

Heiko Schlatermund / Ralf Kleinfeld / Manfred Flore (Hrsg.)

Welche Zukunft hat Europa?



Beschäftigung, Gleichstellung, Soziale Sicherheit

Mit einem starken Sozialen Dialog
die Wirtschaftskrise bewältigen

Inhaltsverzeichnis

Welche Zukunft hat Europa?

Einleitende Anmerkungen der Herausgeber

Heiko Schlatermund / Manfred Flore Seite 5

Gleichstellung von Männern und Frauen fördern –

Das Beispiel Litauen

Irena Petraitiene Seite 13

Eine verlorene Generation –

Die Jugend in Europa ohne Arbeit

Christoph Kusche Seite 31

Aktives Älterwerden und Bewältigung des demografischen Wandels in der Erwerbsarbeit

Frerich Frerichs Seite 53

Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells

Klaus Busch Seite 69

Die Autorin und Autoren Seite 87

Kooperationspartner Seite 89

Impressum Seite 96

Welche Zukunft hat Europa?

Einleitende Anmerkungen der Herausgeber
Heiko Schlatermund / Manfred Flore

Beschäftigung, Gleichstellung, Soziale Sicherheit (*nestor*), sind das noch grundsätzliche Annahmen auf die sich seit Jahren die Europäische Union verständigt hat – zumindest sie anzustreben? Welche Zukunft hat Europa noch in einer Zeit, in der die Perspektiven dieser Union noch nie so düster, so chancenlos beschrieben wurden wie in den letzten Jahren? Wie steht es um die Integrationskraft eines Systems, das sich aus der friedenspolitischen Stabilisierung seiner Gründerjahre mit sechs Staaten zu einem sich immer weniger modernisierenden und sich eher blockierenden System unsolidarischer und sich skeptisch beäugenden Union von 27 Nationen entwickelt hat? Dazu noch eine Währung, die die einen größer und stärker, die anderen aber konkurrenzlos und instabiler macht. Keine Anzeichen für eine europäische Gemeinschaft der gleichen Lebens- und Arbeitsbedingungen, der durchlässigen Bildungs- und Sozialsysteme, der Gemeinschaft der großen und kleinen Mitglieder im globalen Wettbewerb um einen Weg, der Perspektiven für alle seine Bürger aufzeigt.

Nicht nur die Bevölkerung im Süden der Europäischen Union erlebt aktuell ein Europa, das ihre Löhne, Renten und Pensionen kürzt, die Sozialsysteme radikal zusammenschrumpfen lässt und dann auch noch vielfach den Menschen die Arbeit nimmt. Länder wie Litauen im Norden oder Spanien im Süden verlieren große Teile ihrer jungen Bevölkerung, die keine Alternative haben als die Arbeitssuche in den derzeit noch weniger labilen Ländern Europas. Noch! Denn Demonstrationen und Protestaktionen, Generalstreiks wie im November 2012 in Portugal, Spanien und Italien kennzeichnen, dass nicht nur in Griechenland die wirtschaftliche Lage großer Teile der Bevölkerung immer bedrohlichere Züge annimmt. Der soziale Zusammenhalt droht zu zerbrechen, wenn nicht eine radikale Kursänderung vollzogen wird.

Kennzeichnend, und auf alle Länder der EU wie eine Blaupause zu übertragen, ist nicht ein Mangel an Geld, sondern eine eklatant anhaltende, wachsende Konzentration des Kapitals in den Händen immer weniger wahrlich Wohlhabender. Zweifellos sind die derzeitigen Staatsschulden allein der Eurozone von über 9 Billionen Euro extrem hoch. Tatsache ist aber auch, dass sie erst im Zuge der staatlichen Bankenrettung von 66 auf mehr als 90 Prozent der Wirtschaftsleistung gestiegen sind. Private Spekulationsverluste wurden und werden noch immer zu öffentlichen Schulden, spekulative Gewinne der „Zocker“ vermehren deren privates Vermögen, während sich Bankenpleiten und große volkswirtschaftliche Verluste nur durch höhere Steueraufkommen und sinkende Einkommen der Allgemeinheit – und hier gerade der unteren und mittleren Einkommensgruppen – „ausgleichen“ lassen.

Gleichzeitig betreibt fast ganz Europa eine brutale Sparpolitik, die immer mehr das wirtschaftliche und damit auch das gesellschaftliche Wachstum abwürgt, soziale Sicherungssysteme aushebelt und die Arbeitslosigkeit noch verschärft. Wie in kollektiver Einigkeit wird das Renteneintrittsalter der Europäer von Land zu Land erhöht und wird zugleich die Jugend am Arbeitsanschluss gehindert. Wenn die Hälfte einer Generation, wie in Spanien, und fast 30 Prozent, wie in der Slowakischen Republik keine reguläre und auskömmliche Beschäftigung findet, wenn prekäre, von Befristung und praktizierter Lohnungleichheit gezeichnete Arbeit zur Normalität werden, entstehen keine Perspektiven und Hoffnungen für ein integrierendes und im Sinne der „Europa 2020 - Strategie“ wissensbasiertes und einheitliches Europa in kultureller Vielfalt.

Vor diesem Hintergrund haben die Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN und die Kooperationsstelle Hochschule und Gewerkschaften in Osnabrück mit zahlreichen nationalen und internationalen Partnern im Jahr 2012 ein Projekt durchgeführt, das mit Förderung der Europäischen Union den Versuch unternommen hat, den so genannten „Sozialen Dialog“ aufzugreifen und im Rahmen von mehreren Workshops eine Bestandsaufnahme und einen Erfahrungsaustausch zu drei spezifischen Themenfeldern zu organisieren. Unser Anspruch war es dabei, den Schwerpunkt auf die jüngeren, östlichen Mitgliedsländer der EU zu setzen, wenngleich sich die Lage der südlichen Staaten der Union im Projektzeitverlauf immer mehr zugespitzt hat.

Nach einer Auftaktveranstaltung im politischen Zentrum der EU in Brüssel stand im Mai 2012 die europäische Debatte um die Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen im Fokus der Diskussion. Vilnius, zugleich Sitz des ersten Instituts der EU im Nordosten, dem Europäischen Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) war dazu der passende Austragungsort. Der Beitrag von Irena Petraitiene in diesem Band gibt zu dem so oft vernachlässigten Thema einen Überblick, der in besonderer Weise auch die regionale Situationsbeschreibung und eine vergleichende Übertragung ermöglicht. Hat sich doch innerhalb weniger Jahre das Geschlechterverhältnis und die damit verbundene ungleiche Situation insbesondere in der Arbeitswelt an das westliche Niveau „angepasst“.

Mit dem zweiten Themenfeld greift das Projekt nach Ansicht der Europäischen Kommission eine der größten Herausforderungen, denen sich die Europäische Union in den kommenden Jahren gegenüber sieht, auf, der Bewältigung des demografischen Wandels in der Erwerbsarbeit. Der Workshop in Prag diskutierte die Anforderungen an ein „aktives Älterwerden“ vor dem Hintergrund stark verschlechterter Rahmenbedingungen durch die Finanz- und Wirtschaftskrise. Prof. Dr. Frerich Frerichs analysiert in seinem Beitrag die sehr unterschiedlichen Ausgangssituationen der Mitgliedsländer, beleuchtet die bislang gescheiterten Zielsetzungen der EU und beschreibt eine notwendige Erweiterung dieser Ziele, um Altersarmut und eine zunehmende Prekarisierung für ältere Arbeitnehmer zu verhindern.

Der dritte Workshop widmete sich der Förderung von Qualifikation und Beschäftigung junger Menschen in Europa. In Warschau diskutierten dazu die Vertreter der beteiligten Projektpartner unter anderem mit 30 Jugendlichen der polnischen Gewerkschaftsdachverbände OPZZ und Forum. Die Länderberichte und aktuellen Situationsbeschreibungen verdeutlichten dabei die europäische Misere: die Krise in Südeuropa trifft vor allem junge Menschen und fast jeder zweite in der Altersgruppe bis 24 Jahre ist arbeitslos. Statt Perspektiven zu entwickeln, setzen die Regierungen auf den weiteren Abbau von Arbeitnehmerrechten in der vermeintlichen Annahme, dass noch mehr Deregulierung noch mehr „Selbstheilungskräfte“ der Märkte in Gang setzt. Dass genau ein solcher „Heilungsprozess“ nicht stattfindet, belegen die europaweiten

Zahlen massiver Jugendarbeitslosigkeit. In dem Beitrag von Christoph Kusche wird dies deutlich und er bezieht die Workshop-Berichte von Polen über die Slowakei, von Bulgarien bis nach Spanien als einen Beleg der unmittelbaren Betroffenheit auch der Projektbeteiligten mit ein. Gleichzeitig werden Beispiele aufgezeigt, wie Qualifizierung und damit auch eine Stabilisierung junger Menschen im europaweiten Vergleich aussehen kann.

Diesen drei Beiträgen zu den einzelnen Workshop-Themen ist ein übergreifender Beitrag von Prof. Dr. Klaus Busch vorweggestellt, der sich mit der dramatischen Auseinandersetzung um die „Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells“ auseinandersetzt. Ein Konzept, das wie Busch feststellt, als Modell „nie eindeutig definiert worden ist“ und zugleich auch am gegenwärtig ungleichen Kräfteverhältnis der Sozialpartner scheitern muss. Dies verdeutlicht er anhand der gewerkschaftlichen Proteste gegen die europaweiten Sparpolitiken, denen es an Kraft und an Perspektive fehle. Denn der „Verschiebung der Machtbalance zugunsten der Kapitaleigentümer und der oberen Einkommens- und Vermögenschichten konnten die Gewerkschaften in Europa bislang wenig entgegensetzen.“

Zentrales Ziel des Projektes „nestor“ war die Stärkung und Förderung des sozialen Dialogs insbesondere in den MOE-Staaten sowie die Unterstützung der Akteure aus diesen Ländern beim Aufbau und Ausbau von Multiplikatoren- und Expertennetzwerken. Aufbauend auf den langjährigen und sehr guten Erfahrungen in Deutschland mit einer systematischen Zusammenarbeit zwischen Wissenschaft und Arbeitswelt, welche über Partnerschaften mit Kooperationsstellen zwischen Hochschulen und Gewerkschaften realisiert wird, ist ein intensiver Informations- und Erfahrungsaustausch über die Zusammenarbeit mit arbeitsorientierten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Instituten und Forschungseinrichtungen sowie verschiedenen Stiftungen erst möglich. Das Projekt sollte daher auch vermitteln, ob dieser in Deutschland erfolgreich praktizierte Ansatz auch auf andere Länder der EU übertragbar und gerade auch auf die besonderen Konstellationen in den MOE-Staaten mit einem institutionalisierten „Tripartistischen Dialog“ anwendbar ist. Die Chancen, die in einer derartigen Zusammenarbeit liegen sind sehr nachhaltig unter Beweis gestellt worden und geben – auch dies ist ein Ergebnis des Projektes –

Anlass zu hoffen, dass hier die Gewerkschaften erkannt haben, dass das wissenschaftliche Potential der jeweiligen Länder einen Zugang zu den aktuellen Problemlagen der Arbeitswelt finden muss.

Unserem Anspruch folgend, den Schwerpunkt der Projekt-Tagungen auf die östlichen Mitgliedsländer der EU zu legen, erscheint diese Veröffentlichung neben Deutsch und Englisch auch in Litauisch, Tschechisch und Polnisch, also in den Sprachen der beteiligten Länder mit Veranstaltungsorten. Wir hoffen damit den Diskussionsprozess über die an den Workshops Beteiligten hinaus zu verbreiten und dazu anzuregen, sich intensiver mit der sozialen Dimension Europas auseinanderzusetzen. Seit Jahren ist es unser Anspruch, dieses Thema zu verbreiten und durch Tagungen und Begegnungen der eigentlichen Akteure, den im Arbeits- und Wissenschaftsprozess praktisch Handelnden Raum zu geben für einen konstruktivem Dialog. Ein großes Problem der direkten Kommunikation bleibt die Sprache. Ohne Dolmetscher kann keine Tagung gelingen und daher gilt ihnen auch unser besonderer Dank. Ebenso den Übersetzern, die erst eine grenzüberschreitende Kommunikation und einen Informationsaustausch ermöglichen. Mit den Beiträgen dieser Veröffentlichung können wir nur einen Überblick in das breite Themenfeld ermöglichen. Wer sich dazu mehr Informationen aneignen möchte, kann sich mit Hilfe des Anhangs einen vertiefenden Zugang zu den wichtigen Organisationen verschaffen. Eine Hilfestellung, bei der das Sprachproblem leider bestehen bleibt.

Unser ausdrücklicher Dank gilt neben allen Beteiligten den finanziellen Unterstützern: die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, die Hans Böckler Stiftung, die Friedrich Ebert Stiftung, die Sparkasse und die Stadtwerke Osnabrück. Ein besonderer Dank geht an all diejenigen, die im Hintergrund dafür gesorgt haben, dass die Herausgeber ihren eigentlichen Aufgaben nachgehen konnten, das Projekt nestor zu koordinieren und zu leiten. Ganz besonders sind dies Anja Schulte, Elke Sprenger und Stephan Doetsch.

Mit dieser Publikation kommen die Herausgeber auch zu einer knappen aber eindeutigen ersten Beurteilung des Projektverlaufs im Jahr 2012: Kennzeichnend für alle Diskussionen und alle Teilnehmenden war das gemeinsame Interesse des Austausches von praktischen Erfahrungen und wissenschaftlichen

Erkenntnissen zwischen Vertretern der Sozialpartner und den Hochschulen. Diesen „Praxis trifft Wissenschaft“ - Austauschprozess zu europäisieren, war einer der herausragenden Ansprüche der Organisatoren und sollte den Dialog zwischen Arbeitswelt und Hochschule in der Europäischen Union weiter entwickeln. Wenn dabei mit dem Projekt „nestor“ die soziale Dimension der Europäischen Union unterstrichen werden konnte, wäre dies ein Erfolg. Denn wenn das Soziale Europa nicht erreicht wird, wird das friedensbildende Projekt letztendlich scheitern.

Osnabrück im Dezember 2012
Heiko Schlatermund / Manfred Flore

Gleichstellung von Männern und Frauen fördern – Das Beispiel Litauen

Irena Petraitiene

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist eine der grundlegenden Prioritäten aller Politikbereiche. Diese Priorität spiegelt sich im EU-Vertrag wider und ist die Grundlage der demokratischen Gesellschaft in Litauen.

Für die Lösung der Gleichstellungsprobleme werden regelmäßig und systematisch Programme, Maßnahmen und Projekte umgesetzt. In Litauen ist in dieser Frage ein bedeutender Fortschritt zu beobachten. Aber dennoch bleibt die Ungleichheit erhalten und tendiert bisweilen dazu, sich zu verstärken. Gründe dafür sind die globale Wirtschaftskrise, der Wettbewerb der Weltwirtschaft, die Freizügigkeit der Arbeitskräfte, der demografische Wandel und insbesondere die immer älter werdende Gesellschaft. Zweifellos verschärft sich der soziale Ausschluss, und damit auch die Frage der Gleichstellung beim Lösen demografischer, wirtschaftlicher und sozialer Probleme; nicht nur in Litauen, sondern auch in der gesamten EU. Um die Vorschriften der Gleichstellung zu verwirklichen ist es sehr wichtig, sie in den Rechtsvorschriften zu verankern. In Litauen gibt es eine hinreichend gute rechtstheoretische Grundlage für gleiche Chancen von Frauen und Männern in den Bereichen Arbeit, Familie und gesellschaftliches Leben.

Folgende nationale Gesetze gelten in Litauen:

1. Verfassung der Republik Litauens
2. Gleichbehandlungsgesetz in der Republik Litauen
3. Gleichberechtigungsgesetz von Mann und Frau in der Republik Litauen
4. Vorschriften des Ombudsmandienstes für Gleichstellungsbestimmungen in der Republik Litauen
5. Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen

Die Regelung im Falle der Verletzung dieser Gesetze ist verankert im:

1. Gesetzbuch für Verwaltungsgesetzverletzungen der Republik Litauen
2. Strafgesetzbuch der Republik Litauen.

Andere Rechtsvorschriften in der Republik Litauen sind:

- Staatliche Programme für die Gleichstellung von Männern und Frauen 2003-2004; 2005-2009; 2009-2014.
- Nationale Antidiskriminierungsprogramme 2006-2008; 2009-2011.

Menschenrechte und Freiheiten haben Naturcharakter. Die Grundprinzipien der Verteidigung der Menschenrechte sind im Grundgesetz der „Verfassung der Republik Litauen“ verankert. In anderen Gesetzen wird die Verwirklichung der Rechte und Freiheiten detailliert dargestellt. Die in der Verfassung Litauens garantierten politischen, zivilen, sozialen und wirtschaftlichen Rechte verleihen jedem Menschen die Möglichkeit seine Rechte wahrzunehmen, aber auch Pflichten zu erfüllen und Lebensziele zu realisieren.

Im 29. Artikel der Verfassung Litauens ist verankert, dass die Menschenrechte nicht eingeschränkt sein dürfen und/oder niemand wegen seines Geschlechtes, seiner Rasse und seiner Nationalität, seiner Sprache, Herkunft und sozialen Lage, seines Glaubens und aufgrund seiner Überzeugungen oder Meinungen benachteiligt werden darf. Die Gleichstellung garantiert nicht nur das Grundgesetz, sondern auch das seit dem 1. Januar 2005 inkraft getretene Gesetz für Gleichberechtigung und das seit 1999 geltende Gesetz für gleiche Rechte von Mann und Frau. Aber ungeachtet der guten Gesetze entstehen oft Probleme bei der praktischen Verwirklichung.

Die gleichen Chancen für die Verwirklichung sind sowohl in den internationalen Dokumenten für Menschen- und Bürgerrechte als auch in den Gesetzen der Republik Litauens verankert. In Litauen gibt es zwei Antidiskriminierungsgesetze – einmal das Gesetz für Gleichstellung von Mann und Frau und das Gesetz für die Gleichberechtigung. Der Ombudsmannendienst für Gleichstellung übernimmt die Aufsichtsfunktionen.

Das Diskriminierungsverbot aufgrund des Geschlechtes ist in den beiden oben erwähnten Gesetzen verankert. In diesen Gesetzen sind gleiche Chancen für folgende Adressaten vorgesehen:

- Öffentliche und Selbstverwaltungseinrichtungen
- Bildungseinrichtungen, Lehr- und Studieninstitutionen (beim Eintritt in die Ausbildungseinrichtungen, Studien, Einschätzung der Kenntnisse, bei der Wahl der Lernprogramme usw.), für die Arbeitgeber aller juristischer Formen (bei der Arbeitsanstellung, Festlegung der Arbeits- und Qualifikationserhöhungsbedingungen, Arbeitsentgelt usw.)
- Lieferanten von Waren und Dienstleistungserbringer, Werbungserzeuger und Vertriebspartner – hier sieht das Gesetz eine Pflicht zur Verwirklichung gleicher Chancen für Warenverkäufer, Erzeuger und Dienstleister vor, ungeachtet des Alters, sexueller Orientierung, Behinderung, rassischer oder ethnischer Angehörigkeit, Religion oder Überzeugungen.

Im Gesetz für Gleichberechtigung der Republik Litauen wurde seit 1998 sowohl direkte als auch indirekte Diskriminierung wegen des Geschlechts und /oder sexuelle Gewalt verboten. In diesem Gesetz sind Wege für die Verwirklichung der Gleichberechtigung von Mann und Frau vorgesehen. Öffentliche Institutionen sind dafür verantwortlich, dass in allen Verwaltungsakten und Regelungen gleiche Rechte für Mann und Frau verankert werden. Auch sind sie mit der Vorbereitung und Verwirklichung von Programmen und Maßnahmen in entsprechenden Bereichen beauftragt.

In Litauen wird bereits das dritte Programm und der Verwirklichungsplan der Maßnahmen für 2009 - 2014 umgesetzt. Das Programm ist für die konsequente, komplexe und systematische Sicherung der gleichen Chancen in allen Bereichen entwickelt worden und dient der Erfüllung der EU-Verpflichtungen. Im Programm wurden die vorrangigen Richtungen vorgesehen.

Der Ombudsmannendienst für Gleichstellung, öffentliche Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, Wissenschaftler und soziale Partner ist beauftragt, die unterschiedliche Lage von Mann und Frau zu vermindern.

Litauen hat das große Glück, dass das Europäische Institut für Gleichstellungsfragen (EIGE) seinen Sitz in Vilnius hat. Das Hauptziel des Instituts ist nicht nur die Gleichstellung zu fördern, sondern auch ein Bewusstsein der Gesellschaft in diesem Bereich zu entwickeln.

Die Umsetzung des Programms basiert nicht nur auf dem Gleichberechtigungsgesetz der Republik Litauen sondern auch

- auf den Rechtsakten und strategischen Dokumenten der EU zu den Fragen der Gleichstellung,
- der Konvention der Vereinten Nationen zur Abschaffung jedweder Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes,
- sowie anderen verpflichtenden Dokumente des EU-Rates.

Das komplexe Programm umfasst solche Bereiche wie Beschäftigung, Bildung und Wissenschaft, Entscheidungsverfahren, Landesverteidigung, Gesundheit und Umweltschutz in der EU. Für die Verwirklichung der Programmmaßnahmen ist das entsprechende Ministerium verantwortlich. Es wurde empfohlen, die Programmpunkte in Zusammenarbeit mit den Frauenorganisationen, Gewerkschaften und anderen interessierten Organisationen umzusetzen.

Durch den Beschluss Nr. 266 der Regierung Litauens wurde am 07. März 2000 eine Kommission für die Gleichstellung von Mann und Frau gegründet, die für Koordinierung solcher Programme zuständig ist. Diese Kommission besteht aus den Vertretern der Ministerien und den gewählten oder delegierten Vertretern der NGOs.

Den Vorsitz hat der Vizeminister des Ministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten. Die Personalzusammensetzung der Kommission wird vom Minister für Arbeit und soziale Angelegenheiten genehmigt. Die Kommission erstellt Jahresberichte und präsentiert die Ergebnisse der Regierung Litauens. Genehmigte Berichte werden im Netzwerk des Ministeriums veröffentlicht. Eine allgemeine Untersuchung und vergleichende Bewertung der Programmumsetzung wird in den letzten Jahren der Programmumsetzung vorgenommen.

