



Mündliche Präsentation (Fernschaltung)

**Allgemeines Auswahlverfahren
EPSO/AD/373/19
Beamte (m/w) der Funktionsgruppe
Administration (AD5)**

Präsentation: 5 + 15 Minuten

Version 2

© Europäische Union, 2021

Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung, Speicherung oder Übermittlung dieser Unterlagen oder von Teilen davon auf elektronischem oder mechanischem Weg oder auf sonstige Weise ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung von EPSO, Avenue de Cortenbergh 25, B-1049 Brüssel, gestattet.

Die Abnahme und Bewertung dieser Prüfung ist nur unter den von EPSO festgelegten Bedingungen gestattet und ausschließlich Personen vorbehalten, die von EPSO eingewiesen und dazu ermächtigt wurden.

Original: EPSO_EN_INT_16_ADL_TRANS_OP_EX_151216_110.06

EPSO_DE_DE_16_19_AD_General_OP_remote_EX_260321_110.01

AUFGABE

WICHTIGER HINWEIS

Das vorliegende Szenario wurde allein zum Zweck dieser Prüfung erfunden. Werden tatsächlich bestehende Staaten, internationale Organisationen, private Unternehmen, Abteilungen, ihre Vertreter usw. genannt, so sind diese einzig und allein als Beispiele zu betrachten. Die im Text enthaltenen Aussagen geben nicht den Standpunkt dieser Organisationen oder Personen wieder. Bitte stützen Sie sich daher bei dieser Aufgabe allein auf die Ihnen vorliegenden Angaben und nicht auf eventuell vorhandene Vorkenntnisse.

Für diese Aufgabe übernehmen Sie die Rolle eines AD-Beamten/einer AD-Beamtin, der/die in eine interinstitutionelle Arbeitsgruppe berufen wurde, die sich mit der Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie befasst (Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie – AGÜBS). Die vorliegenden Unterlagen enthalten das nötige Informationsmaterial dazu, u. a. einige E-Mails, Berichte und andere Informationen, die Sie analysieren und auswerten müssen, damit Sie Ihre Aufgabe erfüllen können. Heute ist Ihr erster Arbeitstag in Ihrer neuen Funktion.

Bitte beachten Sie, dass die simulierte Situation so wie beschrieben zu akzeptieren ist. In einer realen Situation könnten Sie auf andere Informationsquellen zurückgreifen und Kollegen konsultieren. Für diese Aufgabe stehen Ihnen aber nur die vorliegenden Unterlagen zur Verfügung. Fehlen bestimmte Informationen ganz oder sind Informationen lückenhaft, können Sie allerdings durchaus logische Annahmen treffen. Sie können die Dokumente ausdrucken, in beliebiger Reihenfolge bearbeiten sowie Anmerkungen und Notizen machen. Während der gesamten mündlichen Präsentation behalten Sie Zugriff auf diese Unterlagen und Ihre Notizen.

Anhand dieser mündlichen Präsentation sollen folgende Kompetenzen bewertet werden: Analyse und Problemlösung, Kommunikationsfähigkeit sowie Belastbarkeit. Ihre Fachkenntnisse werden nicht bewertet; es ist daher unnötig, zusätzliche Recherchen anzustellen.

Ihre Aufgabe ist es, eine **Präsentation** zu halten, in der Sie einen Überblick über die aktuelle Beschäftigungslage in der Europäischen Union (EU) geben. Am Tag des Assessment Center haben Sie für die Präsentation 5 Minuten Zeit. In der anschließenden Fragerunde werden die Mitglieder des Prüfungsausschusses Ihnen 15 Minuten lang spezifische **Fragen** stellen.

