Bundesrat **Drucksache 658/00**
17.10.00

EU - AS - FJ - K - Wi

Unterrichtung
durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001

KOM(2000) 548 endg.; Ratsdok. 11189/00

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 1320, 53003 Bonn
Telefon: 0228/3820840, Telefax: 0228/3820844
ISSN 0720-2946

Übermittelt vom Bundesministerium für Finanzen am 17. Oktober 2000 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 13. August 2000 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

Das Europäische Parlament, der Wirtschafts- und Sozialausschuss und der Ausschuss der Regionen werden an den Beratungen beteiligt.

Hinweis: vgl. Drucksache 548/99 = AE-Nr. 992683 und
Drucksache 80/00 = AE-Nr. 000318.

Drucksache 658/00

BEGRÜNDUNG

Einführung

1. Der Vorschlagsentwurf für die beschäftigungspolitischen Leitlinien ist Bestandteil des „Beschäftigungspakets", das alljährlich von der Kommission angenommen und dem Europäischen Rat auf seiner Herbsttagung zur Zustimmung vorgelegt wird. Das diesjährige „Paket" enthält den Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2000 sowie die beschäftigungspolitischen Leitlinien und länderspezifische Empfehlungen für das Jahr 2001. Der gemeinsame Beschäftigungsbericht gibt einen Überblick über die Beschäftigungslage und bewertet die Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien und Empfehlungen für das Jahr 2000 getroffen haben. Die Leitlinien geben politische Orientierungen für alle Mitgliedstaaten vor, während die Empfehlungen jeweils an bestimmte Länder gerichtet sind. Die neuen Orientierungen müssen sich an den im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthaltenen Analysen ausrichten. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien wurden zudem grundlegend überarbeitet, um den auf dem Lissabonner Gipfel vereinbarten neuen Prioritäten Rechnung zu tragen. An der Vier-Pfeiler-Struktur hat sich jedoch nichts geändert.

Rahmenvorgaben des Vertrags

2. Dies ist die vierte Fassung des jährlich vorzulegenden Vorschlags für beschäftigungspolitische Leitlinien, seit Ende 1997 auf der Luxemburger Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen beschlossen wurde, die Bestimmungen des neuen Beschäftigungstitels des Vertrags mit sofortiger Wirkung anzuwenden. Mit In-Kraft-Treten von Artikel 128 EG-Vertrag im Jahre 1999 ist die Kommission nun formell verpflichtet, einen Vorschlag für beschäftigungspolitische Leitlinien zu unterbreiten. Die Mitgliedstaaten haben diese Leitlinien in ihrer Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen und im Frühjahr 2001 über die Umsetzung zu berichten, damit der nächste Jahreszyklus des „Luxemburg-Prozesses" eingeleitet werden kann.

3. Der Vorschlag für die Leitlinien 2001 muss dem Europäischen Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuss, dem Ausschuss der Regionen sowie dem Beschäftigungsausschuss zur Stellungnahme vorgelegt werden. Vor der formellen Verabschiedung der Leitlinien 2001 durch den Ministerrat prüft der Europäische Rat den gemeinsamen Beschäftigungsbericht, nachdem der von der Kommission erarbeitete Berichtsentwurf im Ministerrat erörtert wurde. Der Bericht enthält somit eine zwischen Kommission und Rat abgestimmte gemeinsame Bewertung der Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien 2000 getroffen haben. Gleichzeitig bildet er die Grundlage für die neuen Leitlinien.

4. Um die notwendigen weiteren Fortschritte zu erzielen, sind eine solide makroökonomische Politik, angemessene Lohnentwicklungen und Strukturreformen – entsprechend den Grundzügen der Wirtschaftspolitik – erforderlich sowie eine konsequente Umsetzung der auf die vier Pfeiler Beschäftigungsfähigkeit, Unternehmergeist, Anpassungsfähigkeit und Chancengleichheit gestützten beschäftigungspolitischen Leitlinien. Gemäß Artikel 126 des Vertrags haben die Mitgliedstaaten ihre Beschäftigungspolitik im Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik durchzuführen.