Im geltenden Arbeitsgesetzbuch der Republik Litauen sind die Hauptprinzipien der Regelung der Arbeitsbeziehungen verankert. Eine davon ist die Gleichstellung der Arbeitnehmer, ungeachtet des Geschlechts, Alters und der Nationalität. In diesem Arbeitsgesetzbuch gibt es genug Möglichkeiten für die Vereinbarung des Berufs- und Familienlebens.

Obwohl die juristische Basis für Nichtdiskriminierung und Verwirklichung der gleichen Chancen und Gleichberechtigung gut gesichert ist, gibt es in der Praxis Nachteile. Außerdem gibt es in Litauen keine Quoten für Frauen und Männer, weder in legislativen und exekutiven Tätigkeiten noch in Unternehmensführungen, deshalb muss Litauen sich schneller in den Fragen der Gleichstellung von „de jure“ hin zu „de facto“ bewegen.

Gleichstellung auf politischem Niveau

Weltweit nimmt die Zahl der Frauen in der Politik ständig zu. Die Entwicklung der Aktivität der Frauen, die Wahrnehmung eigenen Potenzials und die Gleichheit im Kontext der globalen Demokratisierung motiviert Frauen ihre Bemühungen zu intensivieren, ihre beruflichen Möglichkeiten zu entfalten, bei der Weiterentwicklung des Staates mitzuwirken und sich an der gesellschaftlichen Arbeit und in der Wirtschaft zu beteiligen.

In Litauen sind wir stolz darauf, dass Frauen einige der wichtigen Funktionen übernommen haben; so zum Beispiel die der Präsidentin. Noch vor kurzem hatte eine Frau den Parlamentsvorsitz und zwei wichtige Ministerien wie Finanzen und Landesverteidigung wurden von Frauen geleitet. Zusammen mit den Vizeministerinnen und Beraterinnen der Minister betrug ihr Anteil 30 %. Im Jahre 2010 betrug der Frauenanteil 41 % in allen Leitungsfunktionen (Herausgeber der Rechtsakten, staatliche Beamte, Leiter der öffentlichen Einrichtungen). Anfang des Jahres 2011 stellten die Frauen 76 % der sogenannten Karrierebeamten und 60 % der persönlichen Mitarbeiter (Anmerkung der Hg: gemeint sind Beamte in bes. Vertrauensposition zu Ministern etc.), aber dennoch sind 69 % der Leiter von öffentlicher Einrichtungen Männer.

22 Jahre nach der Wiederherstellung der Unabhängigkeit Litauens hatte Frauenführerschaft in den höchsten Regierungsstellen einen schweren Konkurrenzweg mit den Männern überwunden: das gilt für die erste Premierministerin K. D. Prunskiene (1990) bis zur Präsidentin der Republik Litauen D. Grybauskaite (2009).

Im Oktober diesen Jahres fanden die Parlamentswahlen statt. In der Tabelle unten kann man sehen, dass die Anzahl der Frauen im Parlament Litauens im Vergleich zu 1992 stark zugenommen hat (Tabelle 1).

Tabelle 1: Parlamentsmitglieder der Republik Litauen

	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
Parlament (1992-1996 m.)	10	131	7,1	92,9
Parlament (1996-2000 m.)	25	114	18,0	82,0
Parlament (2000-2004 m.)	15	126	10,6	89,4
Parlament (2004-2008 m.)	29	112	20,6	79,4
Parlament (2008-2012 m.)	26	115	18,4	81,6
Parlament (2012-2016 m.)	33	107	24,0	76,0

Zwar zeigt sich die Tendenz einer Zunahme des Frauenanteils im Parlament, der Prozess ist allerdings noch zu langsam.

Tabelle 2: Mitglieder des Europarlaments

	Frauen	Männer	Frauen %	Männer %
2004	5	8	38,5	61,5
2009	3	9	25,0	75,0

Die Strukturen des Europarlaments und der Selbstverwaltungen ändern sich noch langsamer, der Anteil der Frauen schwankt unbedeutend.

Im Jahre 2011 wurden in die Gemeinde- und Stadträte der Republik Litauen 342 (22%) Frauen und 1184 (78%) Männer gewählt.

Mit der Erklärung der Unabhängigkeit hat Litauen einen Weg der Demokratie gewählt, aber die Zahlen der Frauenbeteiligung haben sich wenig geändert. Welche Hindernisse bestehen auf diesem Weg?

Es gibt viele Faktoren, die die Wahl der Wähler beeinflussen. Diese Faktoren haben ideologischen, politischen, sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Charakter. Das größte Hindernis ist die patriarchale Ideologie, die mehr oder weniger alle Bereiche des Gesellschaftslebens durchdringt, die den Männern öffentliche und den Frauen private Sphären (Haushalt, Familie) zuweist. Somit herrschen noch stereotype Geschlechterrollen.

Die Frau in der Führungsposition

Im EU-Bericht zur Gleichstellung von Frauen und Männern von 2009 steht Litauen in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen an zehnter Stelle in der EU. Im selben Jahr betrug der Anteil der Geschäftsfrauen von allen im Geschäftsleben teilnehmenden Personen 28,7%. Der Anteil ist um 0,7 Prozentpunkte höher als in 2008.

Nach Forschungsangaben betrug im Jahre 2009 der Anteil der Frauen 39% von Führungskräften (Politiker, Beamte, Betriebsleiter usw.). Die Hauptbereiche, in denen sich am meisten Frauen in Führungspositionen befinden, sind Gesundheitsschutz (der Anteil beträgt 60,9%), soziale Arbeit, Heim- und Pflegebereiche (Anteil beträgt 58,3%).

In den letzten Jahren gibt es immer mehr Frauen in Führungspositionen in Bereichen, die früher eine rein „männliche“ Domäne waren, zum Beispiel im Bauwesen und Transport. In diesen Bereichen vergrößerte sich im Jahr 2009 der Anteil der Frauen entsprechend um 2,8% und 11,8% Prozentpunkt auf 15,1% und 24,7%.

Frauen gründen vielfach Geschäfte in Bereichen wie Nähen, Haarschneiden, Schönheitsdienstleistungen, Verpflegung und Gastronomie, private Zahnarztpraxen, Sportklubs usw. Die Ursachen, warum die Frauen meistens kleine Betriebe gründen, hängt mit der Rolle der Frauen in der Familie zusammen.

Heute ist die Situation immer noch oft zu beobachten, dass „das Gesicht des Betriebes“ ein Mann ist, obwohl die Entscheidungen im Betrieb längst von den Frauen getroffen werden. Die Stereotypen ändern sich langsam in Litauen – es gibt immer mehr Frauen in Führungspositionen. Sie werden immer entschlossener und selbstbewusster.

Obwohl zur Zeit Frauen und Männer juristisch gleiche Chancen bei der Gründung von Geschäften haben, gibt es jedoch weniger Frauen, die sich zu diesem Schritt entscheiden. Der Grund dafür sind soziale, psychologische und andere Faktoren, die eine große Rolle bei der Entscheidung spielen. Die Hauptursachen liegen nicht nur an den stereotypen Einstellungen hinsichtlich der sozialen Rolle der Frau, sondern auch an dem Mangel an Selbstvertrauen und an der Risikoangst der Frauen.

Faktische Gleichstellung von Frauen und Männern beim Ausüben der beruflichen Tätigkeit ist auch noch nicht gewährleistet. Im Bereich der Politik und Wirtschaft sind die hohen Positionen für die Frauen unzureichend. Um die Lage der Frauen im Arbeitsbereich zu verbessern und die Frauenzahl in Führungspositionen zu steigern, müssen die obligatorischen Geschlechterquoten für Führungspositionen in den Betrieben, kommunalen Selbstverwaltungen und politischen Bereichen eingeführt werden.

Nach Meinung der EU-Kommission muss bis 2020 die Zahl der Frauen in Führungspositionen bis 40% erhöht werden. Den Unternehmen und anderen Institutionen, die diese Quote nicht erfüllen werden, drohen große Strafen. Es gibt viele Länder, die diese Bestimmungen in ihren nationalen Gesetzen schon verankert haben. Es sind Länder wie Frankreich, Italien, Spanien und Niederlande. Im Gegensatz dazu hat man in Schweden und Großbritannien der Einführung der Frauenquoten in den höchsten Führungspositionen nicht zugestimmt. Auch die Regierung Litauens zeigt keine Begeisterung für solche Vorschläge.

Laut Vorschlag der EU-Kommission sollen die Unternehmen, in denen mehr als 250 Angestellte arbeiten und deren Jahresumsatz mehr als 50 Millionen Euro betragen, in den Jahresberichten über das Geschlechterverhältnis der

Beschäftigten berichten. Für die Verletzung dieser Vorschriften sind Strafen vorgesehen und die Unternehmen werden von der Teilnahme an den öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen.

Man könnte behaupten, dass Geschlecht und Führungsfähigkeiten miteinander gar nichts zu tun haben, aber die Einstellung hinsichtlich der Lage der Frau in der Führungsposition spiegelt die allgemeine Lage der Gleichberechtigung in unserem Land wider.

Vor kurzem präsentierte das World Economic Forum (WEF) einen Bericht über die Gleichberechtigung auf der ganzen Welt. Wie auch zu erwarten war, haben die skandinavischen Länder die besten Positionen bekommen. Island befindet sich schon im vierten Jahr an erster Stelle, Finnland an zweiter, weiter folgen Norwegen und Schweden. Unser Nachbarland Lettland ist an 15. Stelle der Liste. Eine Überraschung ist jedoch, dass den Nordländern nahe gelegene Estland sich nur an der 60. Stelle befindet.

Um die Ziele der Lissabonner Strategie und die langfristige Entwicklung Litauens, vor allem die Verbesserung der Lebensqualität, die Stärkung der sozialen Partnerschaft, die Erhöhung der Beschäftigungszahl, die Verringerung der Arbeitslosigkeit, die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze, die Erhöhung des gesellschaftlichen Zusammenhalts zu erreichen, muss die Politik für die Gleichberechtigung von Mann und Frau gestärkt werden.

Die Regierung der Republik Litauen hat im Jahre 2009 das Antidiskriminierungsprogramm für 2009-2011 bestätigt. Im Laufe dieser Zeit wurden Diskriminierungserscheinungen und deren komplexe Ursachen in allen Bereichen des Gesellschaftslebens erforscht. Aufgrund der Forschungsergebnisse und der ausführlichen Analyse wurde die juristische Basis im Bereich Antidiskriminierung, darunter auch Beseitigung der Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen, verbessert. Die Gewerkschaften Litauens haben aktiv an der Verwirklichung des Programms mitgewirkt.

Gleiches Arbeitsentgelt und die Besonderheiten des Arbeitsmarktes

Trotz der EU-Gesetze und Gesetze der Republik Litauens zum gleichen Entgelt für gleiche und gleichwertige Arbeit bleibt der Gehaltsunterschied erhalten und ist damit eine der Erscheinungen von Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Laut Angaben des Statistikdepartaments sind die Frauen in unserem Land besser ausgebildet – 2011-2012 lernten und studierten in unseren Bildungseinrichtungen 313,2 Tsd. Frauen und 301,1 Tsd. Männer. Der Frauenanteil beträgt 51 %. In den Hochschulen studieren 59 % Frauen und 41 % Männer.

Das Durchschnittsbruttoentgelt im Jahre 2011 betrug 1903 Litas für Frauen und 2199 Litas für die Männer. Laut Datenbank von Eurostat vom 04.07.2012 war das Frauenentgelt in Litauen im Jahr 2010 um 14,6 Prozentpunkte geringer als das Männerentgelt. (Anmerkung der Hrsg.: 1€ = 3,45Lt)

Tabelle 3: Durchschnittliche Monatslöhne und Gehälter (brutto) nach Wirtschaftssektoren (in Litas)

Jahr	Landwirtschaft		Öffentlicher Sektor		Privatsektor	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
2000	956	1170	980	1272	918	1087
2005	1230	1493	1290	1654	1168	1421
2006	1432	1743	1510	1913	1356	1677
2007	1677	2115	1740	2193	1621	2087
2008	2020	2505	2139	2685	1916	2440
2009	1924	2205	2149	2542	1726	2074
2010	1844	2151	2038	2461	1668	2029
2011	1903	2199	2105	2522	1728	2082

Diese Unterschiede werden durch die vertikale und horizontale Segregation des Arbeitsmarktes bedingt. Fast in allen Wirtschaftssektoren verdienen Frauen weniger als Männer. Das beweist auch die Datenbank des Statistikdepartaments Litauens. Dieser Lohn- und Gehaltsunterschied wird dadurch bedingt,

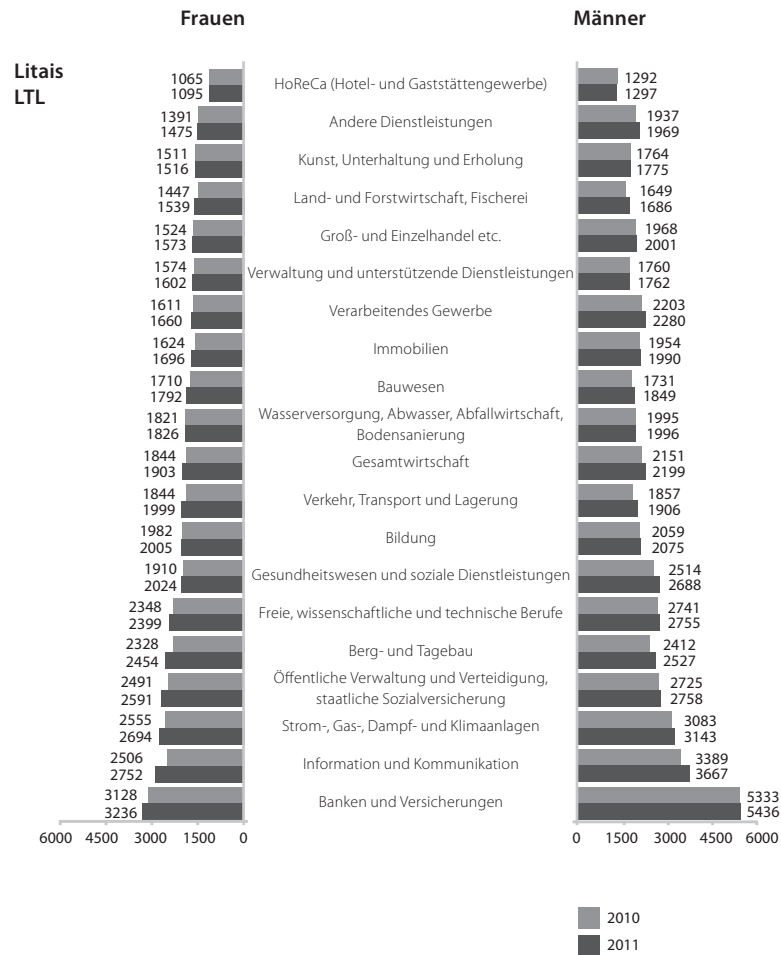
dass in den Bereichen des öffentlichen Sektors (soziale Pflege, Bildung, Hotelgeschäft, Verpflegung usw.) die Frauen dominieren. Diese Positionen werden schlechter bezahlt als die meisten „männlichen“ Tätigkeiten (Stromlieferung, Bausektor usw.). Dadurch können die Entgeltunterschiede in demselben Wirtschaftssektor erklärt werden. Die Fähigkeiten und die Kompetenz von Frauen, besonders dort, wo die Frauen in der Mehrheit sind, werden meistens unterschätzt.

Im Jahr 2011 betrug der durchschnittliche Stundenbruttolohn der Frauen 87 % des durchschnittlichen Stundenbruttolohnes der Männer.

Der größte Entgeltunterschied wurde im Sektor der Finanzvermittlung fixiert: In diesem Bereich verdienten in 2011 Frauen 59,5 % vom durchschnittlichen Stundenbruttolohn der Männer.

In den anderen Wirtschaftsbereichen sind die Lohn- und Gehälterunterschiede nicht so groß: im Kommunikationsbereich bekommen Frauen 75,0 % des Männerentgelts (im Jahre 2011 betrug der Bruttolohn von Frauen 2752 Litas und von Männern 3667 Litas), im Strom- und Gassektor beträgt das Frauenentgelt 85,07 % (die Frauen 2694 Litas, die Männer 3143 Litas).

Tabelle 4: Durchschnittlicher Bruttomonatslohn nach Sektoren der Volkswirtschaft



Quelle: Statistikdepartement Litauens

Obwohl die Entgeltunterschiede zwischen Männern und Frauen in den letzten fünf Jahren in Litauen geringer geworden sind, sind Frauen weiterhin auf dem Arbeitsmarkt finanziell schlechter gestellt. Laut der Analyse über Entgeltunterschiede des Instituts für persönliche Finanzen an der „Swedbank“ müssen Frauen 38 Tage mehr arbeiten, um den Jahresbruttolohn der Männer zu erreichen.

Zum Tag des gleichen Entgeltes wurde in diesem Jahr (2012) in Litauen der 23. Februar erklärt und ist früher als gewohnt erreicht worden. An diesem Tag haben die Frauen, die seit Anfang 2011 gearbeitet haben, das Durchschnittsentgelt der Männer für das Jahr 2011 erreicht. Das war der kleinste Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen seit 2006, als damit begonnen wurde, eine derartige Statistik zu erheben.

Der Entgeltunterschied zwischen Männern und Frauen ist keine besondere Erscheinung Litauens. Diese Tendenz ist auch in anderen Ländern zu beobachten. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle zwischen Frauen und Männern in Europa liegt durchschnittlich bei 17 % mit einer Variation von 5 % bis 31 %. Die spezifische Tätigkeit spielt neben der Erscheinung der Geschlechtsdiskriminierung dabei auch eine bedeutende Rolle.

Aufgrund individueller Interessen und körperlichen Fähigkeiten ist beispielsweise die Baubranche mehr für Männer als für Frauen ansprechend. Das erklärt die kleine Zahl der beschäftigten Frauen in dem Sektor. Es gibt auch andere Gründe für das Entgeltgefälle wie zum Beispiel die Lücken im Lebenslauf wegen Mutterschaftsurlaub.

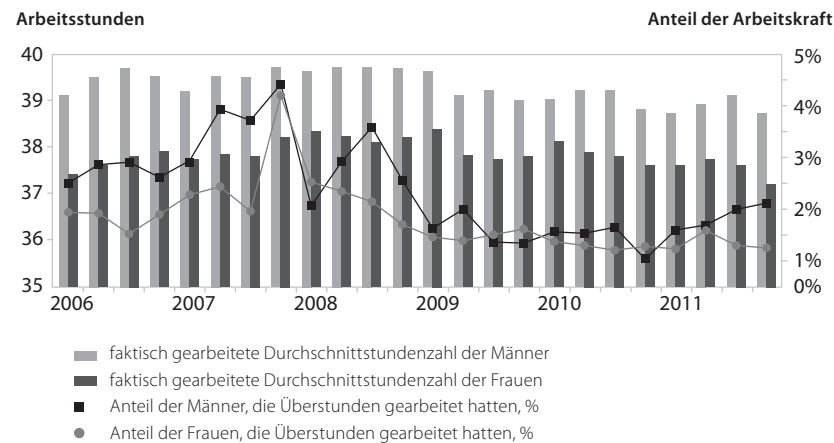
Während der wirtschaftlichen Rezession waren die Sektoren, in denen meistens Männer gearbeitet haben, stärker betroffen. Laut statistischen Angaben liegt die Beschäftigungsquote im Jahre 2011 von Frauen im Alter von 15 bis 64 Jahren bei 60,5 %. In einem Jahr vergrößerte sich die Beschäftigungsquote von Frauen um 1,8 Prozentpunkte. Bei Männern lag sie bei 60,9 % und vergrößerte sich um 4,1 Prozentpunkte. Im Jahre 2011 waren 104,9 Tsd. Frauen und 143,9 Tsd. Männer arbeitslos. Die Arbeitslosenquote der Frauen im Jahr 2011 lag bei 13 % (bei den Männern 17,8 %) und ist damit 4,8 Prozentpunkte geringer als bei den Männern.

Tabelle 5: Erwerbsbeteiligung, Beschäftigung und Arbeitslosenquote (Altersgruppe 15-64 Jahre, in %)

	2000		2009		2010	
	Frauen	Männer	Frauen	Männer	Frauen	Männer
Erwerbsbeteiligung	67,1	74,2	67,8	72,0	68,8	72,4
Beschäftigung	57,5	60,1	60,7	59,5	58,7	56,8
Arbeitslosenquote	13,9	18,8	10,4	17,0	14,4	21,2

In vielen Familien verdienen die Frauen das Haupteinkommen. Das höhere Durchschnittsentgelt von Männern kann man durch die längere Arbeitstätigkeit als die der Frauen „begründen“. Seit dem Jahre 2000, als solche Statistik zu erfassen angefangen wurde, ist festgehalten worden, dass die Männer im Durchschnitt mehr Stunden pro Woche im Vergleich zu den Frauen arbeiten. Sie machen auch mehr Überstunden. Das ist in der Tabelle 6 deutlich zu sehen.

Tabelle 6: Anteil von Männern und Frauen nach der Überstundenzahl. Durchschnittsüberstundenzahl pro Woche im III. Quartal 2011



Quelle: „Swedbank“, das Institut für persönliche Finanzen, auf Grundlage von Angaben des Statistikdepartements der Republik Litauens

Die Frauen sind im Gegenteil zu den Männern mehr dazu geneigt in Teilzeit zu arbeiten. Laut Zahlen des 3. Quartals 2011 betrug die Zahl der Frauen, die in Teilzeit gearbeitet haben, 70 Tsd., wobei der Männeranteil nur halb so groß war.

Obwohl für die bessere Frauenintegration auf dem Arbeitsmarkt viel getan wird, kann man schon heute vorhersagen, dass in dieser wirtschaftlichen Situation das Entgeltsgefälle weiterhin deutlich bleiben wird. Es bleibt nur zu hoffen, dass es nicht vom Geschlecht, sondern durch den objektiven wirtschaftlichen Zusammenhang bedingt wird.

In der EU-Kommission wurden neue vorrangige Ziele in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern erläutert. Auf Grundlage dieser Ziele wurden das Arbeitsprogramm für 2010-2015 vorbereitet und entsprechende Strategien vorgesehen. Das hilft, die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt, in der Gesellschaft und in Führungspositionen sowohl in der EU als auch weltweit zu verbessern.