**Bitte beachten Sie:
Heute ist Mittwoch, der 7. Juni 20XX.
Letztes Jahr war das Jahr 20XX-1, nächstes Jahr wird das Jahr 20XX+1 sein.**

ABKÜRZUNGEN

AGÜBS	Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie
BS	Beschäftigungsstrategie
EU	Europäische Union
MS	Mitgliedstaat(en)

HINTERGRUNDINFORMATIONEN

In dem Bemühen, mehr und bessere Arbeitsplätze für alle zu schaffen, verfolgt die Europäische Union (EU) eine detaillierte mehrjährige Beschäftigungsstrategie (BS). Diese soll helfen, a) einen genauen und aktuellen Überblick über die Beschäftigungssituation in der gesamten EU zu schaffen, b) die Bereiche zu ermitteln, in denen Verbesserungen erforderlich sind, und c) spezifische Maßnahmen für notwendige Änderungen zu formulieren. Die BS wird regelmäßig im Rahmen eines Verfahrens überarbeitet, bei dem die Europäische Kommission ausgehend von den Ergebnissen mehrfacher Konsultationen mit Experten und Interessenträgern eine Reihe von Aktualisierungen und Verbesserungen vorschlägt. Je nach der Art der BS-Vorschläge ist die Zustimmung des Rates der EU (und manchmal des Europäischen Parlaments) erforderlich, bevor die Vorschläge umgesetzt werden können. Die wichtigsten Interessenträger auf lokaler Ebene in den Mitgliedstaaten (MS) sind die nationalen Regierungen und Arbeitsämter, Berufsverbände, Gewerkschaften, Nichtregierungsorganisationen usw.

Zur Bewertung der Wirkung von im Rahmen der BS durchgeführten Maßnahmen verwendet die EU – neben anderen Daten – Sozialstatistiken, die von den nationalen Statistikämtern der MS erhoben und vom Statistischen Amt der EU als Teilindikatoren für Fortschritte zusammengefasst werden. Die aktuelle BS (20XX-5 bis 20XX+1) kommt dieses Jahr in ihre Endphase. Eine informelle Arbeitsgruppe, die Arbeitsgruppe zur Überarbeitung der Beschäftigungsstrategie (AGÜBS), sammelt bereits Input für eine neue BS (die den Zeitraum 20XX+2 bis 20XX+8 abdeckt und auf den aus der derzeitigen BS gewonnenen Erkenntnissen basiert). Die AGÜBS analysiert im Moment die aktuelle BS und sämtliche diesbezüglichen Rückmeldungen aller Beteiligten und bewertet alle verfügbaren Informationen, um die potenziellen politischen Auswirkungen der neuen BS abzuschätzen. Die Vorschläge der AGÜBS werden dann von den zuständigen Dienststellen ausführlicher ausgearbeitet. Die EU möchte, dass alle empfohlenen Maßnahmen im ersten Jahr der neuen BS (d. h. bis Ende 20XX+2) anlaufen.

Die Förderung von Beschäftigungsmöglichkeiten wird auch in der nächsten BS eine der obersten Prioritäten sein. Zudem wird sich die neue BS auch weiterhin darauf konzentrieren, für alle Bürger, die rechtmäßig in der EU arbeiten dürfen, den gleichen Zugang zu Beschäftigung sicherzustellen und allen Bewerbern in Auswahlverfahren die gleiche Behandlung unabhängig von ihrem Alter, ihrem Geschlecht, ihrer Staatsangehörigkeit usw. zu garantieren.

Ein anderes Thema, das stärker im Mittelpunkt der neuen BS stehen soll, ist die Überwindung der Schwierigkeiten vieler Menschen, ihre Karrieren mit der Betreuung (insbesondere sehr junger) Kinder zu vereinbaren. Der Anspruch auf Mutterschaftsurlaub beträgt im EU-Durchschnitt aktuell 26 Wochen, 16 davon bezahlt (entsprechend der im Jahr 20XX-6 eingeführten EU-weiten gesetzlichen Mindestanforderung), der Rest (die Gesamtlänge variiert von MS zu MS) optional und unbezahlt. Väter in der EU haben (im Durchschnitt) Anspruch auf zwei Wochen bezahlten Urlaub nach der Geburt ihrer Kinder.

Begrüßungs-Mail

Von: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
An: <Ihr Name>, AD-Beamter/AD-Beamtin, AGÜBS
Datum: 7.6.20XX
Betreff: Willkommen

Liebe(r) <Ihr Name> ,

herzlich willkommen in der Arbeitsgruppe. Ich freue mich, dass Sie Ihre Funktion so rasch aufnehmen konnten.