Die Leitlinien für das Jahr 2001 im Überblick

5. Maßgeblich für den von der Kommission zugrundegelegten Ansatz und die inhaltliche Ausgestaltung der Leitlinien 2001 waren vier Faktoren: die Schlussfolgerungen des Lissabonner Gipfels, die Halbzeitbewertung des Luxemburg-Prozesses, die auf der Grundlage der in den Lissabonner Schlussfolgerungen festgelegten Zielvorgaben vorgenommen wurde, die im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthaltenen Analysen sowie die Notwendigkeit einer Vereinfachung in bestimmten Bereichen. Im Folgenden wird kurz erläutert, wie diese verschiedenen Elemente bei der Überarbeitung der Leitlinien für das Jahr 2001 berücksichtigt wurden.

Beibehaltung der Vier-Pfeiler-Struktur

6. Die Halbzeitbewertung des Luxemburg-Prozesses wurde kürzlich im Rahmen des Beschäftigungsausschusses vorgenommen, und zwar auf der Grundlage der vom Lissabonner Gipfel festgelegten Zielvorgaben. Der Ausschuss gelangte zu dem Schluss, dass der Beschäftigungstitel des Vertrags und der darauf aufbauende Luxemburg-Prozess – mit seiner auf der Festlegung beschäftigungspolitischer Leitlinien auf Gemeinschaftsebene und deren Umsetzung in nationale Aktionspläne beruhenden „offenen Koordinierungsmethode" – Erfolge gezeitigt haben, sowohl hinsichtlich der politischen Auswirkungen als auch, was den Abbau der Arbeitslosigkeit anbelangt.

7. Die Halbzeitbewertung bestätigte die allgemeine Einschätzung, **dass sich die Vier-Pfeiler-Struktur der Leitlinien als sinnvoll erwiesen hat** und beibehalten werden sollte bis zu der vorgesehenen umfassenden Bewertung der Auswirkungen der Strategie gegen Ende des laufenden Fünfjahreszeitraums im Jahr 2002. Die Halbzeitbewertung bot auch Gelegenheit festzulegen, wie die auf dem Lissabonner Gipfel vorgegebenen politischen Ansätze in die Leitlinien integriert werden könnten.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon neu definierte allgemeine Prioritäten

8. Auf dem Gipfeltreffen in Lissabon wurde Einigung erzielt über eine neue, umfassende Strategie für Beschäftigung, Wirtschaftsreform und sozialen Zusammenhalt im Kontext einer wissensbasierten Gesellschaft. Die Staats- und Regierungschefs haben sich verpflichtet, wieder die Voraussetzungen für **Vollbeschäftigung** zu schaffen. Als übergeordnetes Ziel wird ins Auge gefasst, die **Beschäftigungsquote** von 62,2 % im Jahr 1999 auf 70 % (und auf über 60 % bei den Frauen) bis zum Jahr 2010 **anzuheben**. Das Ziel der Vollbeschäftigung, auf dessen Verwirklichung im Rahmen aller vier Pfeiler hingearbeitet werden sollte, und die für 2010 anvisierten Einzelziele müssen ihren deutlichen Niederschlag in den Leitlinien finden. Die Kommission hat sich dafür entschieden, den Leitlinien einen **einführenden, allgemeinen Teil** voranzustellen, in dem sie diese übergeordnete Zielsetzung sowie das der Strategie zugrundeliegende Konzept noch einmal darlegt (dabei werden auch die Aufgaben der einzelnen Akteure klarer definiert und die Notwendigkeit herausgestellt, Zielvorgaben und Benchmarkingverfahren weiterzuentwickeln).

