

europa sozial

1·09

- ★ Lohnungerechtigkeit beenden
- ★ Lebenszyklen neu gestalten
- ★ Gender Mainstreaming



Die Grünen | Europäische Freie Allianz
im Europäischen Parlament

Elisabeth Schroedter, MdEP





Liebe Leserin, lieber Leser!

Seit Jahrzehnten herrscht Lohnungerechtigkeit trotz Vertragsgrundsatz. Frauen werden aufgrund von Schwangerschaften diskriminiert. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf gilt immer noch als Frauensache und Gender Mainstreaming als Fremdwort in der Umsetzung der Europäischen Strukturfonds. Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist noch längst keine Selbstverständlichkeit in der Europäischen Union. Nur im Schnecken-tempo kamen die Veränderungen in der letzten Legislaturperiode voran. Hart haben wir Parlamentarier/innen für die wenigen Fortschritte gekämpft. Wir von der GRÜNEN/EFA-Fraktion waren dabei immer wieder die treibende Kraft. Wir sind die kleinen Schritte gegangen, die angesichts des starken konservativen Flügels im Europäischen Parlament und der neoliberalen Kommission möglich waren. Die neu geschaffenen Rechte und Möglichkeiten sollten Frauen jetzt maximal nutzen, sei es das Recht auf einen Arbeitsplatz und auf Karriere trotz Schwangerschaft oder das Recht auf die Berücksichtigung ihrer Ansprüche bei der Förderung von regionalen Infrastrukturen. Ob sich das Tempo in der nächsten Legislaturperiode weiterhin an einer Schnecke oder aber an einem D-Zug orientiert, hängt auch von den Frauen selbst ab. Sie bestimmen in diesem Sommer die Zusammensetzung des Europäischen Parlaments neu.

Ihre

Lohnungerechtigkeit endlich beenden!

Parlamentarische Initiative für eine neue Richtlinie

Der Grundsatz gleicher Bezahlung für gleichwertige Arbeit ist Kernbestandteil der Europäischen Union. Er wurde bereits in den Römischen Verträgen der EU festgeschrieben. Heute findet er sich in Artikel 141 des EG-Vertrags. Auf Grundlage der geltenden Rechtsvorschriften haben viele Frauen Rechtsstreite gewonnen und ihren Anspruch auf gleiches Entgelt durchgesetzt. Richtungweisend war die Auslegung des Europäischen Gerichtshofes zu »gleicher Lohn für gleiche Arbeit« im Sinne von »gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit«. Diese Definition liegt europäischen Rechtsvorschriften seit 1975 zu-

grunde. Seitdem untersagt sie eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts in Bezug auf sämtliche Entgeltbestandteile bei einer als gleichwertig anerkannten Arbeit. Dennoch hat sich bisher kaum etwas geändert. Das fortbestehende Lohngefälle zeigt außerdem, dass Berufe und Tätigkeiten, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, geringer geschätzt werden, als solche, die überwiegend von Männern ausgeübt werden – ohne, dass dies aufgrund objektiver Kriterien gerechtfertigt wäre. Immer noch ist in der Praxis das Entgelt von Männern im Durchschnitt um 15 Prozent höher als das der Frauen. In der Privatwirtschaft verdienen Frauen sogar bis zu 25 Prozent weniger als Männer. Mit einem Lohngefälle von 26 Prozent gehört Deutschland zu den Schlusslichtern beim Schließen der Lohnlücke.

Für diese nach wie vor bestehenden Unterschiede gibt es mehrere Gründe. Eine wichtige Rolle spielen hier u.a. die geschlechtsspezifische Aufteilung von Berufsfeldern und Tätigkeitsbereichen, Unterschiede bei der allgemeinen und beruflichen Bildung, Berufspausen, die Klassifizierung und Bewertung von Arbeitsplätzen sowie Lohnbildungssysteme. Aufgrund der Tatsache, dass das Familienmodell des Alleinernährers in vielen Mitgliedstaaten in breiten Kreisen der Gesellschaft – so auch in Deutschland – immer noch vorherrschend ist, gehen Frauen wesentlich häufiger als Männer einer



