnisse besser an die bestehenden Arbeitsmöglichkeiten angepasst werden können. Die Ergebnisse einer vor Kurzem durchgeführten Eurobarometer-Studie deuten auf eine wachsende Anzahl mobiler junger Menschen hin, die sich insgesamt dadurch auszeichnen, dass sie gerne einen Blick über die eigenen Landesgrenzen hinweg werfen möchten. Durch den Umzug ins Ausland und die Rückkehr ins Heimatland entstehen Verbindungen, wodurch eine Verbreitung von Wissen und Erfahrung erfolgt. Diese Mobilität ist hauptsächlich kurzfristiger Art und hat wenig nachteilige Auswirkungen auf die Bevölkerung. Genau diese Mobilität wurde von der EU bei der Gestaltung ihrer Freizügigkeitspolitik beabsichtigt. Der Studie ist zu entnehmen, dass ein Fünftel der Befragten aus den 27 EU-Ländern entweder im Ausland gearbeitet oder studiert hat, einen Partner aus einem anderen Land hatte oder Immobilien im Ausland besitzt. Jeder zehnte Teilnehmer plant, in den kommenden zehn Jahren in einen anderen Mitgliedstaat umzuziehen.



# ESF in Schweden – Auf eigenen Beinen stehen

**W**Als Abshir Abukar seine erste Arbeitsstelle in einem der größten Gartencenter Schwedens antrat, kannte er sich mit Pflanzen und Gartengeräten so gut wie gar nicht aus und hatte sogar eine Pollenallergie. Doch er lernte schnell und ist heute in einer abwechslungsreichen Position tätig, in der er Lagerbestände verwalten muss, Kunden bedient und im Team arbeitet. Die Tätigkeit erwies sich für den 25-Jährigen also als genau das Richtige.

Abshir war 17, als seine Familie 2002 von Äthiopien ins schwedische Malmö kam. Als geselliger und lebensfroher Mensch wollte er in seinem neuen Land gleich am Leben teilhaben, was jedoch zunächst nicht einfach war. „Es war ein echter Kulturschock. Alles war so ganz anders, als ich es mir vorgestellt hatte, und ich fühlte mich als Außenseiter. Vieles war für mich schwer verständlich.“

Abshir besuchte die Sprachschule, um Schwedisch zu lernen, und sein Vater, ein Lehrer, der schon fünf Jahre vor den übrigen Familienmitgliedern nach Schweden übersiedelt war, verlangte von ihm, die Ausbildung fortzusetzen. „Das wollte ich aber nicht. Ich hätte mit der Ausbildung noch einmal ganz von vorne anfangen müssen“, erzählt er. „Das führte zu Spannungen zwischen uns.“

Abshir wollte unabhängig sein und auf eigenen Beinen stehen. „Doch ich wusste nicht, wie ich eine feste Arbeit oder etwas in der Richtung bekommen konnte“, berichtet er. So nahm er verschiedene Gelegenheitsjobs als Reinigungskraft an und half bei der Betreuung behinderter Kinder. „Zweieinhalb Jahre lang habe ich das als Teilzeitjob gemacht, konnte aber nicht genug Geld verdienen“, erinnert er sich.

Ohne feste Arbeit konnte er nicht von Zuhause ausziehen und sich eine eigene Wohnung suchen. Bei zehn jüngeren Geschwistern war es im Elternhaus eng. „In dieser Zeit kam dann noch eine Freundin hinzu und ich brauchte einfach mehr Platz“, erzählt er.

## Erwerb wichtiger Fähigkeiten

New City, ein Programm für junge Menschen, brachte die Wende in seinem Leben. Das unter der Leitung der städtischen Organisation Drömmarnas Hus stehende und von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds mitfinanzierte Projekt unterstützt gesellschaftlich nicht vollständig integrierte Menschen mit Beratung, Ausbildung, kulturellen Aktivitäten und Maßnahmen zur persönlichen Entwicklung.

Über das Programm erhielt Abshir eine Berufsausbildung und konnte sich Lebenskompetenzen aneignen. Außerdem lernte er, wie man sich vorstellt. Er bekam eine Praktikantenstelle im Gartencenter, woraufhin ihm später eine feste Anstellung angeboten wurde. „Meine Arbeit macht mir wirklich Spaß“, sagt Abshir. „Vor allem, dass ich Kunden helfen und mit Anderen im Team arbeiten kann.“

## Eine eigene Wohnung

Abshir schaffte es, eine eigene Wohnung zu bekommen und hat gelernt, selbstständiger zu werden. „Dank des Kurses hat sich Vieles verändert“, berichtet er. „Ich habe eine eigene Wohnung. Und ich habe den Führerschein gemacht und besitze jetzt ein eigenes Auto.“ Neben der Arbeit hat Abshir auch ein aktives Sozialleben. Er ist leidenschaftlicher Sportler und Tänzer. Fußball spielt er regelmäßig und geht bis zu dreimal pro Woche Salsatanzen.

Heute ist Abshir zufrieden mit seinem Leben. „Auch mit meinen Eltern verstehe ich mich viel besser. Sogar mein Vater ist jetzt zufrieden.“ Aufgrund der Sicherheit, die ihm die Festanstellung gegeben hat, kann Abshir Pläne für die Zukunft schmieden. Er und seine Freundin Shanka wollen im nächsten Jahr heiraten. „Danach möchte ich eine Familie gründen, und zwar eine große“, sagt er.

## Arbeitnehmer aus weiteren acht EU-Ländern kommen in den vollen Genuss der Freizügigkeit

© Image Globe

Die Übergangsregelungen, die Arbeitnehmern aus bestimmten Mitgliedstaaten den Zugang zu Arbeitsmärkten verwehrten, sind abgelaufen

**D**er 1. Mai 2011 ist ein wichtiger Tag für die Europäische Union. Im Jahr 2004 war es zur bisher größten Erweiterung der EU gekommen: Zehn neue Länder kamen hinzu und die Anzahl der Mitgliedstaaten erhöhte sich somit von 15 auf 25. Sieben Jahre später liefen die von den ursprünglichen 15 Mitgliedstaaten (EU-15) festgelegten Übergangsregelungen, die den Zugang für Arbeitnehmer aus acht der neuen Mitgliedsländer (d. h. alle, mit Ausnahme von Malta und Zypern) einschränken sollten, aus. Der 1. Mai 2011 bedeutete einen wichtigen Schritt nach vorn: Die Freizügigkeit von Arbeitnehmern ist eine der Grundfreiheiten der EU-Mitgliedschaft, und sie gilt inzwischen auch vollumfassend für Arbeitnehmer aus Ungarn, der Tschechischen Republik, der Slowakei, Slowenien, Polen, Lettland, Litauen und Estland.

Die Übergangsregelungen haben ihren Zweck erfüllt. Sie wurden eingeführt, um es Mitgliedstaaten zu ermöglichen, die EU-Bestimmungen über die Freizügigkeit von Arbeitnehmern etappenweise zu übernehmen, um Störungen am Arbeitsmarkt infolge eines plötzlichen Zustroms von Arbeitssuchenden zu vermeiden. Vor der Erweiterung im Jahr 2004 machten sich viele Regierungen über einen massiven Zustrom von Arbeitnehmern aus den EU-8-Ländern Gedanken und fürchteten, dass dieser nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und das Lohnniveau in der EU-15 haben könnte.

Infolgedessen wurden die Arbeitsmärkte der EU-15-Länder zeitversetzt für die Arbeitnehmer der EU-8 geöffnet. Einige Mitgliedstaaten (Vereinigtes Königreich, Irland und Schweden) öffneten ihre Arbeitsmärkte

### Nächste Schritte für EU-2: Bulgarien und Rumänien

Bulgarien und Rumänien sind seit dem 1. Januar 2007 EU-Mitglieder. Wie für die 2004 hinzugekommenen Mitgliedstaaten gelten die Übergangsregelungen sieben Jahre lang, maximal bis zum 31. Dezember 2013. EU-Länder, die die Rechte bulgarischer und rumänischer Bürger, dort zu arbeiten, einschränken, müssen diese Beschränkungen bis zum 31. Dezember 2011 aufheben, es sei denn, sie setzen die Kommission über gravierende Störungen ihrer Arbeitsmärkte in Kenntnis.

sofort am 1. Mai 2004 und erlebten einen starken Zustrom von Arbeitnehmern aus EU-8-Ländern. Die übrigen Mitgliedstaaten öffneten ihre Arbeitsmärkte nach und nach,

hauptsächlich aber in den Jahren 2006 und 2007. EU-8-Arbeitnehmer dürfen daher schon seit mehreren Jahren (ohne Arbeits-erlaubnis) in den meisten EU-15-Mitgliedstaaten tätig sein.

Die Kommission rechnet deshalb nach dem 1. Mai nicht mit einem massiven Zustrom von Arbeitskräften aus den EU-8- in die EU-15-Länder, insbesondere nicht angesichts der geringen Nachfrage (da sich die meisten Arbeitsmärkte noch nicht vollständig von der Wirtschafts- und Finanzkrise erholt haben). Das Ende der Übergangsregelungen wird eher in Deutschland und Österreich zu spüren sein, den beiden Mitgliedstaaten, die während der gesamten 7-jährigen Übergangszeit erhebliche Einschränkungen der Freizügigkeit von Arbeitnehmern aufrecht erhalten haben.

Nach Schätzungen der Friedrich-Ebert-Stiftung könnte sich der Nettozustrom von Bürgern der EU-8-Länder (also der Mitgliedstaaten, die 2004 in die EU kamen – mit Ausnahme Maltas und Zyperns) in die EU-15-Mitgliedstaaten in den Jahren 2011-2013 auf ca. 200.000 pro Jahr belaufen. Danach würde er bis 2015 allmählich auf 150.000 jährlich zurückgehen und 2020 schließlich auf weniger als 100.000 pro Jahr. Dies ist deutlich weniger als der Wert, der in den Jahren 2006-2007 verzeichnet wurde (ca. 350.000 pro Jahr). Bestätigen sich diese Prognosen, wird sich die Gesamtzahl der Bürger aus den EU-8-Ländern, die in den EU-15-Mitgliedstaaten leben, von derzeit 2,4 Millionen auf 3,3 Millionen 2015 und 3,9 Millionen 2020 erhöhen, und ihr Anteil an der Gesamtbevölkerung von derzeit 0,6 % auf 0,8 % im Jahr 2015 und etwas unter 1 % im Jahr 2020.