Um Ihnen den Einstieg in Ihre neue Arbeit zu erleichtern, habe ich bereits einige Unterlagen zusammengestellt, die nützlich für Sie sein könnten, und diese an Sie geschickt.

Ferner habe ich eine Sitzung anberaumt, damit wir vor der nächsten AGÜBS-Sitzung einige Themen besprechen können.

Mit freundlichen Grüßen

Max Weinberg

Auszug aus der Strategie

7.3.20XX-5

**BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE 20XX-5 BIS 20XX+1
(ZUSAMMENFASSUNG)**

[...]

ZIELE**• Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern**

Von der EU geförderte Maßnahmen sollten in erster Linie darauf abzielen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben für Eltern zu verbessern. Hierzu sollten die Rechte von Eltern gestärkt und die Möglichkeiten, Zeit mit ihren Kindern zu verbringen, erweitert werden.

Ferner könnten Maßnahmen ergriffen werden, um a) die Bürgerinnen und Bürger sowie die Unternehmen in der EU besser über die jüngste Änderung der EU-Richtlinie über die elterlichen Rechte am Arbeitsplatz zu informieren (der Mindestzeitraum für bezahlten Mutterschaftsurlaub wurde damit von 14 auf 16 Wochen verlängert) und b) mehr Teilzeitstellen für Eltern zu schaffen.

• Förderung von Chancengleichheit

Ein zentrales Anliegen besteht darin, das Gesamtbeschäftigungsziel (eine Beschäftigungsquote von 60 % bis 20XX+1) zu erreichen. Damit Chancengleichheit garantiert ist, sollte die Bevorzugung von bestimmten Bewerbern gegenüber anderen aufgrund des Geschlechts immer als Diskriminierung gelten – außer in begründeten Ausnahmefällen, die im Voraus eindeutig dargelegt und bekanntgegeben werden müssen.

[...]

Arbeitsbedingungen in den EU-MS

Im Rahmen unserer fortlaufenden Analyse von Trends in der Arbeitswelt untersuchen wir die jüngsten Entwicklungen im Bereich der Beschäftigung und deren mögliche Folgen.

Arbeitssuche

Viele Arbeitslose haben Mühe, Arbeit zu finden, wobei sich die Beschäftigungsquoten je nach dem Bildungsstand drastisch unterscheiden. Unter weniger gut ausgebildeten Menschen sind die Beschäftigungsquoten niedriger, und infolge ihrer beschränkten Kompetenzen haben sie häufig schlechtere Karrierechancen. Ferner fällt es sowohl Männern als auch Frauen schwerer, zu einem späteren Zeitpunkt ihres Arbeitslebens ihre Laufbahn neu auszurichten, und sie müssen hierfür sehr häufig eine Umschulung absolvieren.

Zudem berichten viele Frauen von Schwierigkeiten beim Berufseinstieg. Um junge Frauen am Anfang ihrer Karriere zu unterstützen, könnten Unternehmen getrennte Auswahlverfahren für Männer und Frauen einführen (mit Sicherheit in den frühen Phasen des Verfahrens), da dies gewährleistet, dass alle Bewerber dieselben Chancen haben.

Um kreative Ansätze zur Gewährleistung der Chancengleichheit zu finden, wurden in einzelnen MS kürzlich mehrere innovative Maßnahmen getestet. Eine solche Initiative kam aus dem MS Librien, der unlängst ein System der staatlichen Finanzierung von bezahlten Praktika eingeführt hat, von dem sowohl die Unternehmen als auch die Praktikanten profitieren.

Eltern

Zwar haben die Bemühungen der EU im Rahmen der derzeitigen BS erheblich zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und zu mehr Flexibilität in den Systemen der verschiedenen MS beigetragen, doch haben Umfragen aus dem Jahr 20XX-1 ergeben, dass sich viele Eltern mehr Flexibilität wünschen, um ihr Arbeitsleben besser mit ihren elterlichen Verpflichtungen vereinbaren zu können.