Litauen nimmt aktiv an diesen Projekten teil und setzt schon das dritte Programm der Gleichberechtigung von Frauen und Männern für die Jahre 2010-2012 um.

Um noch mehr für die Gleichstellung von Männern und Frauen zu tun, muss man mehr Bildungsmaßnahmen für alle Frauen und Männer, Arbeitnehmer und Arbeitgeber organisieren. In jedem Kollektivvertrag sollten die Fragen der Gleichstellung einen angemessenen Platz finden.

Literaturverzeichnis

1. Gleichberechtigungsgesetz Republik Litauen, Staatsnachrichten. 2003, Nr. 114-5115
2. Gleichberechtigungsgesetz Republik Litauen, aktuelle Redaktion, Staatsnachrichten. 2008 Nr. 76-2998
3. Gleichberechtigungsgesetz Republik Litauen, Staatsnachrichten. 1998 Nr. 112-3100. Staatsnachrichten 2008 Nr. 75-2923, 2009 Nr. 87-3665
4. Regierungsbeschluss der Republik Litauen wegen Bestätigung des nationalen Antidiskriminierungsprogramms für 2006-2008. Staatsnachrichten 2006 Nr. 100-3872
5. Regierungsbeschluss der Republik Litauen wegen Bestätigung des nationalen Antidiskriminierungsprogramms für 2006-2008. Staatsnachrichten 2009 Nr. 49-1964.
6. P.Adlys. Litauische Volkszählung: Erfahrung und Blick in das Jahr 2011. Statistikdepartament an der Regierung der Republik Litauen. 2007
7. Litauen in Zahlen – 20 Jahre der Unabhängigkeit 1990-2010. Vilnius. Statistikdepartament an der Regierung der Republik Litauen. 2010.
8. I. Okuneviciute Neverauskiene, B.Gruzevskis. Die Grundlagen für Statistik der Gleichstellung. Vilnius. 2009.
9. Frauen und Männer in Litauen 2011. Vilnius. Statistikdepartament an der Regierung der Republik Litauen. 2012.
10. <http://socmin.lt>
11. <http://www.manofinansai.lt>
12. „Swedbank“. Angaben des Institut für persönliche Finanzen

1. LR lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios. 2003 m. Nr. 114-5115.
2. LR lygių galimybių įstatymas. Aktualė redakcija. Valstybės žinios. 2008 m. Nr. 76-2998.
3. LR moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas. Valstybės žinios 1998 m. Nr. 112-3100. Aktualė redakcija. Valstybės žinios 2008 m. Nr. 75-2923, 2009 m. Nr. 87-3665.
4. LR Vyriausybės nutarimas dėl Nacionalinės antidiskriminacinės 2006-2008 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios 2006 m. Nr.100-3872.
5. LR Vyriausybės nutarimas dėl Nacionalinės antidiskriminacinės 2009-2011 metų programos patvirtinimo. Valstybės žinios 2009 m. Nr.49-1964.
6. P. Adlys. Lietuvos gyventojų surašymai: patyrimas ir žvilgsnis į 2011 metus. Vilnius. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2007 m.
7. Lietuva skaičiais 20 nepriklausomybės metų 1990-2010. Vilnius. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2010 m.
8. I. Okunevičiūtė Neverauskienė, B. Gruzevskis. Lygybės statistikos pagrindai. Vilnius. 2009 m.
9. Vyrų ir moterų Lietuvoje 2011 m. Vilnius. Statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. 2012 m.
10. <http://socmin.lt>
11. <http://www.manofinansai.lt>
12. „Swedbank“ Asmeninių finansų instituto duomenys.

Eine verlorene Generation – Die Jugend in Europa ohne Arbeit

Christoph Kusche

„Eine verlorene Generation“... So titeln die Zeitungen in diesem Jahr zum dramatischen Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in allen europäischen Ländern.¹ „Egal ob Industrienation oder Schwellenland – fast überall sitzen immer mehr junge Menschen auf der Straße – insbesondere in Europa ist das Problem riesig,“ schreibt die Financial Times Deutschland.² Die mit der Finanz- und Wirtschaftskrise drastisch gestiegene Jugendarbeitslosigkeit in Europa wird, nach der Studie „Global Employment Trends Youth 2012“ der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mindestens bis 2016 auf dramatisch hohem Niveau verharren. Nach den Berechnungen hat sich die Arbeitslosenquote in der Europäischen Union in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen von 2008 bis 2011 um 46,5 % erhöht. Der Anstieg war damit in diesen drei Jahren so stark wie in keiner anderen Weltregion. Die Internationale Arbeitsorganisation fordert vor diesem Hintergrund die europäischen Regierungen auf, eine Beschäftigungspolitik für junge Menschen zur ersten Priorität zu machen.³

Das Projekt nestor nimmt diese Forderung auf, im sozialen Dialog die Maßnahmen der Europäischen Union zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zu diskutieren und Lösungsansätze in ihrem Erfahrungsnetzwerk zu begleiten und weiterzuentwickeln. Der internationale Workshop „Förderung von Qualifikation und Beschäftigung junger Menschen“ in Warschau vom 11. bis 12. Oktober 2012 hat sich unter Beteiligung von Gewerkschaften, Bildungsexperten und Vertretern der sozialen NGOs mit der EU-Strategie 2020

1 vgl.: Die Welt vom 12.11.2012; Die Zeit vom 30.09.2012; Tagesspiegel vom 30.09.2012; Handelsblatt vom 02.05.2012.

2 Financial Times Deutschland vom 07.07.2012.

3 vgl.: International Labour Office (2012).

zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit auseinandergesetzt und den gemeinsamen Dialog wie folgt gegliedert aufgenommen:

1. die EU-Strategie 2020 und ihre Elemente: Anforderungen an die EU-Programme und Forderungen an die Politik der nationalen Regierungen, auch durch die nationalen Reformprogramme (NRPs);
2. Aktivitäten der Gewerkschaften zur Sicherung von Beschäftigung junger Menschen – Erfahrungen im Dialog der Sozialpartner und im tripartistischen Dialog;
3. „Keine und Keinen zurücklassen“ – Ideensammlung notwendiger Aktionen und Initiativen zur Qualifizierung und Integration der Jugendlichen in den regulären Arbeitsmarkt, Bildungsinitiativen, „best practice“-Beispiele und Aktivitäten von NGOs;
4. Perspektiven für eine europäische Strategie zur Integration junger Menschen in Gesellschaft und Beruf.

1. Die EU-Strategie 2020 und ihre Elemente zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit

Die EU-Kommission hat in ihrer Strategie 2020 konkrete Ziele festgelegt. So sollen durch Beschäftigung 75 % der 20- bis 64-Jährigen in das Arbeitsleben integriert sein. Die Zahl der von Armut und sozialer Ausgrenzung betroffenen oder bedrohten Menschen soll um mindestens 20 Millionen verringert werden. Im Bereich Bildung sollen bis 2018 folgende Benchmarks erreicht werden.⁴

- Mindestens 95 % der Kinder im Alter zwischen vier Jahren und dem gesetzlichen Einschulungsalter sollen in den Genuss einer Vorschulbildung kommen.
- Der Anteil der 15-Jährigen mit schlechten Leistungen in den Bereichen Lesen, Mathematik und Naturwissenschaften soll unter 15 % liegen.

⁴ vgl.: COMM/EAC/C3 2008.

- Der Anteil frühzeitiger Schul- und Ausbildungsabgänger soll weniger als 10 % betragen.
- Mindestens 40 % der 30- bis 34-Jährigen sollen einen Hochschulabschluss besitzen.
- Durchschnittlich mindestens 15 % der Erwachsenen (25- bis 64-Jährige) sollen am lebenslangen Lernen teilnehmen.

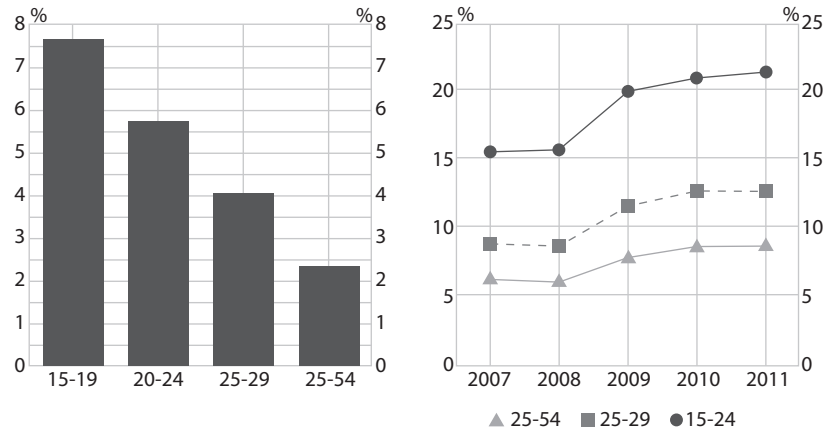
Beschäftigung, Qualifizierung und Bildung stehen somit im Fokus der Initiative der EU-Kommission. Im Beschäftigungspakt der Kommission vom April 2012 wird betont, dass sich die Mitgliedsstaaten auf die Schaffung von Arbeitsplätzen und Wachstum konzentrieren müssen und nicht auf Sparmaßnahmen. Um der Jugendarbeitslosigkeit zu begegnen, wird jedes Mitgliedsland einen nationalen Arbeitsplan entwickeln, in dem ein Förderungsgesetz bestimmt, dass alle jungen Menschen entweder in Beschäftigung, Fortbildung oder Ausbildung innerhalb von vier Monaten nach Schulabschluss einen Platz gefunden haben sollen. Darüber hinaus will die Kommission Unterstützungsteams für die acht Mitgliedsstaaten mit überdurchschnittlich hoher Jugendarbeitslosenrate einrichten, um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. Im September 2012 hat die EU-Kommission nun einen EU-Jugendbericht vorgelegt,⁵ in dem Beschäftigung und soziale Inklusion oberste Priorität erhalten sollen. Dieser Bericht konstatiert, dass junge Menschen am stärksten unter der Wirtschaftskrise leiden und deswegen besondere Unterstützung benötigen.

Die EU läuft aber Gefahr, ihre Ziele bereits jetzt zu verfehlen. In dem zitierten Jugendbericht heißt es: Seit Ausbruch der Krise ist die Arbeitslosigkeit in der Gruppe der 15- bis 24-Jährigen EU-weit um 50 % gestiegen – von durchschnittlich 15 % im Februar 2008 auf 22,5 % im Juli des Jahres 2012. Nach den jüngsten, von Eurostat veröffentlichten Zahlen sind die Quoten in Griechenland (53,8 %) und Spanien (52,9 %) am höchsten. Insgesamt sind in der EU mehr als 30 % der jungen Arbeitslosen seit mehr als einem Jahr ohne Job.⁶

⁵ vgl.: Europäische Kommission 2012.

⁶ vgl.: Eurostat 2012, S. 3.

Mittlerer Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in der EU27 nach Altersgruppen 2007-2011



Quelle: Eurostat – Arbeitskräfteerhebung. Online-Datencode: une_rt_a

Dabei ist die Frage der Arbeitslosigkeit nicht ausschließlich ein Problem der gering qualifizierten Jugendlichen in Europa, wovon stillschweigend ausgegangen wird. Auch Universitätsabsolventen sind davon betroffen, viele von ihnen müssen ihr Land verlassen, um eine Arbeit in anderen europäischen Staaten zu finden. Diese Akademikerflucht verstärkt den ökonomischen Niedergang dieser Länder, wie am Beispiel Litauens zu berichten sein wird.

Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass auch diejenigen, die in Lohn und Brot stehen, durch prekäre Beschäftigungsverhältnisse wie z.B. befristeter Arbeit, ungewollter Teilzeitarbeit und Leiharbeit betroffen sind. Die damit verbundene Perspektivlosigkeit ermöglicht kaum längerfristige Lebens- und Familienplanung. Diese gebrochenen Erwerbsbiografien ermöglichen in der Regel nur ein geringes Einkommen. Das Risiko, erneut arbeitslos zu werden, ist wesentlich höher als in Normalarbeitsverhältnissen.

Auch bei dem Ziel der Senkung des Schulabbruchs gibt es keine sichtbaren Erfolge zu verzeichnen. Im Jahr 2010 lag die Abbrecherquote für die gesamte EU bei 14,1 % gegenüber 14,4 % im Jahr zuvor. Die Unterschiede zwischen

den Mitgliedstaaten sind erheblich: mit Malta (so gut wie unverändert bei 36,9 %), Portugal (28,7 %) und Spanien (28,4 %). Am besten schneiden nach wie vor die Slowakei (4,7 %), die Tschechische Republik (4,9 %) und Slowenien (5 %) ab.⁷

Die positiven Entwicklungen im Bildungsbereich wären aber von größter Bedeutung, denn mit dem Bildungsniveau korreliert der Armutsfaktor: Kinder und Jugendliche in Europa sind überproportional von Armut bedroht. In der EU waren im Jahr 2010 insgesamt 27 % der Kinder unter 18 Jahren von Armut oder sozialer Ausgrenzung betroffen, gegenüber 23 % der Erwerbsbevölkerung im Alter von 18 bis 24 Jahren.

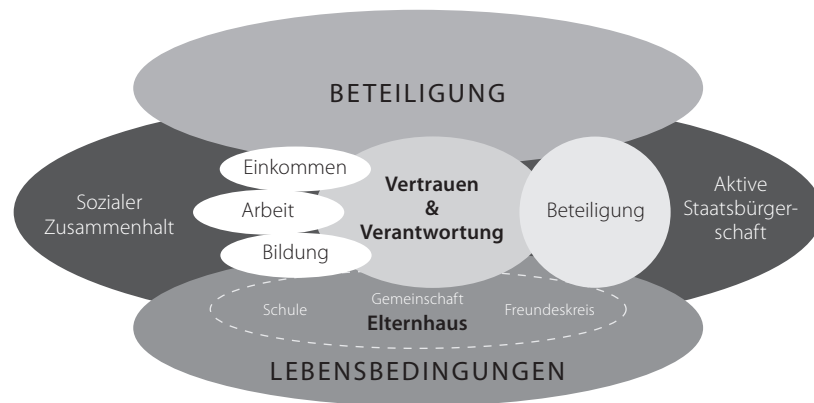
Die Zahl der jungen Menschen, die nicht in Beschäftigung, Qualifizierung oder Bildung sind, wird EU-weit auf 14 Millionen geschätzt. Das Konzept „NEET“ (Not in employment, education or training) betrachtet das Problem der Arbeitslosigkeit aus einer breiteren Perspektive. Experten der Stiftung Eurofond diskutieren mit Organisationen der Sozialpartner die spezifischen Bedingungen von NEET-Jugendlichen zu den Perspektiven ihrer Integration in den Arbeitsmarkt. Die EU-Stiftung konstatiert Herausforderungen für politische Entscheider sowie die enormen Kosten, die durch diese Situation der Nichtbeschäftigung und Nichtqualifizierung entstehen.⁸ Durch die Desintegration, so schätzt Eurofound, haben die 27 Mitgliedsstaaten im Jahr 2011 **153 Billionen Euro**, also mehr als 1,2 Prozent des europäischen GDP, verloren.

Die Gruppe der NEETs spiegelt sich empirisch auch in der Desintegration wieder: nur 28,7 % dieser Gruppe interessieren sich für Politik im Verhältnis zu 40 % sonstiger Jugend. Dies gilt auch für das Wahlverhalten: nur 65 % der NEETs haben eine Bereitschaft zum Wählen, im Verhältnis zu 75% der Non-NEETs. Gemessen wurde auch eine geringere Bereitschaft des Vertrauens in Institutionen und zur generellen sozialen Beteiligung bei NEETs, die mit 26,7 % erheblich geringer ist als bei sonstigen Jugendlichen mit 46 %.

⁷ vgl.: http://ec.europa.eu/europe2020/making-it-happen/annual-growth-surveys/index_de.htm

⁸ vgl.: http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youth.htm?utm_source=website_bluebox&utm_medium=website&utm_campaign=neets20121022

In folgender Grafik⁹ kann anschaulich gezeigt werden, welche Faktoren die Chancen zur gesellschaftlichen Integration von jungen Menschen in ihrer Gesamtheit beeinflussen.



Bildung, Arbeit und Einkommen ermöglichen sozialen Zusammenhang; die sozialen und kulturellen Lebensbedingungen in Schule, Elternhaus und Freundschaften können Sicherheit oder Verunsicherung bedeuten, die jeweils zu mehr oder weniger aktiver Beteiligung, der Wahrnehmung eigener Interessen und damit zu Partizipation an gesellschaftlichen Entwicklungsprozessen führen. Die oben genannten statistischen Zahlen zeigen in diesem Wirkungsfeld ihre Dynamik für die Entwicklung der demokratischen Verhältnisse in Europa. Nur wenn es gelingt, auf den bezeichneten Feldern insgesamt Erfolge zu erzielen, wenn sich junge Menschen an dem „Hausbau Europa“ beteiligen, können sie die gesellschaftliche und ökonomische Zukunft Europas gestalten.

⁹ Quelle: eigene Darstellung.

Eine Integration bzw. Reintegration von jungen Menschen in Arbeit, Bildung und Qualifizierung ist nicht nur aus ökonomischen Gründen, sondern auch aus Gründen einer demokratischen Entwicklung Europas zwingend erforderlich.¹⁰ Und wie die Europäische Union formuliert, sind bei der Frage der Integration insbesondere die Nationalstaaten gefordert, die durch nationale Reformprogramme den Integrationsprozess intensiv unterstützen sollen. Ob aber diese Reformprogramme nur deklaratorischen Charakter haben und die bisher traditionellen Angebote an Bildung und Beschäftigung für junge Menschen fortschreiben, müsste auf nationaler Ebene genau geprüft werden. Bei Durchsicht des deutschen nationalen Reformprogramms (NRP) von 2012 zeigt sich deutlich, dass die dort beschriebenen Maßnahmen wünschenswert wären, aber von der tatsächlichen Fiskalpolitik in Deutschland schon eingeholt sind. Als eine besonders erfolgreiche Maßnahme zur Integration von jungen Menschen gilt beispielsweise das Projekt der Jugendwerkstätten: „Ganzheitliche Qualifizierungs- und Ausbildungsprojekte in einem realistischen betrieblichen Rahmen sind passgenau auf die Defizite der jungen Menschen zugeschnitten und erleichtern diesen den Übergang in Ausbildung und Erwerbsleben.“¹¹ Wie aber noch zu berichten ist, hat die zuständige Landesregierung die Zuschüsse für diese Maßnahmen für das Jahr 2013 bereits gekürzt, so dass die Zukunft dieses Modellprojektes nicht gesichert ist. Dies mag ein Einzelbeispiel aus dem Katalog der Reformprogramme sein. Die vorliegenden empirischen Daten zeigen aber, dass die erarbeiteten nationalen Reformprogramme bis jetzt keine Wirkung erzielt haben.

2. Aktivitäten der Gewerkschaften zur Sicherung von Beschäftigung junger Menschen

Die europäischen Gewerkschaften sehen ebenso wie die europäischen Arbeitsmarktexperten die Situation der Jugendarbeitslosigkeit als dramatisch an und sind aus jeweils nationaler Perspektive nicht nur mit eigenen Forderungen zu den nationalen Reformprogrammen aktiv, sondern leisten zwar

¹⁰ vgl.: <http://www.eurofound.europa.eu/emcc/labourmarket/youthinfographic.htm>

¹¹ Bundesregierung Deutschland 2012, Nationales Reformprogramm, S. 65.

unterschiedliche aber eigenständige Beiträge in dieser Krisensituation. Beispielfähig werden die Aktivitäten der Gewerkschaften anhand von zwei südeuropäischen, zwei osteuropäischen und einem mitteleuropäischen Land dargestellt.

Im ersten Beispielstaat Spanien ist die Arbeitslosenquote für die 16- bis 24-Jährigen mit 52 % die höchste nach Griechenland in Europa. 1,9 Millionen Jugendliche sind seit 2008 arbeitslos geworden, das sind 67 %, die ihre Arbeit verloren haben. Die Gründe für den starken Anstieg der Jugendarbeitslosigkeit in Spanien liegen vor allem in der hohen Konzentration der Jugendbeschäftigung in konjunkturabhängigen Branchen, wie zum Beispiel auf dem Bau und im Handel, und der außerordentlichen Prekarität der Arbeit durch Befristung (2008 waren 95 % der 16- bis 24-Jährigen und 41,8 % der 25- bis 29-Jährigen befristet angestellt). Der spanische Arbeitsmarkt reagiert auf konjunkturelle Zyklen durch Massenkündigung. Besonders betroffen von der Krise sind dabei gering- und mittelqualifizierte Beschäftigte. Der sogenannten NEET-Kategorie können 19 % der 16- bis 24-Jährigen und 27 % der 25- bis 29-Jährigen zugeordnet werden.¹²

Die Vorschläge der spanischen Gewerkschaften orientieren sich an den Prinzipien der ILO, die einen integrierten und kohärenten Einsatz mit makro- und mikroökonomischen Eingriffen auch mittels Erziehungs-, Arbeits- und Sozialpolitik vorschlägt und sich auf eine Verstärkung des Beschäftigungsangebotes konzentriert, sich aber dabei nicht nur auf eine Ausweitung des Volumens, sondern auch der Qualität der Beschäftigung richtet. Die spanischen Arbeitsagenturen sollten sich in diesem Zusammenhang insbesondere um junge Menschen mit niedriger Qualifikation kümmern, denn diese Zielgruppe ist:

- am stärksten betroffen,
- durch den prekären Hintergrund am stärksten sozial gefährdet und
- mit den schlechtesten Chancen, erneut Beschäftigung zu finden.

¹² vgl.: Kirchhoff 2012, S. 5 ff.

Die Arbeitsagenturen sollten junge Menschen besser bei der Arbeitssuche begleiten und durch flexible, duale Bildungsmaßnahmen den Eintritt in den Arbeitsmarkt ermöglichen.¹³

Mittel- und langfristig gesehen muss der Übergang vom Bildungswesen in die Arbeitswelt durch eine bessere Orientierung in der Schule, ein ausreichendes Bildungsangebot, einen nahtlosen Übergang von Bildung in Beruf und die Anerkennung erbrachter beruflicher Erfahrung neu gestaltet werden. Vor allem muss aber der frühzeitige Schulabgang bzw. die Quote der Schulabbrecher reduziert werden (2011 waren es 26,5 % der 18- bis 24-Jährigen). Es wird eine Stärkung und Verbesserung der öffentlichen Arbeitsagentur gefordert, damit die Betreuungs- und Vermittlungsquoten verbessert werden können. Als arbeitsmarktpolitisches Instrument sollten Anreize geschaffen werden, die eine unbefristete Anstellung Jugendlicher fördern. Aus gewerkschaftlicher Perspektive muss die Rolle der Sozialpartner in den Tarifverhandlungen ausgebaut werden, insbesondere bei den Zukunftsbranchen, um längerfristige Arbeitsbeziehungen zu fördern, Pläne zum Generationswechsel durchzusetzen und Praktikumsplätze durch Bildungsverträge mit besseren Arbeitsbedingungen zu ersetzen.

