

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:

"Die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur Förderung der Europäischen Beschäftigungsstrategie"

KOM(98) 641 endg.; Ratsdok. 13190/98

Übermittelt vom Bundesministerium für Wirtschaft am 4. Dezember 1998 gemäß § 2 des Gesetzes über die Zusammenarbeit von Bund und Ländern in Angelegenheiten der Europäischen Union (BGBl. I 1993 S. 313 ff.).

Die Vorlage ist von der Kommission der Europäischen Gemeinschaften am 16. November 1998 dem Herrn Präsidenten des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Zusammenfassung

Die Mitgliedstaaten sind für die Beschäftigungspolitik verantwortlich. In ihre Zuständigkeit fällt die Organisation, die Personalplanung und die Führung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Ziel dieser Mitteilung ist, zur konzertierten Aktion für die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen als Beitrag zur europäischen Beschäftigungsstrategie aufzurufen. Mit 100.000 Mitarbeitern, die für Arbeitgeber und Arbeitsuchende an über 5000 Orten in der gesamten Union Informationen zur Verfügung stellen, vermitteln und Marktanpassungsleistungen erbringen, stellen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ein wichtiges Instrument zur Anwendung der Strategie dar. Als Bindeglied zwischen Markt und Arbeitsuchenden tragen sie zu einem reibungsloseren Funktionieren des Arbeitsmarktes bei. Der Abgleich zwischen Angebot und Nachfrage wird auch in den kommenden Jahrzehnten sehr wichtig sein, da der Rückgang der Bevölkerungsgruppen im erwerbsfähigen Alter in verschiedenen Regionen der Europäischen Union möglicherweise zu einem Arbeitskräftemangel führen wird.

In den einzelstaatlichen beschäftigungspolitischen Aktionsplänen 1998 wird bestätigt, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Hinblick auf die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen eine große Rolle spielen – sie spielen sogar eine zentrale Rolle in der Präventivstrategie, nach der jungen Arbeitslosen ein Neubeginn angeboten werden soll, ehe sie sechs Monate arbeitslos sind, sowie erwachsenen Arbeitslosen, ehe sie zwölf Monate arbeitslos sind. Diese Aufgabe wird ernsthafte Anstrengungen seitens der öffentlichen Arbeitsverwaltungen selbst sowie seitens der Mitgliedstaaten erfordern, damit Leistungsfähigkeit und Wirksamkeit der Arbeitsverwaltungen entwickelt werden. Außerdem macht sie die in den meisten Mitgliedstaaten eingeleiteten Reformen zur Anpassung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen an ein neues und sich schnell änderndes Arbeitsmarktumfeld um so dringender.

Die Mitgliedstaaten sollten die Voraussetzungen dafür schaffen, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf einem Markt, auf dem die Anzahl der Arbeitsvermittlungsdienste ständig zunimmt, wirkungsvoller arbeiten können. Sie sollten dabei unterstützt werden, Zugang zu einer hinreichenden Anzahl offener Stellen zu erlangen, systematische Einzelfallverfahren für alle gemeldeten arbeitslosen Arbeitsuchenden zu entwickeln und ihren Beitrag zu einem koordinierten Angebot aller öffentlichen Dienstleistungen an Arbeitsuchende zu leisten, damit sie letztlich wieder in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten innerhalb des von ihrer Regierung gesetzten Rahmens ständig um die Verbesserung der Qualität ihrer Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitnehmer bemüht sein, die modernen Informations- und Kommunikationstechnologien besser nutzen und enge Partnerschaften mit anderen Akteuren auf dem Arbeitsmarkt eingehen (z. B. die Sozialpartner, örtliche Behörden, Sozialhilfestellen, Anbieter von Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten).

Die Sozialpartner auf örtlicher, regionaler und nationaler Ebene müssen zu vollwertigen Partnern der öffentlichen Arbeitsverwaltungen werden und ihre Maßnahmen im Bereich

der Humanressourcen mit der Arbeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen verknüpfen, damit Angebot von und Nachfrage nach Arbeit besser zusammengeführt werden.

Die Europäische Kommission wird den Modernisierungsprozeß im Rahmen der Beschäftigungsstrategie fördern. Sie wird sicherstellen, daß der institutionelle Rahmen zur Durchführung von Maßnahmen bei der Formulierung und Aktualisierung der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen sowie der Erstellung und Anwendung der einzelstaatlichen Aktionspläne ausreichend berücksichtigt wird. Sie wird die Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen in ganz Europa unterstützen, um den Austausch von Informationen und beispielhaften Praktiken im operationellen Bereich zu erleichtern und gemeinsame Maßnahmen auf EU-Ebene zu entwickeln. Sie wird das EURES-Netzwerk als Schlüsselinstrument für die europäische Arbeitskräftemobilität weiterentwickeln.

Die derzeit in Arbeit befindliche Reform der Europäischen Sozialfondsverordnung wird eine bessere Ausrichtung der Ressourcen auf die Zielsetzungen der europäischen Beschäftigungsstrategie ermöglichen. Die Modernisierung und Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Arbeitsverwaltungen sind den im Rahmen des Fonds förderfähigen Maßnahmen zugeordnet.

1. Einleitung

Die europäische Beschäftigungsstrategie ist als Ergebnis der Amsterdamer Regierungskonferenz vom Juni 1997 jetzt in der EU-Politik verankert. Der Schwerpunkt der ersten Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen, die auf der Sondertagung des Europäischen Rates zum Thema Beschäftigung im November 1997 festgelegt und am 15. Dezember formell angenommen wurden, liegt auf der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Verhinderung von Arbeitslosigkeit.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind mit über 5000 örtlichen Arbeitsämtern in der gesamten Union und etwa 160 000 Beschäftigten¹ (von denen sich etwa 100 000 direkt mit den Belangen von Arbeitgebern und Arbeitsuchenden befassen) eine institutionelle Schlüsselkomponente in diesem neuen Ansatz für die Beschäftigungspolitik. Sie werden bei ihrer Umsetzung eine entscheidende Rolle spielen. Damit die Mitgliedstaaten die in den Leitlinien für 1998 gesetzten ehrgeizigen Ziele erfüllen können, muß die Leistungsfähigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gegebenenfalls verbessert werden, und bereits eingeleitete Reformen müssen beschleunigt werden.

Innerhalb der europäischen Union wird bereits seit mehreren Jahren erkannt, daß es notwendig ist, die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu stärken und zu modernisieren. Angesichts tiefgreifender Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt sehen sich die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in allen Mitgliedstaaten der Union mit Herausforderungen konfrontiert, die sowohl eine Neudefinition ihrer Rolle und ihrer Prioritäten als auch ein Überdenken der institutionellen Strukturen und Managementmethoden verlangen. Die ehrgeizige europäische Beschäftigungsstrategie macht dies nur noch dringender.

Ob die öffentlichen Arbeitsverwaltungen einen optimalen Beitrag zur Beschäftigungsstrategie leisten können, hängt weitgehend davon ab, welche Maßnahmen sie selbst treffen. Viele von ihnen haben den Prozeß der Umstrukturierung und Modernisierung bereits in Angriff genommen, um ihre Leistungsfähigkeit² zu verbessern. Die Leiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen haben 1997 beschlossen, ihre Zusammenarbeit zu intensivieren, ihr Know-how und die gesammelten praktischen Erfahrungen auszutauschen, um diesen Prozeß mit Unterstützung der Europäischen Kommission weiter voranzutreiben.

Das Umfeld, in dem öffentliche Arbeitsverwaltungen operieren, wird weitgehend von den Regierungen und anderen öffentlichen oder privaten Stellen, einschließlich der Sozialpartner, bestimmt. Daher werden auch alle diese Akteure ihren Teil beitragen müssen.

In der vorliegenden Kommunikation wird das Thema "Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen" aus europäischer Sicht behandelt. Dabei wird die Verbesserung der

¹ Das mit dem finanziellen Aspekt der Beihilfenverwaltung befaßte Personal ist in dieser Zahl nicht enthalten.

² Siehe Gemeinsamer Bericht zur Beschäftigung 1997, Kap. 3.4.2.

institutionellen Voraussetzungen für eine erfolgreiche Anwendung der Europäischen Beschäftigungsstrategie angestrebt.

2. Die öffentliche Arbeitsverwaltung: ein zentrales Instrument der europäischen Beschäftigungsstrategie

Die grundsätzlichen Ziele der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen bestehen in der Erhöhung der Beschäftigungszahlen und dem Abbau der Arbeitslosigkeit, insbesondere der Langzeit- und der Jugendarbeitslosigkeit. Dies muß durch koordinierte Maßnahmen in den folgenden vier Bereichen erreicht werden: Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmertum, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit. Ein großer Teil der Leitlinien konzentriert sich auf die Förderung des Funktionierens des Arbeitsmarktes.

Den öffentlichen Arbeitsverwaltungen als den wichtigsten Einrichtungen auf dem Arbeitsmarkt kommt in dieser Hinsicht eine Schlüsselrolle zu.