In einer unlängst in einem EU-MS durchgeführten Studie wurde die Möglichkeit untersucht, das bestehende System des Mutterschaftsurlaubs durch ein System des kombinierten Elternurlaubs für beide Elternteile zu ersetzen, das Vätern die Möglichkeit geben soll, stärker an den ersten Wochen im Leben ihrer Kinder teilzuhaben. Der im Rahmen des untersuchten Systems verfügbare Urlaub betrug insgesamt 26 Wochen, was dem aktuellen EU-Durchschnitt entspricht. Die Mindestlänge des bezahlten Mutterschaftsurlaubs (16 Wochen) wurde nicht geändert, doch angesichts der zunehmend anerkannten Bedeutung einer partnerschaftlichen Teilung der Kinderbetreuung erhielten die beiden Elternteile die Möglichkeit, zusätzliche 10 Wochen flexiblen Urlaubs bei halber Bezahlung nach ihren eigenen Wünschen untereinander aufzuteilen.

Stephen Katts

Veröffentlicht am: 12.2.20XX

ARBEITNEHMERRECHTE

Chancengleichheit

Vielen Menschen fällt es schwer, eine passende Stelle zu finden. Arbeitnehmer haben häufig Mühe, ihr Berufs- und ihr Privatleben unter einen Hut zu bringen. Nachdem die EU viele Maßnahmen in diesem Bereich vorgeschlagen hat, untersuchen wir den aktuellen Stand bei den Arbeitskräften in der EU.

Häufig stoßen Eltern (insbesondere nach der Geburt ihres ersten Kindes) plötzlich auf Schwierigkeiten, ihre familiären und beruflichen Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren. Eine Umfrage hat ergeben, dass die Rückkehr von Eltern ins Arbeitsleben reibungsloser vonstattengeht, wenn diese das Gefühl haben, dass sie die nötige Zeit mit ihrem neugeborenen Kind verbringen konnten. Viele Mütter möchten unbedingt ihre Karriereziele erreichen und haben oft das Gefühl, bereits vor dem Ende ihres regulären Mutterschaftsurlaubs an den Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen. Da es aber überall in der EU lange Wartelisten für Kinderbetreuungseinrichtungen gibt, haben diese Frauen jedoch oft Mühe, eine angemessene Betreuung ihrer Kinder zu organisieren. Dadurch werden sie benachteiligt, da Eltern, die die gesamte Länge des Elternurlaubs ausschöpfen, mehr Zeit haben, sich für eine solche Betreuung anzumelden.

Laut einem Vertreter von PARINT, einer Organisation für die Rechte von Eltern, „wurden mit Blick auf die Rechte von Eltern zwar viele Verbesserungen erzielt, doch betrafen diese in erster Linie eine einzige Art von regulärem Elternurlaub, was nach Meinung vieler zu restriktiv ist“.

Frauen haben allgemein nach wie vor schlechtere Beschäftigungschancen. Unsere Leserin Patrizia B. (43) erklärt, dass sie „intensiv nach einer neuen Stelle gesucht“ hat und mittlerweile „über den Mangel an Möglichkeiten für jemanden mit einem Sekundarschulabschluss sehr frustriert“ ist. Dies bestätigt einen klaren Trend: Zwar arbeiten die meisten Frauen über 40 mit einem postsekundären Bildungsabschluss in höheren Positionen, doch weniger gut ausgebildete Frauen dieser Altersgruppe haben viel mehr Schwierigkeiten, in der Unternehmenshierarchie aufzusteigen oder eine passende neue Stelle zu finden.