Teilzeitbeschäftigung nach. Diese wird im Allgemeinen schlechter bezahlt als eine Vollzeittätigkeit. 32,9 Prozent der Frauen arbeiten in Teilzeit, bei den Männern sind es lediglich 7,7 Prozent. In der Konsequenz sind Frauen viel häufiger von Altersarmut betroffen als Männer. Zwar kritisiert die Kommission dies in ihrer Mitteilung »Bekämpfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles« (KOM(2007)424), sie lässt aber offen, welche Maßnahmen sie selbst ergreifen will, um diese Ungerechtigkeit endlich zu beenden. Im Parlament gab es allerdings eine Gruppe, die von dieser wiederholten Untätigkeit der Kommission in der Frage Gerechtigkeit für Frauen, die Nase voll hatte. So



schlug die italienische Sozialistin Donata Gottardi, von mir unterstützt, im Beschäftigungsausschuss Eckpunkte für eine europäische Rechtsvorschrift zum Abbau der Lohnungerechtigkeit vor. Die vorhandene Richtlinie (75/117/EG) soll bis Ende 2009 revidiert werden. Damit würde sie eine der ersten Gesetzesvorhaben der vom Parlament neu gewählten Kommission werden. Eine Kommission, die sich einer Revision verweigern sollte, kann nicht mit den Stimmen der Grünen/EFA-Fraktion rechnen. Unser Gesetzesvorschlag beinhaltet u.a. eine klarere Definition für die verschiedenen Arten der Lohndiskriminierung, eine strenge Überprüfung der Ursachen des Lohngefälles, um Lohnstrukturen transparent werden zu lassen, eine neue Bewertung von Arbeit und eine andere Bewertung der beruflichen Einstufung, welche nicht allein auf Dienstjahren beruht. Außerdem soll das Mandat der Gleichstellungsgremien erweitert werden, indem sie nicht nur Benachteiligung anprangern können, sondern auch Opfer bei Klagen unterstützen oder selbst Missstände beklagen können. Die Verringerung des Lohngefälles soll ein fester Bestandteil der europäischen Leitlinien für die nationale Beschäftigungspolitik werden. Zudem soll die Gesetzesrevision endlich wirksame Sanktionen einführen. Schließlich hat es sich gezeigt, dass die bestehenden Rechtsvorschriften ohne derartige Sanktionen die Mitgliedstaaten nicht dazu gebracht haben den Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen abzubauen. Zwar ist es nicht Aufgabe des Parlaments, eine Gesetzesinitiative vorzulegen. In diesem Fall zwingt die Untätigkeit der Kommission und der Mitgliedstaaten die Abgeordneten jedoch dazu, die Kommission nachdrücklich dazu aufzufordern, ihr Initiativrecht wahrzunehmen, um die massive Geschlechterungerechtigkeit endlich abzubauen. Dies würde Frauen in vielen EU-Ländern endlich die wirtschaftliche Unabhängigkeit und ein würdevolles Leben im Alter ermöglichen.

Die Schuld für den demografischen Wandel liegt nicht bei den Frauen!

Wer allein den Frauen die Schuld für die negativen Zukunftsprognosen der Geburtenrate in die Schuhe schiebt, macht es sich sehr einfach die Ursachen des demografischen Wandels zu bestimmen. Ist das Problem nicht darin begründet, dass Frauen in ihrem Leben Ausbildung, Karriere und Kinder häufig allein miteinander vereinbaren müssen? Im europäischen Vergleich verbringen berufstätige Männer im Durchschnitt zwar drei Stunden mehr Zeit mit bezahlter Arbeit als Frauen. Rechnet man jedoch unbezahlte Arbeitsstunden für Kinderbetreuung, Hausarbeit und Pflege von Familienangehörigen mit ein, kommen Frauen selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung auf eine deutlich längere Arbeitswoche. Die Herausforderung besteht darin, die verschiedenen Phasen der Be- und Entlastung während eines Lebenszyklus – Erwerbsphasen, Bildungsphasen, Familienphasen, Pflegephasen, Aussteigerzeiten, Phasen des ehrenamtlichen Engagements, Eintritt in die Rente – intelligent und gewinnbringend für alle, Frauen und

