

# europa sozial

2·08

- ★ Antidiskriminierungsrichtlinie
- ★ Patientenmobilität
- ★ Arbeitszeitrichtlinie



Die Grünen | Europäische Freie Allianz  
im Europäischen Parlament

Elisabeth Schroedter, MdEP





## Liebe Leserin, lieber Leser!

Lag es am irischen Referendum oder wurde die Kommission schließlich vom schlechten Gewissen geplagt? Warum die Kommission erst am Ende ihrer Amtszeit die Bedeutung des Sozialen Europa für die Union entdeckte, ist nicht mehr auszumachen. Unter dem vollmundigen Titel »Eine erneuerte Sozialagenda: Chancen, Zugangsmöglichkeiten und Solidarität im Europa des 21. Jahrhunderts« präsentierte sie längst überfällige Dossiers. Diese sind jedoch überwiegend von der neoliberalen Grundeinstellung der bisherigen Kommissionspolitik geprägt. So bringt die seit neun Jahren überfällige Revision der Betriebsräte-Richtlinie keinen Fortschritt. Die Gesundheitsrichtlinie legt aller Kritik zum Trotz den Grundstein für die Marktfähigkeit der Gesundheitsdienstleistungen und greift damit die Solidaritätssysteme der Mitgliedstaaten im Gesundheitswesen an. Es gibt nur zwei Dossiers, welche die von den Bürger/innen gewünschte fortschrittliche Politik eines sozialen Europa verkörpern: die neue Antidiskriminierungsrichtlinie für die Bereiche außerhalb von Beruf und Beschäftigung und die Mitteilung zur Integration der Roma. Ein armseliges Zeugnis für die Barroso-Kommission.

Ihre

*Elisabeth Schwaiblmair*

# Diskriminierungsschutz für alle – nun auch außerhalb von Beschäftigung und Beruf

Endlich hat die Kommission den Entwurf der noch fehlenden Antidiskriminierungsrichtlinie vorgelegt<sup>1</sup>, um die Lücke in der bestehenden Gesetzgebung zu schließen. Nun muss auch für die persönlichen Merkmale Alter, Behinderung, Religion und Weltanschauung sowie sexuelle Orientierung beim Zugang zu Dienstleistungen und Gütern einschließlich Wohnraum, zu Bildung, zu sozialen Vergünstigungen und zu Sozialschutz, der sozialen Sicherheit und Gesundheitsdiensten der Schutz vor Diskriminierung gewährt werden. Behinderten Menschen oder homosexuellen Paaren dürfte demzufolge ein Hotelzimmer nicht mehr verweigert werden. Obwohl der Kommissionspräsident Barroso bereits bei der Bestätigung der Kommission durch das Parlament versprochen

hatte, sich persönlich für diese fehlende Richtlinie einzusetzen, war er es, der dieses Vorhaben noch vor einigen Wochen kippen wollte. In Brüssel ging das Gerücht um, dass Barroso mit seiner Kehrtwende der Bundesregierung einen Gefallen tun wollte. Denn seit das Gesetzesvorhaben in das Arbeitsprogramm der Kommission für 2008 aufgenommen wurde, führte die Bundesregierung eine massive Kampagne gegen die angekündigte weitere Antidiskriminierungsrichtlinie. Staatssekretär Kues reiste deswegen extra nach Brüssel. Die Leiterin der Antidis-

kriminierungsstelle der Bundesregierung, Martina Köppen, missbrauchte ihre Position und wettete in offiziellen Statements dagegen. Auf Brüsseler Ebene löste dies Kopfschütteln und Unverständnis aus. Warum boykottierte Deutschland auf europäischer Ebene menschenrechtliche Standards, die in Deutschland bereits gelten? Das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz garantiert den Schutz vor Diskriminierung außerhalb des Arbeitslebens weitgehend für alle sechs Merkmale. Zwar scheiterte der deutsche Feldzug am Europäischen Parlament,



welches klar für den schnellstmöglichen Abbau der bestehenden Hierarchie zwischen den Merkmalen votierte. Dennoch fällt der Kommissionsentwurf so moderat aus, dass das deutsche Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) nicht geändert werden muss. Er reduziert das Diskriminierungsverbot bei Gütern und Dienstleistungen auf solche, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen. So greift das Verbot nur dort, wo es sich um berufliche und gewerbliche Tätigkeiten handelt. Geschäfte zwischen Privatpersonen, also auch Zimmervermietungen im Privathaus, fallen nicht unter das Diskriminierungsverbot. Die Pflicht, für einen barrierefreien Zugang für Menschen mit Behinderungen zu sorgen, besteht nicht, wenn damit »eine unverhältnis-