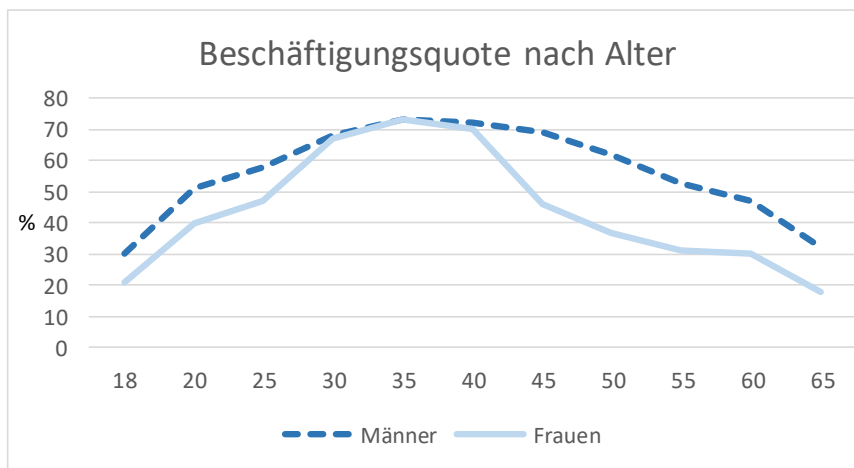
Auf der anderen Seite berichten viele gut ausgebildete Frauen, dass sie Schwierigkeiten hatten, zu Beginn ihrer Karriere ihre erste Stelle zu finden. Dies liege daran, dass sie bei Auswahlverfahren weniger Chancen hätten als männliche Bewerber.



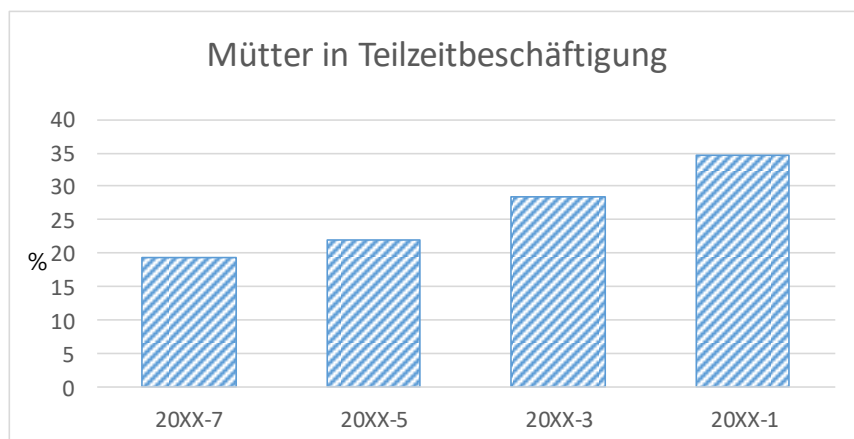
Zahlen des Statistischen Amtes der EU im Zusammenhang mit der aktuellen BS

Die durchschnittliche Beschäftigungsquote in der gesamten EU liegt derzeit bei 60,4 %. Bei den Männern beträgt die Quote aktuell 62,4 %, während die durchschnittliche Beschäftigungsquote bei den Frauen von 51,4 % im Jahr 20XX-4 auf aktuell 57,8 % gestiegen ist.

[...]



[...]



Anteil der Mütter (von Kindern unter 10 Jahren), die in Teilzeit arbeiten



AGÜBS-Sitzung Nr. 4

Vorschläge für die neue BS (Auszug):

- Erkenntnisse aus der aktuellen BS
 - Die Zahl der Kinderbetreuungsplätze in der gesamten EU ist in den vergangenen Jahren gestiegen. Gleichzeitig ist die Kinderbetreuung viel günstiger geworden und qualitativ so hochwertig wie nie zuvor.
- Anmerkungen für die nächste BS
 - Nach dem derzeitigen EU-Recht müssen die MS einen Mindestzeitraum von 16 Wochen bezahltem Mutterschaftsurlaub garantieren. Es sollte jedoch bedacht werden, dass alle anderen Entscheidungen über die Bedingungen für die einzelnen Systeme für den Elternurlaub sowie deren tatsächliche Anwendung von den MS selbst getroffen werden.

NEUE INITIATIVEN FÜR MEHR CHANCEN

In diesem Bericht präsentieren wir die Ergebnisse unserer jüngsten jährlichen Analyse des europäischen Arbeitsmarkts.

[...]