2.1 Die Hauptaufgaben der öffentlichen Arbeitsverwaltungen

Es gibt kein einheitliches Muster dafür, wie eine öffentliche Arbeitsverwaltung eingerichtet werden sollte oder welche Aufgaben sie wahrnehmen sollte – dennoch haben die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa schon immer drei Hauptaufgaben wahrgenommen:

Information: Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bieten als Lieferanten von Arbeitsmarktinformationen eine einzigartige und normalerweise das ganze Staatsgebiet abdeckende Dienstleistung an. Sie stellen u. a. ausführliche Auskünfte über freie Stellen und potentielle Stellenbewerber zur Verfügung, unterstützen Menschen bei der Wahl eines neuen Berufswegs oder bei der Neuorientierung ihrer Karriereplanung, informieren über Ausbildungs- und Umschulungsmöglichkeiten, können Arbeitgebern bei speziellen Investitionen oder Umstrukturierungen Informationen im Bereich der Humanressourcen liefern. Und sie sind bei der Formulierung und Durchführung der Arbeitsmarktpolitik eine wichtige Quelle für Informationen über die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt.

Da alle Personen, die Arbeitslosenunterstützung beantragen, registriert werden, können die öffentlichen Arbeitsverwaltungen den "Markt" der Arbeitssuchenden, insbesondere der arbeitslosen, weitgehend abdecken und den Arbeitgebern eine wertvolle Dienstleistung anbieten. Auch den Markt der freien Stellen decken sie zu einem beträchtlichen Teil ab. Statistiken belegen, daß in den frühen 90er Jahren in Deutschland, Schweden und dem Vereinigten Königreich zwischen 35 und 40 % der jährlich auf dem Markt angebotenen freien Stellen bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen gemeldet waren. In anderen Mitgliedstaaten ist diese Zahl zwar niedriger, übersteigt aber in den meisten Fällen die 20%-Marke. Mehrere Mitgliedstaaten, z. B. Frankreich, haben in letzter Zeit ihren Anteil an gemeldeten freien Stellen ausgebaut.

Durch die Nutzung moderner Technologien wird die Qualität und der Zugang zu Informationen über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verbessert. Die Möglichkeit, Informationen nicht nur über den örtlichen und regionalen, sondern auch über den nationalen und sogar den internationalen Arbeitsmarkt bereitzustellen, erweitert

das Angebot an Arbeitsplätzen und an potentiellen Bewerbern. Mit Hilfe des Internet und anderer Medien sind Informationen zu jeder Zeit an jedem Ort erhältlich.

Die breite Marktabdeckung und der kostenlose Zugang zu den Informationen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen erhöhen die Markttransparenz. Dies ist wohl ein genau so wichtiger Beitrag zu einem funktionierenden Arbeitsmarkt wie die Stellenvermittlung. Damit wird sowohl ein gerechter Zugang zu Arbeitsmarktinformationen als auch eine höhere Qualität und Wirksamkeit des Verfahrens zur Abgleichung von Angebot und Nachfrage sichergestellt.

Vermittlungstätigkeit: Vermittlung ist die Hauptaufgabe aller öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Im Laufe der Zeit haben sich entsprechend den unterschiedlichen Bedürfnissen von Arbeitsuchenden und Stellenanbietern verschiedene Formen dieser Dienstleistung herausgebildet, angefangen vom völlig offenen Angebot freier Stellen bis hin zur selektiveren Vermittlung zwischen Arbeitsuchenden und Arbeitgebern, von Verfahren zum schnellen Abgleich von Angebot und Nachfrage bis zur intensiven Beratung bei der Arbeitssuche.

Wo es um die Besetzung freier Stellen geht, halten die nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen unterschiedlich große Anteile am Gesamtmarkt. Die Statistiken für die Gemeinschaft belegen, daß öffentliche Arbeitsverwaltungen bei 10 bis 30 % der gesamten Anstellungen beteiligt sind, obwohl sie einer weitaus größeren Zahl von Arbeitsuchenden in irgendeiner Form Dienstleistungen anbieten, die deren (Wieder)einstellung begünstigen. Oftmals ist die öffentliche Arbeitsverwaltung gerade für diejenigen Arbeitsuchenden mit den geringsten Erfolgsaussichten die wichtigste Hilfe. Außerdem nutzen Arbeitgeber die Arbeitsverwaltungen als eine von mehreren Möglichkeiten, wenn sie Schwierigkeiten beim Besetzen freier Stellen haben.

Durch ihre weitreichende und verschiedenartige Vermittlungstätigkeit tragen öffentliche Arbeitsverwaltungen zur Sicherstellung einer breiten und effektiven Marktbeteiligung, eines wirksameren Verfahrens zur Abgleichung von Angebot und Nachfrage sowie zu einer angemesseneren Verteilung der Marktchancen bei.

Aus der bewertenden Fachliteratur³ geht hervor, daß die Unterstützung einzelner Arbeitsuchender, die zur Vermittlungstätigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen gehört, eine der effektivsten aktiven Maßnahmen zur (Wieder)eingliederung arbeitsloser Arbeitsuchender ist. Wird sie in einem frühen Stadium angeboten, trägt sie zur Verkürzung der Dauer der Arbeitslosigkeit – insbesondere von benachteiligten Arbeitsuchenden – bei und führt bei relativ geringen Kosten für den Staatshaushalt zu beträchtlichen Einsparungen bei den Ausgaben für Leistungen.

Anpassung an den Markt: Ein kennzeichnendes Merkmal der öffentlichen Arbeitsverwaltungen ist ihre enge Einbeziehung in die Durchführung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, die einen Ausgleich zwischen Angebot und Nachfrage herstellen sollen.

³ Bericht der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung von 1993, 1995 aktualisiert (OECD Employment Outlook 1993, Kap. 2).

1995 wurden etwa 185 Mrd. ECU (3,3 % des BIP der Union) für Einkommensbeihilfen für Arbeitslose und aktive Arbeitsmarktprogramme ausgegeben. Diese Programme reichten von Beratung und Vermittlung bis zu Schulung und geförderten Arbeitsplätzen. Ein Drittel dieses Betrages (65 Mrd. ECU) wurde für aktive Maßnahmen aufgewendet, die zumeist von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen organisiert wurden. Der für aktive Arbeitsmarktprogramme aufgewendete Anteil am BIP betrug zwischen 0,37 % in Österreich und 3,00 % in Schweden. Durch ihr Engagement bei der Erwachsenenbildung stehen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen an vorderster Front, wenn Regierungen versuchen, das Qualifikationsdefizit in bestimmten Sektoren oder Bereichen, das Wachstum und Beschäftigung behindert, auszugleichen.

Die Ausgaben für Einkommensbeihilfen für Arbeitslose beliefen sich 1995 auf etwa 120 Mrd. ECU; das ist doppelt so viel, wie für aktive Maßnahmen ausgegeben wurde. Die Arbeitslosenunterstützung beeinflusst ganz deutlich das Verhalten auf dem Arbeitsmarkt. Ein gewisser garantierter Lebensstandard erleichtert es den Arbeitskräften, den Strukturwandel und die damit verbundene Notwendigkeit, sich immer wieder neu zu qualifizieren, zu akzeptieren. Arbeitslos gewordene Arbeitnehmer haben Zeit, sich einen angemessenen neuen Arbeitsplatz zu suchen. Andererseits kann eine zu großzügige Arbeitslosenunterstützung einen demotivierenden Einfluß auf Arbeitsuchende haben. Durch die Koppelung der Leistungsansprüche an die Arbeitsplatzsuche bzw. an die Teilnahme an aktiven Programmen können die öffentlichen Arbeitsverwaltungen diesen demotivierenden Einfluß abschwächen und die Effizienz des Arbeitsmarktes verbessern. Außerdem sind sie an der möglichst weitgehenden Umgestaltung passiver Beihilfesysteme in aktive Arbeitsmarktmaßnahmen (verschiedener Art) in großem Maße beteiligt.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen nehmen an der Durchführung aktiver und passiver Maßnahmen in den verschiedenen Ländern in unterschiedlichem Ausmaß teil. Am einen Ende des Spektrums deckt die deutsche "Bundesanstalt für Arbeit" alle Aspekte der aktiven und passiven Arbeitsmarktintervention ab; am anderen Ende des Spektrums finden wir die französische "Agence Nationale pour l'Emploi", die in erster Linie im Bereich Information und Vermittlung tätig ist. Andere öffentliche Arbeitsverwaltungen liegen irgendwo dazwischen. Der belgische VDAB oder die irische FAS bieten eine Kombination aus Information und Vermittlung mit Verantwortung im Schulungsbereich, ohne dabei unmittelbar in die Beihilfeverwaltung einbezogen zu sein. Der britische "Employment Service" ist in den Bereichen Information und Vermittlung tätig und für die Auszahlung der Beihilfen zuständig, während Schulungsprogramme weitgehend von externen Einrichtungen durchgeführt werden.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen versuchen in keinem Land, alle Dienstleistungen selbst zu erbringen. In den letzten zehn Jahren haben sie sich dabei in zunehmendem Maße auf viele andere, für spezielle Teilleistungen zuständige Partner (in manchen Fällen als Subunternehmer) gestützt.