Männer, Unternehmen und Staat zu gestalten und an die Erfordernisse einer modernen Wirtschaft anzupassen. Neben gesellschaftlichen Aufgaben wie Kinderbetreuungsplätzen und Ganztagschulen dürfen die Lasten für Übergangszeiten nicht zu einem individuellen sozialen Risiko werden, sondern müssen auch Teil der Sicherungssysteme des modernen Sozialstaates sein. Die so genannte rush-hour der parallel laufenden Lebensphasen von Bildung, Karriere und Familienwunsch muss ohne individuelle Verluste neu ausbalanciert werden (»Work-Life-Balance«). Das neue Konzept, vorgestellt auf der Demografiekonferenz unserer Grünen/EFA-Fraktion, entzerrt parallel verlaufende Phasen, wie z.B. Karriere und Familie, Bildung und Berufseintritt oder Bildung und Familie, weil es den Lebenszyklus nicht in feste Phasen wie Ausbildungszeit, Karriere oder Familie und den gesetzlichen Renteneintritt einteilt. Durch Zeitkonten und fließende Übergänge ermöglicht es die gleichberechtigte Inanspruchnahme von Karrie-

re- oder Familienphasen für Frauen und Männer. Dieser neue Denkansatz für eine »Work-Life-Balance« deckt sich mit vielen Forderungen Grüner Politik auf europäischer und nationaler Ebene. Die Voraussetzung dafür ist, dass verkürzte Arbeitszeiten nicht irreversibel sind und zum Karriereknick oder zur Altersarmut führen. Die Niederlande befinden sich bereits auf dem richtigen Weg zu einer Politik der »Work-Life Balance«. Dort können Arbeitnehmer/innen unabhängig von ihnen zugestandenem Betreuungszeiten Zeit für Weiterbildungen, Urlaub oder Altersteilzeit ansparen.





Spezifische Belange von Frauen sind spezifisch förderfähig!

Mit Hilfe des Mitentscheidungsrechtes des Europäischen Parlaments bei den Strukturfonds haben wir Grüne unsere Politik in die Verordnungstexte hineingetragen. Gender Mainstreaming, also die gleichberechtigte Berücksichtigung der spezifischen Förderansprüche von Frauen, wurde in den Grundprinzipien und auch in einzelnen Teilen der Europäischen Strukturfonds verankert. Dabei ist es uns gelungen, andere Parlamentarier/



innen davon zu überzeugen, darauf zu bestehen, dass das Gender-Mainstreaming-Gebot neben dem Prinzip der Chancengleichheit diskriminierter Gruppen bestehen muss und nicht, wie in manchen Verwaltungen angenommen, durch dieses ersetzt wird. Dies gilt für alle Strukturfonds, also für den Europäischen Regionalfonds (ERDF) genauso wie für den Europäischen Sozialfonds. Denn auch die Anforderungen von Frauen an eine regionale Entwicklung unterscheiden sich von denen der Männer. Beispielsweise sind Frauen häufiger als Männer auf den öffentlichen Nahverkehr angewiesen: Sie stecken immer noch schneller zurück, wenn sich Familien keinen Zweitwagen leisten können. Sie sind überwiegend diejenigen, die den »Hol- und Bringdienst« ihrer Kinder von und in die Kindereinrichtung mit ihrem Berufsleben vereinbaren müssen. Obwohl die Allgemeinen

Bestimmungen in Artikel 16 die gleichberechtigte Berücksichtigung von Frauen fordern, haben viele Operationelle Programme in den Mitgliedstaaten dies nicht umgesetzt. Da Regionalkommissarin Hübner hier weder Interesse noch Durchsetzungsvermögen bewies, sind diese Programme aber trotzdem genehmigt worden. Wir Grünen haben daraufhin im Regionalausschuss eine Studie in Auftrag gegeben, die aufzeigt, dass bereits in der Analyse zur Situation in einer Region geschlechterspezifische Daten erfasst werden müssen, um dem Anspruch von Gender Mainstreaming wirklich gerecht zu werden. Der gesetzliche Rahmen bietet Möglichkeiten, die spezifischen