Statistiken machen deutlich, dass viele Eltern das Gefühl haben, dass ihre Freiheit, selbst zu entscheiden, wann sie nach der Geburt eines Kindes an den Arbeitsplatz zurückkehren, nach wie vor zu stark eingeschränkt wird. Insbesondere Mütter, die bereits vor dem Ende ihres regulären Mutterschaftsurlaubs gerne wieder arbeiten würden, erhalten nur wenig Unterstützung und fühlen sich deshalb benachteiligt. Eine Lösung, um Haushalten flexiblere Möglichkeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben zu bieten, bestünde darin, dafür zu sorgen, dass mehr erschwingliche und qualitativ hochwertige Kinderbetreuungseinrichtungen verfügbar und zugänglich sind. Eine weitere Lösung wäre die Zusicherung an Eltern, dass sie unabhängig davon, ob sie sich dafür entscheiden, ihren gesamten Elternurlaub auszuschöpfen oder bereits früher an den Arbeitsplatz zurückzukehren, im selben Maße unterstützt werden. So sollte z. B. die bestehende Infrastruktur für die Kinderbetreuung über die Kapazitäten verfügen, den Betreuungsbedarf sämtlicher Eltern zu decken, die schon vor dem Ende ihres regulären Mutterschafts- bzw. Elternurlaubs wieder arbeiten wollen.

[...]

Unsere Untersuchung im Jahr 20XX ergab, dass die Beschäftigungsquote bei Frauen über 40 ohne Sekundarschulabschluss bei nur 42 % liegt.

[...]



The screenshot shows a web browser window with the address bar containing the URL <http://www.blogzone.eu/humanressourcen/7zw4a/>. The main content area features a yellow header with the title **Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin** and a date **25.5.20XX**. The text of the post discusses EU-financed projects, challenges of work-life balance after childbirth, and the employment of women.

Themen der Arbeitswelt: Aus dem Blickwinkel einer Personalmanagerin

25.5.20XX

Nachdem ich an einigen EU-finanzierten Projekten mitgewirkt habe, habe ich ein paar Vorschläge für die neue BS der EU.

Die oft diskutierten Schwierigkeiten nach der Geburt eines Kindes sollten nicht ignoriert werden. Eine Methode, sicherzustellen, dass Eltern über die notwendige Flexibilität verfügen, um Berufs- und Privatleben besser unter einen Hut zu bringen, besteht darin, ihnen beim Elternurlaub, der ihnen nach der Geburt ihres Kindes zusteht, mehr Optionen und Wahlmöglichkeiten anzubieten.

Ich habe kürzlich von einer Initiative gehört, die stärkere Investitionen in Kinderbetreuungseinrichtungen vorsieht, damit Eltern ihr Leben im Sinne einer optimalen Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben möglichst flexibel organisieren können, und bin völlig begeistert davon.

Die Beschäftigungsquote von Frauen (insbesondere derer mit niedrigerem Bildungsstand) ist nach wie vor niedriger als die der Männer, doch könnte die EU dieses Problem mit Wiedereinstiegsprogrammen angehen, die darauf abzielen, weniger gut ausgebildete Frauen zurück ins Arbeitsleben zu bringen. Zudem ist in Einstellungsleitlinien normalerweise ausdrücklich festgelegt, dass in Bewerbungsverfahren Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen herrschen soll.

Axelle Rosée

Europäischer
Interessenverband
für
Gewerkschaften
und
Personal

DISKUSSIONSFORUM FÜR MITGLIEDER

Thema: Optionen für Eltern

Seitdem ich kürzlich Vater geworden bin, versuche ich herauszufinden, wie ich meine familiären Verpflichtungen und meine Arbeit miteinander vereinbaren kann. Ich habe eine Studie zum Thema Elternurlaub gelesen, in der die Wirkung von mehr Auswahlmöglichkeiten und Flexibilität (d. h. mehr unterschiedliche Urlaubs- und Gehaltsoptionen) in den Arbeitsmodellen von Eltern gemessen werden sollte. In dem untersuchten System konnten beide Elternteile 10 Wochen teilweise bezahlten Urlaubs (zusätzlich zu den garantierten 16 Wochen für die Mutter) nach eigenem Wunsch völlig frei aufteilen. Die Idee dahinter – nämlich dass es den Eltern eines Kindes frei stehen sollte, sich so zu organisieren, wie es den Bedürfnissen ihrer Familie am besten entspricht – kann ich nur unterstützen. Weiß jemand, ob oder wann ein solches System tatsächlich eingeführt werden könnte?