Andererseits versuchen öffentliche Arbeitsverwaltungen auch dort, wo ihr Aufgabenbereich eingeschränkter ist (z. B. auf Information und Vermittlung), zur dringenden und wichtigen Koordination aller (aktiven und passiven) Dienstleistungen, die für einzelne Arbeitsuchende und Arbeitgeber einander ergänzen sollten, beizutragen, und dem Markt abgestimmte Leistungspakete gemäß klar festgelegten Grundsätzen und politischen Prioritäten zur Verfügung zu stellen.

Die Ausgaben für Personal und Ausstattung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen betragen je nach Mitgliedstaat von weniger als 0,10 % bis etwa 0,25 % des BIP. Die Unterschiede erklären sich sowohl dadurch, daß die einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich hohe Summen für aktive und passive Arbeitsmarktprogramme aufwenden, als auch durch eine unterschiedlich starke Einbeziehung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in die Durchführung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Die Ausgaben für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen liegen schätzungsweise unter 5 % der Gesamtausgaben für aktive und passive Maßnahmen, wobei die Verwaltung der Leistungen und Programme nicht berücksichtigt ist. Dies ist eine ziemlich geringe Investition, die einen bedeutenden Ertrag bringen kann indem sie die Effizienz des Arbeitsmarktes verbessert und Arbeitslosengeld einspart.

2.2 Ein zentraler Akteur in der europäischen Beschäftigungsstrategie

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind eine Schlüsselkomponente im neuen europäischen Ansatz zur Beschäftigungspolitik, der in den Leitlinien für 1998 dargestellt wird. In den nationalen Aktionsplänen wird bestätigt, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen insbesondere hinsichtlich des ersten Grundpfeilers, der Beschäftigungsfähigkeit, eine große Rolle spielen. Sie sind ebenso in starkem Maße beim vierten Grundpfeiler (Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit) miteinbezogen. Sie können jedoch auch, wie von mehreren Mitgliedstaaten angeführt, zum Erfolg spezieller Bemühungen im Rahmen der anderen beiden Grundpfeiler "Unternehmertum" und "Anpassungsfähigkeit" beitragen.

Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit: Seit Mitte der 70er Jahre sind die Arbeitsmärkte gekennzeichnet von hohen Arbeitslosenraten und einer geringen Nachfrage nach Arbeitskräften. Deshalb wurde versucht, auch wo es nicht möglich ist für alle Arbeitssuchenden kurzfristig neue Arbeitsplätze zu finden, diesen zumindest die Möglichkeit zu geben, ihre Beschäftigungsfähigkeit aufrechtzuerhalten oder zu verbessern. Beratung in Arbeitsuchmethoden, Anreize für Schulungen oder die Aufnahme einer Arbeit, besserer Zugang zu Bildungsmaßnahmen und Berufserfahrung sind dabei wichtige Instrumente. Diese werden weitgehend von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen selbst oder durch Einbeziehung anderer Akteure bereitgestellt, die diese Instrumente wirksamer und/oder wirtschaftlicher anwenden können. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ermutigen auch durch ihre besondere Unterstützung und Beratung bestimmter Gruppen (wie z. B. Menschen mit Behinderungen oder ethnische Minderheiten) mehr Menschen dazu, eine Arbeit anzunehmen.

Die hohe Priorität, die die Leitlinien für 1998 der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit eingeräumt haben, stellt die öffentlichen Arbeitsverwaltungen vor eine große Aufgabe. Die einzelstaatlichen beschäftigungspolitischen Aktionspläne für 1998 zeigen, daß die Mitgliedstaaten ihren öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Hauptverantwortung für die Erfüllung der ersten beiden Leitlinien übertragen haben, nach denen sie allen arbeitslosen Jugendlichen einen Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, einer Berufserfahrung oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglichen sollen, ehe sie sechs Monate arbeitslos sind, und allen arbeitslosen Erwachsenen einen Neuanfang durch eine der vorgenannten Möglichkeiten anbieten sollen, oder allgemeiner, durch begleitende

individuelle Berufsberatung, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sind auch an der Umsetzung der dritten Leitlinie beteiligt, die eine genaue Zielvorgabe für die Erhöhung der Zahl der Arbeitslosen enthält, denen eine Ausbildungsmöglichkeit oder ähnliche Maßnahmen angeboten werden soll. Sollen diese drei entscheidenden Verpflichtungen erfüllt werden, müssen viele öffentliche Arbeitsverwaltungen ihre Arbeitsweise überprüfen und modernisieren. Außerdem müssen ausreichende Mittel für die in großem Umfang erforderliche Einzelfallbearbeitung bereitgestellt und geeignete Verbindungen zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen, Ausbildungs- und Beratungsstellen sowie der Wirtschaft hergestellt werden.

Hinsichtlich des Übergangs von der Schule zum Beruf wird in den Leitlinien für 1998 die Notwendigkeit betont, jungen Menschen die Kenntnisse und Fertigkeiten zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt gefordert werden. Um dies zu erleichtern, sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in vielen Ländern an der Organisation von Lehrstellensystemen beteiligt, mobilisieren Lehrstellen und vermitteln bei deren Vergabe an junge Arbeitskräfte.

Förderung des Unternehmertums: Zu den Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums zählt die Aufforderung der Beschäftigungsleitlinien zu mehr selbständiger Erwerbstätigkeit und zur besseren Nutzung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf örtlicher Ebene in sozialen Diensten und in Bereichen, die noch nicht vom Markt bedient werden. In mehreren Mitgliedstaaten versuchen öffentliche Arbeitsverwaltungen, selbständige Erwerbstätigkeit durch spezielle Programme für arbeitslose Arbeitssuchende oder für durch Unternehmensumstrukturierung von Arbeitslosigkeit bedrohte Arbeitnehmer zu fördern. Dazu gehören Ausbildungs- und andere Unterstützungsmaßnahmen und oftmals eine aktivere Verwendung des Arbeitslosengeldes. Darüber hinaus tragen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dazu bei, daß Beschäftigungsmöglichkeiten gefunden und gefördert werden. Auf örtlicher Ebene gehen sie dazu in zunehmendem Maße Partnerschaften mit anderen öffentlichen und privaten Stellen ein und entwickeln örtliche Strategien zur Schaffung von Arbeitsplätzen, mit denen sie auf neue soziale oder umweltbedingte Bedürfnisse reagieren.

Förderung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und ihren Arbeitskräften: Wenngleich der Umfang der Arbeitslosigkeit die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zwingt, sich vorrangig um die Vermittlung der Arbeitslosen und die Ab- und Zugänge zu kümmern, können sie doch durch die Unterstützung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern bei der Minimierung des Risikos der Arbeitslosigkeit und bei der Suche nach anderen Arbeitsmöglichkeiten einen Beitrag zur Bewältigung struktureller Veränderungen in Unternehmen und Wirtschaftszweigen leisten. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen der meisten Mitgliedstaaten sind in mehr oder weniger großem Umfang in Ausbildungs-, Umschulungs- und Maßnahmen zur Umsetzung von Arbeitnehmern mit einbezogen, die durch Umstrukturierungsmaßnahmen vom Verlust ihres Arbeitsplatzes bedroht sind.

Ein gut funktionierender Arbeitsmarkt ist eine Voraussetzung dafür, daß sich die Wirtschaft reibungslos an Veränderungen anpassen kann. Die öffentlichen

Arbeitsverwaltungen können als wichtigste öffentliche Einrichtung an der Schnittstelle zwischen Unternehmen und dem Arbeitsmarkt einen wichtigen Beitrag zur Erfüllung dieser in den Leitlinien genannten Priorität leisten. Außerdem können sie durch aktive Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern die Spannungen lindern, die zwischen dem Ziel der Anpassungsfähigkeit (das beschäftigte Arbeitnehmer in einem Unternehmen betrifft) und dem Ziel der Beschäftigungsfähigkeit (das Arbeitslose betrifft) entstehen könnten.

Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen: Wie aus den einzelstaatlichen beschäftigungspolitischen Aktionsplänen – z. B. denjenigen für Deutschland, Österreich, Frankreich, Portugal, Irland, das Vereinigte Königreich, Schweden und Dänemark – deutlich hervorgeht, spielen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine wichtige Rolle bei der Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt, d. h. wenn es darum geht, den Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu erhöhen und einen ausgeglicheneren Anteil in Arbeitsbereichen zu fördern, in denen traditionell ein unausgewogenes Verhältnis besteht, oder wenn es darum geht, Männer und Frauen nach einer Pause bei der Rückkehr ins Berufsleben zu unterstützen. Einige Mitgliedstaaten versuchen, die Chancengleichheit dadurch herzustellen, daß sie die Anteile von Männern und Frauen an aktiven Maßnahmen am jeweiligen Anteil an der Arbeitslosigkeit orientieren.