Vor der Erweiterung im Jahr 2004 machten sich viele Regierungen über einen massiven Zustrom von Arbeitnehmern aus den EU-8-Ländern Gedanken und fürchteten, dass dieser nachteilige Auswirkungen auf die Arbeitsplätze und das Lohnniveau in der EU-15 haben könnte. Geschichte und Erfahrung haben gezeigt, dass die meisten Befürchtungen unbegründet waren.

Ganz im Gegenteil: Die Freizügigkeit von Arbeitnehmern hatte sowohl kurz- als auch langfristig positive Auswirkungen auf das BIP der Aufnahmeländer. Es konnten keine größeren nachteiligen Folgen für die betreffenden Arbeitsmärkte festgestellt werden. Auch die Angst vor einem Sozialdumping erwies sich als unbegründet: Die im Zeitraum 2003-2007 zu beobachtende Ost-West-Mobilität hatte beispielsweise auf kurze Sicht kaum merkliche Folgen für die Löhne der EU-15-Länder und langfristig gesehen überhaupt keine. Auch die Auswirkungen auf die Arbeitslosenzahlen waren nicht nennenswert.

Die Zahlen zeigen, dass sich die grenzüberschreitende Mobilität selbst reguliert und in Zeiten des wirtschaftlichen Abschwungs deutlich abnimmt. In der Wirtschaftskrise 2008 kam es zu einem Rückgang des Zustroms an Arbeitnehmern aus den EU-8- in die EU-15-Länder (vor allem ins Vereinigte Königreich und nach Irland), einfach weil es weniger freie Stellen gab.

Außerdem gibt es Hinweise darauf, dass Migrationsströme parallel zur Wirtschaftslage verlaufen können. Ein Beispiel hierfür sind die ostdeutschen Arbeitnehmer, die inzwischen nach Osten ziehen, um sich in Polen auf die Suche nach Arbeit zu machen, da die Rezession an Polen vorüberzog und das Land in den letzten Jahren weiteres Wachstum verzeichnen konnte. Das Fazit ist, dass Menschen nur dorthin umsiedeln, wo es auch Arbeit gibt. Mehrere Studien deuten darauf hin, dass die Migration künftig nicht deutlich ansteigen dürfte, da der größte Teil der erwarteten Migration aus EU-8- in EU-15-Länder zwischen 2004 und 2010 stattfand.

Die Möglichkeit, in einem anderen Mitgliedsland zu arbeiten, ist ein Grundrecht und eine Grundfreiheit, aber auch eine bedeutende Möglichkeit, EU-weit mehr Arbeitsplätze zu schaffen. Wenn wir das Beschäftigungsziel der Union von 75 % bis 2020 erreichen wollen, muss Europa diese Chance in jeder Hinsicht nutzen.

### **EURES: Letten sind in zunehmendem Maße an einer Arbeit in Deutschland interessiert**

Am 1. Mai waren Deutschland und Österreich die letzten beiden Länder, die ihre Beschränkungen für Arbeitnehmer aus mittel- und osteuropäischen Ländern aufgehoben haben, die 2004 der EU beigetreten waren. Das Ende der Übergangsregelungen für die Mobilität von Arbeitnehmern schafft neue Möglichkeiten für Arbeitskräfte, eine Beschäftigung im Ausland zu finden und für Arbeitgeber, Kräfte ohne die Frage nach einer Arbeitserlaubnis anstellen zu können.

Ein Beispiel dafür ist Lettland, wo sich die Anzahl der Personen, die sich bei EURES-Beratern über Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland erkundigt haben, in den ersten drei Monaten des Jahres 2011 mehr als verdoppelt hat.

„Für diesen Anstieg gibt es mehrere Gründe. Deutschland öffnete seinen Arbeitsmarkt für saisonale Stellen zum 1. Januar 2011. Uns sind von EURES Deutschland mehrere freie Stellen gemeldet worden. Einige davon sind immer noch unbesetzt“, fügt sie hinzu.

„Manche Letten, die auf eigene Faust Arbeit in Deutschland gefunden haben, haben sich nach ausführlicheren Informationen über die Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie die Sozialversicherung und Steuern erkundigt.“

Nach EURES-Daten zogen die nachfolgenden Sektoren die meisten Arbeitskräfte an: Landwirtschaft (51,6 %), Baugewerbe (11,2 %), Hotel und Gastronomie (9,3 %), verarbeitende Industrie (7,9 %) sowie Gesundheits- und Sozialwesen (6,9 %).

„Von Januar bis März dieses Jahres lag die durchschnittliche monatliche Anzahl an Einzelberatungen von Personen, die an einer Tätigkeit in Deutschland interessiert waren, bei 66. Demgegenüber stehen 30 im gleichen Zeitraum im Jahr 2010“, so Ivonna Deisone, EURES-Managerin in Riga (Lettland).

Bis jetzt haben 197 Personen eine solche Berufsberatung erhalten. Das sind 31,6 % der insgesamt durchgeführten Beratungen.

# Neue Maßnahmen der Kommission zur Schaffung von Arbeitsplätzen für junge Menschen

© Europäische Union

## Youth@Work soll junge Arbeitsuchende und KMU zusammenbringen

**Y**outh@Work ist eine neue Maßnahme zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit. Sie soll dazu beitragen, bei Unternehmen und hier insbesondere den kleinen und mittleren (KMU) die Nachfrage nach jungen Menschen zu erhöhen und mehr Kontakte zwischen jungen Menschen und KMU-Arbeitgebern herstellen. Außerdem sollen Jugendliche dazu motiviert werden, selbst unternehmerisch tätig zu werden und eigene Firmen zu gründen. KMU sind wichtige Arbeitgeber auf dem heutigen Arbeitsmarkt, dennoch sind sie oftmals nicht der erste Sektor, den junge Menschen auf Suche nach Arbeit ansteuern. Ebenso wenig sind KMU immer auf der Suche nach jungen Arbeitskräften, das es ihnen an Befähigung und Erfahrung mangelt. Dies kann dazu führen, dass ein gewaltiger Pool an potenziellen Talenten übersehen wird.

Youth@Work führt KMU und junge Arbeitssuchende zusammen und informiert und unterstützt sie, um bei ihnen ein Umdenken zu bewirken. Darüber hinaus soll das Programm junge Menschen dazu veranlassen, Arbeitsplätze zu schaffen, indem sie selbst Firmengründer werden. Die Anzahl der europäischen Jungunternehmer ist derzeit gering, nur 2,5% der Selbstständigen in der EU sind unter 25 Jahre alt. Dennoch zeigt eine kürzlich durchgeführte Studie, dass bei jungen Menschen

inzwischen größeres Interesse an einer Selbstständigkeit besteht als bei Älteren. Youth@Work versucht, diesen Enthusiasmus zu nutzen und will jungen Menschen die Informationen und Befähigungen vermitteln, die diese benötigen, um ihre Pläne in die Realität umzusetzen. Ein wichtiger Faktor für den Erfolg der Aktion werden Vermittler sein, die die Kluft zwischen jungen Menschen und KMU überwinden können, z. B. das Europäische Beschäftigungsnetzwerk EURES und die öffentlichen Arbeitsvermittlungen, die es in allen EU-Mitgliedstaaten gibt und die Arbeitssuchende und Arbeitgeber informieren und beraten. Um all diese Ziele zu erreichen, werden auf Job-Messen in der gesamten EU praxisbezogene Veranstaltungen und Workshops zu Themen wie Netzwerke, Mentoring und Personalbeschaffung stattfinden. Darüber hinaus werden Informationen, darunter auch Beispiele für effiziente Projekte und nützliche Instrumentarien, zusammengestellt und ausgegeben. Die neue Maßnahme dient der Unterstützung der EU-Initiative Jugend in Bewegung, deren Ziel es ist, die europäischen Bildungssysteme zu verbessern und jungen Menschen den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Jugend in Bewegung ist eine der Leitinitiativen von Europa 2020, der EU-Wachstumsstrategie für das kommende Jahrzehnt. Ziel der Strategie ist es, die EU zu einer intelligenten, nachhaltigen und integrativen Volkswirtschaft zu machen.

### Jugendarbeitslosigkeit in der EU

Derzeit sind in der EU rund fünf Millionen junge Menschen ohne Arbeit. Zu Beginn der Wirtschaftskrise Anfang 2008 waren ca. vier Millionen der 15- bis 24-Jährigen arbeitslos, sodass der Abschwung dazu führte, dass eine weitere Million Jugendlicher keine Arbeit finden konnte. Dies entspricht etwa 20% der Gesamtzahl der jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt. In allen EU-Mitgliedstaaten waren sie vom Anstieg der Arbeitslosigkeit in den Jahren 2009-2010 betroffen. In einigen Ländern ist die Lage besonders besorgniserregend. Die Arbeitslosigkeit unter jungen Menschen beläuft sich derzeit auf mehr als 30 % in Litauen und 40 % in Estland, Lettland und Spanien.

Die Daten zeigen auch, dass gering qualifizierte junge Menschen am stärksten von der Krise getroffen werden. Seit ihrem Beginn hat es hier einen Anstieg von nahezu 8% gegeben. Hoch qualifizierte junge Menschen sind dagegen am wenigsten betroffen. Auch junge Menschen, die weder Arbeit haben, noch in Ausbildung sind, sind gefährdet, wenn sie keine Möglichkeit haben, Berufserfahrung zu sammeln oder Fähigkeiten zu erwerben, die ihnen helfen, in diesen schweren Zeiten eine Stelle zu finden.



## ESF in Irland – Fit für den Job

**S**heena Matthews ist Leiterin eines Schulungskurses, in dem Jugendliche zu Fitness- und Sporttrainern ausgebildet und auf weitere Sportberufe vorbereitet werden. Keine leichte Aufgabe, doch wenn die 27-jährige Sheena über ihre Arbeit spricht, ist sie voller Energie und Begeisterung. „Zu unterrichten macht mir wirklich Spaß. Es ist toll, zu erleben, was sich im Leben der Auszubildenden verändert, wenn sie aktiver werden“, berichtet sie.

Ihr Kurs „Spóirt Teic“ ist eine lokale Ausbildungsinitiative des irischen Amtes für Ausbildung und Beschäftigung FAS und wird von der Europäischen Union über den Europäischen Sozialfonds finanziert. „In diesem Kurs können sich die Lernenden für eine Stelle in einem Freizeitzentrum qualifizieren und einen international anerkannten Abschluss als Sport- oder Fitnesstrainer erwerben“, erläutert Sheena. Das Programm kann exakt auf die Bedürfnisse der Auszubildenden abgestimmt werden. „Die Erfolgsquote dieser Ausbildung ist sehr hoch“, berichtet sie. „Etwa 90 % kommen im Sport-, Freizeit- oder Aktivbereich unter.“ Wenn Sheena den Kurs so enthusiastisch lobt, hat das seinen Grund: Vor einigen Jahren war sie selbst Teilnehmerin. Der 9-monatige Kurs habe ihr Leben total verändert, erzählt sie.