Gepostet von Nick C. am 1.3.20XX

Ich unterstütze die zugrunde liegende Idee ebenfalls, doch müssen wir wohl realistisch sein: Damit ein System eingeführt werden könnte, in dem Eltern während dieser zusätzlichen 10 Wochen Urlaub die Hälfte ihres normalen Gehalts erhalten würden, müssten zunächst schwierige Entscheidungen getroffen werden, wie viel dies kosten dürfte und wer dafür bezahlen sollte. Ganz ehrlich, meiner Meinung nach ist eine solche Option zu komplex. Stattdessen sollte lieber mehr dafür getan werden, Kinderbetreuungsberufe zu fördern. Ich habe festgestellt, dass nur wenige Leute von den zahlreichen Berufsausbildungen wissen, die es in diesem Bereich gibt. Die Leute sollten darüber informiert werden, dass sie jederzeit in einen Kinderbetreuungsberuf wechseln können.

Gepostet von Veronica E. am 3.3.20XX

Thema: Wiedereinstiegsprogramme

Ich habe kürzlich etwas von „Wiedereinstiegsprogrammen“ gehört, bei denen Menschen sich die Fachkenntnisse in einem bestimmten Bereich aneignen können. Dies kann ihnen dann helfen, eine unbefristete Stelle in einem Unternehmen zu bekommen, oder zumindest dafür sorgen, dass sie besser für den aktuellen Arbeitsmarkt gerüstet sind. Weiß vielleicht jemand mehr darüber?

Gepostet von Alice C. am 5.4.20XX

Ich bin von solchen Programmen nicht überzeugt. Man kann von Praktikanten nicht verlangen, dass sie umsonst arbeiten, denn sie haben häufig eine Familie, die sie versorgen müssen.

Gepostet von Eric C. am 12.4.20XX



20.10.20XX-1

Interner Bericht über die Umsetzung der BS in den MS

In diesem Bericht werden verschiedene Verbesserungen im Bereich der Beschäftigung und für Arbeitnehmer untersucht, die im Rahmen der BS in den unterschiedlichen MS erzielt wurden.

Beschäftigungsquoten:

- Die detaillierten Ergebnisse zeigen, dass immer noch große Unterschiede zwischen den Beschäftigungsquoten in den verschiedenen MS bestehen. Gestiegen ist die Beschäftigungsquote am meisten in den größeren MS, doch ist zu bedenken, dass diese MS aufgrund ihrer hohen Bevölkerungszahl einen größeren Einfluss auf die Gesamtstatistiken haben und ihre positiven Ergebnisse möglicherweise Probleme in kleineren MS kaschieren könnten.
- Einige kleinere MS sind immer noch so weit vom Erreichen des Gesamtbeschäftigungsziels entfernt, dass die angestrebten 60 % mittlerweile unrealistisch und unerreichbar erscheinen. Vielleicht sollte das Ziel für sie nach unten korrigiert werden.

Elternurlaub:

- Alle endgültigen Entscheidungen im Zusammenhang mit Elternurlaub obliegen letztendlich den einzelnen MS. Daher ist es äußerst unrealistisch, zu erwarten, dass Maßnahmen auf der Grundlage von BS-Empfehlungen in der gesamten EU einheitlich umgesetzt werden. Dies sicherzustellen, dürfte sogar praktisch unmöglich sein.

E-Mail

Von: Roisin Orbo, Referat Soziales und Integration, Generaldirektion Beschäftigung
An: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
Datum: 10.5.20XX
Betreff: Themen für die neue BS

Liebe/r Max,

ich möchte dir gerne meine Überlegungen zur neuen BS mitteilen.