9. In diesem allgemeinen Teil werden zwei neue Querschnittsaspekte aufgegriffen, die auf den Tagungen des Europäischen Rates in Lissabon und Feira thematisiert wurden

und die im Rahmen aller vier Pfeiler der beschäftigungspolitischen Leitlinien zum Tragen kommen. Beim ersten Aspekt geht es um die Rolle der **Sozialpartner**. Der Europäische Rat von Santa Maria da Feira hat die Sozialpartner aufgefordert, eine stärkere Rolle bei Umsetzung und Monitoring der von ihrer Mitwirkung abhängenden Leitlinien zu übernehmen. Der zweite Aspekt ist das **lebenslange Lernen**, dessen Bedeutung in den Lissabonner Schlussfolgerungen besonders herausgestellt wurde. Das lebenslange Lernen wurde von den Mitgliedstaaten und der Kommission definiert als „alle zweckmäßigen formalen und nichtformalen Lerntätigkeiten, die mit dem Ziel einer Verbesserung der Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen durchgeführt werden". Das lebenslange Lernen ist ein Querschnittsthema, das sowohl im Rahmen des Aktionsschwerpunkts „Beschäftigungsfähigkeit" als auch im Rahmen des Schwerpunkts „Anpassungsfähigkeit" von Bedeutung ist. Welche Maßnahmen im einzelnen erforderlich sind, ist dann unter den betreffenden Leitlinien zu spezifizieren. Die Maßnahmen werden sich unterschiedlich gestalten, je nachdem, auf welcher Ebene sie ansetzen und bei welcher Einrichtung die Zuständigkeit liegt (allgemeine und berufliche Bildung in der Schule und am Arbeitsplatz für Jugendliche und Erwachsene).

10. Die das **lebenslange Lernen** betreffenden Leitlinien im Rahmen des Schwerpunkts „Beschäftigungsfähigkeit" (LL 4-6) wurden daher unter einem Punkt zusammengefasst, um den integrierten Ansatz im Bereich des lebenslangen Lernens besser zu verdeutlichen. Hingegen empfahl es sich, die jeweiligen Aufgaben der Sozialpartner und der Mitgliedstaaten im Rahmen des Schwerpunkts „Anpassungsfähigkeit" (LL 14-16) zu präzisieren.

In den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon definierte spezifische Prioritäten

11. Die Leitlinie zur Beschäftigungsförderung im Dienstleistungssektor wurde weiter gefasst, so dass nunmehr – in Übereinstimmung mit den Lissabonner Schlussfolgerungen – auch die personenbezogenen Dienstleistungen eingeschlossen sind (LL 11).

12. Der Aspekt der Bekämpfung von **Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt** wird stärker herausgestellt, um den Bezug zum Thema „soziale Integration" zu verdeutlichen.

13. Unter Berücksichtigung der Schlussfolgerungen des Lissabonner Gipfels wurden die gemeinsamen **Zielvorgaben** für den Bereich Bildung aktualisiert (LL 4-5) und in bestimmten Bereichen stärker national ausgerichtete Zielvorgaben ins Auge gefasst (siehe LL 7 zur Ausbildung, LL 8 zur Diskriminierung und LL 19 zur Chancengleichheit).

Änderungen aufgrund der im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthaltenen Analysen

14. Die im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthaltene Analyse der nationalen Durchführungsberichte zeigt, dass – bedingt durch ein günstigeres wirtschaftliches Klima – erste Fortschritte in der Lösung schon lange bestehender Probleme, wie der hohen Arbeitslosigkeit und der niedrigen Beschäftigungsquote der Frauen, zu verzeichnen sind. Die Beteiligungsquoten der älteren Menschen sind jedoch nach wie vor in vielen Mitgliedstaaten sehr gering. Hier zeichnen sich – deutlicher als in der

Vergangenheit – neue Herausforderungen ab (insbesondere Arbeitskräftemangel, Qualifikationslücken und regionale Disparitäten).