### Dem Leben eine Richtung geben

„Ich bin mit 14 oder 15 von der Schule abgegangen“, erklärt Sheena. „Ich hatte keine Ahnung, was ich tun sollte. Ich hatte nie irgendwelche Ziele und hatte auch keine bestimmte Richtung eingeschlagen.“ So nahm sie verschiedene Beschäftigungen an, unter anderem als Kellnerin, Reinigungskraft und Markthelferin. „Es ging von einer Arbeit zur nächsten“, erzählt sie, „ein schlechter Job nach dem anderen.“ Und das, obwohl ich meine Arbeit immer gut gemacht habe. Man wollte mich auch schon befördern, aber ich war mir sicher, dass ich diese Tätigkeiten nicht ewig machen wollte, so habe ich dann jedes Mal aufgehört.“

Mit 18 wurde sie schwanger und als alleinerziehende Mutter ging es nicht mehr ohne staatliche Hilfen, wenn sie und ihr Baby Megan über die Runden kommen wollten. Persönlich und finanziell war es eine schwere Zeit. Sheena nahm zu und litt an postnatalen Depressionen. „Etwa ein Jahr nach Megans Geburt entschloss ich mich, etwas zu unternehmen. Ich wollte nicht, dass sie später denkt, was für ein Verlierer ich doch bin“, erzählt Sheena. „Ich wollte mit gutem Beispiel vorangehen.“

### Wertvoller Rat

Sport und Berufsberatung brachten schließlich die große Wende. „Ich meldete

mich in einem Fitnessstudio an und nahm an einem Persönlichkeitstraining teil.“ Sheena nahm ab und wurde wieder selbstbewusster. „Ich erinnere mich an eine spezielle Aerobic-Stunde und die Trainerin dort. Sie sah toll aus und schien mir wirklich etwas im Leben erreicht zu haben. So habe ich mir gesagt: „Den Job will ich auch“.

Es war Sheenas Trainerin, die ihr vom Spóirt Teic-Kurs erzählte. Sheena meldete sich an und konnte in jeder Hinsicht profitieren. Nach der Abschlussprüfung arbeitete sie in Fitnessstudios und als Tanzlehrerin, bevor sie eine Beschäftigung im Freizeitzentrum South Tallaght fand, in dem die Kurse stattfinden. Zunächst arbeitete sie als Fitnesstrainerin und Tanzlehrerin, wusste aber schon, dass sie eigentlich Kursleiterin werden wollte. Zunächst begann sie, die Vertretung für andere Ausbilder zu übernehmen. „Ich arbeitete immer elf Tage am Stück. Ich war damals ständig erschöpft, aber ich wollte unbedingt eine Ausbilderstelle bekommen. Ich hätte niemals aufgegeben.“ Die Erfahrung hat Sheena gezeigt, dass sie ihrem Leben selbst eine neue Richtung geben kann. „Ich habe gelernt, wie man sich Ziele setzt und diese verfolgt. Als Nächstes möchte ich Medizin studieren“, erzählt sie. „Ich weiß, dass ich das schaffen kann. Auch wenn es lange dauert, ich ziehe das durch.“



# Anpassung an den Wandel – der Restrukturierungsansatz der EU

**R**estrukturierung, d. h., Umstrukturierungen von Unternehmen, Schließungen, Verkleinerungen der Belegschaft, Outsourcing, Verlagerungen usw., wird allgemein als unvermeidlicher Bestandteil des Wirtschaftslebens gesehen. Somit ist sie also nichts Neues. Neu ist jedoch, dass im Gegensatz zu früher, als sich Unternehmen z. B. umstrukturieren mussten, um sich bestimmten Ereignissen anzupassen, wie der Einführung einer neuen Technologie oder eines Produktionsprozesses, der Wandel heute keine Reaktion mehr auf eine bestimmte Krise ist. Er ist zu etwas Beständigem geworden,

genauso, wie die Phänomene, die ihm zugrunde liegen, darunter in erster Linie die Globalisierung. Was sich hingegen nicht verändert hat, sind die Auswirkungen auf Arbeitnehmer in Form von Arbeitsplatzverlusten, Massenentlassungen und geänderten Arbeitsbedingungen. Restrukturierung kann durchaus große Probleme für die Gemeinschaften vor Ort mit sich bringen. Beschließt z. B. ein Autohersteller, eine Fabrik zu schließen, können Tausende ihren Arbeitsplatz verlieren. Wenn ganze Industrien umstrukturiert werden, wie z. B. der Kohlebergbau, können die Auswirkungen in den Regionen, die

hinsichtlich Wachstum und Arbeitsplätzen stark von diesen abhängig sind, noch nach Jahren spürbar sein. Der EU sind die negativen Folgen, die Restrukturierung auf die Gesellschaft, Unternehmen und den Arbeitsmarkt haben kann, nur zu gut bekannt. Sie hat dementsprechend eine Reihe spezifischer Initiativen entwickelt, die den Mitgliedstaaten bei der Antizipation und Bewältigung des Wandels helfen sollen. Darüber hinaus leistet die EU den Betroffenen Unterstützung. Auf die verschiedenen Initiativen und die mit ihnen verbundenen Aspekte wird in den folgenden Artikeln im Einzelnen eingegangen.



© Image Globe

# Antizipation des Wandels

Der neue Restrukturierungsbericht der Europäischen Kommission soll eine Kultur der proaktiven Antizipation Bewältigung fördern, die den Mitgliedstaaten den Umgang mit wirtschaftlichen Veränderungen und ihren Folgen erleichtern soll

**S**ämtliche Wirtschaftssektoren sind heutzutage den dauerhaften Folgen des wirtschaftlichen Wandels ausgesetzt. Immer wieder kommt es zu Schockeffekten, die zyklisch, strukturell oder globalisierungsbedingt sein können und sich sowohl auf die Organisation von Unternehmen als auch die Struktur des Arbeitsmarkts auswirken. Der Europäischen Kommission sind die sozialen Auswirkungen der Restrukturierung seit Langem bekannt. Sie hat bereits verschiedene Maßnahmen ergriffen, um unter den Interessenvertretern eine proaktive Haltung im Hinblick auf die Antizipation, die Vorbereitung und

das verantwortungsvolle Management des Wandels zu bewirken. Außerdem wurde eine Reihe von Bestimmungen und Instrumenten zur Vereinfachung der wirtschaftlichen und sozialen Anpassung entwickelt.

Der wesentliche Ausgangspunkt hierbei ist, dass der wirtschaftliche Wandel nicht zu bewältigen ist, wenn an der Praxis der Vergangenheit festgehalten wird. Es gilt, gemeinsame Ansätze und moderne Verfahrensweisen zu entwickeln. Dies ist der logische Hintergrund des neuesten Berichts der Europäischen Kommission **Restrukturierung in Europa 2010**. Der Bericht

soll einen Beitrag dazu leisten, passive und gegenläufige Praktiken zu bekämpfen und eine proaktive Kultur der Antizipation des Wandels zu verbreiten. Er konzentriert sich auf die neuesten, innovativsten und dynamischsten Beispiele im Zusammenhang mit der Antizipation, der Vorbereitung und der Bewältigung des Restrukturierungsprozesses.

Der Bericht beschreibt die von der Kommission entwickelten Maßnahmen und erläutert ausführlich die Gründe für weitere Maßnahmen in diesem Bereich. Er befasst sich mit verschiedenen Bereichen der Politik

und einer breiten Vielfalt an Instrumenten und gibt Aufschluss über umfassende interne Koordinationsmaßnahmen, die einen immer höheren Stellenwert bekommen, da Restrukturierung ein komplexes und facettenreiches Phänomen ist, das sich auf anderem Wege nicht effizient bewältigen lässt.

Der Bericht beginnt mit einer Untersuchung der wichtigsten, jüngst in Europa stattgefundenen Entwicklungen im Bereich Restrukturierung und stellt das aktuelle Ausmaß von Restrukturierungen und die Zahl der verloren gegangenen und geschaffenen Arbeitsplätze fest. Er gibt Beispiele für Initiativen, die auf Unternehmensebene ergriffen wurden, um Arbeitsplätze in Zeiten der Wirtschaftskrise zu erhalten; außerdem befasst sich der Bericht mit den Reaktionen der Mitgliedstaaten auf die Krise, darunter Arbeitsmarktreformen und der weit verbreitete Rückgriff auf Kurzarbeit in einigen Ländern, sowie mit der Rolle der Industriepolitik während der Krise und legt dabei besonderes Augenmerk auf die Stahl- und Autoindustrie.

Darüber hinaus stellt die EU den Mitgliedstaaten eine Reihe von Fonds bereit, um bei der Restrukturierung unterstützend mitzuwirken. Dies ist für die Antizipation und Bewältigung ihrer Folgen von besonderer Bedeutung. Der Bericht untersucht die Rolle staatlicher Hilfen in den Mitgliedstaaten, einschließlich der Politik der Kommission zur Bewältigung der Wirtschaftskrise, der Rolle des Europäischen Sozialfonds (über 400.000 Unternehmen konnten von seinen Zuwendungen profitieren und über sieben Millionen

Menschen wurden mit von ihm finanzierten Maßnahmen unterstützt) und des Europäischen Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (2009 wurden insgesamt 29 Anträge bei der Kommission gestellt; die pro Arbeitnehmer geforderten Beträge beliefen sich auf einen Wert von etwas über 500 EUR bis hin zu mehr als 15.700 EUR; im Durchschnitt waren dies 5.698 EUR). Es werden darin auch Beispiele dafür gegeben, wo die Mittel erfolgreich bei der Bewältigung der Restrukturierung und der Anpassung an den Wandel eingesetzt werden konnten.

In der EU werden Restrukturierungsmaßnahmen im Rahmen eines legislativen Regelwerks durchgeführt, das aus verschiedenen Richtlinien für den betreffenden Bereich besteht. Die Richtlinien betreffen hauptsächlich die Information und Anhörung von Arbeitnehmern im Hinblick auf Veränderungen, die voraussichtlich Auswirkungen auf sie haben werden. Aus diesem Grund untersucht der Bericht dieses Regelwerk und befasst sich mit der Umsetzung von EU-Recht und der Vorbereitung möglicher neuer Initiativen in diesem Bereich.