Auch im weiteren Sinne tragen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen große Verantwortung bei der Förderung der Chancengleichheit. Sie tragen entscheidend zur Verbesserung der Beschäftigungsmöglichkeiten behinderter Arbeitnehmer bei und helfen, Ungleichbehandlungen von Menschen unterschiedlicher Rasse oder ethnischer Herkunft, unterschiedlicher Altersgruppen usw. zu bekämpfen. So spielen sie in allen Mitgliedstaaten eine tragende Rolle bei der Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik und der einzelstaatlichen Aktionspläne im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie, wenngleich sich ihr Aufgabenspektrum und ihre Organisationsstrukturen voneinander unterscheiden. Sie helfen, die Allokation der Arbeitskräfte zu verbessern und zu beschleunigen. Sie tragen dazu bei, die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitskräfte zu erhalten, indem sie ihnen einerseits helfen, mit den sich ständig ändernden Beschäftigungsstrukturen umzugehen, und andererseits der Marginalisierung entgegenwirken. Darüber hinaus leisten sie einen Beitrag zur gleichmäßigeren Verteilung von Beschäftigungsmöglichkeiten und zum Zugang zu Ausbildung und anderen Unterstützungsmaßnahmen. Sie helfen, das Arbeitskräfteangebot zu vergrößern, damit Arbeitskräftemängel ausgeglichen werden können. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dienen nicht nur den unmittelbaren Bedürfnissen des Arbeitsmarktes, sie tragen darüber hinaus auch zur Wahrung des sozialen Zusammenhalts bei.

3. Die Notwendigkeit der Modernisierung

Um effizient arbeiten zu können, müssen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen mit einem sich rasant ändernden Umfeld Schritt halten. In ganz Europa sind die Arbeitsmärkte im Umbruch begriffen, genauso wie die Beziehung zwischen den staatlichen Stellen und den Arbeitsmärkten. Diese Veränderungen verlangen von der öffentlichen Arbeitsverwaltung ein Überdenken ihrer institutionellen Rolle, ihrer Arbeitsmethoden und ihrer Zielsetzungen. Gleichzeitig geraten die meisten öffentlichen Arbeitsverwaltungen, wie andere Bereiche des öffentlichen Sektors auch, unter immer stärkeren Druck, mit immer geringeren Haushaltsmitteln auskommen zu müssen.

3.1 Ein sich veränderndes Umfeld

Arbeitsuchende weisen heute andere Merkmale auf, da junge Menschen mit höherem Bildungsgrad in eine alternde europäische Erwerbsbevölkerung eintreten. Der Anteil der Frauen auf dem Arbeitsmarkt ist stark angestiegen, und berufliche und familiäre Verpflichtungen werden häufiger miteinander vereint, da immer weniger Familien von einem Alleinverdiener abhängen. Die Zahl der Angehörigen ethnischer Minderheiten, die sich auf dem Arbeitsmarkt mit ganz spezifischen Schwierigkeiten konfrontiert sehen, hat ebenfalls zugenommen.

Die Bedürfnisse der Arbeitgeber ändern sich ebenfalls. Auch die Art und Mannigfaltigkeit der Qualifikationen unterliegen der Veränderung, da die Wirtschaft auf dem Weg von der Produktions- zur Dienstleistungsgesellschaft ist und die Differenzierung der Berufe auf dem Markt zunimmt. Angesichts der unerbittlichen Geschwindigkeit technologischer Veränderungen und der Notwendigkeit, wettbewerbsfähig zu bleiben, benötigen die Arbeitgeber hochspezialisierte und besser ausgebildete Arbeitnehmer, die mit sich ständig verändernden Arbeitsinhalten Schritt halten können. Auch die Arbeitsverhältnisse ändern sich, da die Zahl der Arbeitsstunden und die Arbeitszeit ständig flexibler werden. Immer mehr funktionale Mobilität ist gefordert, und es entstehen neue Arten von Zeitarbeit.

Weitere Herausforderungen ergeben sich aus einer anhaltend hohen Arbeitslosigkeit, einschließlich Langzeitarbeitslosigkeit, von der die verschiedenen Bevölkerungsgruppen unterschiedlich betroffen sind. Daraus leitet sich eine neue wichtige politische Verpflichtung ab, diese Arbeitslosigkeit zu bekämpfen. In zunehmendem Maße richtet sich das staatliche Interesse auf Gruppen, die nicht unter die traditionelle Definition von Arbeitskräften fallen, und es wird versucht, breitere Schichten der Bevölkerung (wieder) mit dem Arbeitsmarkt in Verbindung zu bringen (z. B. Menschen, die Behindertenrenten oder andere Leistungen beziehen sowie diejenigen, die völlig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind).

Zusammenfassend läßt sich sagen, daß der Arbeitsmarkt durch veränderte Bedürfnisse bei Angebot und Nachfrage sowie durch schnellere Veränderungen komplexer geworden ist. Während sich die effiziente Verwendung der Humanressourcen zum entscheidenden Erfolgsfaktor in einer wettbewerbsorientierteren Marktwirtschaft entwickelt hat, ist die (Wieder)Eingliederung eines großen Teils der Arbeitskräfte zu einem großen Problem geworden. Aus diesen Trends ergibt sich eine neue Marktrealität, die einen ständig wachsenden Bedarf an verschiedenen Arten professioneller Vermittlungsdienste zur Folge hat und zu Veränderungen der Mechanismen der Arbeitskräfteallokation führt:

(a) Befristete Arbeitsverträge werden immer stärker von Arbeitgebern dazu benutzt, Beschäftigte vor der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu testen;

(b) Im Rahmen der Umstrukturierung befassen sich die Sozialpartner seit langem mit Umschulungsmaßnahmen u. ä.. In vielen Ländern haben sie in den letzten 20 Jahren ihre Bemühungen in diesem Bereich verstärkt, indem sie einerseits Arbeitnehmer an veränderte Arbeitsinhalte angepaßt und andererseits sich selbst mehr und mehr an der Wiedereingliederung Arbeitsloser beteiligt haben. Dies geschieht oft in Zusammenarbeit mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen.

(c) Die Trennlinie zwischen Bildungswesen und Arbeitsmarkt ist heute weniger scharf, da sich in einigen Ländern duale Ausbildungswege immer mehr verbreiten (Lehrlingsausbildungssysteme und Ausbau von Traineeprogrammen im Rahmen des Vollzeit-Bildungswesens) und weil die Erwachsenen(berufsaus)bildung einen enormen Zuwachs verzeichnet. Die berufliche Bildung selbst ist zu einem sehr komplexen Markt mit einer Unzahl an Anbietern und Nutzern geworden. Da nun auch Arbeitgeber in diesen Markt integriert sind, hat die Ausbildung auch eine Vermittlerfunktion bekommen.

(d) Mit Hilfe neuer Informations- und Kommunikationstechnologien werden zunehmend mehr Arbeitsmarktinformationen zu günstigen Preisen zugänglich.

(e) Neue Anbieter von Vermittlungsdiensten drängen auf den Arbeitsmarkt, vergrößern die Zahl und bereichern die Bandbreite der angebotenen Dienstleistungen. Private Agenturen arbeiten auf kommerzieller Basis für Arbeitgeber, die bereit sind, für diese Dienstleistungen zu bezahlen. Sie helfen bei der Auswahl und Einstellung von Arbeitnehmern sowie bei der Vermittlung von Stellen für freigesetzte Arbeitnehmer. Sie kommen auch der steigenden Nachfrage der Arbeitnehmer nach flexiblen Arbeitsverträgen nach. In einigen Mitgliedstaaten der Union, insbesondere im Vereinigten Königreich, den Niederlanden, Belgien und Frankreich, sind bereits spezielle Zeitarbeitsvermittlungsdienste weit verbreitet. Einige von ihnen haben sich zu großen multinationalen Unternehmen entwickelt und ihre Dienstleistungen weit über den ursprünglich angebotenen Verleih von Zeitarbeitskräften für kurze Dauer ausgedehnt. Sie arbeiten nicht nur vertraglich mit einzelnen Unternehmen zusammen, sondern bieten auch Dienstleistungen im Rahmen zweiseitiger Vereinbarungen auf Unternehmensebene oder sektoraler Ebene an. Die kommerziellen Vermittlungsdienste konzentrieren sich zwar vorrangig auf zahlende Arbeitgeber, sie dienen jedoch auch den Interessen vieler Arbeitsuchender.

In einigen Ländern haben Gewerkschaften damit begonnen, Vermittlungsdienste anzubieten, insbesondere im Zusammenhang mit den Arbeitslosenversicherungen, die von ihnen verwaltet werden (z. B. in Dänemark).

Außerdem sind in einer Reihe von Ländern Agenturen und Einrichtungen entstanden, die die Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei verschiedenen Arten nichterwerbstätiger Arbeitnehmer ergänzen, die bessere (Wieder)Eingliederungsmöglichkeiten in den Arbeitsmarkt brauchen. Diese Dienstleister werden vollständig oder weitgehend aus dem Staatshaushalt finanziert, entweder über die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die ihre Dienstleistungen kaufen, oder über andere Behörden (Arbeitsministerien, örtliche Behörden, Sozialhilfestellen usw.). Die

kommerziellen Agenturen schließen sich in manchen Fällen an und übernehmen untergeordnete Aufgaben im öffentlichen Sektor.