15. Um der derzeitigen **Arbeitsmarktlage** Rechnung zu tragen – und zum Teil auch zum Zwecke der **Vereinfachung** –, wurden folgende Änderungen an den Leitlinien vorgenommen:

- Die Leitlinien zur Verhütung von Arbeitslosigkeit, zu deren Umsetzung die Mitgliedstaaten in der Praxis die Probleme arbeitsloser Jugendlicher und arbeitsloser Erwachsener ohnehin bereits im Rahmen eines integrierten Maßnahmenbündels angegangen sind, wurden in einer Leitlinie (LL 1) zusammengefasst.

- Die frühere Leitlinie 3 zur aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde aktualisiert und in zwei Leitlinien (die neuen LL 2 und LL 6) aufgespalten; die gemeinsame Benchmark von 20 % (die inzwischen generell erreicht wird) wurde durch neue Zielvorgaben für die Pro-Kopf-Ausgaben für aktive Maßnahmen und durch eine ehrgeizigere, konkrete Benchmark für Ausbildungsmaßnahmen ersetzt.

- Die Leitlinie, die sich auf ältere Arbeitskräfte bezieht (jetzt LL 3), wurde weiter gefasst: es geht nun nicht mehr nur um eine Überprüfung der Sozialleistungs- und Steuersysteme, sondern um ein umfassenderes Maßnahmenbündel zur Förderung des **aktiven Alterns**.

- Mit Leitlinie 7 wird das Problem von Arbeitsmarktengpässen und Qualifikationslücken aufgegriffen.

- Zwei der früheren Leitlinien zur Chancengleichheit wurden in einer neuen Leitlinie 19 zusammengefasst.

2000/0225 (CNS)

Vorschlag für eine

ENTSCHEIDUNG DES RATES

über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 128 Absatz 2,

auf Vorschlag der Kommission[1],

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments[2],

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses[3],

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen[4],

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Der auf die koordinierte europäische Beschäftigungsstrategie gegründete Luxemburg-Prozess wurde auf der Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen vom 20. und 21. November 1997 eingeleitet. Mit der Entschließung des Rates vom 15. Dezember 1997 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998[5], die zuvor vom Europäischen Rat befürwortet worden waren, wurde ein Prozess eingeleitet, der sich durch eine große Öffentlichkeitswirkung, klare politische Verpflichtungen und eine weitreichende Akzeptanz bei allen Akteuren auszeichnet.

(2) Der Beschluss des Rates vom 13. März 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen im Jahr 2000[6] hat durch die Umsetzung der Leitlinien eine Konsolidierung des Luxemburg-Prozesses ermöglicht.

(3) Auf seiner Tagung vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon hat der Europäische Rat der Europäischen Union ein neues strategisches Ziel gesetzt: sie soll zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der

---

1 ABl. C , , S. .
2 ABl. C , , S. .
3 ABl. C , , S. .
4 ABl. C , , S. .
5 ABl. C , , S. .
6 ABl. C , , S. .

Welt werden – zu einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Die Erreichung dieses Ziels wird die Union in die Lage versetzen, wieder die Voraussetzungen für Vollbeschäftigung zu schaffen.

(4) Konsistenz und Synergie der beschäftigungspolitischen Leitlinien mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik müssen gewährleistet sein.

(5) Bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten die Mitgliedstaaten stets zwei andere auf dem Lissabonner Gipfel definierte Prioritäten im Auge behalten: die Modernisierung des sozialen Schutzes und die Förderung der sozialen Integration; dabei gilt es sicherzustellen, dass Arbeit sich lohnt und dass die langfristige Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme gewährleistet ist.

(6) Der Europäische Rat von Lissabon hat unterstrichen, dass sich Europas Bildungs- und Ausbildungssysteme auf den Bedarf der Wissensgesellschaft und die Notwendigkeit von mehr und besserer Beschäftigung einstellen müssen. Er hat die Mitgliedstaaten, den Rat und die Kommission aufgefordert, eine substantielle jährliche Steigerung der Humankapitalinvestitionen pro Kopf anzustreben.