<sup>1</sup> Vorschlag für eine Richtlinie zur Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ungeachtet der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung (KOM(2008) 426)



mäßige Belastung« verbunden ist. Auch umgeht die Kommission den heiklen Punkt »Bildung für Menschen mit Behinderung«, indem sie die Organisation des Bildungssystems und damit die Frage der Sonderpädagogik aus dem Geltungsbereich der Richtlinie ausnimmt. Des Weiteren enthält der Richtlinienentwurf Ausnahmen für Kirchen bezüglich ihrer Stellung in einem Mitgliedstaat sowie bezüglich der Lehrinhalte. Auch Fragen des Ehe- und Familienstandes sowie der Adoption und reproduktiven Rechte fallen nicht unter die Richtlinie.

Es ist offensichtlich, dass die Kommission versucht hat, bereits im Vorfeld auf die angekündigten Widerstände aus Mitgliedstaaten, wie sie zum Beispiel aus Polen und Deutschland drohten, zu reagieren. Allerdings bezieht die Kommission auch das jüngste EuGH-Urteil (C-267/06 *Maruko*) in die Erläuterung zum Geltungsbereich der Richtlinie ein. »Sobald aber im einzelstaatlichen Recht derartige Partnerschaften als der Ehe vergleichbar anerkannt werden, gilt auch hier der Gleichbehandlungsgrundsatz«. Die zentralen Elemente der Richtlinie, wie den Opferschutz, gestaltet sie jedoch in Anlehnung an die anderen Richtlinien. Das betrifft die Umkehrung der Beweislast und die Möglichkeit von Verbänden und Organisationen, die Klage zu übernehmen bzw. die Opfer auf dem Klageweg zu unterstützen, genauso wie die Aufgaben der Gleichstellungsstellen.

Wie bereits in den anderen Richtlinien beschreibt die europäische Gesetzgebung Mindeststandards und verbietet, dass das vorhandene Schutzniveau in einem Mitgliedstaat dadurch abgesenkt wird. Artikel 5 betont die Bedeutung von positiven Maßnahmen, mit denen Situationen der Benachteiligung verhindert bzw. ausgeglichen werden können. Nun ist es am Europäischen Parlament, den nächsten Schritt zu unternehmen. Es hat die Möglichkeit, die Schwachstellen im Entwurf auszubügeln. Klar ist jedoch, dass dies nur gelingt, wenn es dabei von einer starken Öffentlichkeit unterstützt wird.

## Gesundheitsversorgung als Ware?

Der Vorschlag der Kommission zur freien Ärzte- und Krankenhauswahl in ganz Europa hört sich verführerisch an. Aber er höhlt die solidarischen Gesundheitssysteme der Mitgliedstaaten aus. Die Europäische Kommission hatte bereits, nachdem eine große Mehrheit des Europäischen Parlaments und der Mitgliedstaaten die »Bolkestein«-Variante in der Dienstleistungsrichtlinie abgelehnt hatte, angekündigt, die Gesundheitsdienstleistungen den Regeln des Binnenmarktes durch eine eigene Richtlinie unterzuordnen. Der mittlerweile öffentliche Richtlinienentwurf ist vorsichtiger als seine unveröffentlichten Vorgänger und trotzdem ein Türöffner für die Liberalisierung der Gesundheitsdienstleistungen. Er beschränkt sich auf zwei Anliegen: Zum einen will er bezüglich der Kostenerstattung mehr »Klarheit« und »Rechtssicherheit« schaffen, zum anderen eine »hochwertige, sichere und effiziente« grenzüberschreitende Gesundheitsversorgung ermöglichen. Bei der Kostenerstattung stützt er sich