Ob diese Pläne bald realisiert werden können, wird in der aktuellen Situation skeptisch gesehen, denn seit 2011 ist in Spanien der soziale Dialog faktisch eingebrochen. Von den Gewerkschaften vorgeschlagene Abkommen mit den Arbeitgebern werden nicht akzeptiert und durch ihre Verweigerungshaltung – nach jahrelang stark proaktivem Handeln ist der soziale Konflikt nicht mehr zu vermeiden.¹⁴

Im weiteren Beispiel – Italien – können ähnliche Entwicklungen wie in Spanien beobachtet werden. Die Arbeitsmarktreflexen zwischen 1997 und 2012 haben zu einer Deregulierung des Arbeitsmarktes mit mehr als 40 Formen atypischer Arbeitsverträge geführt. Die Liberalisierungswellen führten zu einem Beschäftigungswachstum im Bereich der Teilzeitarbeit, sowie zu befristeten

¹³ Beispiele der Projekte zur Arbeitsmarktintegration siehe unten.

¹⁴ vgl.: Kirchhoff 2012, S. 6, 13 ff.

Arbeitsstellen. Dies hat zur Folge, dass die Hälfte aller italienischen Jugendlichen nur befristet beschäftigt ist. Die Jugendarbeitslosigkeit liegt mit 34,5 % erheblich über der allgemeinen Arbeitslosenquote von 10,7 % in Italien. 17,2 % aller Beschäftigten arbeiten prekär. Der größte Teil von dieser Gruppe betrifft die 21- bis 30-Jährigen, ihr Anteil beträgt 44,6 %. Auch für den Bildungsbereich kann die signifikante Quote von 30 % der Schulabbrecher aus Arbeitermilieus die Ungleichheit der Berufschancen zeigen, gegenüber nur 6,7 % bei Mittel- und Oberschichten.¹⁵

Hauptforderungen der italienischen Gewerkschaften zielen in dieser Situation auf die Reduzierung der immensen Scheinselbständigkeit, Reduzierung des Zeitraums, in dem eine Rechtfertigung für die Nutzung befristeter Arbeitsverträge erfolgen muss, und auf eine Verallgemeinerung des Rechtes auf Arbeitslosengeld. Im Bereich der beruflichen Bildung wird durch eine dreijährige Ausbildung sowie die Übernahme nach der Ausbildung eine Stärkung der Berufsausbildung auf der Grundlage einer Neuordnung durch einen tripartistischen Rahmenvertrag von 2011 erwartet.¹⁶

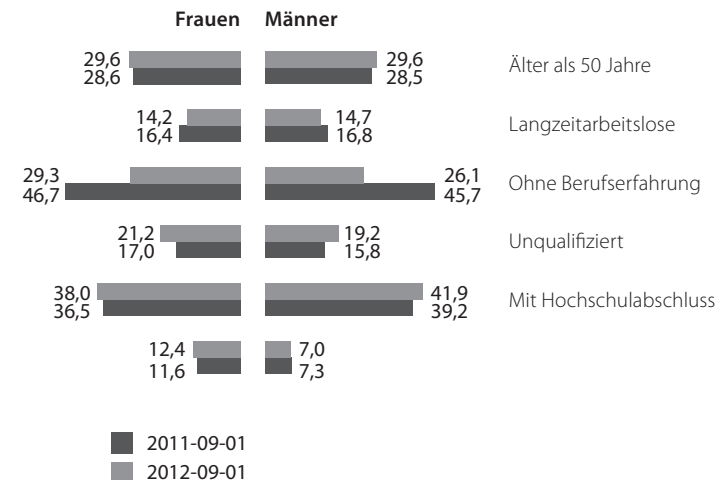
In Litauen stellt sich die Situation der Jugendarbeitslosigkeit nicht so dramatisch dar wie etwa in Spanien und Italien. Die Quote lag im September 2012 bei 12,9 %¹⁷. Allerdings ist die Flucht junger Arbeitnehmer mit exzellenter Qualifikation, die Litauen jährlich verlassen, ein Drama für das Land. Von den etwa 3,4 Millionen Einwohnern haben in den letzten Jahren ca. 250.000 junge Menschen ihr Glück in anderen Ländern, hauptsächlich in Großbritannien und Irland, versucht. Die Grafik zeigt deutlich, dass der Anteil der Arbeitslosen mit Universitätsabschluss nicht wesentlich niedriger ist als bei Geringqualifizierten.¹⁸

15 vgl.: Telljohann 2012, S. 3 ff.

16 vgl.: Telljohann 2012, S. 6 ff.

17 vgl.: Eurostat 2012, S. 4.

18 vgl.: Varasimaviciene 2012, S. 5.



Die Initiativen der Gewerkschaften in Litauen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit zielen auf eine bessere Beschäftigungsbefähigung, eine stärkere Unterstützung für den ersten Job, eine Datenbank mit dem Namen „Bank of talents“ zur besseren Arbeitssuche sowie auf besondere Angebote und Veranstaltungen der Arbeitsagenturen für Jugendliche.¹⁹

In Bulgarien steigt die Jugendarbeitslosigkeit rasant. Zu verzeichnen ist eine hohe und ständig wachsende Quote von 12,7 % in 2008 auf 28,4 % im zweiten Quartal 2012. Die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen sind länger als ein Jahr arbeitslos, 17 % der jungen Menschen unter 20 waren niemals beschäftigt. Der Anteil der frühzeitigen Schulabgänger sinkt auf 12 % im Jahr 2011. Allerdings ändert sich die Struktur der Jugendarbeitslosigkeit, denn immer mehr arbeitslose Jugendliche sind hochqualifiziert und mit Hochschulabschluss. Diese wandern ins Ausland oder beabsichtigen, eine Arbeit im Ausland auf-

19 vgl.: Varasimaviciene 2012, S. 8.

zunehmen. Die Zahl der Auswanderer liegt bei 56.000, davon sind 40 % junge Menschen unter 29 Jahren. Vor diesem Hintergrund hat die Regierung mit den Sozialpartnern eine Nationalvereinbarung im Juni 2012 unter dem Titel „Erste Arbeit“ unterschrieben. Die Eckpunkte dieser Vereinbarung sind: eine gemeinsame Verpflichtung für Initiativen, die den jungen Menschen Möglichkeiten für erste Berufserfahrung schaffen und den Übergang von der Schule zur Arbeit unterstützen, Beschäftigung von mindestens 22.000 jungen Leuten bis 29 Jahre, sowie Senkung der Arbeitslosenquote um 5 %, vorwiegend von Arbeitslosen nach dem Schulabschluss ohne Beschäftigung im primären Arbeitsmarkt.²⁰

Die folgenden gewerkschaftlichen Initiativen und Projekte wurden seit 2010 in Bulgarien entwickelt:

„Gelegenheit sich wieder zu entdecken“

- Die Gewerkschaft KUGB und die Nationale Handwerkskammer fördern gemeinsam:
- Motivations- und Berufsschulung
- Arbeit als Lehrling für frühzeitige Schulabgänger

„Von Schule zur Beschäftigung im Tourismus“

- Projekt des Nationalarbeitsamts, KUGB und ALBENA-Kurort:
- Zielgruppe: 300 Schüler mit Berufsbildung im Tourismus
- Motivationsschulung und drei Monate Praktikum in ALBENA

„Schlüsselkompetenzen für neue Beschäftigung“

- Projekt von Nationalarbeitsamt und der Gewerkschaft „Podkrepa“:
- Ziel: bessere Integration in den primären Arbeitsmarkt
- Motivationsschulung und zwei Schlüsselkompetenzen (Unternehmertätigkeit und Bürgerkompetenzen) für 1000 Jugendliche.

²⁰ vgl.: Tomev 2012, S. 3 ff.

Die Erfahrungen aus diesen Programmen zeigen, dass es keine universellen Lösungen gibt und dass immer die konkrete Situation und die Zielgruppe beachtet werden muss. Ein Mix von Politiken, Programmen und Maßnahmen gibt bessere individuelle Chancen für jeden. Eine entscheidende Voraussetzung für erfolgreiche Ergebnisse ist in diesem Fall die aktive Beteiligung von Regierung, Sozialpartnern und NGOs.²¹

In Deutschland liegt die Jugendarbeitslosenquote 2012 offiziell bei 5,2 %.²² Dieser Wert ist im europäischen Vergleich niedrig. Er verdeckt aber die strukturellen Probleme der Jugendarbeitslosigkeit, insbesondere beim Zugang zum Arbeitsmarkt von jungen Menschen mit geringen Qualifikationen. Da viele Jugendliche im Alter von 15 bis 19 Jahren noch in diversen Qualifikationsmaßnahmen, Umschulungen und Bildungskursen auf eine berufliche Ausbildung warten, liegt in dieser Altersgruppe die Arbeitslosigkeit bei 3,2 %. Bei jungen Erwachsenen bis 34 Jahre, die weder Qualifikation noch Aussichten auf Qualifikation haben, liegt die Quote bei 6,3 %. Wer also keine Chance hat, direkt am ersten Arbeitsmarkt Arbeit zu finden, dem wird der Zugang erheblich erschwert. Mittlerweile nehmen ca. 30.000 Jugendliche an berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen teil oder arbeiten in sog. Ein-Euro-Jobs und stehen somit dem Arbeitsmarkt „nicht“ zur Verfügung. Laut Berufsbildungsbericht werden sich auch in 10 Jahren noch ca. 200.000 Jugendliche im Übergangsbereich befinden. 1,5 Millionen junge Erwachsene ohne Berufsabschluss sind schon jetzt aus dem System gerutscht.²³ Das sind laut Deutschem Gewerkschaftsbund (DGB) 15 % aller jungen Erwachsenen bis 34 Jahre. In dieser differenzierten Betrachtung relativiert sich die offizielle Arbeitslosenquote.

In diesem Kontext haben die deutschen Gewerkschaften verschiedene Initiativen gestartet, um die prekäre Beschäftigung von Jugendlichen zu verhindern. Für junge Leute ist es ein besonderes Problem, nach der Berufsausbildung am ersten Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. Deshalb kämpfen die Gewerkschaften durch den Abschluss von Tarifverträgen dafür, dass Jugendliche nach ihrer

²¹ vgl.: Tomev 2012, S. 12 ff.

²² vgl.: Eurostat 2012, S. 4.

²³ vgl.: El-Sharif 2012.

Ausbildung in reguläre Beschäftigungsverhältnisse übernommen werden. Je nach Stärke der gewerkschaftlichen Organisation in den jeweiligen Betrieben gelingt es, solche Tarifverträge abzuschließen, durch die etwa 20.000 Ausgebildete pro Jahr gesichert werden können.²⁴ So hat die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di) im Jahre 2012 mit den Arbeitgebern im öffentlichen Dienst mit ca. 1,2 Millionen Beschäftigten und ca. 32.000 Auszubildenden eine Vereinbarung – zur befristeten Übernahme von Ausgebildeten für 12 Monate auf Probezeit und nach dieser Bewährung zur Übernahme in das unbefristete Arbeitsverhältnis – getroffen.²⁵ Die deutschen Gewerkschaften erkennen das Problem der prekären Beschäftigung bei Jugendlichen und sind bemüht, keinen zweiten Arbeitsmarkt für Jugendliche entstehen zu lassen, da dieser stigmatisiert, indem er Jugendliche zu Beschäftigten zweiter Klasse degradiert und damit die „gesellschaftliche Zukunft“ (mit dieser Zukunft werden häufig Jugendliche in Verbindung gebracht) aus der Gesellschaft ausgegrenzt wird.

3. „Keine und Keinen zurücklassen“ – Ideensammlung notwendiger Aktionen und Initiativen der NGOs zur Qualifizierung und Integration Jugendlicher in den regulären Arbeitsmarkt

Das enge Zusammenwirken von Regierungen, Gewerkschaften und Initiativen der Zivilgesellschaft zur Förderung gesellschaftlicher Integration durch NGOs für ein erfolgreiches Beschäftigungssystem junger Menschen in Europa ist schon erwähnt worden. Eine Vielzahl von lokalen Nichtregierungsorganisationen engagieren sich für junge Menschen, um ihnen Bildung, Zugang zum Arbeitsmarkt und gesellschaftliche Integration und Beteiligung zu ermöglichen. Sie verfolgen dieselben Ziele wie die europäischen Gewerkschaften in ihrem Engagement für soziale Gerechtigkeit, ein soziales Europa und Bildungschancen für alle. Eine enge Zusammenarbeit zur Durchsetzung dieser Ziele – oft auf lokaler Ebene, aber auch gegenüber der europäischen Kommission hilft den im Turbokapitalismus Abgehängten und Stigmatisierten ihren Platz in Europa zu finden.

²⁴ vgl.: Birch 2012, S. 3.

²⁵ vgl.: Birch 2012, S. 3.

Die europaweit wirkenden sozialen NGOs sind bei ihren vielfältigen Bildungsinitiativen auf öffentliche finanzielle Unterstützung angewiesen. Viele Programme können nur existieren, solange sie aus europäischen Finanztopfen kofinanziert werden. Eine dieser Finanzierungsmöglichkeiten ist der europäische Sozialfond (ESF). Er wird einerseits genutzt, um Wirtschaftsförderung zu betreiben. Er kann aber andererseits ein nützliches Instrument sein, um Programme der gesellschaftlichen Integration und des Zugangs zum Arbeitsmarkt erfolgreich zu realisieren. Wie dringend der Ausbau dieser Programme ist, zeigen die hier beschriebenen aktuellen Zahlen zur Jugendarbeitslosigkeit, hinter denen jeweils Schicksale von jungen Menschen stehen. Am Beispiel einer spanischen und einer deutschen Initiative, die mittels ESF mitfinanziert sind, soll ein erfolgreiches Beispiel (neben vielen anderen in den EU-Ländern) von passgenauen Qualifikationsangeboten zur Integration in den Arbeitsmarkt beschrieben werden.

So organisiert Fundacion Adunare in Saragossa in Spanien ein Programm zur sozialen Inklusion und Beschäftigung von jungen Menschen. Das Ziel dieses Programms ist die Integration von Jugendlichen in Bildung, Beschäftigung und ein stabiles soziales Umfeld. Im Vordergrund steht dabei die Entwicklung von einem Verhalten, das es ermöglicht, sich Wissen anzueignen sowie Lernkompetenzen und eigene Persönlichkeit zu entwickeln. Und dies in einem ganz persönlichen Entwicklungsprozess. An diesem Programm nehmen 800 Jugendliche pro Jahr teil, die sozial benachteiligt sind – im Sinne ihrer persönlichen, sozialen, kulturellen und ökonomischen Chancen. Mit einem ganzheitlichen Konzept der psychosozialen Unterstützung und der Entwicklung eines individuellen Lernpfades unter Erfahrung unterschiedlicher beruflicher Kompetenzen gewinnen diese Jugendlichen Mut, Vertrauen und die Perspektive, ihr eigenes Leben in die Hand zu nehmen.²⁶ Sogenannte non-formale Bildungsprozesse haben in diesem Lernen eine hohe Bedeutung für die Persönlichkeitsentwicklung. Die Berücksichtigung von Basisbedürfnissen und Gesundheit, die Unterstützung bei juristischen und administrativen Problemen, der Aufbau eines konstruktiven sozialen Netzwerkes und die Anregung für kreative Freizeitmöglichkeiten – dies alles gibt den Einblick in die komple-

²⁶ vgl.: Galan / Ruiz 2012, S. 6.

nen Herausforderungen, denen sich die professionellen Teams stellen.²⁷ Die Erfolgsquoten zur Vermittlung in den Arbeitsmarkt liegen bei über 70 %, und damit sind die finanziellen Mittel der Europäischen Union gut angelegt.

Ein weiteres Beispiel wären die bereits genannten Jugendwerkstätten in Deutschland, die ein fast identisches Konzept verfolgen, wie sich durch die Präsentationen im gemeinsamen Erfahrungsaustausch in Warschau herausgestellt hat. Ganz unabhängig voneinander konnten die gemeinsamen Erfahrungen gewonnen werden. Das Ziel der Förderung in den Jugendwerkstätten ist die Vorbereitung junger Menschen auf Ausbildung, Beruf oder berufliche Integrationsmaßnahmen durch arbeitsmarktorientierte Qualifizierung, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, das Nachholen von Schulabschlüssen, Beratung, Bildung und persönliche Stabilisierung.²⁸ Adressaten dieses Programmes sind junge Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf beim Übergang von der Schule in den Beruf, Schulabbrecher und Schulumüde, Personen mit geringen Sozialkompetenzen, psychosozialen Schwierigkeiten und Entwicklungsstörungen, die sie im gesellschaftlichen Leben benachteiligen. Im Laufe der Trainings gewinnen die jungen Leute persönliche Stabilisierung, den Aufbau sozialer Kompetenzen, sie entwickeln eine eigenständige Lebensführung und sind stärker lernmotiviert. Dabei eignen sie sich berufliche Kenntnisse, praktische Fähigkeiten und Alltagswissen zum beruflichen Leben an. Dies gelingt durch den starken Arbeitsfeldbezug, d.h. produktives Lernen an realen Aufträgen, die Aneignung theoretischen Wissens durch handwerkliche Tätigkeiten und das Sammeln von Erfahrungen in Berufspraktika. Das „Erfolgskonzept“ ist die individuelle Ausrichtung der Förderung, die interdisziplinär besetzten Teams mit Lehrern, Ausbildern, Sozialpädagogen und praktischen Anleitern, hohe Professionalität der Fachkräfte mit laufenden Fortbildungen zum Verständnis der besonderen Lage der jungen Menschen, sowie die Verankerung im regionalen Beschäftigungssektor.²⁹ Aufgrund der überdurchschnittlichen Vermittlungsquote in den Arbeitsmarkt wurde dieses Programm als Modellprojekt im nationalen Reformprogramm Deutschlands exponiert dargestellt. Umso stärker ist die Verwunderung, dass für dieses Projekt die Zu-

27 vgl.: Galan / Ruiz 2012, S. 9.

28 vgl.: Sekler 2012, S. 4.

29 vgl.: Sekler 2012, S. 10.

schüsse aus dem europäischen Sozialfond gefährdet sind. Nur durch gemeinsame Aktionen von Gewerkschaften und NGOs und die öffentliche Skandalisierung der Streichung der finanziellen Zuschüsse können solche Projekte im guten Sinne Schule machen, damit junge Leute ihre Chance bekommen, in Europa integriert zu sein.

4. Perspektiven für eine europäische Strategie zur Integration junger Menschen in Gesellschaft und Beruf

Aufgrund einer verfehlten Wirtschaftspolitik, die in einer gigantischen europäischen Finanzkrise ihren Super-GAU erfährt, wird die junge Generation ins europäische Straflager der Arbeitslosigkeit geschickt. Sie ist es, die die politische Verantwortungslosigkeit ausbaden muss, in der sich demokratisch gewählte Regierungen in ihren politischen Entscheidungen nicht ihren Wählern verpflichtet fühlen, sondern dem Diktat privater Ratingagenturen folgen, die nicht das europäische Gemeinwohl im Sinn haben, sondern die Abwälzung der finanziellen Krisenlasten auf die Bürger und insbesondere die jungen Menschen in den europäischen Ländern. Die europäische Kommission verfolgt in dieser Situation zwar eine Akklamation für eine Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit – aber nur basierend auf Empfehlungen. Wie anfangs beschrieben, zeigt sich schon jetzt, dass die hehren Ziele der EU-Strategie 2020 allein durch Verkündung die Jugendarbeitslosigkeit nicht absinkten. Es bedarf einer verbindlichen Strategie, die die Teilnehmer des Kongresses in Warschau mit der folgenden Deklaration einfordern:

Deklaration

Angesichts der dramatischen Zunahme der Arbeitslosigkeit von jungen Menschen in Europa fordern die Vertreterinnen und Vertreter europäischer Gewerkschaften, Hochschulen, Bildungseinrichtungen und Nicht-Regierungsorganisationen:

- Die Regierungen und Arbeitgeber in Europa sind aufgefordert, jungen Menschen eine echte Chance auf einen realen Berufseinstieg ohne Befristung zu bieten. Die jungen Auszubildenden von heute sind die Fachleute von morgen!
- Die Jugendlichen in Europa haben ein Recht auf berufliche Perspektiven und eine qualifizierte Ausbildung. Junge Menschen ohne Berufsabschluss müssen dringend qualifiziert werden. Bestehende Qualifikationen sind dabei zu berücksichtigen.
- Formelle und nicht-formale Bildungsabschlüsse müssen europaweit besser anerkannt werden. Die EU-Mitgliedsstaaten haben unverzüglich Kriterien so zu definieren, dass eine tatsächliche Vergleichbarkeit erreicht wird.
- Die Mobilität und der fachliche Austausch unter den Auszubildenden in Europa muss zukünftig deutlich stärker öffentlich gefördert werden.
- Die von der EU-Kommission vorgeschlagene „Jugendgarantie“, welche gewährleisten soll, dass Jugendliche innerhalb von vier Monaten nach dem Schulabschluss eine Ausbildung oder Arbeit aufnehmen können, muss umgehend in nationales Recht umgesetzt werden.
- Das Europäische Parlament muss schnellstmöglich ein Sofortprogramm zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit junger Menschen in Europa beschließen. Die aktuellen Maßnahmen und Programme der Europäischen Kommission sind unzureichend und entsprechen nicht den politischen Ansprüchen an vergleichbare europäische Lebens- und Arbeitsbedingungen.