Um auch das veränderte und sich weiter verändernde Umfeld zu berücksichtigen, in dem sich Europa befindet, wird im Bericht auf die Schwierigkeiten eingegangen, denen sich die EU aller Wahrscheinlichkeit nach in den kommenden Jahren gegenübersehen. Hierzu gehört die Suche nach den erforderlichen Befähigungen, die es der Europäischen Wirtschaft ermöglichen, auf dem Weltmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, der Umgang mit den gesundheitlichen

Folgen der Restrukturierung, der Erderwärmung und dem Klimawandel, einschließlich der Suche nach neuen und alternativen Energiequellen, sowie die Anpassung der Industriepolitik, um sicherzustellen, dass die EU gegenüber ihren globalen Nachbarn wettbewerbsfähig bleibt.

### **Anticipedia - Alles über die wirtschaftliche Restrukturierung in der EU**

Anticipedia ist eine von der Europäischen Kommission 2010 eingerichtete gemeinschaftliche Website, die ausschließlich der industriellen Restrukturierung gewidmet ist. Die Website steht allen an diesem Thema Interessierten offen, gleich ob ihr Interesse beruflicher oder privater Art ist. Ihre Inhalte werden größtenteils von den Nutzern bestimmt. Die Website bietet ein Dokumentenarchiv, ein Diskussionsforum und ein „Wiki“, in dem die Nutzer gemeinsame Entwürfe für Dokumente erstellen können. Besucher der Website haben die Möglichkeit, Dokumente zu lesen, zu bewerten, zu kommentieren und zu kennzeichnen. Außerdem können Dokumente für andere Nutzer hochgeladen werden. Der gesamte Inhalt kann von jedem eingesehen werden, allerdings müssen sich Nutzer, die aktiv teilnehmen möchten, anmelden. Zweck von Anticipedia ist es, eine Plattform bereitzustellen, auf der Interessierte Dokumente über die Restrukturierung finden, Probleme im Zusammenhang mit der Restrukturierung erörtern können und gemeinsam an restrukturierungsbezogenen Projekten arbeiten können. „Restrukturierung“ bedeutet in diesem Kontext Veränderungen von Unternehmensstrukturen, die mit Arbeitsplatzverlusten einhergehen, z. B. Massentlassungen, Standortstilllegungen oder Insolvenzen. Derartige Prozesse können weniger schmerzlich verlaufen, wenn sie von politischen Maßnahmen begleitet werden, die auf einer angemessenen Voraussicht basieren. Diese wird allgemein als „Antizipation“ bezeichnet.

Anticipedia: [https://ec.europa.eu/employment\\_social/anticipedia/](https://ec.europa.eu/employment_social/anticipedia/)





# Schließen der Kompetenzenlücke

Die Europäische Kommission wird künftig neue Strategien und Anreize entwickeln, die Arbeitnehmern dabei helfen sollen, ihre Fähigkeiten an die Veränderungen auf den Arbeitsmärkten anzupassen

**T**rotz der derzeit hohen Arbeitslosigkeit gibt es auf dem Arbeitsmarkt der EU nach wie vor unbesetzte Stellen. Dies liegt zum einen an dem sich verändernden Arbeitsmarkt, der neue Fähigkeiten verlangt, die viele nicht haben, und zum anderen auch daran, dass diejenigen, die die verlangten Fähigkeiten besitzen, kaum Zugang zum Arbeitsmarkt bekommen – z. B. weil ihre Fähigkeiten nicht anerkannt werden.

Im Rahmen der Strategie Europa 2020 soll die Leitinitiative Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten die Notwendigkeit stärker unterstreichen, diese Kluft zu verringern und Arbeitnehmern dabei helfen, sich durch eine umfassende Kompetenzagenda an die veränderlichen Arbeitsmärkte anzupassen. Die Initiative zeigt die Notwendigkeit einer qualifizierten Arbeitnehmerschaft und umfassender Investitionen in die Verbesserung der Fähigkeiten und Kompetenzen auf, damit bereits vorhandenes oder potenzielles Talent genutzt werden kann. Es handelt sich dabei nicht um eine kurzfristig ausgelegte schnelle Lösung, sondern es geht hier auch um langfristige Herausforderungen. Schließlich besitzen ca. 80 Millionen Bürger lediglich Grundfähigkeiten – d. h., sie erfüllen nicht die Voraussetzungen für den Zugang zum Arbeitsmarkt.

Bis zum Jahr 2020 wird jedoch für 55 % der Arbeitsplätze ein mittleres bis höheres Befähigungsniveau Voraussetzung sein.

Wo fangen wir an? Wir müssen uns in diejenigen hineinversetzen, die nicht an der Schul- und Berufsausbildung teilnehmen und verstehen, welche Gründe dies hat. Warum zeigen Anreize, hieran teilzunehmen, keine Wirkung beim Einzelnen? Warum gibt es so wenig Anreize für Unternehmen, Arbeitskräfte auszubilden? Warum sind Unterstützung und Beratung, die Arbeitnehmer zu einer Fortbildung motivieren, unzureichend? Ebenso müssen wir versuchen, zu verstehen, warum es praktisch keine Anerkennung des nicht formalen Lernens gibt. Nur so können wir Strategien und Anreize entwickeln, um Menschen dabei zu helfen, im richtigen Lebensabschnitt die richtige Schul- und Berufsausbildung zu absolvieren, die es ihnen ermöglicht, die Veränderungen zu bewältigen. Ferner müssen natürlich angesichts der derzeit knappen Budgets effektive Finanzierungsmaßnahmen ausgearbeitet werden.

Im Rahmen der Agenda Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungsmöglichkeiten bereitet die Kommission zurzeit gemeinsam mit den Mitgliedstaaten auf EU-Ebene

Vorschläge zu diesen Themen vor. Dass Bedarf an besseren Informationen über Arbeitsmarkt und Kompetenzen besteht, ist offensichtlich. In Vorbereitung ist beispielsweise die Entwicklung eines EU-Kompetenzpanoramas: Ein allumfassendes Portal, auf dem alle verfügbaren Informationen abrufbar sind, die berufliche Beratung in Bezug auf Sektoren, Tätigkeiten und Kompetenzen geben, die auf dem Arbeitsmarkt künftig verstärkt nachgefragt werden, und das aufzeigt, in welchen Bereichen Bildungsanbieter ihre Lehrpläne aktualisieren müssen. Um sicherzustellen, dass die Bildungs- und Schulungssysteme die richtige Mischung aus Qualifikationen anbieten, prüft die Kommission derzeit eine neue Ausbildungsbenchmark, die aufzeigen soll, ob eine Beschäftigungsfähigkeit gegeben ist. Durch die Ausarbeitung von Umfragen können mehr Informationen über die Anforderungen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gewonnen werden. Zur Vereinfachung der Anerkennung des nicht formalen Lernens arbeitet die Kommission derzeit am Entwurf einer Empfehlung des Rates über die Förderung und Validierung des nicht formalen und informellen Lernens.

Es liegt auf der Hand, dass es auf eine Zusammenarbeit bzw. Partnerschaft ankommt, die sicherstellt, dass effiziente Investitionen in die Entwicklung von Fähigkeiten getätigt werden, die einem positiven Change-Management förderlich sind, wenn ein intelligentes, nachhaltiges und integratives Europa, wie in der Strategie Europa 2020 beschrieben, geschaffen werden soll.

Nähere Informationen hierzu finden Sie unter: <http://ec.europa.eu/social/newskillsfornewjobs>



# Gesprächstherapie

Das Restrukturierungsforum der EU bringt Interessenvertreter zusammen, die sich mit den verschiedenen Aspekten des Wandels befassen

**A**n den im Jahr 2005 als Plattform für den Ideenaustausch über Unternehmensrestrukturierungen und die Vorteile proaktiven und guten Managements des Änderungsprozesses eingerichteten Restrukturierungsforen nehmen sowohl öffentliche als auch private Vertreter teil. Sie nehmen eine wichtige Funktion ein, wenn es darum geht, Gewerkschaften, Unternehmen und Arbeitnehmern zu helfen, aktuelle Probleme zu bewältigen. Dies zeigt sich auch an der Auswahl der in den Sitzungen angesprochenen Themen.

## **Die Auswirkungen von Finanzinvestoren auf Unternehmen – Juli 2010**

Industrielle Restrukturierungen werden in zunehmendem Maße von unkonventionellen Finanzakteuren (z. B. Private-Equity-Investoren, Hedgefonds und Staatsfonds) eingeleitet. Obschon es einige dieser Akteure seit Langem gibt, haben sie in den letzten Jahren eine Größe und eine Bedeutung erlangt, die es ihnen ermöglicht, wesentlichen Einfluss auf die industrielle Restrukturierung zu nehmen. Dennoch sind die politischen Folgen dieser Entwicklung noch nicht ausreichend untersucht worden. Die Möglichkeit einer finanziellen Beteiligung der Mitarbeiter war eines der Themen des Forums. In der Tat werden Mitarbeiter häufig als potenzielle Kapitalquelle übersehen, die sowohl eine stabile Besitzstruktur bieten kann, als auch

eine Alternative zu externen traditionellen oder unkonventionellen Investoren darstellt. Darüber hinaus hat die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter offensichtlich starke Auswirkungen auf Aspekte wie die Beschäftigtenzahlen und Arbeitsbedingungen.

## **Sozial verantwortliche Antizipation und Bewältigung von Restrukturierung – Neue Partnerschaften zum Erhalt von Arbeitsplätzen – Oktober 2010**

Das Hauptziel bestand darin, mit den Sozialpartnern, den Mitgliedstaaten und den EU-Institutionen Möglichkeiten zu erörtern, wie die EU, die Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Unternehmen und Arbeitnehmer die mit Unternehmensrestrukturierungen verbundenen Schwierigkeiten vor dem Hintergrund eines Wirtschaftsumfelds angehen können, das sich in einem tiefgehenden und schnellen Transformationsprozess befindet. Gleichzeitig sollte sichergestellt werden, dass die Restrukturierung in sozial verantwortlicher Weise verläuft und der Beschäftigung zugute kommt.

In einer Reihe von Workshops werden die wesentlichen Erkenntnisse aller siebenundzwanzig nationalen Seminare vorgestellt, die von der Kommission in den letzten anderthalb Jahren veranstaltet wurden und in denen die Maßnahmen und Instrumente analysiert

und diskutiert wurden, die zur Antizipation und Bewältigung von Restrukturierung in den 27 EU-Mitgliedstaaten ergriffen werden.