auf Gerichtsurteile, die jedoch keine neue europäische Regelung vorsehen, sondern nur klären, unter welchen Bedingungen die Rückerstattung von Behandlungskosten in einem anderen europäischen Mitgliedsstaat im bereits heute geltenden Rahmen der gegenseitigen Anerkennung der sozialen Sicherungssysteme erfolgen muss. Dies gilt im Notfall grundsätzlich und ist im ambulanten Bereich weitgehend ohne Vorabgenehmigung möglich. Selbst im stationären Bereich dürfen Vorabgenehmigungen nur mit Begründung und dem Fall angemessen verweigert werden. Die Kommission beansprucht nun das Recht, zu definieren, was einer Vorabgenehmigung bedarf und was nicht. Ihr Richtlinienentwurf geht über das jüngste EuGH-Urteil (C-372/04 *Watts*) hinaus. Dieses sichert den Mitgliedstaaten generell zu, durch Vorabgenehmigungen die solidarischen Gesundheitssysteme zu schützen, um zu verhindern, dass sich diejenigen, die es sich leisten können und mobil genug sind, die Rosinen aus den verschiedenen Gesundheitsangeboten picken können.

Wenn die Kommission ihren Richtlinienentwurf durchsetzen kann, müssten die Mitgliedsstaaten in Zukunft Vorabgenehmigungen zum Schutz der solidarischen Gesundheitssysteme oder ihrer Krankenhausplanungen und Behandlungskapazitäten gegenüber der Kommission in ihrer Funktion als Hüterin der Binnenmarktfreiheit rechtfertigen. Zudem beansprucht die Kommission in dem Richtlinienentwurf die Kompetenz zur Regelung elektronischer Gesundheitsdienste. Dies könnte für strukturschwache Regionen das Ende der Gesundheitsversorgung vor Ort bedeuten und die nationalen Gesundheitssysteme vor eine Zerreißprobe stellen.





## Kompromiss zur Arbeitszeit: Eine Richtlinie wie ein Schweizer Käse!

Im Juni einigten sich die EU-Arbeitsminister über die seit Jahren umstrittene Revision der Arbeitszeitrichtlinie. Bei dem Formelkompromiss setzten sich Großbritannien und Deutschland durch. Die Schlupflöcher der alten Arbeitszeitrichtlinie (2003/88/EG) wurden nicht geschlossen. Diese regelt

Arbeitszeit anzurechnen ist. Daraufhin definierte die Kommission den Bereitschaftsdienst in einem Revisionsentwurf um. Sie differenzierte zwischen »aktiver« Bereitschaftszeit (in der de facto gearbeitet wird) und »inaktiver« Bereitschaftszeit, also dem Zeitabschnitt zwischen den einzelnen

Einsätzen innerhalb eines Bereitschaftsdienstes. Die »inaktive« Bereitschaftszeit müsse demzufolge nicht als Arbeitszeit gewertet werden. Über Tarifvereinbarungen könne zudem die durchschnittliche Wochenarbeitszeit



die maximalen wöchentlichen Arbeitszeiten und die minimalen Ruhepausen, um auf diese Weise Mindestnormen im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schaffen. Die europäischen Vorgaben gelten für jedes Arbeitsverhältnis, spielen aber vor allem für Arbeitsverhältnisse mit Schichten und Bereitschaftszeit eine wichtige Rolle.

Die alte Richtlinie sah als generelle Regel eine durchschnittliche Arbeitszeit von maximal 48 Stunden pro Woche vor. Mit Einwilligung der Arbeitnehmer/innen konnte diese durchschnittliche Höchstwochenarbeitszeit überschritten werden. Auf dieses so genannte »opt-out« hatte Großbritannien gedrungen. In Deutschland wurde die Höchstarbeitszeit über das Splitten von Arbeitszeit und Bereitschaftszeit umgangen. Der Europäische Gerichtshof (EuGH) kassierte diese Methode auf Klage eines Arztes ein (»Jäger«-Urteil) und erklärte, dass Bereitschaftszeit als

auf 65 Stunden und darüber hinaus erhöht werden.