Auf internationaler Ebene schafft das ILO-Übereinkommen über private Arbeitsvermittler Nr. 181, das das Übereinkommen Nr. 96 von 1949 ersetzen soll, die rechtliche Grundlage für diese neuen Dienstleister, verlangt jedoch von den Unterzeichnerstaaten angemessene Vorsichtsmaßnahmen gegen Mißbrauch auf dem Arbeitsmarkt. Außerdem ist zu erwähnen, daß die kommerziellen Vermittlungsdienste trotz ihrer zunehmenden Verbreitung selbst in den Mitgliedstaaten, in denen sie am stärksten vertreten sind wenig zur Vermittlung *arbeitsloser* Arbeitsuchender beitragen (worin die Hauptaufgabe der öffentlichen Arbeitsverwaltungen besteht).

Es ändert sich nicht nur das Marktumfeld der öffentlichen Arbeitsvermittlungen rasant, sondern auch ihr politisches und institutionelles Umfeld. Der traditionelle Ansatz der staatlichen Verwaltung des Arbeitsmarktes, der häufig auf streng geregelten Dreiparteien-Konsultationen aufbaut, beginnt langsam, stärker dezentralen Formen und weniger regulativen Philosophien zu weichen. In diesem Zusammenhang haben die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in vielen Fällen mehr Unabhängigkeit gegenüber den ihnen übergeordneten Ministerien erreicht. Sie müssen sich nun in einem stärker wettbewerbsorientierten Umfeld entwickeln und ihre Marktposition auf guten Dienstleistungen für ihre Kunden aufbauen, anstatt ihre Stellung aus ministerieller Befugnis abzuleiten.

3.2 Die Notwendigkeit der Anpassung

Will die öffentliche Arbeitsverwaltung erfolgreich sein, muß sie auf alle diese Veränderungen reagieren. In einigen Bereichen sind die Herausforderungen klar erkennbar. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen müssen ihre Position in neuen boomenden Arbeitsmarktsegmenten entwickeln, insbesondere in Teilen des Dienstleistungssektors und in Bereichen, in denen flexible Vertragsvereinbarungen üblich sind. Da die öffentlichen Arbeitsverwaltungen überwiegend datenverarbeitende Einrichtungen sind, müssen sie auch mit neuen Informations- und Kommunikationstechnologien Schritt halten und diese in ihrer täglichen Arbeit nutzen.

In anderen Bereichen ist nicht so klar erkennbar, wie gehandelt werden soll. Öffentliche Arbeitsverwaltungen sind Kräften ausgesetzt, die sie in verschiedene Richtungen ziehen. Sie müssen ein neues Gleichgewicht zwischen diesen Kräften herstellen. Ansätze aus der Vergangenheit müssen überprüft und angepaßt werden:

(a) *Dienstleistungen für Arbeitsuchende und Arbeitgeber* – Öffentliche Arbeitsverwaltungen müssen die häufig divergierenden Wünsche von Arbeitgebern und Arbeitsuchenden in Einklang bringen. Die Betreuung arbeitsloser Arbeitsuchender, insbesondere der am stärksten benachteiligten, erfordert Ressourcen und Zeit (die systematische Einzelfallbehandlung gilt als zentrales Instrument zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit). Zu starke Konzentration ausschließlich auf den Arbeitsuchenden kann jedoch der Dienstleistung für den Arbeitgeber schaden. Im neuen, wettbewerbsorientierten Umfeld, in dem Arbeitgeber beginnen, die öffentliche Arbeitsverwaltung nur als einen unter vielen Anbietern von Stellenvermittlungsdiensten zu sehen, ist es schwieriger, ein Gleichgewicht zu halten. Daher wird man die Qualität

und Bandbreite der Arbeitgebern angebotenen Dienstleistungen überdenken müssen, ebenso wie die Bedingungen, zu denen diese Dienste angeboten werden.

(b) *Aufbau von Beziehungen zu anderen Dienstleistern* – Nur ein begrenzter Anteil der kommerziellen Stellenvermittlungsdienste steht in Konkurrenz mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Ein Großteil von ihnen ist eher anderen Marktsegmenten zuzuordnen (z. B. Anwerbung von Führungskräften). Jedoch bedeutet die fortschreitende Entmonopolisierung des Marktes für Stellenvermittlungsdienste, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen Beziehungen zu den anderen Vermittlern auf diesem Markt aufbauen müssen. In Marktsegmenten, in denen öffentliche Arbeitsverwaltungen neben anderen Dienstleistern tätig sind, gibt es verschiedene neue Möglichkeiten der staatlichen Beteiligung an der Bereitstellung von Dienstleistungen. Die öffentlichen Arbeitsvermittlungen könnten bestimmte Leistungen streichen, weil andere Anbieter diese besser erbringen können. Dies könnte ähnlich ablaufen wie beim Outsourcing, das bei den Ausbildungsdienstleistungen bereits üblich ist und jetzt auch in den Bereichen Beratung und Vermittlung praktiziert wird. Es kann jedoch auch zu einer grundsätzlicheren Arbeitsteilung führen, wie z. B. bei den organisatorisch getrennten regionalen und städtischen Strukturen, die vor kurzem in einigen Ländern (Dänemark, Irland u. a.) eingeführt wurden und sich um die stark benachteiligten Arbeitsuchenden kümmern sollen. Wie in den Niederlanden könnten in einigen Bereichen auch Gemeinschaftsunternehmen gegründet werden. Dabei spielt auch der Faktor Wettbewerb eine Rolle, da private Agenturen die öffentlichen Arbeitsvermittlungen zu höheren Leistungen anspornen, damit die Marktposition, die erforderlich ist, um die sozialen Zielsetzungen wirkungsvoll erfüllen zu können, gehalten und ausgebaut werden kann. Unter diesen von Wettbewerb geprägten Marktbedingungen müssen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen auch überlegen, in welchem Ausmaß sie selbst entgeltliche Leistungen anbieten sollten, um in der Lage zu sein, Arbeitgebern umfassende Dienstleistungen anzubieten, bei denen sie sich mit ihren kommerziellen Konkurrenten messen können. Insgesamt ist es notwendig, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zum gegenwärtigen Zeitpunkt ihre Aufgaben und ihren zusätzlichen Nutzen auf dem Markt gegenüber kommerziellen und nichtkommerziellen Dienstleistern klarer definieren.

In jedem Fall sind die Regierungen verpflichtet, die Grundsätze des fairen Wettbewerbs im Bereich der Stellenvermittlungsdienste nach Artikel 85 und 86 des EU-Vertrages einzuhalten. Dies bedeutet, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen dort, wo sie in Konkurrenz zu anderen Unternehmen stehen, mit diesen keine wettbewerbsschädlichen Verträge schließen dürfen, sofern diese Verträge nicht nach Artikel 85 Absatz 3 ausgenommen sind. Weiterhin dürfen sie eine dominierende Marktstellung nicht mißbrauchen.

Die neue Situation bietet den Regierungen auch Gelegenheit, die Leistungen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen an den Leistungen zu messen, die auf dem freien Markt erbracht werden. Neben dem Wettbewerb um Marktanteile, der an sich bereits durch die Liberalisierung entsteht, entwickelt sich dann ein weiterer Wettbewerb um staatliche Aufträge zur Ausführung eines Teils der staatlichen Leistungen (spezielle Programme, Teile der Einzelfallbetreuungen usw.). Im Vereinigten Königreich und in den Niederlanden werden dazu bereits in gewissem Umfang Versuche durchgeführt.

(c) *Vermittlung von Arbeitsuchenden und Verwaltung von Beihilfen* – Wenn das Beihilfesystem stärkere Beschäftigungsanreize enthalten soll, muß eine engere Verbindung zwischen der Verwaltung der Arbeitslosenunterstützung und dem Angebot von Dienstleistungen mit dem Ziel der Beschäftigung hergestellt werden. Die Grundsätze der Beihilfeverwaltung sind jedoch nicht automatisch mit dem Ziel vereinbar, Menschen Arbeit zu verschaffen.

(d) *Träger staatlicher Politik und Angebot von Dienstleistungen* – Die Stärke der öffentlichen Arbeitsverwaltungen hängt zwar immer mehr von ihrer Marktposition als Dienstleistungsunternehmen ab, sie bleibt jedoch weiterhin ein wichtiger Träger der staatlichen Politik und wird unter Umständen mit administrativen Aufgaben belastet, die eine bürokratische Kultur fördern. In regelmäßigen Abständen erneuerbare 'Absprachen' zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den Ministerien können helfen, einen Ausgleich zwischen den Interessen der Politik und der Notwendigkeit operativer Unabhängigkeit zu schaffen.