Ansprüche von Frauen bei der Umsetzung der Strukturfonds in den Mitgliedstaaten durchzusetzen. Als Berichterstatterin zum Europäischen Sozialfonds (ESF) habe ich erreicht, dass beim Partnerschaftsprinzip neben den Sozialpartnern (Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände) auch die Nichtregierungsorganisationen aus dem Gender-Bereich – in Deutschland meistens aus den Landesfrauenräten delegiert – und die Umweltverbände zwingend berücksichtigt werden müssen und auch von den Trainings und Fördermaßnahmen profitieren können. Kontakt- und Beratungsstellen in den Bundesländern stellen das institutionelle Rückgrat für die Partner dar und sichern, dass sie ihre Aufgabe zur Begleitung der Programmänderungs- und Umsetzungsprozesse der Strukturfonds unabhängig und wirkungsvoll wahrnehmen können.



Soziales in der Pipeline:

Mutterschutz gestärkt

Endlich hat die Kommission die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) umgesetzt, den Mutterschutz von 14 auf 18 Wochen zu erhöhen. Längerer Mutterschutz hat nicht nur einen positiven Einfluss auf die Gesundheit von Mutter und Kind. Erfahrungen in Belgien und Frankreich zeigen auch, dass Frauen, die nach der Geburt ihres Kindes mehr Zeit zur Erholung haben, schneller wieder voll in den Beruf einsteigen können. Besonders wichtig ist dieser Gesundheitsschutz für alleinstehende Mütter oder solche, die sich aus finanziellen Gründen keine Elternzeit leisten können. Unsere Grünen Änderungsanträge zielen deshalb darauf ab, dass Mütter nach der Geburt ihres Kindes Anspruch darauf haben, an den gleichen oder einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückzukehren. Aus diesem Grund haben wir die Gleichwertigkeit sehr eng definiert. Mutterschaft darf nicht zum Karriereknick führen. Außerdem haben wir die Rechtsposition der Mütter gestärkt, falls sie wegen ihrer Mutterschaft diskriminiert werden sollten. Darüber hinaus haben wir den Kündigungsschutz verbessert und ihn von sechs auf 12 Monate angehoben. Damit werden Mütter, die nach dem Mutterschutz an ihren Arbeitsplatz zurückkehren, denen, die Elternzeit nehmen, im Kündigungsschutz gleichgestellt.



Ist die Frage nach der Schwangerschaft im Bewerbungsgespräch erlaubt?

Nein, es ist dem/der Arbeitgeber/in verboten, diese Frage zu stellen! Wenn das Gegenüber sich in einem Bewerbungsgespräch nicht daran hält, verletzt er/sie das EU-Recht zur Chancengleichheit von Frauen und Männern. Denn die Tatsache, dass Frauen Kinder bekommen, darf nicht zu einem Nachteil ihrer Berufs- und Karrierechancen führen. Die neu gefasste Antidiskriminierungsrichtlinie von 2002 (KOM(2002)73) regelt den Grundsatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zu Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen. Sie setzt die Gerichtsurteile des Europäischen Gerichtshofes in diesen Fragen um. Geleitet wird die Richtlinie von dem Grundsatz, dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, insbesondere unter Bezugnahme auf den Ehe- und Familienstand, geben darf. Die Schlechterstellung von Frauen im Zusammenhang mit Schwanger- oder Mutterschaft gilt dabei als eine unmittelbare Diskriminierung. Deshalb hat jede Frau das Recht diese Frage gar nicht oder nicht wahrheitsgemäß zu beantworten. Die Antidiskriminierungsrichtlinie ist in Deutschland seit August 2006 im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes umgesetzt worden. Allerdings weist sie im Bezug auf den Kündigungsschutz Mängel auf, die noch behoben werden müssen. Außerdem zeigt der Fall der Wurstfabrik