Das Europäische Parlament verweigerte beiden Aufweichungen seine Zustimmung. Es votierte für ein Auslaufen des individuellen und tariflichen »opt-out« nach drei Jahren und dafür, dass Bereitschaftszeit als Arbeitszeit gilt. Der jüngste Kompromiss des Rates behält alle (neuen sowie alten) Ausnahmen. Somit stellt die Höchstwochenarbeitszeit von 48 Stunden keine Begrenzung mehr dar. Alle Ausnahmen zusammengerechnet, werden damit Wochenarbeitszeiten von 78 Stunden rechtlich möglich. Das Parlament kann in zweiter Lesung seine Position aus der ersten Lesung erneut in das Gesetz schreiben und damit die Konfrontation mit dem Rat und der Kommission zugunsten des Arbeitnehmerschutzes suchen. Allerdings steht es unter enormem Druck, weil der Rat mit einer erneuten Blockade der Richtlinie droht.



### Soziales in der Pipeline:

#### EP will Rechte von Wanderarbeitern schützen

Der Beschäftigungsausschuss des Europäischen Parlaments (EP) will, dass auch in Zukunft die Rechte von entsandten Arbeitnehmer/innen geschützt werden. Deshalb reagierte er mit einem Initiativbericht auf die jüngsten EuGH-Urteile, das »Laval-Urteil«, das »Rüffert-Urteil« und das »Luxemburg-Urteil«. Im Mittelpunkt dieses Berichts steht die Frage, ob und wie die Entsenderichtlinie geändert werden müsste, um die Rechte entsandter Arbeitnehmer/innen ausreichend zu schützen und Sozialdumping vorzubeugen.

Der EuGH beurteilt es als eine »zu hohe Belastung« für ausländische Unternehmen, wenn die Arbeitsnormen, die für die Arbeitnehmer/innen vor Ort gelten, auch für entsandte Arbeitnehmer/innen eingehalten werden müssen. Er erklärte die Mindestnormen der Entsenderichtlinie zu Höchstnormen und bestritt den Wirkungsbereich von örtlichen Tarifverträgen für entsandte Arbeitnehmer/innen, wenn sie nicht für allgemeinverbindlich erklärt wurden. Damit öffnet er die Tür für einen Lohndumpingwettbewerb im Dienstleistungsbereich.

Bisher hat im EP nur eine Minderheit diese Gerichtsurteile begrüßt. Der Beschluss wird für Oktober erwartet.



## Was ist ein Europäischer Betriebsrat (EBR)?



Zu den sozialen Grundrechten von Arbeitnehmer/innen in der Europäischen Union gehören Unterrichts-, Anhörungs- und Mitwirkungsrechte. Diese Rechte werden in der Richtlinie für europäische Betriebsräte (94/45/EG) umgesetzt. Allerdings sieht die Richtlinie bisher nur die Unterrichts- und Anhörungsrechte vor, nicht jedoch das Mitbestimmungsrecht. Wenn keine freiwillige Betriebsvereinbarung die grenzübergreifende Information und Anhörung der Arbeitnehmer/innen sichert, sind gemeinschaftsweit operierende Unternehmen oder Unternehmensgruppen dazu verpflichtet, Europäische Betriebsräte zu bilden, sobald sie mindestens 1.000 Arbeitnehmer beschäftigen, von denen jeweils mindestens 150 in mindestens zwei Mitgliedstaaten der EU arbeiten. Bildet jedoch ein Unternehmen von sich aus keinen Europäischen Betriebsrat und ignoriert einen diesbezüglichen schriftlichen Antrag von mindestens 100 Arbeitnehmern/innen oder deren Vertretern/innen (Betriebsräte), die in mindestens zwei verschiedenen EU-Staaten beschäftigt sind, besteht die gesetzliche Pflicht, spätestens nach drei Jahren einen Europäischen Betriebsrat als Vertretung der Arbeitnehmer/innen zu akzeptieren. Dies gilt auch, wenn die Verhandlungen zu einer Vereinbarung bezüglich der Arbeitnehmer/innenrechte scheitern. Der EBR kann aus bis zu 30 Arbeitnehmer/innen bestehen. Aus