(e) *Angemessene Delegation von Zuständigkeiten* – Regionale und lokale Behörden werden immer stärker in den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit eingebunden. Wenn die öffentlichen Arbeitsverwaltungen als erfolgreiche Partner in die Beschäftigungspolitik auf regionaler und lokaler Ebene einbezogen werden sollen, müssen intern Zuständigkeiten auf diese Ebene übertragen werden. Dies muß jedoch mit Argumenten in Einklang gebracht werden, die eindeutig für die Beibehaltung eines einheitlichen nationalen Systems sprechen (Gleichbehandlung, Vereinheitlichung des Arbeitslosenversicherungssystems und Größenvorteile).

(f) *Dienstleistung auf nationaler Ebene im europäischen Zusammenhang* – Die Verwaltung der nationalen Arbeitsmärkte wird zunehmend der europäischen Dimension Rechnung tragen müssen. Internationale Arbeitskräftemobilität wird in den nächsten 20 Jahren ein wichtigerer Faktor werden als sie es in den letzten 30 Jahren war. Neue Generationen hochqualifizierter junger Arbeitnehmer werden eher bereit und in der Lage sein, in einem anderen Land zu arbeiten und neue Möglichkeiten dafür auf wahrscheinlich angespannteren Arbeitsmärkten finden, auf denen moderne Qualifikationen Mangelware sind. Um auf dem europäischen Markt, auf dem 90 % der in der Gemeinschaft hergestellten Produkte verkauft werden, erfolgreich zu sein, versuchen Arbeitgeber, mehrsprachige Mitarbeiter aus verschiedenen Kulturen, mit verschiedenen Sprachzugehörigkeiten und beruflichen Kenntnissen einzustellen. Auf der Grundlage des bereits eingerichteten EURES-Netzwerks werden die öffentlichen Arbeitsverwaltungen eine wichtige Rolle bei der Förderung der Freizügigkeit der Arbeitnehmer spielen.

3.3 Der Modernisierungsprozeß

In den meisten Mitgliedstaaten ist der Modernisierungsprozeß in vollem Gange. Viele Länder sind dabei, die öffentliche Arbeitsverwaltung dezentraler zu organisieren, und geben den lokalen Arbeitsämtern mehr Spielraum, ihre Ressourcen auf die Erfordernisse des örtlichen Arbeitsmarktes abzustimmen. In Schweden, Finnland, Dänemark und den Niederlanden sind die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bereits teilweise dezentralisiert, und Deutschland, Österreich, Irland, Belgien und Frankreich sind auf dem Weg dorthin.

Die im Gang befindliche Regionalisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Italien und Spanien wird Gelegenheit bieten, den Modernisierungsprozeß zu unterstützen.

Die Monopolstellung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen im Bereich der Stellenvermittlung ist in den meisten Mitgliedstaaten bereits Vergangenheit, und wo sie noch besteht, ist eine deutliche Entwicklung hin zu liberaleren Bedingungen erkennbar (z. B. in Italien und Spanien). Daher bemüht sich die überwiegende Mehrheit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen um ein neues Verhältnis zur wachsenden Zahl privater Anbieter. Teilweise damit in Zusammenhang stehen die Bemühungen um mehr Kundenorientierung in vielen Ländern, wie etwa in Frankreich, Österreich und Deutschland.

Darüber hinaus sind viele Mitgliedstaaten bestrebt, das Verhältnis zwischen Beihilfesystemen und Beschäftigungsmaßnahmen neu zu gestalten. In Dänemark ist man dabei, den Informationsaustausch zwischen Arbeitsämtern und den Beihilfestellen zu verbessern. In Frankreich werden die Daten der arbeitslosen Arbeitsuchenden bei der Erstmeldung von der öffentlichen Arbeitsverwaltung an die Beihilfestellen weitergegeben. In den Niederlanden gibt es einheitliche Kundendateien (mit allen Daten der Arbeitsuchenden), und man ist dabei Ämter zu schaffen, die sowohl für die Bearbeitung der Beihilfen im Einzelfall als auch für die Stellenvermittlung zuständig sind. Im Vereinigten Königreich wurde durch die Einführung der "Jobseekers' Allowance" (Beihilfe für Arbeitsuchende) eine neue, enge Verbindung zwischen der Beihilfeverwaltung und der Bereitstellung von Arbeitsmarktdienstleistungen geknüpft.

Trotz dieser Bemühungen liegt das Ende des Reformprozesses in weiter Ferne. Einige Initiativen befinden sich noch im Anfangsstadium, während andere nur in einzelnen Teilbereichen vorankommen, weil die Bereiche nicht ausreichend miteinander verknüpft und nicht alle relevanten Akteure beteiligt sind.

Die Lösungen werden nicht unbedingt für alle Mitgliedstaaten dieselben sein. Wie die Reformen aussehen, wird teilweise von den spezifischen nationalen Strukturen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen abhängen, die sich eigenständig entwickelt haben und von den jeweiligen sozio-ökonomischen Systemen geprägt sind. In vielen Bereichen sieht die Herausforderung der Modernisierung für alle gleich aus, da sich ganz Europa einem im Wandel begriffenen Umfeld anpassen muß.

4. Ein Programm abgestimmten Handelns um die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu modernisieren und schlagkräftiger zu machen

Die neue europäische Beschäftigungsstrategie ist ein Ansporn, in einen schnellen Modernisierungs- und Stärkungsprozeß der öffentlichen Arbeitsverwaltungen einzutreten. Die staatlich und/oder durch gesetzliche Lohnabzüge finanzierten Arbeitsmarktdienstleistungen sind ein wichtiges Instrument für die Umsetzung der Leitlinien, und die einzelstaatlichen Aktionspläne stellen die öffentlichen Arbeitsverwaltungen in den Mittelpunkt der Bereitstellung solcher Dienstleistungen. Jetzt ist ein abgestimmtes Vorgehen aller Beteiligten erforderlich, d. h. der öffentlichen Arbeitsverwaltungen sowie der Regierungen, örtlichen und regionalen Behörden und Sozialpartner. Die Beschäftigungsstrategie verstärkt das gemeinsame Interesse auf europäischer Ebene an einer effizienten Bereitstellung von Arbeitsmarktdienstleistungen und fordert europäische Unterstützung nationaler Bemühungen.

4.1 Die Prioritäten für konzertierte Aktionen

Damit die öffentlichen Arbeitsverwaltungen die Herausforderungen des modernen Arbeitsmarktes annehmen und die Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie erreichen können, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten a) einen guten Zugang zu offenen Stellen erreichen, b) für eine systematische Einzelfallbearbeitung für alle gemeldeten arbeitslosen Arbeitssuchenden sorgen, c) zur Koordinierung des gesamten öffentlichen Dienstleistungsangebots für Arbeitssuchende – mit dem Schwerpunkt auf deren Wiedereingliederung – beitragen und d) effiziente Partnerschaften mit anderen wichtigen Akteuren auf dem Markt eingehen. Darüber hinaus ist eine aktivere Förderung der beruflichen und geographischen Mobilität in Europa als Mittel zur Erhöhung des Arbeitsplatzangebots und zur Verbesserung der Zusammenführung von Arbeitssuchenden und freien Stellen erforderlich.

• Förderung der Zugang zu offenen Stellen

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen können nur dann den Kampf gegen die Arbeitslosigkeit aufnehmen, wenn sie einen guten Zugang zu freien Arbeitsstellen haben. Nur dann können sie verschiedene Vermittlungsverfahren und Beratungsformen bei der Stellensuche anwenden und so eine Brücke zum Markt bauen sowie benachteiligten Gruppen, die langzeitarbeitslos sind oder Gefahr laufen, es zu werden, ebenfalls Zugang zu Stellen verschaffen. Damit die öffentlichen Arbeitsverwaltungen einen entsprechenden Marktanteil gewinnen können, müssen sie gute Beziehungen zu Arbeitgebern aufbauen, was wiederum deren Vertrauen in die Professionalität der angebotenen Dienstleistungen voraussetzt.

Aus diesem Grund muß die Entwicklung bei den Arbeitsämtern in Richtung *Dienstleistungsunternehmen* gehen. Dies erfordert ein breitgefächertes Aktionsprogramm, das folgende Aspekte einschließt: bessere Erfassung der Bedürfnisse der Arbeitgeber, Erweiterung und Aktualisierung der Dienstleistungspakete, Entwicklung

spezieller "Schalter" für Unternehmen und Sektoren sowie Verbesserung des Images der öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der Bevölkerung. Ein derartiger geschäftsorientierter Ansatz bedeutet auch, daß interne Verwaltungsverfahren überprüft und Qualitätssicherungsverfahren angewendet werden müssen.

Zusätzlich sollten neue Informations- und Kommunikationstechnologien für den Aufbau umfassender und leicht zugänglicher Selbstbedienungssysteme genutzt werden. Neben der Schaffung dieser ersten Anlaufstellen für Arbeitgeber und Arbeitsuchende sollte auch der Zugang zu individuellerer Unterstützung erleichtert werden.