## **Investitionen in das Wohlergehen am Arbeitsplatz – Umgang mit psychosozialen Risiken in Zeiten des Wandels – November 2010**

Restrukturierung kann Chancen mit sich bringen, aber auch eine psychische Belastung für die Betroffenen, die „Opfer“, bedeuten, aber auch für die „Überlebenden“. Restrukturierung am Arbeitsplatz kann schwere gesundheitliche Folgen haben. Verständlicherweise wird diese Sorge oft von unmittelbaren materiellen Ängsten überschattet. Neueste Forschungsergebnisse haben gezeigt, dass bei Restrukturierungen die Vernachlässigung des Gesundheitsaspekts einen hohen Preis hat, den Arbeitnehmer, das Unternehmen und die Gesellschaft zahlen müssen. In vielen europäischen Ländern spricht man inzwischen im Zusammenhang mit Veränderungen am Arbeitsplatz von Risiken für die psychosoziale Gesundheit der Arbeitnehmer. In der Europäischen Union verfügen wir über Instrumente zum Schutz der Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern. Die Rahmenrichtlinie Gesundheitsschutz und Sicherheit bei der Arbeit gewährleistet ein präventives Vorgehen, das auf einer Risikobewertung basiert, die auch psychosoziale Faktoren berücksichtigt. Hierauf aufbauend haben die Sozialpartner eine europäische Rahmenvereinbarung geschlossen und umgesetzt, die einen maßnahmenorientierten Rahmen für die Identifizierung, Prävention und Bewältigung von arbeitsbezogenem Stress bereitstellt.

# EGF

## **Auch der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung passt sich dem Wandel an**

Rezessionsbedingt wurden die EGF-Aktivitäten intensiviert

**B**ei seiner Gründung 2006 diente der Europäische Fonds für die Anpassung an die Globalisierung (EGF) 2006 vor allem als Instrument der EU um Solidarität mit den Arbeitnehmern zu bekunden, die ihre Beschäftigung infolge von Veränderungen der Welthandelsstrukturen verloren hatten. Außerdem sollten entlassene Arbeitskräfte durch eine Mitfinanzierung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen unterstützt werden.

Doch 2009 stellte der Konjunkturreinbruch neue Anforderungen an den Fonds und führte zur Entscheidung der Europäischen Kommission, den EGF stärker auf die Bewältigung der Wirtschaftskrise auszurichten. Dies brachte verschiedene Änderungen der Fondsbestimmungen mit sich, einige davon von dauerhafter Art und andere zeitlich begrenzt und direkt auf die Krise bezogen.

Die Dauer der EGF-Unterstützung wurde permanent auf den Zeitraum von

24 Monaten ab Antragsdatum verlängert, um sicherzustellen, dass die betroffenen Arbeitnehmer mit den am besten geeigneten und effizientesten Maßnahmen zu ihrer Wiedereingliederung in neue Tätigkeiten unterstützt werden können. Gleichzeitig wurde die Qualifikationsschwelle für EGF-Anträge von 1000 auf 500 entlassene Arbeitnehmer gesenkt. Auf diese Weise konnten mehr Fälle aufgenommen werden und damit auch eine größere Anzahl entlassener Arbeitnehmer bei ihren Bemühungen, wieder eine Beschäftigung zu finden, unterstützt werden. Zusätzlich zu diesen auf Dauer ausgelegten Änderungen wurde der Umfang des EGF vorübergehend erweitert, um nicht nur Entlassungen einbeziehen zu können, die auf die Globalisierung zurückzuführen waren und auf Grundlage des Welthandels bewertet wurden, sondern auch solche, die durch die Finanz- und Wirtschaftskrise bedingt waren. Außerdem wurde der finanzielle Beitrag seitens des EGF auf 65 % der Gesamtkosten erhöht,

um der Konzeption des Fonds als Nothilfe für entlassene Arbeitnehmer Rechnung zu tragen, und Mitgliedstaaten, deren Budgets bereits unter Druck geraten sind, dazu zu veranlassen, schneller Anträge auf EGF-Finanzierung zu stellen. Seit Inkrafttreten der vorübergehenden Ausnahmeregelung stieg die Anzahl der EGF-unterstützten Arbeitnehmer um 60 % und vier von fünf Arbeitnehmer, die für eine Unterstützung durch den EGF in Frage kamen, hatten ihre Stellen aus Gründen verloren, die unmittelbar auf die Krise zurückzuführen waren. Die vorübergehende Ausnahmeregelung gilt bis zum 30. Dezember 2011.

2009 überstieg die Anzahl der in den acht auf das Inkrafttreten der neuen Regeln folgenden Monate gestellten Anträge die Zahl der in den 28 Vormonaten insgesamt eingegangenen Anträge. Vom 1. Januar 2007 bis zum 30. April 2009 (d. h., bevor die krisenbedingte Ausnahmeregelung in Kraft trat) gingen der Kommission 15 Anträge zu, die eine EGF-Unterstützung für 18.430 Arbeitnehmer betrafen, während vom 1. Mai 2009 bis zum Ende desselben Jahres 26 Anträge bei der Kommission eingingen, die die EGF-Unterstützung für 25.950 Arbeitnehmer betrafen. 2010 wurden 31 Anträge auf EGF-Hilfen für 29.507 Arbeitnehmer gestellt.

Der Europäische Globalisierungsfonds hat eindeutig eine sehr nützliche, sichtbare und sinnvolle Rolle als Instrument der Krisenbekämpfung eingenommen, doch diese Mission ist noch nicht beendet. Der Kommission ist sich der Schwierigkeiten bewusst, auf die die Mitgliedstaaten (in diesem extrem schwierigen Wirtschaftsumfeld) bei der Bereitstellung maßgeschneiderter Unterstützung für eine große Anzahl von Arbeitnehmern, die krisenbedingt zeitgleich entlassen werden, treffen können. Die Bereitstellung schneller und effektiver Hilfe wird verhindern helfen, dass eventuell katastrophale Folgen sowohl in menschlicher als auch in wirtschaftlicher Hinsicht eintreten. Aus diesem Grund wird die Kommission den Vorschlag zur Verlängerung der vorübergehenden „krisenbedingten Ausnahmeregelung“ bis Ende 2013 unterbreiten, d. h., bis zu dem Zeitpunkt, an dem die derzeitige EGF-Regelung ohnehin einer Prüfung unterzogen werden muss.

## Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse und EU-Regeln: Hilfe ist unterwegs



Ein neuer Leitfaden der Kommission soll den Verantwortlichen im Bereich der Organisation und Finanzierung von SSGI als Orientierungshilfe dahingehend dienen, wie EU-Regeln zu öffentlichen Aufträgen und staatlichen Beihilfen erfüllt werden können.

**E**in neuer von der Europäischen Kommission am 28. Januar herausgegebener Leitfaden soll Behörden ein besseres Verständnis der EU-Regeln für Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse und deren Anwendung vermitteln. Der „Leitfaden zur Anwendung der Vorschriften der Europäischen Union über staatliche Beihilfen, öffentliche Aufträge und den Binnenmarkt auf Dienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse inklusive Sozialdienstleistungen“ soll erläutern, welche europäischen Regeln im Einzelnen zu beachten sind und wie diese erfüllt werden können.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass es Behörden und Anbietern sozialer Dienstleistungen zuweilen schwer fällt, die diesbe-

züglichen Regeln der EU zu verstehen und diese auf die von ihnen erbrachten Leistungen anzuwenden. Dieser Leitfaden ist die neueste Erscheinung in einer Serie von Instrumentarien, die von der Kommission herausgegeben wurden, um bei diesem heiklen Thema Unterstützung zu leisten. Er baut auf bereits vorhandenem Material wie den Dokumenten „Häufig gestellte Fragen“ auf, die auf der Grundlage von Fragen erstellt wurden, die über den 2007 im Internet eingerichteten Interaktiven Informationsdienst eingegangen sind.

Der Leitfaden basiert auf Fragen bzw. Antworten und befasst sich mit einer breiten Themenvielfalt, die von der Definition von Sozialdienstleistungen von allgemeinem wirtschaftlichem Interesse bzw. SGEI bis hin

### Was sind Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse?

Was genau Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse (SSGI) sind, ist in keinem Gesetzestext festgelegt. Dennoch lässt sich sagen, dass SSGI Aktivitäten sind, die von Behörden durchgeführt werden oder mit denen private Unternehmen von den Behörden beauftragt werden. Die Übertragung von Aufgaben von allgemeinem Interesse erfolgt zum Zwecke des sozialen Schutzes, des sozialen und territorialen Zusammenhalts, der nationalen Solidarität und der Verankerung fundamentaler Rechte. Gemäß der Kommission gliedern sich SSGI in zwei Hauptgruppen, die über die Gesundheitsdienste als solche hinausgehen. Dies sind:

- Gesetzliche und ergänzende Programme der sozialen Sicherheit, die in verschiedener Form organisiert sein können (auf Gegenseitigkeit ausgerichtete oder berufsständische Organisationen) und die wichtigsten Lebensrisiken abdecken, wie z. B. solche, die im Zusammenhang mit der Gesundheit, dem Altern, Arbeitsunfällen, Arbeitslosigkeit, dem Ruhestand und Behinderungen stehen.
- Sonstige wichtige Dienstleistungen, die direkt gegenüber den betroffenen Personen erbracht werden. Diese Dienstleistungen, die der Prävention und dem sozialen Zusammenhalt dienen, bestehen in einer maßgeschneiderten Unterstützung zur Förderung der sozialen Eingliederung und dem Schutz fundamentaler Rechte.

zu Fällen reicht, in denen Regeln zu staatlichen Beihilfen auf sie Anwendung finden.

Der Leitfaden bietet eine Orientierungshilfe, indem er aufzeigt, wie Mitgliedstaaten Dienstleistungen von allgemeinem Interesse in Einklang mit den Regeln über staatliche Beihilfen finanzieren können. Er zeigt klar auf, dass die Regeln nicht dazu dienen sollen, ein bestimmtes Modell der Gestaltung öffentlicher Dienstleistungen festzulegen, sondern sicherstellen sollen, dass die bereitgestellten Gelder das erforderliche Maß nicht überschreiten. Der Leitfaden beantwortet Fragen, die von verschiedenen Interessenvertretern im Hinblick auf die Beauftragung von externen Anbietern mit der Erbringung von Dienstleistungen von allgemeinem Interesse sowie der Berechnung der diesen Anbietern zustehenden Vergütung gestellt wurden.