jedem Mitgliedstaat, in dem das Unternehmen oder die Unternehmensgruppe einen Standort betreibt, wird mindestens ein Vertreter durch den örtlichen Betriebsrat (bei mehreren Standorten in einem Land durch den Gesamtbetriebsrat) für vier Jahre in den EBR gewählt. Soweit mehr als neun Mitglieder aufgenommen werden, bestimmen diese einen dreiköpfigen Ausschuss aus ihrer Mitte, dessen Mitglieder in verschiedenen Staaten der EU beschäftigt sind. Diesem Ausschuss obliegt die laufende Geschäftsführung des EBR. Die zentrale Unternehmensleitung muss den EBR mindestens einmal jährlich über die Geschäftsentwicklung und die Perspektiven des Unternehmens unterrichten und ihn dazu anhören. Bereits 1999 war eine Überprüfung der EBR-Richtlinie vorgesehen. Denn viele transnational agierende Unternehmen werden durch die Vorgabe der Richtlinie gar nicht erfasst, weil die Grenze von 1.000 Gesamtmitarbeitern nicht mehr der europäischen Wirklichkeit entspricht. Außerdem gibt es kaum Möglichkeiten auf transnationale Unternehmen Druck auszuüben, EBRs zuzulassen. Allein in Deutschland existieren nur in 28% der Unternehmen, die unter die EBR-Richtlinie fallen, Europäische Betriebsräte. Darüber hinaus ist die Richtlinie zu schwach, um Unternehmensleitungen zu zwingen, ihren Pflichten nachzukommen. Der aktuell veröffentlichte Revisionsentwurf stellt jedoch keine substantielle Verbesserung dar.



### Grüne Erfolge:

#### Grüne stärken Opferschutz

Der Beschluss des Europäischen Parlamentes zu den Fortschritten in Bezug auf Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung vom Mai ist allein deshalb schon populär geworden, weil das Parlament damit bei der Kommission erreichen konnte, dass diese schließlich trotz des Widerstands des Kommissionspräsidenten Barroso die Rahmenrichtlinie zum Diskriminierungsschutz außerhalb von Beschäftigung und Beruf vorlegte. Die ursprüngliche Ausgabe des Berichtes beinhaltete jedoch eine Beurteilung der Umsetzung der bisherigen Antidiskriminierungsrichtlinien.

Wir in der GRÜNEN/EFA-Fraktion haben unseren Schwerpunkt auf den Opferschutz gelegt und konnten alle unsere wesentlichen Änderungsvorschläge dazu durchsetzen. Damit enthält der Beschluss die Forderungen, die Bevölkerung umfassender über die Rechte im Rahmen der Antidiskriminierungsrichtlinien zu informieren, die Verbandsklage zu stärken, sowie zu kurzen Klagefristen – wie sie auch in Deutschland bestehen – entgegenzuwirken. Zudem ist es uns gelungen, mittels einer scharfen Formulierung zu breite Auslegungen der Ausnahmen im Diskriminierungsschutz in Beschäftigung und Beruf zurückzuweisen – eine indirekte Kritik an der großzügigen Kirchenklausel des AGG.

Aktualisierte Ausgabe:

### Kommunale Handlungsmöglichkeiten gegen Rechtsextremismus

Im Vorfeld der Kommunalwahl häufen sich rechtsextreme Gewalttaten oder Propagandaorgien im eigenen Ort und verursachen Angst und Gefühle der Hilflosigkeit. Oft ist nicht bekannt, welche Möglichkeiten es gibt, effektiv darauf zu reagieren und wie rechtsextreme Vereinnahmungen zurückgedrängt werden können. Diese Broschüre

stellt einen Katalog von kommunalen Handlungsstrategien gegen Rechtsextremismus vor. Diese werden durch aktuelle Beispiele verdeutlicht. Die gleichnamige Broschüre aus dem Jahr 2006 wurde aktualisiert und erweitert. Sie erscheint Anfang September und kann kostenlos bestellt werden bei: [info@elisabeth-schroedter.de](mailto:info@elisabeth-schroedter.de).



## Termine:

6. September (Berlin)

### **Rentenpolitische Tagung: Sicher vor Armut im Alter?**

Der aktuelle Wandel in der Arbeitswelt und der Demographie fordert Veränderungen. Es werden Ansätze für ein nachhaltiges und generationengerechtes Rentensystem vorgestellt und diskutiert.