- ***Sicherstellung systematischer Einzelfallbearbeitung***

Durch den Schwerpunkt, der in den Leitlinien auf vorbeugende Maßnahmen gegen Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit gelegt wird – insbesondere auf die Früherkennung der Bedürfnisse einzelner Personen und auf die Verpflichtung, vor der 6- bzw. 12-Monatsschwelle Stellen anzubieten, wird der Druck auf die öffentlichen Arbeitsverwaltungen erhöht, systematisch Einzelfälle zu bearbeiten. Dazu gehört eine sorgfältige Untersuchung der individuellen Bedürfnisse und eine enge Begleitung arbeitsloser Arbeitsuchender solange sie als solche gemeldet sind. Diese auf regelmäßigen Gesprächen beruhenden Methode erwies sich als erfolgreich um das Abgleiten in die Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Die am schwersten vermittelbaren Klienten benötigen auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Aktionspläne.

Dies belastet zusammen mit anderen auf Einzelfälle zugeschnittenen Dienstleistungspaketen die verfügbaren Ressourcen erheblich und macht somit eine höhere Effizienz bei der Nutzung von personellen und finanziellen Ressourcen erforderlich.

- ***Beitrag zur Koordinierung des gesamten Dienstleistungsangebots für Arbeitsuchende***

Die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit erfordert eine gute Abstimmung und Koordinierung aller öffentlichen Dienstleistungen für den einzelnen Arbeitsuchenden, einschließlich Einkommensersatz, Informationen, Beratung und Vermittlung einerseits, und der Anwendung spezieller Anpassungsmaßnahmen, wie etwa Ausbildungs-/Umschulungsmöglichkeiten andererseits. Bei dieser Koordinierung aller staatlichen Arbeitsmarktmaßnahmen sollten die öffentlichen Arbeitsverwaltungen ihre Rolle in vollem Umfang wahrnehmen. Das bedeutet jedoch nicht, daß sie alle diese Zuständigkeiten und alle praktischen Tätigkeiten selbst übernehmen sollten. Sie sind jedoch wohl in der Lage, zur Verbindung der verschiedenen Systeme beizutragen, die den Arbeitsuchenden Hilfe leisten.

In Mitgliedstaaten mit geringer Integration der Arbeitsvermittlungsdienste kann eine koordinierte Erbringung aller arbeitsmarktrelevanten öffentlichen Dienstleistungen eine Umgestaltung der bisher praktizierten Einzelfallbearbeitung erforderlich machen. In diesem Zusammenhang ist auf örtlicher Ebene die Schaffung von Stellen, die alle öffentlichen Dienstleistungen an einem Platz anbieten, ein wichtiger Punkt. Auch in denjenigen Mitgliedstaaten, in denen die institutionelle Integration vollständiger entwickelt ist, müssen wahrscheinlich zunehmend Koordinationsprobleme, z. B.

zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den für Sozialhilfe zuständigen Ämtern, gelöst werden.

- *Nutzung von Synergien zwischen öffentlichen Arbeitsverwaltungen und anderen wichtigen Akteuren*

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten ihre Beziehungen zu anderen Akteuren auf dem Markt überprüfen und mögliche Synergien nutzen. Dazu bedarf es

(a) der Vernetzung mit regionalen/lokalen Stellen, die aus sozialen wie wirtschaftlichen Gründen enger in die Beschäftigungspolitik eingebunden und für wichtige Instrumente verantwortlich sind (Sozialhilfe, Bildung und Ausbildung, Fürsorge usw.). Eine erfolgreiche Zusammenarbeit wird wiederum umfassendere Zuständigkeiten für Arbeitsämter auf lokaler Ebene erfordern.

(b) der Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, die in bestimmten Wirtschaftssektoren und -bereichen zunehmend neue und differenzierte Beschäftigungsmaßnahmen auf zweiseitiger Grundlage entwickeln.

(c) der Zusammenarbeit mit Einrichtungen aus dem Bereich der Berufsbildung. Die Zahl dieser Einrichtungen hat sich mit der wachsenden Bedeutung der Ausbildung vervielfacht, und sie wurden enger an den Prozeß der Arbeitsplatzvergabe und an die übrigen dabei mitwirkenden Akteure gebunden.

(d) der besseren Koordinierung mit Einrichtungen, die sich um die (Wieder)eingliederung nicht registrierter Arbeitsloser kümmern.

(e) des Aufbaus guter Beziehungen zu der expandierenden Sparte der privaten Arbeitsvermittlungsstellen. Darüber hinaus können Partnerschaften mit Selbsthilfeeinrichtungen Arbeitsloser die Dienstleistungen verbessern.

- *Die öffentliche Arbeitsverwaltung im Dienst der grenzüberschreitenden Arbeitskräftemobilität*

Sowohl die Einführung der Wirtschafts- und Währungsunion als auch die Entwicklung einer koordinierten europäischen Beschäftigungsstrategie verleihen dem Abbau von Hindernissen für die Freizügigkeit der Arbeitnehmer mehr Gewicht. Durch leichtere geographische Mobilität wird die Anpassung des Arbeitsmarktes und der Wirtschaft gefördert. Das 1993 von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und der Europäischen Kommission eingerichtete EURES-Netzwerk, in das auch die Sozialpartner und örtliche Akteure in zahlreichen grenzübergreifenden Strukturen eingebunden sind, ist ein ideales Instrument zur Erleichterung und Förderung der Mobilität. Damit EURES seine volle Leistungsfähigkeit entfalten kann, sollte es stärker in den nationalen öffentlichen Arbeitsverwaltungen verankert werden, die Qualität der Dienstleistungen für Kunden – Arbeitgeber, Arbeitnehmer oder Arbeitsuchende – sollte verbessert werden.

4.2 Erforderliche Maßnahmen

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, die Regierungen, die Sozialpartner und die Europäische Union müssen gemeinsame Anstrengungen unternehmen, um in den obengenannten prioritären Bereichen Fortschritte zu erzielen.

- **Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen**

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten dabei die strategischen Hauptakteure sein. Sie müssen ihre Dienstleistungen für Arbeitgeber professionell anbieten. Sie müssen wirksame Methoden und Verfahren entwickeln, um die Ströme von arbeitslosen Arbeitssuchenden zu bedienen. Sie müssen neue Beziehungen zu anderen Akteuren am Arbeitsmarkt aufbauen, wie z. B. privaten Arbeitsvermittlungen, lokalen und regionalen Behörden sowie Beihilfestellen.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten die im Rahmen der *europäischen Zusammenarbeit* gebotenen Chancen in vollem Umfang nutzen. Durch den Austausch bewährter Verfahren kann ein größerer europäischer Erfahrungsfundus angelegt und ein Netzwerk zur gegenseitigen Unterstützung eingerichtet werden. Ebenso können gemeinsame Projekte durchgeführt werden, was den im Gange befindlichen Modernisierungsprozeß beschleunigen und seine Ausrichtung fördern kann. Eine Möglichkeit wäre beispielsweise die Entwicklung von Selbstbedienungssystemen, in denen moderne Informations- und Kommunikationstechnologien genutzt werden. Die Vorteile aus der Kostenaufteilung für Forschung und Entwicklung sind beträchtlich, insbesondere, weil die Systeme zunehmend so konzipiert sein müssen, daß sie einen europaweiten Zugang ermöglichen. Ein weiteres Beispiel ist die Entwicklung bestimmter gemeinsamer Standards, wie etwa bei der Qualität der Dienstleistungen.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen sollten die *weitere Integration des EURES-Netzwerks* in ihre Dienste unterstützen und so der Bandbreite ihrer Informations-, Beratungs- und Vermittlungsdienste für Arbeitssuchende und Arbeitgeber eine größere europäische Dimension verleihen.

- **Mitgliedstaaten**

Im Rahmen ihres Engagements für die europäische Beschäftigungsstrategie sollten die Mitgliedstaaten die öffentliche Arbeitsverwaltung in ihrem Modernisierungsprozeß voll unterstützen und ihre Weiterentwicklung fördern. Solche Förderung ist - vorausgesetzt, sie ist gut geplant - sowohl unter dem sozialen als auch unter dem finanziellen Aspekt produktiv und kostenwirksam.

Im Zusammenhang mit der gesamten Umstrukturierung der Ausgaben ist eine *angemessene Mittelausstattung* der öffentlichen Arbeitsverwaltungen, besonders für Personal, eine entscheidende Voraussetzung für deren Erfolg. Die ehrgeizigen Ziele der Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen machen die Überprüfung der Ressourcen noch notwendiger.