Im Internet ist vielerorts von Wiedereinstiegsprogrammen die Rede, die dafür sorgen sollen, dass Menschen mit niedrigerem Bildungsstand eingestellt werden. Ich halte solche Initiativen jedoch nicht für realistisch, da es vielen Unternehmen missfallen dürfte, dass sie Menschen mit zunächst einmal eher begrenzten Fähigkeiten bezahlen müssen, während sie sie noch für die entsprechende Stelle ausbilden.

Chancengleichheit ist immer wichtig – schon ab dem Beginn der Karriere. Ich persönlich finde, dass die erste Phase von Auswahlverfahren für Einstiegspositionen in öffentlichen Einrichtungen für Männer und Frauen getrennt durchgeführt werden sollte (allerdings unter Verwendung derselben Parameter). Dies würde gewährleisten, dass die gleiche Zahl an bestens geeigneten männlichen und weiblichen Bewerbern die nächste Runde erreicht, und die Chancengleichheit für Frauen wäre so garantiert.

Viele Eltern wären von einem neuen System für den Elternurlaub wie dem in der jüngsten Studie getesteten begeistert. Allerdings wurde in der Studie deutlich auf die vielen Schwierigkeiten bei der Einführung eines solchen Systems, insbesondere in einem großen Rahmen, hingewiesen. Da jeder MS für sein eigenes System zuständig ist, würde die EU bei einem Versuch, für alle MS ein einheitliches System für den Elternurlaub einzuführen, auf zahlreiche gesetzgeberische Hürden stoßen.

Außerdem bin ich der Meinung, dass ein gut durchdachtes System der Kinderbetreuung beiden Elternteilen zugutekommen sollte: Beide sollten ihre Arbeitsmodelle so organisieren können, dass sie zu ihrer jeweiligen familiären Situation passen, d. h. sie sollten flexibel entscheiden können, ob sie lieber mehr Zeit zu Hause verbringen oder an den Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Ferner könnte bestimmten Eltern ein Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung vor Ort für ihr Kind garantiert werden. So brauchen z. B. alleinerziehende Eltern besondere Unterstützung. Da sie keinen Partner haben, der ihnen helfen kann, würden sie ansonsten mehr Zeit benötigen, um eine angemessene Kinderbetreuung usw. zu organisieren, bevor sie an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Viele Grüße

Roisin

E-Mail

Von: Chris Aysech, Mitglied der Arbeitsgruppe, AGÜBS
An: Max Weinberg, Vorsitzende/r der Arbeitsgruppe, AGÜBS
Datum: 3.6.20XX
Betreff: Empfehlungen für die nächste Sitzung

Liebe/r Max,

da ich an der nächsten Sitzung unserer Arbeitsgruppe leider nicht teilnehmen kann, möchte ich dich bitten, in meinem Namen die folgenden Themen anzusprechen.

Zunächst einmal kann ich sagen, dass ich einige Probleme von arbeitenden Eltern nun besser verstehe, nachdem ich mehrere Berichte und Umfragen zu diesem Thema gelesen habe. Die größte Schwierigkeit besteht darin, einen Platz in einer Kinderbetreuungseinrichtung vor Ort zu bekommen. Wegen der extrem langen Wartezeiten und der begrenzten Anzahl an Plätzen können Eltern nie sicher sein, dass sie eine geeignete Kinderbetreuung für ihre Babys finden, selbst wenn sie sich ein Jahr im Voraus anmelden. Für Eltern, die noch vor dem offiziellen Ende ihres Mutterschafts- oder Elternurlaubs an den Arbeitsplatz zurückkehren möchten, ist dieses Problem noch gravierender.

Zu einem ganz anderen Thema: Die neuesten EU-Statistiken deuten darauf hin, dass die Beschäftigungsquote von Frauen so stark gestiegen ist, dass sie mittlerweile das erforderliche Niveau erreicht hat, um der EU zu helfen, ihr Gesamtbeschäftigungsziel von 60 % zu erreichen. Wir können auf die Maßnahmen in diesem Bereich stolz sein, und meiner Meinung nach erfordern sie nicht mehr viel Aufmerksamkeit, da wir auf einem guten Weg sind, dieses vorrangige Ziel zu erreichen.

Viele Grüße

Chris