Des Weiteren erläutert das Dokument, dass es Regeln für das öffentliche Auftragswesen gibt, die von Behörden angewendet werden können und die in Bezug auf die Sozialdienstleistungen gleichzeitig Qualität, Innovationsfähigkeit, Kontinuität und eine umfassende Ausgestaltung gewährleisten. Außerdem werden die Bedingungen erläutert, unter denen die Bereitstellung von

Sozialdienstleistungen auf gemeinnützige Anbieter beschränkt werden kann.

Letztlich gibt der Leitfaden auch spezielle Orientierungshilfe bei der Anwendung der Binnenmarktregeln und der Dienstleistungsrichtlinie auf die Sozialdienstleistungen. Darüber hinaus wird hervorgehoben, dass die Anwendung dieser Richtlinie die Mitgliedstaaten nicht daran hindert, Sozialdienstleistungen zu regulieren oder weiterhin zu regulieren, um den Zugang zu ihnen und ihre Qualität zu gewährleisten.

Der Leitfaden soll außerdem verbreitete Befürchtungen zerstreuen, die häufig von Behörden geäußert werden, wenn es darum geht, EU-Regeln zu staatlichen Beihilfen, dem öffentlichen Auftragswesen und dem Binnenmarkt auf Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse anzuwenden. Es kann vorkommen, dass Behörden (vor allem lokale), die meistens für die Sozialdienstleistungen zuständig sind, und Dienstleistungsanbieter im sozialen Bereich dazu neigen, staatliche EU-Regeln als Behinderung der Organisation und Finanzierung qualitativ hochwertiger Dienstleistungen zu sehen oder diese Regeln falsch zu interpretieren. So wird zum Beispiel bisweilen

fälschlicherweise davon ausgegangen, dass EU-Regeln eine Liberalisierung, Privatisierung oder Deregulierung des Sozialdienstleistungssektors mit sich bringen, dass sie die Behörden verpflichten, den preiswertesten Anbieter zu wählen (zu Lasten der Qualität der Dienstleistungen) oder dass sie die Behörden daran hindern, die Erbringung von Leistungen angemessen zu finanzieren. Tatsache ist, und dies wird im Leitfaden hinlänglich deutlich gemacht, dass dort, wo Behörden EU-Regeln zu staatlichen Beihilfen und öffentlichen Aufträgen richtig anwenden, diese Regeln ihnen dabei helfen können, qualitativ hochwertige, kosteneffektive Sozialdienstleistungen zu organisieren und zu finanzieren.

Die Kommission hofft, dass der neue Leitfaden dazu beiträgt, dass die Behörden in den Mitgliedstaaten die aktuellen EU-Regeln besser verstehen und anwenden und so in den vollen Genuss ihrer Vorteile kommen. Dies ist ganz besonders wichtig, weil die für die Organisation und Finanzierung von Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse zuständigen Behörden zunehmenden finanziellen Einschränkungen unterliegen, die eine Steigerung der Effizienz erfordern.



*Kinderbetriebsdienste sind ein klassisches Beispiel für Sozialdienstleistungen von allgemeinem Interesse*



## ESF in Griechenland – Georgias Geschichte

**G**eorgia Chrisikopoulou (36) musste aufgrund einer psychischen Erkrankung über Jahre immer wieder ins Krankenhaus ihrer Heimatinsel Korfu. 2006 schließlich half ihr ein durchdachtes Rehabilitationsprogramm, aus dem Heim wieder in ihre eigene Wohnung zurückzuziehen und eine Arbeit aufzunehmen. Das Programm wird von der Kooperative Neue Horizonte geleitet, die über den Europäischen Sozialfonds (ESF) von der Europäischen Union mitfinanziert wird.

Georgia arbeitet in einem Gärtner-Team, das die Blumenrabatten und Rasenflächen in der Umgebung pflegt. Alle Mitarbeiter tragen graue Overalls und Schirmmützen. Georgia hat schlimme Zeiten hinter sich und Mut bewiesen. Mit 12 wurden bei Georgia psychische Probleme festgestellt. Mit 17 wurde sie schwanger und unternahm einen Selbstmordversuch. Trotz des Widerstands ihrer Eltern verließ sie die Schule, heiratete und zog zu den Schwiegereltern. Eine glückliche Ehe führte sie nicht. Das Paar begann zu trinken und Drogen zu nehmen, der Ehemann wurde gewalttätig.

2002 wurde Georgia in eine psychiatrische Klinik aufgenommen, doch ihr Mann holte sie wieder heraus. 2005 kam Georgia zu dem Schluss, dass sie alleine nicht weiterkam: Sie ging ins Krankenhaus zurück und kam ein Jahr später ins Rehabi-

litationsprogramm. Sechs Monate lang lebte sie in einer Herberge in Thinalion. Im Oktober 2006 war ihr Zustand so stabil, dass sie zusammen mit einem anderen Patienten eine Anlage für betreutes Wohnen ziehen konnte. Außerdem begann sie, im Gärtnerei- und Umweltschutz-Team der Kooperative mitzuarbeiten.

„Mir gefällt alles an dieser Arbeit. Sie hat mein Leben völlig verändert“, erzählt sie. „Gartenarbeit hat mir schon immer Spaß gemacht – in der Natur fühle ich mich wohl.“ Georgias Fortschritte werden von einem Fachteam überwacht, und wenn sie Hilfe braucht, kann ihren Arzt rund um die Uhr erreichen.

### Die Kooperative als Modell

Neue Horizonte hat 70 Mitarbeiter, darunter 45 Patienten, die mit dem übrigen Personal zusammen arbeiten. Die 2005 gegründete Kooperative ist seither von zehn Personen auf 183 stimmberechtigte Mitglieder angewachsen, 98 von ihnen sind Patienten. Dem Verwaltungsrat gehören stets mindestens zwei ehemalige Heimbewohner an.

Das Umweltschutzteam hat einen Vertrag mit den örtlichen Behörden. Der zuständige Aufsicht Führende Dmitris Vlachos ist stolz darauf, dass sein Team ein professioneller und wettbewerbsfähiger Dienstleister ist. „Unsere Kunden sind mit der Arbeit

sehr zufrieden“, bestätigt er. „Wir zeigen unseren Mitarbeitern, was gute Leistung ist.“ Alle Beschäftigten werden geschult, z. B. darin, wie man die entsprechenden Maschinen bedient, und sie tragen eine vollständige Schutzkleidung. Georgia beginnt jeden Morgen um 8 Uhr. Manchmal fährt sie mit ihren Kollegen im Kleinbus an weiter entfernte Orte. Für vier oder fünf Vormittage pro Woche erhält sie 500 im Monat zuzüglich der Unterstützung, die sie über die Gesundheitsdienste erhält. Die gemeinsam genutzte Wohnung ist mietfrei.

„Wir sagen unseren Kunden nicht, dass einige unserer Mitarbeiter Patienten sind“, erklärt Thanasis Papavlasopoulos, ein Sozialwirtschaftsexperte, der bei der Gründung der Kooperative mithalf. „Wir möchten verhindern, dass irgendjemand von ihnen stigmatisiert wird. Und man könnte auch kaum sagen, wer die jeweiligen Personen sind, die Schwierigkeiten haben. Zehn von ihnen leben schon völlig selbstständig. Sie sehen, welche Veränderungen das ESF-Projekt in vier Jahren bewirkt hat“, fügt er an. „1997 gab es in der Klinik 350 stationäre Patienten, die von der ganzen Insel kamen. Inzwischen gibt es nur noch 15 Betten für die absoluten Noffälle. Das ist ein echter Fortschritt. Die Wiedereingliederung ist das Wichtigste und unser Hauptziel ist es, den Menschen die Möglichkeit zu geben, zu arbeiten und sie in die Lage zu versetzen, ein selbstständiges Leben zu führen.“

## Anhörung der EU über Pensionen und Renten – die Ergebnisse

Nahezu 1700 Antworten bestätigen mehrheitlich, dass die Vorgehensweise der Kommission die richtige ist

**W**ie wir in der 25. Ausgabe der Sozialagenda berichteten, hat die Europäische Kommission im vergangenen Sommer ein Grünbuch zu Pensionen und Renten veröffentlicht. Zweck dieses Grünbuchs war es, eine europaweite Debatte über die wesentlichen Problemstellungen im Zusammenhang mit Altersbezügen anzustoßen sowie über Möglichkeiten, wie die EU die Mitgliedstaaten heute und in Zukunft am besten dabei unterstützen kann, angemessene, nachhaltige und sichere Pensions- und Rentenleistungen für ihre Bürger zu gewährleisten. Dass die Initiative zum rechten Zeitpunkt kam und auf Interesse stieß, wurde durch den Erfolg der Umfrage bestätigt: Der Kommission gingen nahezu 1.700 Antworten aus der ganzen EU zu, darunter auch 350 von Regierungen der Mitgliedstaaten, nationalen Parlamenten, Unternehmer- und Gewerkschaftsverbänden, der Zivilgesellschaft und Vertretern der Altersversorgungsbranche.

Die ersten Ergebnisse der Anhörung wurden vom EU-Kommissar für Beschäftigung, Soziales und Integration, László Andor, auf einer Sitzung der europäischen Minister für Arbeit und Soziales in Brüssel vorgelegt. „Die aus dieser groß angelegten öffentlichen Debatte gewonnenen Erkenntnisse helfen uns, die Arbeit im Bereich Pensionen und Renten weiter auszugestalten“, so Andor.

„Das Konsultationspapier war eindeutig mehr als ein Statement – es wurde in nationalen Erörterungen herangezogen und trug somit dazu bei, Veränderungen anzuregen und zu fördern.“

Die Antworten der Befragten waren weitgehend positiv. Der mehrdimensionale Ansatz des Grünbuchs wurde gutgeheißen und auch das Engagement der Europäischen Union, die Mitgliedstaaten zu unterstützen.

Doch während sich alle EU-Mitgliedstaaten im Hinblick auf Pensionen und Renten, insbesondere aufgrund der alternden Bevölkerung, großen Herausforderungen gegenüber sehen, waren die Befragten generell der Auffassung, dass es aufgrund der Heterogenität der EU-Volkswirtschaften und der Diversität in diesem politischen Bereich keine Einheitslösung für die Rentenpolitik und die Gestaltung der Versorgungsmodelle gibt. Angesichts der verschiedenen Gegebenheiten in den einzelnen Mitgliedstaaten finden der Austausch bewährter Verfahren, Peer-Reviews, das Sammeln statistischer Daten und die Identifizierung von Indikatoren auf EU-Ebene gleichzeitig großen Anklang.