Literaturverzeichnis

- Birch, Ulf (2012): Strategie EU 2020 – Aktivitäten der Gewerkschaften zur Sicherung von Beschäftigung junger Menschen. Ein Vortrag im nestor-Workshop „Förderung von Qualifikation und Beschäftigung junger Menschen“, Warschau, 10.-12.10.2012.
- Bundesregierung Deutschland (2012): Nationales Reformprogramm 2012. Unter: <http://www.bmwi.de/BMWi/Redaktion/PDF/Publikationen/nationales-reformprogramm-2012,property=pdf,bereich=bmwi2012,sprache=de,rwb=true.pdf> (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- COMM/EAC/C3 (2008): Europäische Kommission - Strategischer Rahmen Allgemeine und berufliche Bildung. Unter: http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/framework_de.htm (letzter Zugriff am 18.11.2012).
- El-Sharif, Yasmin (31.05.2012): Jugendarbeitslosigkeit in Deutschland. Unter: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/jugendarbeitslosigkeit-warum-die-zahl-der-arbeitslosen-hoher-ist-a-836156.html> (letzter Zugriff am 17.11.2012).
- Europäische Kommission (2012): National report: First cooperation cycle of the EU Youth Strategy 2010-2012 Germany. Unter: http://ec.europa.eu/youth/documents/national_youth_reports_2012/germany_de.pdf (letzter Zugriff am 18.11.2012).
- Europäische Kommission (2012): Working staff Youth Indikatoren. Unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/europe_2020_indicators/headline_indicators (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- Europäische Kommission (2012): Draft 2012 Joint Report of the Council and the Commission on the implementation of the renewed framework for European cooperation in the youth field (EU Youth Strategy 2010-2018). Unter: http://ec.europa.eu/youth/documents/national_youth_reports_2012/eu_youth_report_communication_final.pdf (letzter Zugriff am 18.11.2012).
- Europäische Kommission (2011): Initiative „Chancen für junge Menschen“. Mitteilung der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschaftssozialausschuss und den Ausschuss der Regionen.
- Europäische Kommission (2011): Jahreswachstumsbericht 2012. Unter: http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/annual_growth_survey_de.pdf (letzter Zugriff am 18.11.2012).
- Eurostat (2012): Arbeitslosenquote des Euroraumes im September 2012. Unter: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-31102012-BP/DE/3-31102012-BP-DE.PDF (letzter Zugriff am 17.11.2012).
- Galan, Silvia / Ruiz, Maria Jesus (2012): Pathways to Social Inclusion and Employment for young People_(ES). Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Pathways_to_Social_Inclusion_and_Employment_for_young_People__ES_.pdf (letzter Zugriff am 15.11.2012).

- International Labour Office (2012): Global employment trends for youth 2012. Geneva: ILO.
- Kirchhoff, Ricard Bellera i (2012): Aktivitäten der (spanischen) Gewerkschaften zur Sicherung von Beschäftigung junger Menschen_(ES).
 Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Aktivitaeten_der__spanischen__Gewerkschaften_zur_Sicherung_von_Beschaeftigung_junger_Menschen__ES_.pdf
 (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- Sekler, Koralia (2012): Niedersächsische Jugendwerkstätten und Produktionsschulen (DE).
 Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Niedersaechsische_Jugendwerkstaetten_und_Produktionsschulen__DE_.pdf
 (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- Stiftung Eurofond (2012): Junge Menschen, die weder eine Arbeit haben noch eine schulische oder berufliche Ausbildung absolvieren („NEETs“): Merkmale, Kosten und Reaktionen der Politik in Europa.
 Unter: <http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2012/541/de/1/EF12541DE.pdf>
 (letzter Zugriff am 18.11.2012).
- Telljohann, Volker (2012): Aktivitäten der (italienischen) Gewerkschaften zur Sicherung von Beschäftigung junger Menschen_(IT).
 Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Aktivitaeten_der__italienischen__Gewerkschaften_zur_Sicherung_von_Beschaeftigung_junger_Menschen__IT_.pdf
 (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- Tomev, Lyuben (2012): Bulgarien: Initiativen zur Integration von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt.
 Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Initiativen_zur_Integration_von_Jugendlichen_in_den_Arbeitsmarkt__BG_.pdf
 (letzter Zugriff am 15.11.2012).
- Varasimaviciene, Marija (2012): Youth employment and education in Lithuania.
 Unter: http://www.nestor-eu.de/fileadmin/nestor/de/downloads/Warschau/Youth_employment_and_education_in_Lithuania.pdf
 (letzter Zugriff am 15.11.2012).

Aktives Älterwerden und Bewältigung des demografischen Wandels in der Erwerbsarbeit

Frerich Frerichs

1. Einleitung

Eine der größten Herausforderungen, denen sich die EU in den kommenden Jahrzehnten gegenübersteht, ist die Bewältigung des demografischen Wandels in der Erwerbsarbeit. Hierbei ist ein Paradigmenwechsel gefordert, da in den letzten Dekaden Wirtschafts- und Strukturkrisen den Verbleib älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt wesentlich eingeschränkt haben. Ältere Arbeitnehmer waren überdurchschnittlich stark in rückläufigen Branchen im industriellen Sektor beschäftigt und in Wachstumssektoren nur wenig vertreten (vgl. u.a. Walker 2002). Staatlicherseits wurde auf diese negative Beschäftigungsentwicklung in vielen Ländern Europas mit mehr oder weniger umfangreichen Maßnahmen zur Frühverrentung reagiert (vgl. u.a. Ebbinghaus 2006). In den EU-Ländern – und insbesondere auch in den neuen Mitgliedsstaaten in Mittel- und Osteuropa im Zuge der Transformationsprozesse – wurden die älteren Arbeitnehmer zur Problemgruppe am Arbeitsmarkt und in Arbeitsmarktkrisen zunehmend nur noch als „Manövriermasse“ betrachtet (Walker 2002: 404, vgl. auch Taylor 2008, Perek-Bialas 2011). Dies äußerte sich u.a. in einem überdurchschnittlichen Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit und einer unterdurchschnittlichen Erwerbsquote.

Seit dem letzten Jahrzehnt gibt es jedoch angesichts des aktuellen und erwarteten Arbeitskräftemangels und des demografischen Wandels einen Trend hin zu »aktiven« Politiken, die ältere Arbeitnehmer durch beschäftigungsorientierte Initiativen unterstützen wollen (vgl. u.a. Frerichs/Taylor 2005; Anxo et al 2012). Der Druck, mehr ältere Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, steigt auch dadurch, dass viele EU-Mitgliedsstaaten – darunter auch die meisten neuen Mitgliedsstaaten – in jüngster Zeit eine Erhöhung des Rentenein-

stiegsalters beschlossen haben (OECD 2011). Angesichts der Anhebung der Altersgrenzen und der oft gleichzeitig erfolgten Absenkung des Rentenniveaus in zahlreichen EU-Ländern entsteht ein hoher existentieller Druck auf die Ausübung von Erwerbstätigkeit im Alter, sozialverträgliche Ausgliederungspfade für Problemgruppen – insbesondere für ältere, gesundheitlich eingeschränkte Arbeitslose oder Niedrigqualifizierte – existieren kaum noch. Wenn ältere Beschäftigte aber weder qualifikatorisch noch gesundheitlich dazu in die Lage versetzt werden, besteht die Gefahr, dass die Armutsrisiken vor und insbesondere auch im Ruhestand deutlich zunehmen.

Trotz der tiefen Finanz- und Wirtschaftskrise mit hohen Arbeitslosenzahlen und harten Sparprogrammen in fast allen Mitgliedsstaaten muss daher das Ziel verfolgt werden, die Beschäftigungsquote zu erhöhen und eine Ausdehnung der Altersarmut zu verhindern. Um die Kernziele der „Strategie Europa 2020“ zu erreichen, ist es unabdingbar das weitgehende Scheitern des Stockholmziels des Europäischen Rates (s. unten) zu analysieren und nach Auswegen zu suchen.

2. Demografischer Wandel und der Arbeitsmarkt

In zahlreichen Erklärungen der Europäischen Kommission wird der demografische Wandel als eine der größten Herausforderungen genannt, denen sich die EU in den nächsten Jahrzehnten gegenübersehen (Europäische Kommission 2006, 2008, 2009). Die Größe und Altersstruktur der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter wird sich deutlich verändern. Der Anteil älterer Arbeitnehmer (55 bis 64) an der Erwerbsbevölkerung wird im Zuge dessen von 17% auf 23% im Jahr 2030 steigen und sich ab dann auf diesem Niveau einpendeln (Europäische Kommission 2007).

Es gibt jedoch große Unterschiede zwischen den einzelnen EU-Staaten. Die baltischen und osteuropäischen Länder sowie Deutschland, Italien und Spanien werden bis 2030 einen deutlichen Anstieg des Anteils älterer Arbeitnehmer an der Erwerbsbevölkerung verzeichnen; eine zweite Gruppe von Ländern wie Belgien, Dänemark, Frankreich u.a. sehen sich dagegen einer nur moderaten Zunahme gegenüber.

Vor diesem Hintergrund wachsen insbesondere in den erstgenannten Ländern die Herausforderungen an die Sicherstellung der Arbeitsmarktintegration und der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer. In der EU trifft die demografische Entwicklung nicht auf einen „altersneutralen“ Arbeitsmarkt, sondern einen Arbeitsmarkt mit gravierenden altersbezogenen Beschäftigungsrisiken. Ältere Arbeitnehmer sind unterschiedlichen Formen direkten und indirekten Benachteiligungen am Arbeitsplatz und am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Die Folge sind Langzeitarbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Die Arbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer ist weniger vom Risiko geprägt, arbeitslos zu werden, sondern vielmehr durch das Problem, arbeitslos zu bleiben und keinen neuen Arbeitsplatz zu finden. Zwar ist in den meisten EU-Staaten die Arbeitslosenquote älterer Arbeitnehmer niedriger als die derjenigen im Haupterwerbsalter oder der jüngerer (Europäische Kommission 2009 a). Dies lässt sich zum einen durch einen besseren Beschäftigungsschutz für ältere Arbeitnehmer erklären und zum anderen durch den hohen Anteil älterer Arbeitnehmer, die noch von Frühverrentungsregelungen profitieren (Frerichs/Taylor 2009). Sofern ältere Arbeitnehmer arbeitslos werden, sind sie jedoch sehr viel häufiger von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen als jüngere: Die Inzidenz der Langzeitarbeitslosigkeit bei den 55 bis 64-jährigen Arbeitslosen liegt im EU-Durchschnitt mehr als doppelt so hoch wie bei den 15 bis 24-jährigen Arbeitslosen (Europäische Kommission 2009 a).

Einer der Hauptgründe hierfür ist die große Zahl von älteren Arbeitnehmern mit gesundheitlichen Problemen; außerdem sind Qualifikationsdefizite ein großes Hindernis für die Wiedereinstellung (vgl. ETUI 2002; Ilmarinen 2005; Europäische Stiftung 2008). Von den 55 bis 64-Jährigen, die nicht erwerbstätig, aber arbeitswillig sind, kann ein Viertel aufgrund von Krankheit oder Berufsunfähigkeit nicht arbeiten (Europäische Kommission 2009 a). Im Detail kann festgehalten werden:

- Ältere Arbeitnehmer zeigen einen deutlich höheren Anteil an berufsbedingten Muskel-Skelett-Erkrankungen als jüngere Erwerbstätige (Europäische Kommission 2007).

- Des Weiteren ist der Anteil von Nacht- und Schichtarbeit bei älteren Arbeitnehmern recht hoch (Europäische Kommission 2007). Dies steht im Widerspruch zu der Tatsache, dass diese Arbeitszeitregelungen für ältere Arbeitnehmer weniger geeignet sind und besondere Risiken für die Gesundheit mit sich bringen (Ilmarinen 2005).
- Ältere Arbeitnehmer sind im Schnitt weniger gut ausgebildet als andere Altersgruppen: Nur ein Viertel der 25 bis 34-Jährigen ist gering qualifiziert, wohingegen dieser Anteil bei den 55 bis 64-Jährigen bei über zwei Vierteln liegt (Europäische Kommission 2007).
- Die Arbeitsplätze älterer Arbeitnehmer, insbesondere älterer Frauen, bieten weniger Möglichkeiten zum Lernen als die von jüngeren Arbeitnehmern (Europäische Kommission 2008).

Die berufliche Weiterbildung wird aber als wichtiger Faktor gesehen, um die Beschäftigungsaussichten älterer Arbeitnehmer zu erhöhen. Befunde zum Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Ausbildungsstand stützen die Annahme, dass eine bessere Qualifikation bei älteren Arbeitnehmern ein geringeres Risiko der Arbeitslosigkeit bedeutet (OECD 2006). Empirische Untersuchungen belegen aber auch, dass die Weiterbildungschancen ungleich verteilt sind und ältere Arbeitnehmer nicht nur geringer qualifiziert, sondern auch in Hinblick auf die Weiterbildungsteilnahme benachteiligt sind (OECD 2011). Viele Arbeitgeber sind der Meinung, dass ältere Arbeitnehmer schwerer weiterzubilden oder nicht in der Lage sind, sich an neue Technologien zu gewöhnen, und zudem die kürzere Zeit, die für die Amortisation der Weiterbildungsinvestition bleibt, als Hemmnis für die Teilnahme älterer Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen gesehen (Frerichs/Taylor 2009; Conen et al 2012).

Auch wenn sich der Anteil der älteren Arbeitnehmer, die an Weiterbildung teilnehmen, zwischen 2000 und 2006 erhöht hat, bestehen die relativen Unterschiede zwischen den Altersgruppen weiterhin fort (Europäische Kommission 2007). Es gibt jedoch deutliche Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten der EU 27. Einige nordische Länder und die Tschechische Republik zeigen recht hohe Beteiligungsquoten auch von älteren Arbeitnehmern, wohingegen in vielen mittel- und osteuropäischen Ländern (z. B. Ungarn, Polen, Litauen, Lett-

land) viel weniger ältere Arbeitnehmer an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen als Arbeitnehmer im Haupterwerbsalter.

3. Politik des aktiven Alterns in Beschäftigung in der EU

Die Auswirkungen der Alterung der Erwerbsbevölkerung auf die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt steht in der Europäischen Beschäftigungsstrategie schon seit längerem auf der Tagesordnung. Der Europäische Rat in Stockholm legte im Jahr 2001 das quantitative und äußerst ehrgeizige Ziel fest, bis 2010 die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer im EU-Durchschnitt auf 50% zu steigern (Europäischer Rat 2001). Die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2005-2006 knüpften an das Stockholm-Ziel an und machten die geringe Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer erneut zum Thema (Europäische Kommission 2005). Insbesondere in der Leitlinie 18, die über rein quantitative Ziele hinausging und die Förderung eines lebenszyklusbasierten Ansatzes zum Gegenstand hatte, wurden konkrete Maßnahmen gefordert, einschließlich der Verbesserung der Arbeitsbedingungen, eines besseren Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz, geeigneter Arbeitsanreize und des Abbaus von Frühverrentungsanreizen. Zusammen mit anderen Leitlinien wurde diese Zielsetzung in den Beschäftigungs-Leitlinien 2008-2010 erneut aufgegriffen.

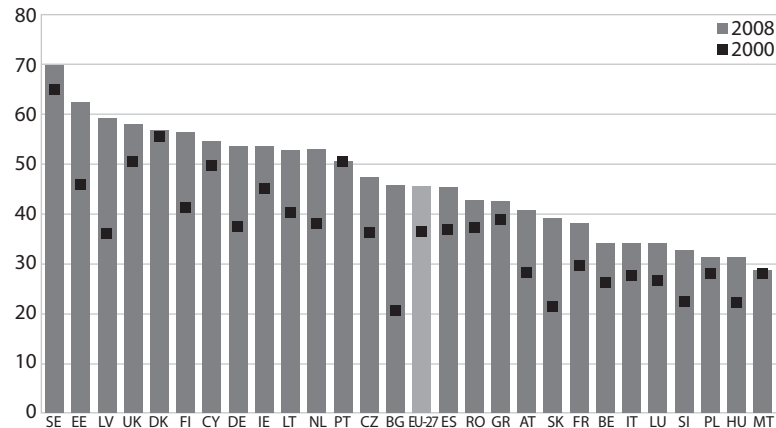
Es stellt sich jedoch die entscheidende Frage, ob dieser anscheinend umfassende Ansatz in der Praxis auch tatsächlich verfolgt wurde und ob die gewählten Steuerungsinstrumente überhaupt geeignet sind, die geforderte tiefgreifende Veränderung in der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für ältere Arbeitnehmer zu erreichen.

Aktuelle Bewertungen haben gezeigt, dass die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer in der EU27 zwischen 2000 und 2008 um fast 8% gestiegen ist, und man muss einräumen, dass sich die Situation in fast allen Mitgliedsstaaten verbessert hat, wenn auch zum Teil von einem sehr niedrigen Niveau ausgehend (Europäische Kommission 2009 a). Der Durchschnitt der EU27 für diesen Indikator liegt jedoch weiter 4% unter dem 50-prozentigen Beschäftigungsziel, das für 2010 formuliert wurde. Die Mehrheit der Mitgliedsstaaten hat die-

ses nicht erreicht und eine große Zahl ist noch mehr als 10 Prozentpunkte davon entfernt (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Entwicklung der Beschäftigungsquoten älterer Arbeitnehmer 2000 - 2008, EU27

Bevölkerung im Alter von 55-64 Jahren in %



Europäische Kommission 2009a

Die Unterschiede sind allerdings nicht nur zwischen den einzelnen Mitgliedsstaaten ausgeprägt, sondern zeigen sich insbesondere auch im Vergleich der EU15-Staaten und den neuen Mitgliedsländern. So liegen die Erwerbsquoten älterer Arbeitnehmer insbesondere in Polen und Ungarn sehr niedrig, auch die Tschechische Republik weist unterdurchschnittliche Werte auf. Die baltischen Staaten stechen hingegen mit z. T. deutlich überdurchschnittlichen Werten positiv hervor. Für die neuen Mitgliedsstaaten gilt hierbei insgesamt zu berücksichtigen, dass diese in den Übergangsjahren nach dem Fall des „Eisernen Vorhangs“ schwere wirtschaftliche Probleme im Zuge der Einführung einer freien Marktwirtschaft hatten, die die geringe Beschäftigungsquote älterer Generationen eher in den Hintergrund treten ließ, zumal der Beitritt in die EU erst relativ spät erfolgte.

Die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer ist zudem in einigen Fällen Reformen zuzuschreiben, die die Frühverrentungsoptionen einschränken und das Renteneintrittsalter, vor allem von Frauen, erhöhen. Dies gilt zum Beispiel für Deutschland und das Vereinigte Königreich (vgl. Europäische Kommission 2009a; Anxo et al 2012). Die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer geht jedoch mit einer zunehmenden Prekarität ihrer Beschäftigung einher (ETUI 2010; Anxo et al 2012). Aktuelle Untersuchungen zeigen zudem, dass Unternehmenspolitiken zur Förderung der Beschäftigungs- und Arbeitsfähigkeit älterer Erwerbstätiger noch immer unterentwickelt sind (Taylor 2008; Conen et al 2012) bzw. in wirtschaftlichen Krisenzeiten stark eingeschränkt werden (Georg et al 2012).

Der frühe Erwerbsaustritt wird in vielen EU-Ländern zwar mittlerweile überdacht und es wurden Rentenreformen umgesetzt, um den Zugang zu Frühverrentungsmaßnahmen und -programmen zu erschweren oder einzuschränken. Im Allgemeinen herrscht aber eine passive Strategie zur Einschränkung der Frühverrentung vor und nicht die erforderliche aktive Strategie zur Förderung der Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer (vgl. Walker 2010, Conen et al 2012). Grund für die Änderungen waren die Kosteneindämmung und der Finanzausgleich angesichts der alternden Bevölkerung (OECD 2006, Anxo et al 2012). Infolgedessen sind die Altersgrenzen für den Erwerbsaustritt erhöht worden, allerdings ohne gleichzeitig einen systematischen Ansatz zu entwickeln, die Arbeitsmarkt- und Beschäftigungssituation für ältere Arbeitnehmer zu verbessern.

Auch bezogen auf konkrete Maßnahmen des aktiven Alterns ist das Bild noch sehr gemischt und es gibt große Unterschiede zwischen den Mitgliedsstaaten der EU (OECD 2006; Europäischer Rat 2007; Taylor 2008). Nur wenige Länder haben Programme initiiert, um ältere Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren, und auch wenn viele Mitgliedsstaaten bereits Prioritäten im Bereich des lebenslangen Lernens festgelegt haben, z.B. in nationalen Aktionsplänen, berücksichtigen diese Ansätze die Bedürfnisse der älteren Arbeitnehmer oft nicht. In den baltischen Ländern, aber auch in den mittel- und südosteuropäischen EU-Ländern sind zudem nur mit Hilfe europäischer Förderprogramme von den Arbeitsagenturen punktuell Maßnahmen ergriffen worden, um

die Integration älterer Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt zu fördern (European Foundation 2006). Eine Ausnahme bildet hier u.a. ein Programm in Polen mit dem Titel »Generationsübergreifende Solidarität« (eingeführt 2008), das den ersten umfassenderen Ansatz zur Aktivierung überwiegend älterer Arbeitnehmer in einem der neuen Mitgliedsstaaten darstellt (vgl. Perek-Bialas 2011).

Auch in den neuen Mitgliedsstaaten – dies gilt sowohl für die baltischen Länder als auch für die mittel- und südosteuropäischen Staaten wie z.B. Polen, der Tschechische Republik und Ungarn – fehlt daher bisher ein umfassender Politikansatz zum aktiven Altern, und die ergriffenen Maßnahmen sind in ihrem Umfang und ihren Effekten begrenzt (European Foundation 2006). Dies muss u.a. darauf zurückgeführt werden, dass die von der Europäischen Kommission verabschiedeten beschäftigungspolitischen Leitlinien in großen Teilen vage formuliert sind und kaum Durchsetzungsmöglichkeiten bestehen (vgl. Rhein 2011). Infolgedessen hat der Steuerungsansatz der Europäischen Kommission, mit länderspezifischen Empfehlungen Druck auf die nationalen Regierungen auszuüben, bisher nur eine sehr beschränkte Wirksamkeit entfalten können (Begg et al. 2010).

Außerdem hat die EU versucht, bessere Arbeitsbedingungen für ältere Arbeitnehmer durch Ermittlung guter Verfahren („good practice“) im Bereich des betrieblichen Altersmanagements zu fördern und diese über Netzwerke zu verbreiten (vgl. Taylor 2006). Dazu wurde auch ein Leitfaden der guten Altersmanagementpraxis erarbeitet und verbreitet (vgl. Naegele/Walker 2006). Von Experten wird aber tendenziell die Übertragbarkeit von Beispielen der „good practice“ in einem Land – sei es auf betrieblicher oder auf Arbeitsmarktebene – meist skeptisch beurteilt, da sie in das institutionelle Gefüge anderer Länder und Betriebe oft nicht hineinpasst (Casey/Gold 2008).