Veranstalter: Bündnis 90/Die Grünen

Weitere Informationen:

[www.gruene.de/rententagung](http://www.gruene.de/rententagung)

13. September (Kohlekraftwerke Jänschwalde und Staudinger)

### **Demonstration: Klima schützen – Kohle stoppen**

Die Klima-Allianz ruft dazu auf, den Druck auf Energiekonzerne und Bundesregierung durch öffentlichen Protest zu verstärken, um die neuen Kraftwerkspläne in Deutschland zu stoppen.

Weitere Informationen:

[www.die-klima-allianz.de/aktionen](http://www.die-klima-allianz.de/aktionen)

20. bis 21. September (Nürnberg)

### **Grüne Bundesfrauenkonferenz 2008**

Wirkliche Gleichberechtigung ist vor allem auf dem Arbeitsmarkt immer noch eine Illusion. Perspektiven Grüner Frauenpolitik werden diskutiert.

Veranstalter: Bündnis 90/Die Grünen

Mehr Informationen: <http://www.gruene.de/cms/default/rubrik/14/14305.bundesfrauenkonferenz.htm>

## Weiterlesen:

### **Das AGG im Spiegel der europäischen Antidiskriminierungspolitik**

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) setzt die europäischen Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht um. Das Handbuch gibt einen vertieften Einblick in die durch das AGG geschaffenen neuen Schutzrechte und nimmt Bezug auf den europapolitischen Rahmen. Das Buch kann kostenlos bestellt werden bei: [info@elisabeth-schroedter.de](mailto:info@elisabeth-schroedter.de).

### **Raus von zu Haus – Rein ins Leben**

Der Europäische Freiwilligendienst bietet Jugendlichen die Möglichkeit Erfahrungen im europäischen Ausland zu sammeln. So werden Europakompetenzen entwickelt die sowohl für das private Leben als auch für die berufliche Zukunft eine Bereicherung darstellen. Die Broschüre informiert über die Funktionsweise und Anforderungen des EFD und kann kostenlos bestellt werden: [info@elisabeth-schroedter.de](mailto:info@elisabeth-schroedter.de).

### **[www.elisabeth-schroedter.de](http://www.elisabeth-schroedter.de)**

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

## Service:

### **»europa sozial« bestellen!**

In meinem Newsletter »europa sozial« informiere ich alle vier Monate über aktuelle Ereignisse in der europäischen Sozialpolitik. Weitere Ausgaben kostenlos abonnieren bei: [info@elisabeth-schroedter.de](mailto:info@elisabeth-schroedter.de).

### **Newsletter der Europagruppe Die Grünen bestellen!**

In ihrem »Newsletter aus dem Europaparlament« berichtet die Europagruppe der Grünen über aktuelle Themen im EP. Der Newsletter erscheint monatlich und kann auf der Seite [www.gruene-europa.de/cms/default/5/5767.newsletter.htm](http://www.gruene-europa.de/cms/default/5/5767.newsletter.htm) bestellt werden.

### **Aktuelle Sozial-Links**

Website zur EU-Kampagne »Für Vielfalt. Gegen Diskriminierung«: [www.stop-discrimination.info](http://www.stop-discrimination.info)

Sozialpaket der Europäischen Kommission vom 2.7.2008: [http://ec.europa.eu/news/employment/080702\\_1\\_de.htm](http://ec.europa.eu/news/employment/080702_1_de.htm)

Europäisches Jahr des interkulturellen Dialogs: <http://www.interculturaldialogue2008.eu/333.html?L=1>

Vertrag von Lissabon zur Änderung des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags zur Gründung des Europäischen Gemeinschaft: [http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/de\\_lisbon\\_treaty.pdf](http://www.ecb.int/ecb/legal/pdf/de_lisbon_treaty.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](mailto:info@elisabeth-schroedter.de)



### **Büro Brüssel**

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

Assistentin: Annalena Baerbock

eMail: [elisabeth.schroedter@europarl.europa.eu](mailto: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/ 87 31 353

Hoffotografen (1a); Bonnie Schupp (1b); iStockphotos (2, 3); R. Weisflog (Titel); übrige: European Community

Druck: Gläser Berlin

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier

2. Ausgabe August 2008