Einige unterstützen die Intensivierung der Koordination und Umsetzung der Politik auf EU-Ebene sowie die Einrichtung einer neuen Plattform (Europäische Renten- und Pensionsplattform), die einen integrierten

Überblick über sämtliche Aspekte der Pensions- und Rentenpolitik bietet, gemäß dem im Grünbuch von der Kommission vertretenen Ansatz. Eine weiter verbreitete Ansicht ist, dass die Zuständigkeit für die Pensions- und Rentenpolitik auf Mitgliedstaatenebene bleiben soll und dass die bestehenden Koordinierungsrahmen, und hier insbesondere die offene Koordinierungsmethode, aber auch das Pensions- und Rentenforum und im weiteren Sinne der Stabilitäts- und Wachstumspakt und die Strategie Europa 2020, auf EU-Ebene ausreichend sind. Dennoch war ein großer Anteil der Befragten der Ansicht, dass es innerhalb der bestehenden Koordinierungsstrukturen Verbesserungsmöglichkeiten gibt.

Die wesentliche Botschaft, die die öffentliche Anhörung vermittelte, deckt sich mit der derzeitigen Arbeit der Kommission, insbesondere den Leitlinien des Jahreswachstumsberichts, der ein höheres Ruhestandsalter fordert, eine Reduzierung der Frühverrentungsprogramme und den Aufbau zusätzlicher privater Rücklagen.

Die Ergebnisse zeigten außerdem, dass der Ansatz des Grünbuchs und der Beitrag zur Rentendebatte auf breiter Ebene begrüßt werden, vor allem der ganzheitliche Ansatz, der sowohl wirtschaftliche als auch soziale Aspekte der Rentenreform berücksichtigt.

Die Kommission plant nun, im dritten Quartal dieses Jahres zur Unterstützung der Mitgliedstaaten ein weiteres Weißbuch vorzulegen, in dem Vorschläge für EU-Initiativen für Renten und Pensionen gemacht werden.

# Die Weltwirtschaft wird umweltfreundlicher

© Europäische Union

Die EU engagiert sich im internationalen Dialog über die beschäftigungsbezogenen Aspekte des globalen Übergangs zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft

**D**er Klimawandel und die Notwendigkeit, unsere Volkswirtschaften umweltfreundlicher zu gestalten, sind auf der politischen Tagesordnung weit nach oben gerückt – auf nationaler, EU- und internationaler Ebene. In ihrer Strategie Europa 2020 schlägt die Europäische Kommission vor, die EU-Politik auf die drei übergeordneten Ziele des intelligenten, nachhaltigen und integrativen Wachstums auszurichten. Dies schließt auch die Förderung einer kohlenstoffarmen, ressourcenschonenden und umweltfreundlicheren Wirtschaft ein.

Der Übergang zu einer solchen Wirtschaft hat erhebliche Auswirkungen auf die Beschäftigung. Einerseits werden Arbeitsplätze in Bereichen geschaffen, die in direktem Zusammenhang mit der Umwelt und dem neuen Wirtschaftsmodell stehen und von denen einige spezifische Befähigungen und Kompetenzen voraussetzen. Auf der anderen Seite könnte ein fundamentalerer Übergang hin zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft praktisch jede Art von Arbeitsplatz betreffen und somit Umweltaspekte zu einem Bestandteil der täglichen Arbeit machen, ganz ähnlich wie im Falle der IT-Revolution, die Millionen von Arbeitsplätze im IT-Sektor geschaffen hat und gleichzeitig die Arbeitsweise der meisten von uns veränderte. Letztlich wird es auch zu Arbeitsplatzverlusten

kommen, die eine entsprechende Steuerung des Übergangs und Wandels erforderlich machen.

Demzufolge besteht ein großes Interesse daran, Daten zusammenzutragen und die beschäftigungsbezogenen Auswirkungen des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft zu analysieren. Nationen und internationale Organisationen werden sich der Lage immer stärker bewusst und ergreifen Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und der entsprechenden Ausrichtung ihrer Volkswirtschaften, um sich einer Herausforderung zu stellen, die sowohl unsere Umwelt als auch unsere Volkswirtschaften betrifft. In einem solchen Umfeld nehmen internationaler Dialog und Kooperation eine zentrale Rolle ein. Die EU hat ihre Bereitschaft, ihr internationales Engagement zur Bekämpfung des Klimawandels zu verstärken, unter Beweis gestellt, auch im Bereich der Beschäftigungs- und Sozialpolitik. Die Europäische Kommission hat sich an einem aktiven Dialog mit ihren wichtigsten globalen Partnern beteiligt und dies sowohl auf bilateraler Basis als auch im Rahmen internationaler Foren wie der OECD, der IAO und der G20.

Auf bilateraler Ebene hat die Kommission kürzlich Gespräche mit Drittländern wie China, den USA und Kanada aufgenommen,

um sich über politische Ansätze für den Umgang mit den arbeitsmarktbezogenen Aspekten des Übergangs zu einer umweltfreundlicheren Wirtschaft auszutauschen. In diesen Arbeitssitzungen trafen sich Vertreter der Regierungen, Gewerkschaften, Industrie und Nichtregierungsorganisationen zum Informationsaustausch über Erfahrungen, Herausforderungen und bewährte Vorgehensweisen zur Vorbereitung der Arbeitnehmer auf den anstehenden Übergang und die Sicherstellung, dass diese für eine Tätigkeit in der umweltfreundlichen Wirtschaft gerüstet sind. In den Diskussionen ging es sowohl um die beschäftigungs- als auch die qualifikationsbezogenen Aspekte des Übergangs zu einer umweltfreundlichen Wirtschaft sowie die soziale Dimension. Alle Länder haben aktiv Bestimmungen und Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels verabschiedet. Die Gespräche ermöglichen es, Themen ins Licht zu rücken, die alle Beteiligten betreffen. Dabei handelt es sich einerseits um den Bedarf an genauen Arbeitsmarktdaten und vorausschauender Planung zur größtmöglichen Vermeidung von Engpässen, die im Hinblick auf den Bedarf der Industrie und die Verfügbarkeit qualifizierter Arbeitskräfte entstehen könnten. Auch werden Partnerschaften zwischen nationalen und lokalen Interessenvertretern von Bedeutung sein, die der umweltfreundlichen Wirtschaft zu einem schnellen Start verhelfen, indem Beschäftigungsmöglichkeiten identifiziert, Schulungsmaßnahmen umgesetzt und nachhaltige Investitionen in die umweltfreundliche Wirtschaft gefördert werden. Und letztlich wird es darum gehen, allen Arbeitnehmern die Chancen auf Fortbildungsmaßnahmen im Umweltschutzbereich zu ermöglichen, um sicherzustellen, dass die Kapazitäten der in der Arbeitnehmerschaft in Frage kommenden Gruppen auch in ausreichendem Maße genutzt werden können.

## Nutzung früherer und heutiger in Europa gewonnener Erfahrung zum Zwecke der Antizipation und Bewältigung von Restrukturierung

© Getty Images

Wenn bewährte Verfahren in anderen Ländern Erfolg haben sollen, müssen bestimmte Grundvoraussetzungen erfüllt sein

**R**estrukturierung geht von Unternehmen aus, dauert kontinuierlich an und ist in Änderungsprozesse eingebettet. Sie findet auf verschiedenen Ebenen statt und hat mehr Teilnehmer als die des umstrukturierenden Unternehmens. Auch wissen wir, dass Restrukturierung nicht mit Massenentlassungen und ihren Folgen verwechselt werden darf, was die Weiterentwicklung der Antizipation und Bewältigung von Restrukturierung in vier Bereichen erforderlich macht, in denen sie immer noch sehr schwach ist: KMU, Agenturpersonal, Gesundheit und Evaluation. Mit anderen Worten ist es heute möglich, die in Europa gewonnene Erfahrung zu nutzen und eine formale europäische Vorgehensweise für die Antizipation und Bewältigung des Wandels und der Restrukturierung festzulegen.

Häufig heißt es, dass die verschiedenen nationalen Regelungen und Praktiken zu unterschiedlich sind, um Vergleiche zuzulassen, ganz zu schweigen vom grenzüberschreitenden Lernen. Ohne die Hartnäckigkeit der deutlich erkennbaren nationalen Spuren auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der immer noch bestehenden Hire-and-Fire-Bedingungen in den einzelnen Mitgliedsstaaten zu unterschätzen, lässt sich zeigen, dass die Arbeitsmarktpolitik und die Haupttriebkkräfte von Anpassungen auf dem europäischen

Arbeitsmarkt was Restrukturierungen anbelangt nur drei Arten von Anpassungsprogrammen kennen: „verwaltete Programme“, „marktgesteuerte Programme“ und „ausgehandelte Programme“. Diese Belegschaftsanpassungsprogramme und die ihnen zugrunde liegenden Instrumente, Feineinstellungen und Mechanismen müssen sich einer neuen Herausforderung stellen: der Ausarbeitung einer Vereinbarung, in der sich Sicherheit und Anpassung verbinden und die für eine Weiterentwicklung der Arbeitnehmer hin zu einer wissensbasierten Gesellschaft Sorge trägt. So können sich die Programme entwickeln, da die Akteure Innovationen vor Ort vorantreiben können und es zu einer Änderung der Regeln kommt.

In diesem Zusammenhang ist jede Erfahrung wertvoll, die zum Erfolg geführt hat, doch lässt diese sich auch außerhalb des Landes, in dem sie gewonnen wurde, anwenden? Hier gilt es, zwei Dinge zu berücksichtigen. Zum Ersten bestehen die „bewährte Vorgehensweise“ und der mit dieser in Zusammenhang stehende Mittelmechanismus bzw. die Feineinstellung aus sich ergänzenden Elementen, die interagieren. Zweitens gibt es funktionale Äquivalente, d. h. verschiedene Elemente verschiedener Mittel können in anderen Umgebungen mehr oder weniger die gleiche Leistung bringen. Und dann kommt es darauf an, Funktionen

zu identifizieren, die vorhanden sein müssen, um Restrukturierung und Wandel zu antizipieren und zu bewältigen, bevor der Versuch unternommen wird, bewährte Vorgehensweisen von dem Land, in dem diese entwickelt wurden, auf ein anderes Land zu übertragen.