4. Sozialdialog und aktives Altern

Die Sozialpartner können im Hinblick auf das aktive Altern u.a. in folgenden Bereichen eine wichtige Rolle spielen:

- Verbesserung der Arbeitsorganisation und des Arbeitsschutzes
- Lebenslanges Lernen und berufliche Aus- und Weiterbildung und
- flexible Ruhestandsregelungen und Altersteilzeit.

In ihrer »Gemeinsamen Analyse der wichtigsten Herausforderungen für die europäischen Arbeitsmärkte« (ETUI/UNICE 2007) erklären die Sozialpartner, dass angesichts des künftigen Rückgangs verfügbarer Arbeitskräfte aufgrund der demografischen Alterung die kontinuierliche Weiterbildung und Steigerung der Fähigkeiten insbesondere älterer Arbeitnehmer sehr wichtig sei und dies früh ansetzen und Teil einer breit angelegten Strategie für das aktive Altern und lebenslange Lernen sein müsse. Daher steht in der Umsetzungsliste des Arbeitsprogramms für 2006-2008, dass entweder über eine autonome Rahmenvereinbarung zur Integration benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt oder über das lebenslange Lernen verhandelt werden sollte (ETUI/UNICE 2007). Im Gegensatz zu anderen autonomen Vereinbarungen der Sozialpartner auf EU-Ebene, z.B. über arbeitsbedingten Stress (2004) und integrative Arbeitsmärkte (2010), erfolgte bisher aber keine offizielle Entscheidung zur Frage der älteren Arbeitnehmer. Der Rahmenaktionsplan zum lebenslangen Lernen, der 2002 ausgehandelt wurde, wurde auch nicht weiter in Form einer Rahmenvereinbarung verfolgt.

Auf nationaler Ebene zeigen sich deutliche Unterschiede im Entwicklungsstand und der Durchsetzungskraft gewerkschaftlicher Initiativen bezogen auf alternde Belegschaften im Besonderen. Das System der Sozialpartnerschaft und des sozialen Dialogs ist in den neuen Mitgliedsstaaten weit weniger entwickelt als in den EU15-Staaten (European Foundation 2006). Auch klafft die Sicht der Gewerkschaften und der Arbeitgeberverbände dahingehend, wie und inwieweit aktives Altern erreicht werden kann, noch weit auseinander. Einerseits sind die Gewerkschaften angesichts hoher Arbeitslosenquoten be-

sorgt über die Altersgrenzenanhebungen und plädieren zum Teil weiter für eine Frühverrentung für besonders gefährdete Gruppen älterer Arbeitnehmer; andererseits sprechen sie sich für Verbesserungen der Arbeitsbedingungen aus, die eine Verlängerung des Erwerbslebens möglich machen (vgl. im Überblick u.a. ETUI 2002; Taylor 2008). Die Arbeitgeber verlangen ihrerseits „flexiblere“ Arbeitnehmer und flexiblere Arbeitszeitlösungen, um die Kosten zu senken und gleichzeitig ihre Wettbewerbsfähigkeit und ihr Serviceangebot zu verbessern.

In den EU15-Staaten gibt es allerdings bereits Beispiele für Vereinbarungen der Sozialpartner zur besseren Integration älterer Arbeitnehmer in den Betrieb. In Deutschland sind in mehreren Wirtschaftssektoren Tarifverträge ausgehandelt worden, die die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zum Gegenstand haben (Georg et al. 2012). In Frankreich sind die Sozialpartner gezwungen, noch vor Ende 2010 Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, um ältere Arbeitnehmer im Erwerbsleben zu halten, indem sie eine Vereinbarung unterzeichnen, die bestimmte Mindestbedingungen erfüllt. Ab 2010 müssen Unternehmen, die keine Vereinbarung oder einen Aktionsplan unterzeichnet haben, ein Bußgeld entrichten (Französische Regierung 2008). Die Gewerkschaften in den Niederlanden haben ebenfalls verschiedene Tarifvereinbarungen ausgehandelt, um die Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer zu erhöhen und angesichts der alternden Erwerbsbevölkerung eine lebensphasenorientierte Politik einzuführen (Coenen 2011).

Allerdings ist festzuhalten, dass die Bemühungen von Arbeitgeberverbänden, Frühverrentungsmaßnahmen abzubauen, von Unternehmensvertretern, vor allem von denen aus größeren Konzernen, nicht geteilt werden (vgl. Schippers et al 2011; Perek-Bialas 2011). Der Frühruhestand spielt im Repertoire ihrer Personalmaßnahmen noch immer eine große Rolle bei der Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft. Dies ist besonders für Unternehmen wichtig, die aktuell Mitarbeiter abbauen müssen oder diese Notwendigkeit bereits vorhersehen.

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Beschäftigungsrisiken und die Ausgrenzung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbssystem bestimmen noch immer tendenziell ihre Position auf dem Arbeitsmarkt. Die Einschränkung der Frühruhestandsregelungen hat allerdings die Möglichkeiten reduziert, auf eine Verschlechterung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit einem sozialverträglichen Ausstieg aus dem Erwerbsleben reagieren zu können und erhöht so den Druck auf ältere Arbeitnehmer, dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stehen.

Insgesamt wurden der Trend hin zu einer alternden Erwerbsbevölkerung und die gleichzeitig bestehenden Arbeitsmarktprobleme, denen sich ältere Arbeitnehmer gegenübersehen, erst kürzlich in Reformplänen auf der Ebene der europäischen und nationalstaatlichen Arbeitsmarktpolitik berücksichtigt. Zwar reichen die Bemühungen zur Erhöhung des tatsächlichen Renteneintrittsalters bereits in die frühen 1990er Jahre zurück, diese Bestrebungen sind aber überwiegend das Ergebnis von Überlegungen im Zusammenhang mit der Rentenfinanzierung. Kritische Stimmen betonen, dass das Hauptziel der Altersgrenzenanhebung die Kürzung der Rentenkosten sei und nicht die Förderung der Beschäftigungschancen älterer Arbeitnehmer. Die Erfolge der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik für ältere Arbeitnehmer sind aber bisher als eher gering zu bewerten. Auch die jüngsten Initiative „Europa 2020 – Eine Strategie für intelligentes, nachhaltiges und integratives Wachstum“, verspricht hier keine Besserung - zumal es keine separaten Zielvorgaben mehr für Ältere enthält.

Gefordert ist daher eine verstärkte „Europäisierung“ und zugleich „Regionalisierung“ der Handlungsprogramme zur aktiven Integration älterer Erwerbstätiger. Hierzu gehören breiter verankerte systematische Programmdebatten in der EU, die zugleich an nationale Problemstrukturen und Handlungsoptionen anknüpfen müssen und Korridormodelle der quantitativen und qualitativen Entwicklung von Modellen „Aktiven Alterns“ (z. B. im Feld der Weiterbildung und Arbeitsgestaltung) als Entwicklungsziel setzen. Um die Wirksamkeit zu erhöhen, ist die Festlegung differenzierter, aber zugleich verbindlicher Ziele in der Arbeitsmarktpolitik zu fordern, aber auch die Unterstützung struktureller

Maßnahmen im Bereich der Beschäftigungspolitik auf betrieblicher Ebenen, z. B. durch Einrichtung von Weiterbildungs- und Rehabilitationsfonds.

In dieser Hinsicht ist ein Paradigmenwechsel von einer »reaktiven Arbeitnehmerpolitik« hin zu einer präventiven Politik der Beschäftigungsförderung, die im Sinne alternder Erwerbsbevölkerungen „altersneutral“ ist, notwendig. Der Katalog geeigneter Instrumente für aktive Fördermaßnahmen ist bekannt und zum Teil erprobt und bewährt. Er umfasst unter anderem die Auffrischung beruflicher Qualifikationen einschließlich des lebenslangen Lernens, die Anpassung der Arbeitszeiten, Gesundheitsschutz und -förderung und Wechsel des Arbeitsplatzes und des Berufs einschließlich so genannter »zweiter und dritter Karrieren« sowie Teilrenten- oder Altersteilzeitmodelle.

Die Verwirklichung dieser Forderungen verlangt nach der Kooperation aller beteiligten Gruppen (Regierung, Arbeitgeber, Gewerkschaften und natürlich der älteren Arbeitnehmer selbst) und einen verstärkten sozialen Dialog. In dieser Hinsicht können branchenweite Tarifvereinbarungen zum demografischen Wandel oder aktiven Altern eine unterstützende Wirkung bei der Umsetzung altersgerechter Personalpolitiken auf betrieblicher Ebene haben und sollten weiter verfolgt werden.

Besondere Beachtung ist hierbei dem Faktum zu schenken, dass selbst eine nominell höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer nicht unbedingt bedeutet, dass sich dadurch die Qualität der Arbeitsbedingungen erhöht. Ein »aktives Altern«, das in prekäre Beschäftigung mündet, ist unter Umständen schlimmer als der frühe Erwerbsaustritt. Daher sollten die Beschäftigungsziele für ältere Arbeitnehmer durch zusätzliche Ziele ergänzt werden, die eine produktive und nachhaltige Integration älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben sichern oder zumindest überwachen, wie sich die Beschäftigungsbedingungen älterer Arbeitnehmer qualitativ entwickeln.

Auch wenn das übergeordnete Ziel lautet, ältere Arbeitnehmer darin zu unterstützen, länger im Erwerbsleben zu bleiben und den unfreiwilligen frühen Erwerbsaustritt zu vermeiden, müssen sozialverträgliche Frühruhestandsmöglichkeiten für bestimmte Risikogruppen fortbestehen.

Literatur

- Anxo, D./Ericson, T./Jolivet, A. (2012): Working longer in European countries: underestimated and unexpected effects, in: *International Journal of Manpower*, Vol. 33 Iss: 6 pp 612 – 628
- Begg, I./Erhel, Ch. & Mortensen, J. (2010): *Medium-term Employment Challenges*. CEPS Special Report, Brussels
- Blossfeld, H.-P./Buchholz, S./Hofäcker, D. (Hrsg.) (2006): *Globalization, Uncertainty and Late Careers in Society*, Abingdon
- Casey, B. /Gold, M. (2008): Peer review of labour market programmes in the European Union: What can countries really learn from one another? In: K. Busch (Hrsg.), *Wandel der Wohlfahrtsstaaten in Europa* (S. 75 – 95), Baden-Baden
- Coenen, I. (2011). Förderung der Teilhabe älterer Arbeitnehmer am Arbeitsmarkt. Die Sicht des niederländischen Gewerkschaftsbundes FNV. In: Busch, K., Flore, M., Kohl, H. & Schlatermund, H. (Hrsg.), *Europa in sozialer Schieflage. Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise* (S. 210 – 220), Hamburg
- Conen, W./Henkens, K./Schippers, J. (2012): Employers' attitudes and actions towards the extension of working lifes in Europe, in: *International Journal of Manpower*, Vol. 33 Iss: 6 pp 648 – 665
- Ebbinghaus, B. (2006): *The reform of early retirement in Europe, Japan and the USA*, Oxford
- ETUI (Hrsg.) (2002): *Active Strategies for Older Workers*, Brüssel
- ETUI (Hrsg.) (2009): *Benchmarking Working Europe*. Brüssel
- ETUI (Hrsg.) (2010): *Benchmarking Working Europe*. Brüssel
- ETUI & UNICE (2007): *Joint analysis of the key challenges facing Europe's labour markets*. Brüssel
- European Foundation (2006). *Age and employment in the new member states*. Dublin
- Europäische Kommission (2002): *Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns*, KOM(2002)9 endgültig, Brüssel
- Europäische Kommission (2005): *Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung (2005–2008)*, Brüssel
- Europäische Kommission (2006): *Die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance*, Brüssel
- Europäische Kommission (2007): *Employment in Europe 2007*, Brüssel
- Europäische Kommission (2008): *Demography Report 2008: Meeting Social Needs in an Ageing Society*, Brüssel
- Europäische Kommission (2009): *Ageing Report. Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008–2060)*, Luxemburg
- Europäische Kommission (2009a): *Employment in Europe 2009*, Brüssel
- Europäische Kommission (2010): *Vorschlag für einen Beschluss des Rates über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten*, Brüssel
- Europäischer Rat (2001): *Schlussfolgerungen des Vorsitizes*. Stockholm, 23. und 24. März. Brüssel

- Europäischer Rat (2003): Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedsstaaten. Amtsblatt der Europäischen Union, L 197/13, 5.8.2003
- Europäischer Rat (2007): EMCO Working Group Report on Active Ageing, Brüssel
- Europäische Stiftung (2008): Working Conditions of an ageing workforce, Dublin
- Französische Regierung (2008): Französisches nationales Reformprogramm 2008–2010, Paris.
- Frerichs, F. (2011): Die Politik des aktiven Alterns in der EU. Herausforderungen und Aussichten. In: Busch, K., Flore, M., Kohl, H. & Schlatermund, H. (Hrsg.), Europa in sozialer Schieflage. Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise (S. 154 - 175), Hamburg
- Frerichs, F./Taylor, P. (2009): Ageing and the Labour Market – A Comparison of Policy Approaches, in: Walker, A. & Naegele, G. (eds.), Social Policy in Ageing Societies, Basingstoke, S. 46-81.
- Georg, A./Katenkamp, O./Naegele, G./Martens, H./Sporket, M. (2012). Die Praxis des Demographie-Tarifvertrages in der Eisen- und Stahlindustrie, Berlin
- Ilmarinen, J. (2005): Towards a longer working life. Ageing and the quality of worklife in the European Union, Helsinki
- Naegele, G./Walker, A. (2006): A guide to good practice in age management. Dublin
- OECD (2006): Live longer, work longer, Paris
- OECD (2011). Pensions at a Glance, Paris
- Perek-Bialas, J. (2011). Aktives Altern in Polen – einige Fragen mit Blick auf den Arbeitsmarkt. In: Busch, K., Flore, M., Kohl, H. & Schlatermund, H. (Hrsg.), Europa in sozialer Schieflage. Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise (S. 198 - 210), Hamburg
- Rhein, T. (2011). Die Offen Methode der Koordinierung und die Beschäftigungspolitik der EU unter besondere Berücksichtigung des Aktiven Alterns. In: Busch, K., Flore, M., Kohl, H. & Schlatermund, H. (Hrsg.), Europa in sozialer Schieflage. Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise (S.175 - 186), Hamburg
- Schippers, J.; Conen, W. & Henekens, K. (2011). Verlängerung des Erwerbslebens in Europa: Ansichten und Maßnahmen der Arbeitgeber. In: Busch, K., Flore, M., Kohl, H. & Schlatermund, H. (Hrsg.), Europa in sozialer Schieflage. Sozialpolitische Vorschläge in Zeiten der Krise (S. 220 - 232), Hamburg
- Taylor, P. (2006): Employment initiatives for an ageing workforce in the EU15, Dublin
- Taylor, P. (2008): Ageing Labour Forces. Promises and prospects, Cheltenham
- Walker, A. (2002): Active strategies for older workers in the UK, in: Jepsen, M./Foden, D./ Hutsebaut, M. (Hrsg.), Active strategies for older workers, Brüssel, S. 403–435
- Walker, A. (2002): A strategy for active ageing, in: International Social Security Review, 55, S. 121-139
- Walker, A. (2010): The Emergence and Application of Active Ageing in Europe, in: Naegele, G. (Hrsg.), Soziale Lebenslaufpolitik, Wiesbaden, S. 585-601

Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells¹

Klaus Busch

1 Eurokrise und die Austeritätspolitik

Die Europäische Union erlebt heute die tiefste Krise seit ihren Anfängen. Der Euro steht vor der Zerreißprobe und droht auch den einheitlichen Binnenmarkt mit in den Abgrund zu ziehen.

Die Ursachen dieser Entwicklung sind zum einen in der Architektur der Wirtschafts- und Währungsunion im Maastrichter Vertrag von 1993, zum anderen in den Folgen der Weltfinanz- und Weltwirtschaftskrise für die Staatsfinanzen zu sehen.

Das Projekt der gemeinsamen Währung zu starten, ohne dieses in eine Politische Union mit einem Finanzausgleichsmechanismus und einer gemeinsamen Wirtschaftsregierung einzubetten, war ein Abenteuer, das heute vielfach nur noch Kopfschütteln auslöst, vor 20 Jahren jedoch vom politischen Mainstream aufgrund des einheitlichen Binnenmarktes und des festen Glaubens an eine immer tiefere Integration für notwendig und machbar erklärt wurde (Busch 1992).

Es bedurfte der Weltwirtschaftskrise, um schlagartig die Schwächen der Maastrichter Konstruktion sichtbar zu machen (vgl. Busch/Hirschel 2011, Busch 2012):

- das Fehlen einer Wirtschaftsregierung, die Konjunkturreinbrüche bekämpfen kann,

¹ Dieser Text stützt sich auf die Kapitel 1 und 5 der Studie: Busch, Klaus/Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl/Schulten, Thorsten (2012).

- das Dilemma der Europäischen Zentralbank (EZB), die trotz der Heterogenität der wirtschaftlichen Lage in den Mitgliedstaaten nur einen Zinssatz für die Eurozone festlegen kann und damit für manche Länder falsche Anreize setzt. So haben zum Beispiel die niedrigen Zinsen in Irland und Spanien die Produktion einer Immobilienblase unterstützt, ein Boom, der mangels Europäischer Wirtschaftsregierung fiskalpolitisch nicht von der Euroebene gedämpft werden konnte.
- die no bail-out-Klausel, die bis dato ein gemeinsames Schuldenmanagement (Eurobonds, gemeinsame Schuldengarantie) in der Eurozone verhindert und schließlich
- das System der Wettbewerbsstaaten, das die Ungleichgewichte in den Leistungsbilanzen zwischen den Mitgliedstaaten im hohen Maße mit verursacht hat.

Zum System von Maastricht gehört auch eine wirtschaftspolitische Philosophie, die einer Sparpolitik Vorrang vor einer Wachstumspolitik einräumt. Diese Ideologie hat sich als verhängnisvoll erwiesen, als im Gefolge der Weltwirtschaftskrise die Schulden in vielen Mitgliedstaaten sehr stark anstiegen. Nach einer kurzen Phase expansiver Wirtschaftspolitik zum Bekämpfen des Einbruchs von 2008/2009 schaltete die Politik in der EU zu rasch auf einen Sparmodus um und produzierte so im Jahre 2012 den nächsten wirtschaftlichen Einbruch (Roubini/Mihm 2010; Krugman 2012). Die Daten über die Wachstumsraten, die Neuverschuldung und die Staatsschuldenquoten von 2009 bis 2012 verdeutlichen diese Entwicklung. Dort, wo die Neuverschuldung von 2009 bis 2012 am stärksten zurückgefahren wurde, also der Sparkurs am härtesten war, in Griechenland, Portugal und Spanien, ist der wirtschaftliche Einbruch 2012 größer als in der Eurozone und Deutschland, wo der Sparkurs moderater war. Aber auch hier hat die Austeritätspolitik deutliche Spuren in den Wachstumsraten hinterlassen. Wegen des schwachen Wachstums erhöhten sich in allen aufgeführten Mitgliedstaaten die Schuldenquoten, und zwar wiederum dort am stärksten, wo der Sparkurs am härtesten war (European Commission 2012).

Die neoliberale Sparphilosophie des Maastrichter Vertrages wurde im Verlaufe der Eurokrise dadurch verstärkt, dass der politische und wissenschaftliche

Mainstream die Schulden zum Hauptverursacher der Krise umdeutete und aufgrund dieser Verkehrung von Ursache und Wirkung in den stark verschuldeten Staaten Südeuropas ein harter Sparkurs durchgesetzt wurde (Horn 2011: 160ff.). Obwohl die Staatsschulden in den EU-Staaten vor 2007 im Mittel aufgrund guter Wachstumszahlen abgesenkt werden konnten und der Schuldenanstieg nach 2007 eindeutig der notwendigen konjunkturellen Expansionspolitik sowie der Bankenrettung zugeordnet werden kann, gelang es den neoliberalen Ökonomen im Zuge der Eurokrise seit 2010 zunehmend, im öffentlichen Bewusstsein das Quidproquo zu verankern, dass nicht die Krise den Anstieg der Schulden, sondern umgekehrt der Schuldenanstieg die Krise verursacht habe.

Die mehrfache Härtung des Stabilitäts- und Wachstumspaktes im Rahmen des sogenannten Sixpacks im Oktober 2011 sowie der im Dezember 2011 beschlossene Fiskalpakt, der nur eine Verschuldung in Höhe von 0,5 Prozent des Wirtschaftspotenzials zulässt, entspringen ebenfalls der Logik, dass die Schulden an allem Schuld sind und deshalb mit harter Hand ausgetrieben werden müssen.

Die falsche wirtschaftspolitische Therapie und die Politik des muddling through haben nicht nur die ökonomische Krise verschlimmert, sie haben der Eurozone auch eine tiefe soziale Krise und eine Bedrohung des Wohlfahrtsstaates beschert (Heise/Lierse 2011).

Die Austeritätspolitik hat die Arbeitslosenquote in der Eurozone inzwischen auf elf Prozent ansteigen lassen, das höchste Niveau seit dem Jahre 1995. In Griechenland und Spanien erreichen die Quoten inzwischen mehr als 20 Prozent; die Hälfte der Jugendlichen beider Länder ist arbeitslos. Die Austeritätspolitik trägt damit auch entscheidend zu einer weiteren Untergrabung des Europäischen Sozialmodells bei.