Kemper in Nortrup, dass viele Frauen in Deutschland ihre Rechte immer noch nicht kennen. Im Herbst 2008 wurde sowohl in der regionalen als auch in der überregionalen Presse bekannt, dass Frauen dort jahrelang bei der Einstellung mit Schwangerschaftstests unter Druck gesetzt wurden. Dies kam durch einen Fall an die Öffentlichkeit, in dem einer werdenden Mutter die Umwandlung ihres Arbeitsvertrages in einen unbefristeten Vertrag verwehrt wurde. Obwohl das europäische Recht hier Strafen mit abschreckender Wirkung vorsieht (im Bezug auf die Höhe der Geldstrafe), wurde der Arbeitgeber nicht verklagt, da die Frauen nichts von dieser Möglichkeit wussten. Sie fanden weder beim Betriebsrat noch bei der zuständigen Gleichstellungsbeauftragten die notwendige Unterstützung, um den Klageweg zu beschreiten. Dabei stärkt das europäische Recht die Opfer in einem solchen Fall: Es sieht eine Beweisverschiebung vor. Die Frauen müssen ihre Benachteiligung nur glaubhaft darlegen. Der Arbeitgeber muss hingegen beweisen, dass er nicht diskriminierend vorgegangen ist. Der Fall Kemper zeigt, dass eine einzige Antidiskriminierungsstelle in Deutschland nicht ausreicht und dass sich ihre Tätigkeit zu wenig auf den Opferschutz richtet. Wir Grünen fordern seit langem dezentrale Antidiskriminierungsstellen auf Landes- und Kreisebene, damit Diskriminierungsopfer Beratung erhalten können und ihnen zu ihrem Recht verholfen wird.



Grüne Erfolge:

Gleichbehandlung – auch für mitarbeitende Lebenspartner/innen

Die Gleichbehandlung von Männern und Frauen bei selbstständiger Erwerbstätigkeit ist in der EU bereits seit 1986 gesetzlich geregelt. Jetzt hat die Kommission endlich die Anpassung dieser Richtlinie an die Normen der aktuellen Antidiskriminierungsgesetzgebung vorgenommen. Überfällig war es außerdem, die mit Mutterschaft und Vaterschaft verbundenen Rechte für Selbstständige und mithelfende Ehefrauen besser zu gewährleisten. Für in einem Betrieb mitarbeitende Ehefrauen soll das gleiche Maß an sozialem Schutz sicher gestellt werden wie für selbstständig Erwerbstätige. In ihrem Vorschlag schreibt die Kommission darüber hinaus vor, dass diese beiden Gruppen im Fall von Diskriminierung unter die Zuständigkeit der nationalen Gleichstellungsstellen fallen. Der Sozialausschuss des Europäischen Parlaments ist im Wesentlichen mit dem Kommissionsvorschlag zufrieden. Er hat jedoch die Umsetzungsfrist von zwei Jahren auf eines verkürzt. Schließlich handelt es sich nur darum, die bereits vorhandene Antidiskriminierungsgesetzgebung auf Frauen zu erweitern, deren Rechtslage bisher schlechter war. Entscheidend ist jedoch unsere Änderung zum Begriff »Familienunternehmen«. Hier haben wir den traditionellen Familienbegriff auf die Lebenspartnerschaft ausgeweitet. Wir hoffen, diese Änderung nun auch in der Lesung durchzusetzen.

Dokumente zu den Artikeln

Empfehlungen des Parlaments zur Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Frauen und Männer vom 18. November 2008

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0544+0+DOC+XML+Vo//DE>

Gender Mainstreaming bei der Verwendung der Strukturfondsmittel

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2004_2009/documents/dv/675/675221/675221de.pdf

Bericht über die Demografiekonferenz und Präsentationen der Konferenz

http://www.elisabeth-schroedter.de/meine_themen/soziales/so-08-03-13.html

Antidiskriminierungsrichtlinie 2002/73/EG

http://elisabeth-schroedter.de/meine_themen/gleichstellung/fr-06-10-18.htm



Veröffentlichungen:

Das AGG im Spiegel der europäischen Antidiskriminierungspolitik

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht um. Viele Bürgerinnen und Bürger sind sich ihrer Rechte jedoch nicht bewusst. Dieses Handbuch gibt einen vertieften Einblick in die durch das AGG geschaffenen neuen Schutzrechte und nimmt Bezug auf den europapolitischen Rahmen. Es geht dabei nicht um trockene Theorie, sondern darum, praxisnah die Arbeit im Bereich Antidiskriminierung zu unterstützen sowie Opfern von Diskriminierung ihre Rechtsmöglichkeiten aufzuzeigen. Das Buch kann kostenlos heruntergeladen werden unter: http://www.elisabeth-schroedter.de/meine_themen/europa/broschueren.htm