Was die Funktionen anbelangt, die vorhanden sein müssen, lauten die Hypothesen, an denen wir im Projekt „Responsibility in Restructuring“ arbeiten wie folgt: Für Restrukturierungen sind drei Kernfunktionen erforderlich: Überwachung der Restrukturierungsprozesse von Unternehmen; Gestaltung eines gerechten und einheitlichen Übergangs für alle; Organisation der lokalen/regionalen Wiedereingliederung gemäß den lokalen/regionalen Strategien; und es sind drei Hauptfunktionen für den Umgang mit dem Wandel erforderlich: Entwicklung eines antizipativen, vorausschauenden Ansatzes im Hinblick auf Wirtschaftstrends und Tendenzen unter Beteiligung mehrerer Akteure; Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Ausarbeitung einer überarbeiteten Industriepolitik für nachhaltige Entwicklung und Innovation.

Beitrag von Frédéric Bruggeman,  
Direktor, „Amnyos Mutations Économiques“,  
Technischer Projektkoordinator für den  
Europäischen Berufsbildungsverband (EVTA)



# INTERVIEW

## Pervenche Berès, MEP, Vorsitzende des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten des Europäischen Parlaments

**Der jüngste Demografiebericht der Europäischen Kommission bestätigt den derzeitigen Trend einer steigenden Lebenserwartung, die mit einer rückläufigen Erwerbsbevölkerung einhergeht. Inwiefern müsste die EU ihre Politik anpassen, um hiergegen etwas zu unternehmen?**

Die Ergebnisse überraschen nicht, aber angesichts der aktuellen Krise und der Sparpolitik bekommt dieses Problem einen immer höheren Stellenwert. Die demografische Entwicklung stellt die Nachhaltigkeit unserer Rentensysteme und der Altenpflege auf die Probe. Für mich heißt die Antwort ganz klar: zurück zur Vollbeschäftigung. Dies ist auch die Priorität, die wir in unserem Bericht über das Grünbuch der Kommission über Renten und Pensionen setzen.

**Die augenscheinlichste bevölkerungsspezifische Entwicklung ist die Vergrößerung der Gruppe der Ältesten, d. h., Personen ab 80. Welche Auswirkungen wird dies auf unsere Gesellschaften haben?**

Der Zugang zu angemessenen Gesundheits- und Pflegediensten und ein würdevolles Altern sind Grundpfeiler des europäischen Solidaritätsmodells. Wir müssen nachhaltige Finanzierungssysteme für die Gewährleistung einer Langzeitpflege entwickeln.

Am 9. September 2010 verabschiedete das Europäische Parlament eine Resolution über die Langzeitpflege älterer Menschen. In dieser werden die Mitgliedstaaten aufgerufen, die Ausbildung und Wiedereingliederung von Personen zu ermöglichen und zu fördern, darunter auch informelles Pflegepersonal, die Langzeitpflegeverantwortung für ältere Menschen tragen. Die Mitgliedstaaten sollten etwas gegen die schlechte Vergütung der Pflegetätigkeit, den Mangel an Personal und die unangemessene Ausbildung tun, die den Pflegedienst erschweren. Die Kommission

wird in der Resolution aufgefordert, Daten zusammenzutragen und für jedes Mitgliedsland eine Übersicht der Pflegeinfrastruktur für ältere Menschen zu erstellen, sei es aus Sicht der institutionellen, kommunalen oder häuslichen Pflege, und eine Bedarfserschätzung bis 2020 vorzunehmen.

Aufgrund des wachsenden Bedarfs an Pflegekräften, häufig im häuslichen Tätigkeitsbereich, gewinnen die aktuellen Verhandlungen über die IAO-Konvention über Heimarbeit zusätzlich an Bedeutung; die IAO und die Sozialpartner erhalten vom Europäischen Parlament volle Unterstützung.

Das europäische Jahr 2012 wird dem aktiven Altern gewidmet sein. In den Verhandlungen mit dem Rat und der Kommission hat sich das EP dafür eingesetzt, dass Aspekte der Solidarität unter den Generationen und der Bekämpfung der Altersdiskriminierung in diesen Themenbereich aufgenommen werden.

**Die Daten weisen auf eine leichte Erhöhung der Geburtenrate hin, die aus ungewöhnlichen Familienmodellen resultiert: In Ländern, in denen weniger geheiratet wird, mehr eheähnliche Gemeinschaften bestehen, es mehr Scheidungen gibt und Frauen, die Kinder gebären, ein höheres Durchschnittsalter haben, liegt die Geburtenrate tendenziell höher. Welche Schlüsse lassen sich hieraus ziehen?**

Die beiden Hauptgründe für den demografischen Wandel – sinkende Geburtenrate und alternde Bevölkerung – sind auf den Fortschritt zurückzuführen: Die höhere Lebenserwartung ist das Ergebnis des Fortschritts in der Wissenschaft und im Hygienebereich sowie des höheren Lebensstandards. Die Kontrolle der Frauen über ihre Fortpflanzung ist das Ergebnis ihrer Emanzipation und geht Hand in Hand mit einem höheren Bildungsniveau, das es jungen Mädchen und Frauen ermöglicht,

aktiv am Leben teilzuhaben und öffentliche Verantwortung zu übernehmen; beides sollte als unumkehrbarer Vorteil gesehen werden.

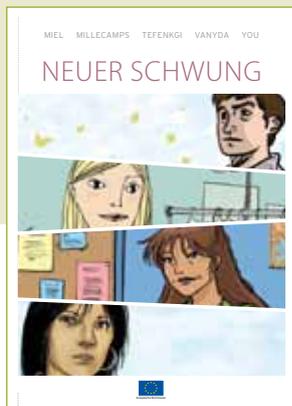
Doch in der durchschnittlichen Geburtenrate der EU spiegeln sich nicht nur die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Frauen oder die Familiengründungsbestrebungen der Europäer wider. Sie steht auch in Zusammenhang mit Schwierigkeiten, Arbeit und Familie in Einklang zu bringen (fehlende Kinderbetreuungsinfrastrukturen, soziale und finanzielle Unterstützung für Familien und Arbeitsplätze für Frauen) und ungewissen Zukunftsaussichten (später Zugang zum Arbeitsmarkt für Jugendliche und unsichere Arbeitsplätze, hohe Wohnkosten).

**Der Bericht zeigt, dass das europäische Bevölkerungswachstum vor allem auf Zuwanderung basiert. Was sollte die EU tun, um Einwanderern die vollständige Teilhabe an unseren Gesellschaften und Arbeitsmärkten zu ermöglichen?**

Der Weg zu einer Integration im Sinne offener, aufnahmebereiter europäischer Gesellschaften, die in der Migration einen wirtschaftlichen und kulturellen Vorteil sehen, ist immer noch lang.

Vor allem bereitet mir das zurzeit im Rat und im Parlament debattierte Migrationspaket Sorge, da es den Weg hin zu einer Zersplitterung des Arbeitsmarktes ebnet. Alle Staatsbürger von Drittstaaten, die legal in Europa arbeiten, sollten bei Kommunalwahlen ein Wahlrecht haben und sowohl am Arbeitsplatz als auch im weiteren sozioökonomischen Rahmen EU-Bürgern gleichgestellt sein. Diese Gleichstellung ist aus Gründen der Fairness und sozialen Gerechtigkeit wichtig, aber auch um den Beitrag zu würdigen, den Immigranten mit ihrer Arbeit und den von ihnen gezahlten Steuern in der EU leisten. In Anbetracht der Vorschläge, die derzeit auf dem Tisch liegen, ihrem segmentierten Ansatz und den Abweichungen und Ausnahmeregelungen, kann dies nicht erreicht werden.

# NEUERSCHEINUNGEN



## Neuer Schwung

Vier Lebensläufe, vier Reisen. Im neuen Comicbuch „Neuer Schwung“ erfahren wir, wie Alex, Nataline, Ivana und Dimitra es geschafft haben, ihr Leben in neue Bahnen zu lenken. Wir erleben, wie sich die vier Europäer dank der Unterstützung des Europäischen Sozialfonds einer neuen Herausforderung stellen konnten. Nach dem Erfolg des 2010 in 23 Sprachen veröffentlichten Comicbuchs „Durchstarten“ bringt die Europäische Kommission jetzt den zweiten Band der Serie heraus. Die Geschichten beruhen auf wahren Begebenheiten. Die Illustratoren der Abenteurer sind vier talentierte Comiczeichner: Maud Millecamps, Alexandre Tefenkgi, Vanyda und You. Das Skript stammt von Rudi Miel. Der Comic ist in allen Amtssprachen der EU erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-32-10-446-DE-C



## Europäisches Beschäftigungsobservatorium – Maßnahmen gegen die Jugendarbeitslosigkeit, 2010

Die Wirtschaftskrise hat junge Menschen hart getroffen, liegt doch die Jugendarbeitslosigkeit in der EU mittlerweile bei 20 %. Die vorliegende Übersicht enthält Aussagen von 33 überregionalen Artikeln, die sich mit diesem Thema befassen, und stellt die Verbindung zu politischen Entwicklungen, Studien und Daten her. Die europäischen und nationalen Rahmenbedingungen werden ausführlich erläutert und anschließend Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit untersucht. Diese Maßnahmen betreffen das Erziehungs- und Ausbildungswesen, den Arbeitsmarkt und die Vergütungspolitik sowie den Umgang mit problematischen Aspekten und den Rollen der Akteure am Arbeitsmarkt. Im Anschluss daran werden Schlussfolgerungen gezogen. Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-AZ-10-002-DE-C



## Soziale Verantwortung der Unternehmen – Öffentliche Initiativen in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union

Die soziale Verantwortung der Unternehmen (Corporate Social Responsibility, CSR) ist ein in der EU-Agenda fest verankertes Konzept, das trotz seiner Komplexität Auswirkungen auf zahlreiche Politikbereiche hat. Dieser Leitfaden über öffentliche politische Maßnahmen der einzelnen EU-Mitgliedstaaten im Bereich CSR ermittelt acht Themen, welche die diesbezüglichen aktuellen Prioritäten und Trends widerspiegeln. Enthalten sind Abschnitte, in denen ein sozial verantwortliches Lieferkettenmanagement sowie die Bereiche Berichterstattung und Offenlegung behandelt werden. In weiteren Kapiteln wird auf das Potenzial von CSR im Hinblick auf Themen wie Klimawandel, kleine und mittlere Unternehmen, sozial verantwortliche Investitionen, Bildung und das öffentliche Beschaffungswesen eingegangen. Das Dokument enthält aktuelle Daten über die Top-Prioritäten der Mitgliedstaaten im CSR-Bereich und dient als Grundlage für die künftige Arbeit der Kommission. Die Druckausgabe dieser Veröffentlichung ist in Englisch, Französisch und Deutsch erhältlich.

Katalog-Nr.: KE-31-11-095-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 der Generaldirektion für Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Integration: <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 Integration  
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 Integration 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**