Das Konzept des Europäischen Sozialmodells ist nie eindeutig definiert worden. Der Begriff »Europäisches Sozialmodell« wird in der wissenschaftlichen Literatur und im politischen Raum darüber hinaus changierend verwendet (Platzer 2009: 88 ff., Hacker 2010: 58 ff.). Mal soll er die Realität der EU beschrei-

ben, die sich sozialpolitisch von anderen Teilen der Welt, vor allem den USA, unterscheiden, mal handelt es sich um ein normatives Modell, dem sich die EU politisch verpflichten soll. Im Kontext der sozialdemokratischen und gewerkschaftlichen Debatten über die EU werden unter dem Europäischen Sozialmodell weit überwiegend sechs politische Zielsetzungen verstanden:

1. eine makroökonomische Politik zu betreiben, die Vollbeschäftigung anstrebt
2. in der Lohnpolitik Reallohnzuwächse zu ermöglichen, die den Produktivitätsfortschritt abbilden, sowie europäische Mindestlöhne durchzusetzen, die den Niedriglohnsektor zurückdrängen
3. soziale Sicherungssysteme zu verankern, die in der Renten-, der Gesundheits- und der Familienpolitik sowie in der Arbeitslosenversicherung ein hohes Schutzniveau verwirklichen
4. auf Unternehmens- und Betriebsebene Beteiligungsrechte vorzusehen, die den Beschäftigten ein hohes Maß an Mitbestimmung gewähren; darüber hinaus auf europäischer, nationaler und sektoraler Ebene den sozialen Dialog zu fördern
5. einen starken öffentlichen Sektor vorzuhalten, der sowohl zur Verwirklichung von Dienstleistungen im allgemeinen Interesse als auch zur Stabilisierung des Beschäftigungsniveaus beiträgt
6. in den EU-Vertrag eine soziale Fortschrittsklausel einzubauen, die den sozialen Grundrechten auf europäischer Ebene Vorrang vor den Marktfreiheiten einräumt.

Obwohl sich die EU im Lissabon-Vertrag den Zielen der sozialen Marktwirtschaft, der Vollbeschäftigung und dem sozialen Fortschritt verpflichtet, hat sie auch schon vor der Krise 2008/2009 bei der Verwirklichung einer Reihe von Zielen des Europäischen Sozialmodells Rückschläge hinnehmen müssen. So konnten in der EU im Durchschnitt die beschäftigungspolitischen Leitlinien des Lissabon-Prozesses nicht realisiert werden. In der Lohnpolitik ist es seit über zehn Jahren nur noch in weniger als fünf Mitgliedstaaten gelungen, die Reallöhne parallel zum Produktivitätswachstum zu steigern, fast überall hat

es stattdessen eine Umverteilung zugunsten der Kapitaleigentümer gegeben. Am stärksten war Deutschland von diesem relativen Abbauprozess der Löhne betroffen. Es war in der Eurozone Zentrum einer Politik des Lohndumpings, die im hohen Maße zu den großen Ungleichgewichten in den Leistungsbilanzen der Mitgliedstaaten beigetragen hat.

Durch die neoliberalen Reformen der sozialen Sicherungssysteme sind in sehr vielen Staaten darüber hinaus auch die Rentenleistungen, die Gesundheitsleistungen und die Arbeitslosenunterstützungen zurückgefahren oder deren Finanzierung zu Lasten der abhängig Beschäftigten umgeschichtet worden. Wir haben es folglich bereits vor der Krise 2008/2009 in vielen EU-Staaten aufgrund von Arbeitsmarktreformen, einer Dezentralisierung der Tarifvertragssysteme, moderaten Lohnabschlüssen, einer Reduktion der relativen Rentenniveaus, dem Abbau von öffentlichen Gesundheitsleistungen sowie einer Privatisierung von Dienstleistungen im allgemeinen Interesse mit einer deutlichen Tendenz zur »Liberalisierung« des Europäischen Sozialmodells zu tun. In der Lohn- und in der Sozialpolitik sind Prozesse des Dumpings sichtbar geworden. Dabei waren allerdings innerhalb der EU gewisse regionale Unterschiede zu beobachten. Grosso modo lässt sich sagen, dass die Liberalisierungstendenzen in West- und Osteuropa stärker ausgeprägt waren als in Südeuropa. Hier waren bis dahin viele Reformversuche, vor allem in der Arbeitsmarkt-, Lohn- und Rentenpolitik, am Widerstand der Gewerkschaften und linker Parteien gescheitert.

2 Die Austeritätspolitik in Südeuropa und die Gefährdung der sozialen Dimension der EU

Seit der Weltwirtschaftskrise 2008/2009 und der Austeritätspolitik im Zuge der Eurokrise verändern sich jedoch auch in Südeuropa die politischen und die sozialen Kräfteverhältnisse (vgl. Busch/Hermann/Hinrichs/Schulten 2012: Kapitel 2 bis 4).

Unter dem Druck der Arbeitslosigkeit und staatlicher Eingriffe zur Liberalisierung der Arbeitsmärkte ist die Kampfkraft der Gewerkschaften in Südeuropa reduziert worden. Die Anpassungsprogramme, die die Troika Griechenland,

Irland und Portugal im Tausch für die Unterstützungskredite abgerungen hat, sowie die »freiwilligen« Ausgabenkürzungen, die Italien und Spanien vorgenommen haben, um den Zwängen der Finanzmärkte und den Stabilitätsauflagen der EU zu genügen, haben zu deutlichen Einschränkungen in den sozialen Sicherungssystemen geführt. Auch in den Bereichen der Daseinsvorsorge ist der Staat in diesen Ländern aufgrund der Privatisierung öffentlichen Eigentums und der Privatisierung ehemals öffentlicher Dienstleistungen auf dem Rückzug.

Die EU hat im Verlauf der Eurokrise eine neue Form des lohnpolitischen Interventionismus (Euro-Plus-Pakt, Sixpack) entwickelt, der zu sehr weitreichenden Eingriffen in die Tarifsysteme der GIPS-Staaten geführt hat. Die Prinzipien des Flächentarifvertrags und der Allgemeinverbindlichkeit sind unterminiert und die Tarifvertragssysteme dezentralisiert worden. Damit schließen die GIPS-Staaten an Veränderungsprozesse in den Tarifvertragssystemen an, die in sehr vielen EU-Staaten schon seit längerem vollzogen wurden.

Im staatlichen Sektor sind im Zuge der Austeritätspolitik die Löhne eingefroren oder gekürzt worden. Griechenland (minus 20 Prozent) und Portugal (minus 10 Prozent) sind von 2010 bis 2012 die Spitzenreiter beim gesamtwirtschaftlichen Abbau der Reallöhne in der EU. Auch Spanien (minus 5,9 Prozent) und Italien (minus 2,6 Prozent) verzeichnen in diesem Zeitraum überdurchschnittliche Reallohneinbußen. All das bedeutet gegenüber der Situation vor der Krise 2008/2009 einen Dammbbruch.

In der Rentenpolitik leiteten Portugal 2007 und Griechenland, Italien und Spanien 2010 Reformen ein, mit denen viele andere EU-Staaten bereits ein Jahrzehnt früher begonnen hatten. Neben einer Erhöhung des gesetzlichen Renteneintrittsalters, der Gleichstellung von Frauen und Männern, der Verschlechterung der Bedingungen für eine Frühverrentung und des Abbaus berufsspezifischer Unterschiede sind inzwischen einzelne Komponenten der Rentenformel (Erhöhung der Versicherungsjahre für die Standardrente, Veränderung der Indexierung) so angepasst worden, dass das demografisch bedingte Ausgabenwachstum für das Rentensystem in Relation zum BIP bis 2040 deutlich abgebremsst wird. Die relativen Rentenniveaus – gemessen an

der Lohnersatzrate – werden in den GIPS-Staaten bis 2040 drastisch sinken. Der bereits vor der Krise 2008/2009 festzustellende Trend zu einer immer stärkeren »Liberalisierung« des Europäischen Sozialmodells, der vor allem in West- und Osteuropa zu beobachten war, wird damit verfestigt. Durch die Austeritätspolitik wird jetzt auch Südeuropa in diese generelle Entwicklung der Schwächung der Gewerkschaften, des Abbaus des Wohlfahrtsstaates und des Rückzugs des Staates aus der Bereitstellung von Dienstleistungen im allgemeinen Interesse eingepasst.

Die soziale Dimension des europäischen Integrationsprozesses gerät so in der EU insgesamt noch stärker ins Abseits. Wenn in den GIPS-Staaten die Tarifvertragssysteme dezentralisiert und liberalisiert werden, die Rentensysteme von leistungsorientierten zu beitragsorientierten Systemen umgebaut werden und deren Resistenz gegenüber Altersarmut reduziert wird, schließlich öffentliches Eigentum verstärkt privatisiert wird, dann verliert der Wohlfahrtsstaat nicht nur in diesen Staaten, sondern in der EU insgesamt an Gewicht. Es handelt sich hier nicht um einen linearen Prozess, bei dem »der Süden« die Reformen nachholt, die »der Westen« und »der Osten« vielfach schon implementiert haben. Die Schwächung der sozialen Flanke im südlichen Europa wirkt vielmehr auf West- und Osteuropa zurück und setzt hier die Gewerkschaften und die Linksparteien verstärkt unter Druck. Im System der Wettbewerbsstaaten werden damit die Prozesse des Lohn- und Sozialdumpings noch stärker ins Spiel kommen. Der »Liberalisierungsprozess« des Europäischen Sozialmodells wird in der gesamten EU weiter vertieft werden.

3 Die Perspektiven der Eurokrise und die Zukunft des Europäischen Sozialmodells

Damit stellt sich die Frage nach der Zukunft des Europäischen Sozialmodells im Kontext dieser Krise. Von welchen Einflussfaktoren hängt es ab, ob das Modell immer weiter erodiert, die sozialen Abbauprozesse fortgesetzt werden oder ob die soziale Dimension im Integrationsprozess eine neue Perspektive gewinnen kann? Im Folgenden sollen die wichtigen gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Einflussfaktoren diskutiert werden, die einen wesentlichen

Beitrag zur Beantwortung dieser Frage leisten können. Diese Einflussfaktoren sind zum einen der Widerstand der Gewerkschaften gegen die Sparpolitiken, zum anderen die Politik der Sozialisten und Sozialdemokraten in der Eurokrise und zum dritten die möglichen ökonomischen Entwicklungspfade aufgrund der Eurokrise.

3.1 Der Widerstand der Gewerkschaften

In vielen Mitgliedstaaten, vor allem in Südeuropa, wehren sich die Gewerkschaften gegen die sozialen Härten der Austeritätspolitik. In Griechenland hat es seit Ausbruch der Krise bislang mehr als ein Dutzend Generalstreiktage gegeben und in Spanien drei Generalstreiks. Zu Massenprotesten kam es auch in Portugal und Italien sowie in einigen Staaten Osteuropas. Der Europäische Gewerkschaftsbund hat darüber hinaus in den letzten drei Jahren fünf europäische Aktionstage gegen die unsozialen Sparpolitiken organisiert (Pedrina 2011; Pedrina 2012).

Den genannten gewerkschaftlichen Protesten gegen die Sparpolitiken fehlt es allerdings an Kraft und an Perspektive. Der Verschiebung der Machtbalance zugunsten der Kapitaleigentümer und der oberen Einkommens- und Vermögensschichten konnten die Gewerkschaften in Europa bislang wenig entgegensetzen. Obwohl es sich bei der Eurokrise um eine originär europäische Krise handelt, verbarrikadieren sich die Gewerkschaften in ihren nationalen Bastionen. Abwehrkämpfe finden primär in den nationalen Arenen statt. Eine Europäisierung der Proteste und Aktionen ist weitgehend Fehlanzeige. Darin reflektiert sich einerseits die ungleichzeitige und ungleichmäßige Betroffenheit der Beschäftigten in den Mitgliedstaaten der EU: Der Süden und der Osten sind noch stärker betroffen als der Norden und der Westen. Andererseits handelt es sich bei den Europäischen Gewerkschaftsbünden um wenig schlagkräftige Organisationen, die zudem seit ihrer Gründung überwiegend eine affirmative Haltung zur EU eingenommen haben und bis heute jeden Anschein einer antieuropäischen Haltung ängstlich vermeiden.

3.2 Die Politik der sozialistischen und sozialdemokratischen Parteien in Europa

Die Politik der sozialdemokratischen/sozialistischen Parteien in der Eurokrise ist sehr ambivalent. Dort, wo sie an der Macht waren – in Griechenland, Portugal und Spanien – folgten sie den Diktaten der Troika und der Finanzmärkte, setzten sie also eine harte Sparpolitik durch und verteidigten sie (Malkoutzis 2012; Witte 2012; Castro Caldas 2012). In Portugal und Spanien wurden sie deshalb inzwischen abgewählt, in Griechenland sind sie zwar nach wie vor an einer Koalitionsregierung beteiligt, wurden aber bei den Wahlen stark dezimiert. In Portugal und Spanien haben die sozialistischen Parteien aufgrund ihres vergangenen Regierungskurses große Schwierigkeiten, den neuen konservativen Regierungen eine glaubwürdige Alternative entgegenzusetzen (Witte 2012; Castro Caldas 2012). Dort, wo sich die Sozialdemokratie in der Opposition befindet (wie in Deutschland), haben sie die Austeritätspolitik der »linken« Regierungen in Spanien, Portugal und Griechenland nicht offen kritisiert, gleichzeitig aber einen Wachstumspakt für Europa gefordert, um die harte Sparpolitik in Südeuropa zu mildern. In Frankreich haben die Sozialisten unter Hollande im Wahlkampf eine Neuverhandlung des Fiskalpakts, einen Wachstumspakt für die überschuldeten Staaten und die Abkehr von der Austeritätspolitik verlangt. Nach der gewonnenen Wahl hat Hollande den Fiskalpakt nicht neu verhandelt, darüber hinaus einen Wachstumspakt akzeptiert, der jedoch eine Mogelpackung ist, und eine Konsolidierung des französischen Haushalts angekündigt, was im Klartext auf Steuererhöhungen und/oder Ausgabenkürzungen hinausläuft. In Deutschland hat die SPD dem Fiskalpakt konditioniert zugestimmt, obwohl sich mit dem sogenannten »Wachstumspakt« an der Sparpolitik kein Jota ändern wird.

3.3 Ökonomische Entwicklungspfade aus der Krise und die Konsequenzen für das Europäische Sozialmodell

Der dritte wichtige Faktor, der die Perspektiven des Europäischen Sozialmodells beeinflusst, ist der ökonomische, der schwieriger zu beurteilen ist als die beiden ersten Faktoren (Rodrigues 2012). Drei Entwicklungspfade sind im Hin-

blick auf die Entwicklung der Eurozone denkbar: muddling through, Kollaps oder Neujustierung Europas.

3.3.1 Muddling through

Im Pfad des muddling through versucht die Politik weiterhin, den kurzfristigen Kollaps zu vermeiden, indem die Finanzmärkte vor allem über die Interventionen der EZB beruhigt werden, ohne dass allerdings eine Abkehr vom realökonomischen Austeritätskurs vollzogen wird. Dieser Pfad hat der Eurozone 2012 eine Rezession beschert, die aufgrund immer neuer Sparmaßnahmen und ungünstiger weltwirtschaftlicher Entwicklungen (Einbruch in den USA, Probleme in den Schwellenländern) auch 2013 anhalten dürfte. Gelingt es der herrschenden Politik, die vielen Klippen, die zu einem Kollaps der Eurozone führen könnten, zu umschiffen, könnten ab 2014/2015 die Haushalte der Südstaaten konsolidiert sein. Aufgrund gesunkener Zinssätze, verbesserter außenwirtschaftlicher Wettbewerbsbedingungen und sanierter öffentlicher Haushalte könnte dann eine neue Phase ökonomischen Wachstums in Südeuropa einsetzen.

Die kurzfristige Stabilisierung der Finanzmärkte wird bei diesem Kurs mit einem Einbruch der Realökonomie in den Jahren 2012 und 2013 kombiniert. Die herrschende Politik ist bei diesem Drahtseilakt mehrfach absturzgefährdet. Aus verschiedenen ökonomischen, sozialen und politischen Gründen kann dieser Weg scheitern. Gelingt es jedoch, allen diesen Klippen auszuweichen, könnte ab 2014/15 die Stabilisierung gelungen sein. Zu diesem Zeitpunkt könnten die öffentlichen Haushalte der Südstaaten weitgehend konsolidiert sein, so dass die Phase der Drosselung der öffentlichen Nachfrage beendet wäre. Durch den massiven Abbau der Reallöhne könnte die internationale Wettbewerbsfähigkeit dieser Staaten bis dahin deutlich gesteigert worden sein. Schließlich dürfte auch ein Absinken der mittel- und längerfristigen Zinsen zu einer erheblichen Verbesserung der Investitionsbedingungen beitragen.

Für die Entwicklung des Europäischen Sozialmodells wäre diese lange Phase des Austeritätskurses, die unter diesen Annahmen etwa fünf Jahre andauern würde, verhängnisvoll. Sparen, sparen, sparen bedeutete wegen der Verschär-

fung der Rezession einerseits eine höhere Arbeitslosigkeit, damit eine weitere Schwächung der Gewerkschaften sowie sinkende Reallöhne. Es bedeutete andererseits zusätzliche Einschnitte in der Bildungs-, Gesundheits-, Arbeitsmarkt- und Rentenpolitik. Gegen die im ersten Kapitel genannten wesentlichen Ziele eines solidarischen Europäischen Sozialmodells würde auf dem herrschenden Entwicklungspfad des muddling through grundlegend verstoßen. Hinzu kommt, dass nach diesem »Erfolg« des konservativ-liberalen Weges der Krisenbekämpfung die Sozialdemokraten und Sozialisten sowie die europäischen Gewerkschaften politisch am Boden liegen würden.

3.3.2 Kollaps der Eurozone

Sind bereits bei diesem herrschenden ökonomischen Entwicklungspfad des muddling through die Folgen für das Europäische Sozialmodell sehr negativ, würden sie im Falle eines Kollapses der Eurozone katastrophal werden. Dieses Worst-Case-Szenarium ist keine Schwarzmalerei, es ist eine Entwicklungsperspektive, deren Eintrittswahrscheinlichkeit seit dem Frühjahr 2012 Monat für Monat größer geworden ist. Obwohl EZB-Präsident Draghi die Märkte zu beschwören versucht und den Euro für »irreversible« erklärt hat, treibt die herrschende Politik wegen ihres Versagens die Eurozone immer mehr an den Abgrund. Weder vermag sie durch beherzte Schritte Richtung Banken-, Fiskal- und Politischer Union der Eurozone eine grundsätzliche Perspektive zu geben noch ist sie in der Lage, von ihrer krisenverschärfenden Austeritätspolitik Abschied zu nehmen. Diese führt Europa immer tiefer in eine Rezession, die in Verbindung mit den Abwärtsrisiken der prekären Erholung in den USA (automatische Steuererhöhungen und Ausgabenkürzungen ab dem 1.1.2013) und den Schwächezeichen in den Schwellenländern in eine Weltwirtschaftskrise münden kann, die diejenige von 2008/2009 um einiges übertreffen könnte.

Aus unterschiedlichsten Gründen kann es in den nächsten Monaten zu einem Kollaps der Eurozone kommen. Ökonomische und politische Risiken in Griechenland und in Spanien, politische Risiken in Deutschland und eine neue Weltwirtschaftskrise sind jeweils Konstellationen, die diesen Zusammenbruch herbeiführen können.

Die Effekte eines Kollapses des Euro sind schnell beschrieben: Das Zerbrechen der Eurozone würde in den Aufwertungsländern Deutschland, den Niederlanden und Österreich zu Exporteinbußen sowie zu Wachstums- und Beschäftigungseinbrüchen führen. In den abwertenden Südstaaten wäre wegen der explodierenden Staatsschulden und der wachsenden Zinslast ein Staatsbankrott nicht mehr zu vermeiden. Der Zugang zu den internationalen Finanzmärkten wäre diesen Ländern versperrt. Einkommen und Beschäftigung würden massiv einbrechen. Aufgrund der zunehmenden Wirtschaftsprobleme im Norden und im Süden käme es aller Wahrscheinlichkeit nach auch zu einem neuen Protektionismus und damit zu einem Zerreißen des einheitlichen Binnenmarkts. Die EU wäre damit am Ende. Dass dies auch das Ende des Europäischen Sozialmodells und auf nationaler Ebene das Ende des Wohlfahrtsstaates, wie wir ihn kennen, bedeuten würde, muss nicht näher erläutert werden.

3.3.3 Der Weg des Paradigmenwechsels

Schließlich ist es auch denkbar, dass die EU aus der Krise lernt, die Austeritätspolitik aufgibt und die Mängel des Maastrichter Vertrages beseitigt. Dieser dritte Weg ist nicht grundsätzlich auszuschließen. Das Konzeptpapier des Präsidenten des Europäischen Rats, Herman van Rompuy, das auf dem Juni-Gipfel in die Wiedervorlage geschickt wurde, liegt ansatzweise auf dieser Linie, zumindest was die institutionellen Reformen angeht (Platzer 2012).

Denkbar ist auch, dass ein größerer Abschwung der Weltwirtschaft im Jahre 2013, der auch Deutschland stärker erfassen würde, zu einem Umdenken der Bundesregierung führt. Konjunkturstabilisierende Maßnahmen in Deutschland, das sich dann im Bundestagswahljahr befindet, könnten den Ruf nach einer Lockerung der Austeritätspolitik in Südeuropa und nach einem grundsätzlichen Paradigmenwechsel in Europa verstärken.

Es ist höchste Zeit, die Logik des Maastrichter Vertrages zu durchbrechen und Europa durch einen radikalen Politikwechsel zu stabilisieren. Neben einer Re-Regulierung der Finanzmärkte (Dullien 2012) sind die wichtigsten

Elemente eines solchen Alternativprogramms:

- eine europäische Strategie für qualitatives Wachstum und den Abbau der Arbeitslosigkeit
- ein gemeinsames europäisches Schuldenmanagement
- eine europaweite Koordinierung der Lohn-, Sozial- und Steuerpolitiken und
- eine supranationale Europäische Wirtschaftsregierung.

Erforderlich ist zu allererst eine neue europäische Strategie für qualitatives Wachstum und Beschäftigung, die erkennt, dass die Staatsschulden dauerhaft nicht durch Sparen, sondern nur durch Wachstum reduziert werden können (Dauderstädt 2011; Schulmeister 2012; ILO 2012 a).

Das zweite Element des Alternativprogramms wäre ein gemeinsames europäisches Schuldenmanagement. Durch die gemeinsame Herausgabe von Euroanleihen würden für die stärker verschuldeten Länder eine Bonitätsverbesserung der Staatsanleihen und damit eine deutliche Zinsreduktion erreicht werden (Delpla/von Weizäcker 2011).