Der demografische Wandel hat ein weibliches Gesicht

Viele Regionen kämpfen mit zunehmender Abwanderung. Meistens sind es junge Frauen, die ihrer Region den Rücken kehren. Diese Broschüre geht auf die Ursachen der Abwanderung ein und präsentiert Lösungen. Dabei zeigt sie auf, dass sich die Herausforderungen des demografischen Wandels aus Sicht der Frauen völlig anders darstellen als gemeinhin beschrieben und untermauert Elemente der grünen Perspektive mit Analysen und Handlungsstrategien für die kommunale Ebene.

Die Broschüre kann kostenlos heruntergeladen werden unter: http://www.elisabeth-schroedter.de/meine_themen/europa/broschueren.htm

Den demografischen Wandel in Europa gestalten. Grüne Handlungsstrategien

Natürlich sind weder sinkende Geburtenraten noch Abwanderungsregionen den Frauen anzukreiden, sondern vielmehr Folgen von schlechten Rahmenbedingungen und somit verfehlter Politik. Diese Broschüre, herausgegeben von Jill Evans, Jean Lambert und Elisabeth Schroedter, zeigt Möglichkeiten auf, mit dem demografischen Wandel umzugehen. Dabei geht es um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um Handlungsstrategien für schrumpfende Regionen sowie um die Chancen von Integration und Zuwanderung.

Die Broschüre kann kostenlos bestellt werden unter: info@elisabeth-schroedter.de

www.elisabeth-schroedter.de

Auf meiner Homepage finden Sie unter den Rubriken »Soziales« und »Chancengleichheit« Pressemitteilungen und Hintergrundberichte zu sozialpolitischen Themen der EU.

Service:

»europa sozial« zum downloaden!

In meinem Newsletter informiere ich über wichtige Ereignisse in der europäischen Sozialpolitik. Alle bisher erschienenen Ausgaben können Sie herunterladen unter: www.elisabeth-schroedter.de/meine_themen/europa/Europa_Sozial.htm

Newsletter der Europagruppe Die Grünen bestellen!

In ihrem monatlichen »Newsletter aus dem Europaparlament« berichtet die Europagruppe der Grünen über aktuelle Themen im EP. Bestellen auf der Seite www.gruene-europa.de/cms/default/5/5767.newsletter.htm.

Aktuelle Gender-Links

Females in Front: Unterschriften für mehr Frauen an der Spitze der EU www.femalesinfront.eu/default.asp?view=front&lang=de

Frauen und Männer in Entscheidungspositionen 2008. Situations- und Trendanalyse http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2008/ke8108186_de.pdf

The gender pay gap. Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries http://ec.europa.eu/employment_social/publications/2006/ke7606200_en.pdf

Kontakt:

Regionalbüro Berlin

Platz der Republik 1 · 11011 Berlin
Tel.: 030/ 227 71 508

BürgerInnenbüro Potsdam

Jägerstraße 18 · 14467 Potsdam
Tel.: 0331/ 704 85-11/ -10

Mitarbeiterinnen:

Elisabeth Franz, Christina Hölscher

eMail: info@elisabeth-schroedter.de



Büro Brüssel

Rue Wiertz 60 · B-1047 Brüssel
Tel.: +32 2/ 28 45 234

Karla Bareiss, Sara Hassanabadi

eMail: elisabeth.schroedter@europarl.europa.eu

Impressum:

Hrsg.: Elisabeth Schroedter, MdEP (v.i.S.d.P.)
Fraktion Grüne/EFA im Europäischen Parlament

Gestaltung: MarktTransparenz
Uwe Giese · Tel.: 030/ 873 13 53

Hoffotografen (1a); V. Kreinacke (1b); A. Raths (2); L. Chapman (3); iStockphoto (Titel); übrige: European Community

Druck: Gläser Berlin

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier

1. Ausgabe Februar 2009