Die Regierungen sollten auch einen geeigneten *institutionellen Rahmen* für die öffentlichen Arbeitsverwaltungen schaffen. Dazu zählt insbesondere die Schaffung des richtigen Gleichgewichts zwischen zentraler politischer Lenkung und einem ausreichenden Grad an operationeller Unabhängigkeit. Jährliche oder mehrjährige

Vereinbarungen, wie sie bereits in einigen Mitgliedstaaten abgeschlossen werden, können dabei helfen. Darüber hinaus ist ein gewisser Grad an dezentraler Verwaltung erforderlich, damit sich die öffentlichen Arbeitsverwaltungen an die Bedürfnisse des örtlichen und regionalen Arbeitsmarktes anpassen können. Außerdem könnte die Verbreitung anderer Vermittlungsagenturen auf einem liberalisierteren Stellenvermittlungsmarkt im Sinne einer verbesserten Effizienz und Wirksamkeit der staatlichen Dienstleistungen genutzt werden. Weiterhin sollten die Mitgliedstaaten eine klare Verteilung der Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten unter allen an der Erbringung aktiver und passiver Beschäftigungsdienstleistungen beteiligten Akteuren sicherstellen. Und schließlich sollten die Regierungen ein angemessenes Niveau und eine angemessene Struktur von Möglichkeiten für Ausbildung, Berufserfahrung und anderen Marktanpassungsinstrumenten schaffen und unterhalten. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen können ihre Marktfunktionen nur dann zufriedenstellend erfüllen, wenn damit neue Möglichkeiten für arbeitslose Arbeitsuchende geschaffen werden, denen allein durch eine Verbindung aus Informations-, Beratungs-, Begleitungs- und Vermittlungsangeboten nicht ausreichend geholfen werden kann.

Die Kommission fordert die Mitgliedstaaten auf, bei der Erstellung und Ausführung ihrer einzelstaatlichen Aktionspläne darauf zu achten, daß die öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf ihre instrumentelle Rolle bei der Umsetzung der Leitlinien vorbereitet werden. Maßnahmen zur Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen und zur Stärkung ihrer Rolle als Vermittler öffentlicher Dienstleistungen sollten ebenfalls dazugehören.

- ***Sozialpartner***

Damit beide Ziele erreicht werden können, nämlich Beschäftigten die Anpassung an neue Gegebenheiten zu erleichtern und die Beschäftigungsfähigkeit Arbeitsloser zu erhalten, müssen Behörden und Sozialpartner zusammenarbeiten. Die Sozialpartner waren in den meisten Mitgliedstaaten über Jahre hinweg und in unterschiedlichem Maße *an der Verwaltung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen beteiligt*. Mit dem Hinweis auf die Bedeutung der Sozialpartner bei der Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern werden die Sozialpartner in den Leitlinien auch aufgefordert, sich durch den raschen Abschluß von Vereinbarungen zur Verbesserung der Chancen arbeitsloser Arbeitsuchender an den Maßnahmen zur Beschäftigungsfähigkeit zu beteiligen. In vielen Fällen führt dieses dazu, daß sie mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen praktisch zusammenarbeiten müssen.

- ***Europäische Union***

Im Rahmen der Beschäftigungsstrategie wird die Kommission alle verfügbaren Instrumente einsetzen, um den obengenannten Prozeß zu unterstützen:

Die Kommission unterstützt die Zusammenarbeit zwischen den *öffentlichen Arbeitsverwaltungen in Europa*, um den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren in operationellen Fragen von allgemeinem Interesse zu fördern und gemeinsame Aktivitäten auf EU-Ebene zu entwickeln. Diese Zusammenarbeit wurde 1997 begonnen. Sie umfaßt ein klares Arbeitsprogramm und halbjährliche Sitzungen der Leiter der öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Zur Ausführung des Arbeitsprogramms

wurden bereits Ad-hoc-Arbeitsgruppen aus Sachverständigen der öffentlichen Arbeitsverwaltungen eingerichtet, die von der Kommission unterstützt werden.

Die wichtigste gemeinsame Aktivität, an der alle öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten (sowie die Norwegens und Islands) beteiligt sind, ist zur Zeit *das EURES-Netzwerk*. Die Verantwortung für EURES auf Kommissionsebene wurde vor kurzem der für die Beschäftigungspolitik zuständigen Direktion übertragen, die entschlossen ist, den Beitrag, den EURES zur Beschäftigungsstrategie leisten kann, weiter auszuschöpfen. EURES bleibt ein wesentliches Instrument, wenn es darum geht, den europäischen Arbeitnehmern bei der Ausübung ihres Rechts auf Freizügigkeit zu helfen und den Arbeitgebern einen besseren Zugang zu einem europaweiten Arbeitskräftepotential zu verschaffen. EURES ist an sich auch ein Instrument zur Verbesserung der gesamten Funktionsweise des europäischen Arbeitsmarktes. Neben dem Bedarf an ausreichenden und flächendeckenden Marktanpassungsmöglichkeiten (wie etwa Bildung und Ausbildung) kann eine größere geographische Mobilität der Arbeitnehmer zum Abbau des Qualifikationsdefizits in der Gemeinschaft, zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmern und zur Förderung der engeren Integration der Arbeitsmärkte beitragen.

Die Kommission wird die *Forschung unterstützen*, um die Kenntnis und das Verständnis der Bedürfnisse der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu fördern; sie wird die Ergebnisse dieser Arbeiten verbreiten. Der Beschluß des Rates vom 23. Februar 1998⁴ "über die Tätigkeit der Kommission auf dem Gebiet der Analyse, der Forschung, der Zusammenarbeit und der Maßnahmen zur Beschäftigung" bietet neue Möglichkeiten. Darüber hinaus wird die Kommission untersuchen, ob nach der neuen Haushaltslinie "Fördermaßnahmen im Bereich der Beschäftigung" Pilotprojekte unterstützt werden können.

Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen waren immer ein wichtiges Instrument bei der Durchführung von Programmen, die vom Europäischen Sozialfonds gefördert werden, entweder direkt oder über andere Einrichtungen. Unter den regionalen Zielsetzungen des Fonds wird die Verbesserung der Arbeitsverwaltungen genannt. Die Kommissionsinitiative für regionale und kommunale Beschäftigungsbündnisse appelliert weiterhin an die zuständigen regionalen und örtlichen Partner, darunter die öffentlichen Arbeitsverwaltungen, sich aktiv an der Schaffung von Arbeitsplätzen zu beteiligen.

Die derzeit in Arbeit befindliche Reform der Strukturfondsverordnung wird eine bessere Nutzung der Mittel zur Kofinanzierung der Programme der Mitgliedstaaten ermöglichen, mit denen die Ziele der Beschäftigungsstrategie erreicht werden können. Die Einrichtung von Strukturen und Systemen zur Durchführung der Maßnahmen ist ausdrücklich den Maßnahmen zugeordnet, die im Rahmen des Fonds förderfähig sind, einschließlich der Modernisierung und Verbesserung der Wirksamkeit von Arbeitsverwaltungen.

Die Kommission wird im Rahmen des sozialen Dialogs zusammen mit den Sozialpartnern Bereiche ermitteln, in denen erfolgreiche Partnerschaften mit den öffentlichen Arbeitsverwaltungen auf Unternehmens-, Branchen- und Sektorebene bereits bestehen oder möglich wären.

⁴ Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften L 63 vom 4.3.1998, S. 26.

Aufgrund der zentralen Rolle, die die öffentlichen Arbeitsverwaltungen bei der Beschäftigungsstrategie – und ganz allgemein auf dem Arbeitsmarkt – spielen, wird die Kommission diese entsprechend berücksichtigen, wenn sie *Partnerschaften mit den MOE Staaten und anderen beitrittswilligen Ländern* eingeht. Sie wird Initiativen öffentlicher Arbeitsverwaltungen zur Stärkung ihrer Rolle sowohl als Dienstleister auf dem Arbeitsmarkt als auch als Instrumente zur Durchführung der Beschäftigungspolitik unterstützen.

26.02.99

Beschluß

des Bundesrates

Mitteilung der Kommission der Europäischen Gemeinschaften:
"Die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur
Förderung der Europäischen Beschäftigungsstrategie"

KOM(98) 641 endg.; Ratsdok. 13190/98

Der Bundesrat hat in seiner 735. Sitzung am 26. Februar 1999 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

Der Bundesrat stimmt der Einschätzung der Kommission zu, die Verantwortlichkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltung bei der Förderung der Chancengleichheit auf dem Arbeitsmarkt hervorzuheben.

Die Vereinbarung einer neuen Beschäftigungsstrategie beinhaltet auch die Erkenntnis, daß die Stellung der Frauen auf dem Arbeitsmarkt besondere Beachtung verdient. Daran wird auch deutlich, daß das sogenannte "Mainstreaming" die Aufnahme der Chancengleichheit in den Kern der Beschäftigungsstrategie möglich gemacht hat.

Auch aus den Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten 1999 geht hervor, daß sich das Engagement der Mitgliedstaaten zur Förderung der Chancengleichheit in einer Erhöhung der Erwerbstätigenquote bei den Frauen niederschlagen soll. In Erkenntnis, daß sich in erster Linie Frauen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zuständig fühlen und dadurch von familienbedingten Unterbrechungszeiten am Arbeitsmarkt betroffen sind, sind konkrete Maßnahmen zur Wiedereingliederung notwendig. Eine denkbare Maßnahme wäre z. B. die Einrichtung von Beauftragten für Frauenbelange in der öffentlichen Arbeitsverwaltung, die gezielt auf die Probleme arbeitssuchender Frauen eingehen und darüber hinaus durch Beratung und Begleitung mit ganzheitlichem Ansatz dazu beitragen könnten, verstärkt Arbeitsplatzangebote für Frauen in zukunftsorientierten Berufen und in männerdominierten Wirtschaftsbereichen zu akquirieren.