Der dritte Paradigmenwechsel in Europa muss in der Überwindung des Systems der Wettbewerbsstaaten bestehen, indem die Lohn-, Sozial- und Steuerpolitik europäisch koordiniert werden. Die Einführung von europäischen Koordinierungsregeln ist in diesen Bereichen notwendig, um die Prozesse des Lohn-, Sozial- und Steuerdumpings zu unterbinden und somit Ungleichgewichte in den Leistungsbilanzen abzubauen.

Ein New Deal für die Wachstumspolitik in Europa, die Durchführung eines gemeinschaftlichen Schuldenmanagements in Form der Eurobonds und die Kontrolle über die europäisch koordinierte Wohlfahrtsstaats- und Steuerpolitik – alles das wären Aufgaben einer demokratisch gewählten supranationalen Wirtschaftsregierung in der Eurozone. Dies ist der letzte Schritt einer Generalrevision der Defizite der bisherigen Verträge der Europäischen Union.

Im Unterschied zum Konzept einer Europäischen Wirtschaftsregierung des Europäischen Rates, das auf einer intergouvernementalen Kooperation der Mitgliedstaaten basiert, handelt es sich in diesem Alternativprogramm um eine demokratisch gewählte supranationale Regierung (Busch 2010; Collignon 2010; Hacker 2011; Platzer 2012).

Es ist zwingend erforderlich, dass diese Wirtschaftsregierung auch die Kompetenz hätte, die Richtung der Haushaltspolitik der Mitgliedstaaten zu bestimmen, denn nur so könnte eine konsistente europäische Fiskalpolitik durchgeführt werden, die in Kooperation mit der EZB für die makroökonomische Stabilisierung der Union/der Eurozone Sorge tragen würde. Nur so ist auch die Vergemeinschaftung der Schuldenpolitik in Form der Eurobonds zu verantworten (zu den Details dieses Alternativprogramms vgl. Busch 2012).

Noch zu Beginn der Eurokrise vor zweieinhalb Jahren wurde selbst im Kreis sozialistischer und sozialdemokratischer Parteien in Europa ein solches Alternativprogramm insgesamt und auch einzelne seiner Komponenten als illusorisch eingestuft. Diese Sicht hat sich im Verlaufe der Krise und ihrer sukzessiven Zuspitzung erheblich verschoben. Inzwischen wird über einen Wachstumspakt für Europa, die Einführung von Eurobonds und ein gemeinsames Schuldenmanagement – insbesondere aufgrund des Drucks der südeuropäischen Regierungen –, die Notwendigkeit einer Fiskalunion und einer europäischen Wirtschaftsregierung sowie über die Vertiefung der politischen Integration offen diskutiert. Auch im Hinblick auf eine kurzfristige Stabilisierung der Eurozone werden jetzt Konzepte erörtert wie massive EZB-Interventionen und eine Banklizenz für den ESM, die noch vor einem Jahr als »Teufelszeug« verdammt wurden. Daraus wird deutlich, dass aufgrund der Verschärfung der Krise, die 2013 noch weitaus größere Ausmaße annehmen kann, der damit einhergehenden fundamentalen Bedrohung der Eurozone und des Projekts der EU insgesamt sich auch in der herrschenden Politik Lernprozesse vollziehen und bislang Undenkbares auf die politische Agenda des Europäischen Rates kommt. Insofern besteht die Hoffnung, dass nicht nur der Kollaps der Eurozone vermieden, sondern auch der Pfad des muddling through überwunden werden kann und sich das Fenster für eine Fundamentalerneuerung der EU öffnet. Nur so ließen sich die ökonomische und soziale Krise in Europa

überwinden und das Projekt des Europäischen Sozialmodells mit neuer Perspektive wiederbeleben. Damit ein solcher Paradigmenwechsel eine starke politische Unterstützung findet, ist es allerdings zwingend notwendig, dass die europäischen Gewerkschaften ihre nationalen Scheuklappen ablegen und eine gemeinsame europäische Strategie entwickeln und in den sozialdemokratisch/sozialistischen Parteien Mehrheiten gewonnen werden, die sich zu allererst von der Politik der ökonomischen Austerität verabschieden und sich für eine politische Neu-Justierung Europas öffnen.

Literatur

- Busch, Klaus (1992): Umbruch in Europa. Die ökonomischen, ökologischen und sozialen Perspektiven des einheitlichen Binnenmarktes, 2. erweiterte Auflage. Köln.
- (2010): Europäische Wirtschaftsregierung und Koordinierung der Lohnpolitik. Die Eurokrise verlangt Strukturreformen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, März 2010. Berlin.
- (2012): Scheitert der Euro? Strukturprobleme und Politikversagen bringen Europa an den Abgrund, Friedrich-Ebert-Stiftung, Studie, Februar 2012. Berlin.
- Busch, Klaus/Hirschel, Dierk (2011): Europa am Scheideweg – Wege aus der Krise, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, März 2011. Berlin.
- Busch, Klaus/Hermann, Christoph/Hinrichs, Karl/Schulten, Thorsten (2012): Eurokrise, Austeritätspolitik und das Europäische Sozialmodell – wie die Krisenpolitik in Südeuropa die soziale Dimension der EU bedroht, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, November 2012. Berlin.
- Castro Caldas, Jose (2012): The consequences of austerity policies in Portugal, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, September 2012, Berlin.
- Collignon, Stefan (2010): Demokratische Anforderungen an eine europäische Wirtschaftsregierung, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Dezember 2010. Berlin.
- Dauderstädt, Michael (2011): Eine europäische Wirtschaftsregierung muss Wachstum durch Schulden steuern, WISO direkt, Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- Dauderstädt, Michael/Dederke, Julian (2012): Reformen und Wachstum. Die deutsche Agenda 2010 als Vorbild für Europa? Friedrich-Ebert-Stiftung, WISO direkt. Bonn.
- Delpla, Jacques/von Weizsäcker, Jacob (2011): Eurobonds – Das Blue Bond-Konzept und seine Implikationen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Perspektive, Juni 2011. Berlin.
- Dullien, Sebastian (2012): Finanzmarktreforemen nach der Krise und Versprechungen der G20: Was wurde umgesetzt? in: SPW Heft 190, 19–24. Dortmund.
- European Commission (2012): Statistical Annex of European Economy, Spring 2012, Brussels.
- Hacker, Björn (2010): Das liberale Europäische Sozialmodell. Rentenreformen in der EU und die Offene Methode der Koordinierung. Schriften zur europäischen Arbeits- und Sozialpolitik, Band 6, Nomos, Baden-Baden.
- Hacker, Björn (2011): Konturen einer Politischen Union – die europäische Wirtschafts- und Währungsunion durch mehr Integration neu justieren, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Oktober 2011. Berlin.
- Heise, Arne/Lierse, Hanna (2011): Haushaltskonsolidierung und das Europäische Sozialmodell, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse. Berlin.
- Horn, Gustav, A. (2011): Des Reichtums fette Beute – Wie die Ungleichheit unser Land ruiniert. Frankfurt/New York.
- ILO (2012): Global Employment Trends for Youth 2012, Geneva.
- ILO (2012a): Eurozone Job Crisis: Trends and Policy Responses, Geneva.
- Krugman, Paul (2012): Wir sparen uns zu Tode, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, Nr. 6/2012, 45–54. Berlin.
- Malkoutzis, Nick (2012): Griechenlands schmerzhafter politischer Wandel: eine Analyse der anstehenden Parlamentswahlen, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Mai 2012. Berlin.
- Pedrina, Vasco (2011): Die Schuldenkrise und die europäische Gewerkschaftsbewegung, in: Denknetz, Jahrbuch 2011, 184–192. Zürich.
- Pedrina, Vasco (2012): Ein anderes Europa ist möglich – die Alternative der Europäischen Gewerkschaften, Vortrag in Basel am 23.6.2012, unveröffentlichtes Manuskript.
- Platzer, Hans (2009): Europäisches Sozialmodell und sozialpolitisches Regieren (in) der EU. Zum integrationspolitischen Kontext und den Perspektiven der Offenen Methode der Koordinierung, in: Devetzi, S./Platzer, H. W. (Hrsg.): Offene Methode der Koordinierung und Europäisches Sozialmodell. Interdisziplinäre Perspektiven. Fulda.
- Platzer, Hans (2012): Vom Euro-Krisenmanagement zu einer neuen politischen Architektur der EU? Optionen einer sozialen und demokratischen Vertiefung des Integrationsprojekts, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, Juli 2012. Berlin.
- Rodrigues, Maria Joao (2012): Mapping Future Scenarios for the Eurozone, Friedrich-Ebert-Stiftung, International Policy Analysis, June 2012. Berlin.
- Roubini, Nouriel/Mihm, Stephen (2010): Das Ende der Weltwirtschaft und ihre Zukunft. Frankfurt/New York.
- Schulmeister, Stephan (2012): Ein New Deal für Europa – Überwindung der großen Krise und Erneuerung des Europäischen Sozialmodells, Friedrich-Ebert-Stiftung, Perspektive, Juni 2012. Berlin.
- Witte, Lothar (2012): Austeritätspolitik in Europa: Spanien, Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Politikanalyse, August 2012. Berlin.

Die Autorin und Autoren

Prof. Dr Klaus Busch

ehemals Universität Osnabrück,
derzeit Berater beim ver.di – Bundesvorstand, Berlin

Manfred Flore

Dipl. Sozialwirt, Leiter der Kooperationsstelle Hochschulen Gewerkschaften,
Osnabrück

Prof. Dr. Frerich Frerichs

Hochschullehrer am Institut für Gerontologie der Universität Vechta

Christoph Kusche

Vizepräsident des European Social Action Network (ESAN), Brüssel

Irena Petraitiė

Referentin beim Dachverband der Litauischen Gewerkschaften,
LPSK, Vilnius

Heiko Schlatermund

Dipl. Sozialwirt, Leiter der Geschäftsstelle der Bildungsvereinigung
ARBEIT UND LEBEN, Osnabrück

Kooperationspartner



Bildungsvereinigung
ARBEIT UND LEBEN
Nds. Nord gGmbH

Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Nord GmbH

Geschäftsstelle Osnabrück
August-Bebel-Platz 1 | 49074 Osnabrück

Kontakt: Heiko Schlatermund
Telefon: +49 (0)541 33807-1811
Fax: +49 (0)541 33807-1877
E-Mail: heiko.schlatermund@arbeitundleben-nds.info
Internet: <http://www.aul-os.de>

Hans Böckler Stiftung

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39 | 40476 Düsseldorf

Telefon: +49 (0)211 7778 0
Fax: +49 (0)211 7778 120
E-Mail: zentrale@boeckler.de
Internet: <http://www.boeckler.de>

Kooperationsstelle



Hochschulen und
Gewerkschaften
in Osnabrück

Kooperationsstelle Hochschulen und Gewerkschaften Osnabrück

August-Bebel-Platz 1 | 49074 Osnabrück

Kontakt: Manfred Flore
Telefon: +49 (0)541 33807-1814
Fax: +49 (0)541 33807-1877
E-Mail: kooperationsstelle@uni-osnabrueck.de
Internet: <http://www.kooperationsstelle-osnabrueck.de/>



Friedrich-Ebert-Stiftung e.V.

Godesberger Allee 149 | D-53175 Bonn

Telefon: +49 (0)228/ 883- 0
Fax: +49 (0)228/ 883- 9207
E-Mail: presse@fes.de
Internet: <http://www.fes.de>



Netzwerk
der Kooperationsstellen
Hochschulen - Gewerkschaften
in Niedersachsen

<http://www.kooperation-hochschule-gewerkschaft.de>



Universität Osnabrück

Neuer Graben 29 / Schloss | 49074 Osnabrück

Telefon: +49 (0)541 969 0
Fax: +49 (0)541 969 4888
E-Mail: info@uni-osnabrueck.de
Internet: <http://www.uni-osnabrueck.de>



Hochschule Osnabrück University of Applied Sciences

Hochschule Osnabrück

Albrechtstr. 30 | 49076 Osnabrück

Telefon: +49 (0)541 969 0
Fax: +49 (0)541 969-2066
Internet: <http://www.hs-osnabrueck.de>



Universität Vechta

Postfach 15 53 | 49364 Vechta

Kontakt: Lydia Kocar
Telefon: +49(0) 4441 15-254
Fax: +49(0) 4441 15-444
E-Mail: lydia.kocar@uni-vechta.de
Internet: <http://www.uni-vechta.de>



Deutscher Gewerkschaftsbund

Bundesvorstand
Henriette-Herz-Platz 2 | 10178 Berlin

Telefon: +49 (0)30.240 60-0
Fax: +49 (0)30.240 60-324
E-Mail: info.bvv@dgb.de
Internet: <http://www.dgb.de>

Deutscher Gewerkschaftsbund

Bezirk Niedersachsen – Bremen – Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Straße 7 | 30159 Hannover

Telefon: +49 (0)511 12601-32
Fax: +49 (0)511 12601-57
E-Mail: bezirk.nsb-san@dgb.de
Internet: <http://niedersachsen-bremen-sachsenanhalt.dgb.de>



ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Bundesvorstand
Paula-Thiede-Ufer 10 | 10179 Berlin

Telefon: +49 (0)30 69 56 – 0
Fax: +49 (0)30 69 56 - 31 41
E-Mail: info@verdi.de
Internet: <http://www.verdi.de>

ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Landesbezirk Niedersachsen-Bremen
Goseriede 10 | 30159 Hannover

Telefon: +49 (0)5 11/12400-0
Fax: +49 (0)5 11/12400-150
Kontakt: Ulf Birch
E-Mail: ulf.birch@ver.di.de
Internet: <http://nds-bremen.verdi.de>



Slowakische Chemiegewerkschaft

Energeticko-Chemický odborový zväz
Osadná 6 | 831 03 Bratislava

Telefon: +421 02 4437 1434
Fax: +421 02 4437 3538
E-Mail: echoz@echoz.sk
Internet: <http://www.echoz.sk>



EDUKRATES o.s.

Tomášská 24/8 | Praha 1, 118 00

Kontakt: Iva Bánská
Telefon: +420608777562
Fax: +420257530554
E-Mail: iva@banska.cz



EU Büro an der Hochschule Osnabrück

Caprivistr. 30 A | 49076 Osnabrück.

Kontakt: Hochschule Osnabrück Friedrich Uhrmacher
Telefon: +49 (0)541969-2924
E-Mail: euburo@wt-os.de
Internet: <http://www.een-niedersachsen.de>



Europäischer Gewerkschaftsbund (EGB)

European Trade Union Confederation (ETUC)
Boulevard Roi Albert II, 5 | 1210 Brussels

Telefon: +32 (0)2-224 04 11
Fax: +32 (0)2-224 04 54 or +32 (0)2-224 04 55
E-Mail: etuc@etuc.org
Internet: <http://www.etuc.org>



Europäische Kommission

GD Beschäftigung, Soziales und Integration
EMPL.B.1 Sozialer Dialog | B-1049 Brüssel

Telefon: +32 2 29991111
Fax: +32 2 2999003
Internet: <http://ec.europa.eu>



Europäisches Informationsbüro in Litauen

Seimo Eurpos informacijos biuras
Gedimino pr 53 (3.lieji Seimo rumai) | 01109 Vilnius-2

Telefon: 8-5-239-60-00
Fax: 8-5-239-60-95
E-Mail: eib@lrs.lt
Internet: <http://www.eib.lrs.lt>



Das Europäische Institut für Gleichstellung (EIGE)

European Institute for Gender Equality
Švitrigailos g. 11M | 03228 Vilnius

Telefon: +370 5 239 4140
Internet: <http://www.eige.europa.eu>



gewerkschaftliche Bildungseinrichtung (ÉTOSZ)

Érdekvédelmi Tanácsadó Szolgálat
Benczúr utca 45 | 1068 Budapest

Telefon: 472-1182
Fax: 472-1183
E-Mail: etosz@etosznet.hu
Internet: <http://www.etosznet.hu>



IG Metall

Wilhelm-Leuschner-Straße 79b | 60329 Frankfurt

Telefon: +49 (0)69/6693-0
Fax: +49 (0)69/6693-2843
E-Mail: vorstand@igmetall.de
Internet: <http://www.igmetall.de>

IG Metall Bezirk Niedersachsen und Sachsen-Anhalt

Postkamp 12 | 30159 Hannover

Telefon: +49 (0)511 16406-0
Fax: +49 (0)511 16406-50
E-Mail: kontakt@igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de
Internet: <http://www.igmetall-nieder-sachsen-anhalt.de>



Institut für Sozial- und Gewerkschaftsforschung (CITUB)

Institute for Social and Trade Union research
Macedonia Square 1 | 1000 Sofia

Kontakt: Lyuben Tomev
Telefon: +359 3 4010 591
Fax: +359 3 4010 668
E-Mail: istur@mail.com
Internet: <http://www.knsb-bg.org>



Europäischer Metallgewerkschaftsbund (EMB)

International Trade Union House (ITUH)
Boulevard du Roi Albert II, 5 (bte 10) | B-1210 Brussels

Telefon: +32 (0)2 227 10 10
Fax: +32 (0)2 217 59 63
Internet: <http://www.emf-fem.org/Media/de>



Europäisches Gewerkschaftsinstitut (ETUI)

European Trade Union Institute
Boulevard du Roi Albert II, 5 box 4 | 210 Brussels

Telefon: +32 (0)2 224 04 70
Fax: +32 (0)2 224 05 02
E-Mail: etui@etui.org
Internet: <http://www.etui.org>



Institut für Ökonomie und Sozialforschung

Istituto Ricerche Economiche e Sociali
Via Marconi, 69 | Bologna BO 40122 Italia

Kontakt: Volker Telljohann
Telefon: +39 051 294011
Fax: +39 051 29804
E-Mail: volker_telljohann@er.cgil.it
Internet: <http://www.ireser.it>



Europäisches soziales Netzwerk von Nichtregierungsorganisationen

European Social Action Network – Association Internationale Sans But Lucratif

Esan – Aisbl
Rue du Luxembourg 19-21 | 1000 Bruxelles

Kontakt Christoph Kusche
Telefon: +32 (0)2 888 99 20
E-Mail: christoph.kusche@esan.eu
Internet: <http://esan.eu/en>



Polnischer Gewerkschaftsdachverband (Forum FZZ)

Forum Związków Zawodowych
ul. Stefana Jaracza 2 | 00-378 Warszawa

Telefon: +48 22/628 73 75
Fax: +48 22/628 73 75
E-Mail: dialog@fzz.org.pl
Internet: <http://www.fzz.org.pl>



Gewerkschaft der Handelsangestellten (KASZ)

Kereskedelmi Alkalmazottak Szakszervezete
Városligeti fasor 46-48 | 1068 Budapest

Telefon: 06-1 428 80 0
Fax: 06-1 428 80 17
E-Mail: saling@kasz.t-online.hu
Internet: <http://www.kasz.hu>



Litauischer Gewerkschaftsbund (LPSK)

Lietuvos Profesinių Sąjūgų Konfederacija
J.Jasinskio st. 9-213 | 01111 Vilnius

Kontakt: Janina Matuiziene
Danutė Šlionskienė
Telefon: 00 370 5 2496931
E-Mail: janina.matuiziene@lpsk.lt
danute.slionskiene@lpsk.lt
Internet: <http://www.lpsk.lt/en>



Österreichischer Gewerkschaftsbund

Johann-Böhm-Platz 1 | A-1020 Wien

Telefon: +43 / 1 / 534 44-0
Fax: +43 / 1 / 534 44-204
E-Mail: oegb@oegb.at
Internet: <http://www.oegb.at>

Europabüro des

Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)

ÖGB-Europabüro
Ständige Vertretung Österreichs bei der EU
Avenue de Cortenbergh 30 | B-1040 Brüssel

Telefon: 0032-(0)2-230 74 63
Fax: 0032-(0)2-231 17 10
E-Mail: europabuero@oegb-eu.at
Internet: <http://www.oegb-eu.at>



Polnischer Gewerkschaftsdachverband (OPZZ)

Centrala OPZZ
Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych
ul. Kopernika 36/40 | 00-924 Warszawa

Telefon: +48 22 551 55 00
Internet: <http://opzz.org.pl>



Slowakische Akademie der Wissenschaften

Slovenská akadémia vied (SAS)
Klemensova 19 | 813 64 Bratislava

Telefon: +421 2 529 64 355
Fax: +421 2 529 61 312
Internet: <http://www.sav.sk>



Soziologisches Forschungsinstitut der tschechischen Republik

Sociologický ústav AV ČR
Jilská 1 | 110 00 Praha 1

Telefon: (+420) 210 310 111
Fax: (+420) 222 220 143
E-Mail: socmail@soc.cas.cz
Internet: <http://www.soc.cas.cz/en>



Zentrum Altern und Gesellschaft der Universität Vechta (ZAG)

Driverstr. 23 | 49377 Vechta

Kontakt: Prof. Dr. Frerich Frerichs
Telefon: +49 (0)4441 15 504
Fax: +49 (0)4441 15 621
E-Mail: Frerich.Frerichs@uni-vechta.de
Internet: <http://www.zag.uni-vechta.de>

Impressum

Die Publikation entstand im Rahmen des EU-Projektes „Beschäftigung, Gleichstellung, Soziale Sicherheit (nestor)“ im Auftrag der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen Nord gGmbH, Geschäftsstelle Osnabrück, und der Kooperationsstelle Hochschulen Gewerkschaften in Osnabrück

Projektleitung: Heiko Schlatermund

Projektkoordination: Manfred Flore

Lektorat: Helene Gerhards

Gestaltung und Druck: Grote Druck GmbH, Bad Iburg

Gefördert durch die

- Europäische Kommission, Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration, Brüssel
- Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf
- Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin
- Sparkasse Osnabrück

Diese Publikation erscheint jeweils in deutscher, englischer, polnischer, litauischer und tschechischer Sprache

„Die Europäische Integration kann nur gelingen, wenn die Mehrheit der europäischen Bürgerinnen und Bürger die Vorteile eines friedlichen und sozialen Europas erkennt.“ Dieser Leitsatz bestimmt seit Jahren die europäische Projektarbeit der Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN und der Kooperationsstelle Hochschulen – Gewerkschaften in Osnabrück und behält auch im Projekt „nestor“ seine Gültigkeit. Vor dem Hintergrund der schweren Finanz- und Wirtschaftskrise ist diese These neu zu diskutieren: Wenn das Soziale Europa nicht erreicht wird, wird das friedensbildende Projekt letztendlich dann scheitern?

Ein Projekt der
Bildungsvereinigung ARBEIT UND LEBEN Niedersachsen Nord gGmbH
gefördert durch die Europäische Kommission