(7) Auf seiner Tagung vom 19. und 20. Juni 2000 in Santa Maria da Feira hat der Europäische Rat die Sozialpartner aufgefordert, bei der Festlegung, Durchführung und Bewertung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, die von ihrer Mitwirkung abhängen, eine stärkere Rolle zu übernehmen und sich dabei insbesondere auf die Modernisierung der Arbeitsorganisation, die lebenslange Weiterbildung und die Erhöhung der Beschäftigungsquote, insbesondere der Frauen, zu konzentrieren.

(8) Der von Rat und Kommission ausgearbeitete gemeinsame Beschäftigungsbericht für 2000 legt die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft dar und überprüft die beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten anhand der Leitlinien für 2000 und der Empfehlungen des Rates vom 14. Februar 2000 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten[7].

(9) Der Rat hat am [...] eine weitere Empfehlung zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten angenommen.

(10) Die im Jahr 2000 auf Wunsch des Europäischen Rates von Lissabon durchgeführte Halbzeitbewertung des Luxemburg-Prozesses sollte bei der Überarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Festlegung der Leitlinien für 2001 – unter Beibehaltung der grundlegenden Vier-Pfeiler-Struktur – sowie bei den Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz des Luxemburg-Prozesses berücksichtigt werden.

(11) Die Mitgliedstaaten sollten ihre Anstrengungen zur Einbeziehung und Sichtbarmachung der Geschlechterperspektive im Rahmen aller vier Pfeiler verstärken.

(12) Die Durchführung der Leitlinien kann sich je nach ihrer Art, ihren Adressaten und der Ausgangslage in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedlich gestalten. Dabei sollten das Subsidiaritätsprinzip sowie die Zuständigkeiten der Mitgliedstaaten im Bereich der Beschäftigung gewahrt bleiben.

---

7. ABl. C , , S. .

(13) Die Mitgliedstaaten sollten bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien die Möglichkeit haben, regionale Gegebenheiten zu berücksichtigen, wobei in jedem Fall darauf zu achten ist, dass die nationalen Ziele erreicht werden und dass der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt wird.

(14) Um insbesondere die Auswirkungen nationaler Initiativen hinsichtlich des Arbeitsplatzpotentials zu prüfen, muss beobachtet werden, wie sich die Richtlinie 1999/85/EG des Rates[8] auswirkt, nach der die Möglichkeit vorgesehen ist, versuchsweise auf arbeitsintensive Dienstleistungen einen ermäßigten Mehrwertsteuersatz anzuwenden.

(15) Der Beitrag der Strukturfonds, insbesondere des Europäischen Sozialfonds, zur europäischen Beschäftigungsstrategie im neuen Programmplanungszeitraum sollte hervorgehoben werden.

(16) Die Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und die Einbeziehung von Umweltbelangen in andere Bereiche der Gemeinschaftspolitik gehören zu den im Vertrag festgelegten Zielen. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert, dem in ihren nationalen Beschäftigungsstrategien Rechnung zu tragen, indem sie die Schaffung von Arbeitsplätzen im Umweltbereich fördern –

HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Die im Anhang beigefügten Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001 werden angenommen. Sie werden von den Mitgliedstaaten in ihrer Beschäftigungspolitik berücksichtigt.

Artikel 2

Diese Entscheidung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am

Im Namen des Rates
Der Präsident

---

[8] ABl. L 277, 28.10.1999, S. 34.

ANHANG

DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN FÜR DAS JAHR 2001

QUERSCHNITTSZIELE – SCHAFFUNG DER VORAUSSETZUNGEN FÜR VOLLBESCHÄFTIGUNG IN EINER WISSENSBASIERTEN GESELLSCHAFT

In den vergangenen zehn Jahren wurden Zug um Zug die makroökonomischen Rahmenbedingungen für Stabilität und Wachstum geschaffen. Parallel dazu wurden Anstrengungen zur Reform der Arbeits-, Kapital- und Dienstleistungsmärkte unternommen. Zudem zeichnet sich eine positive Entwicklung der weltwirtschaftlichen Lage ab. All das eröffnet günstige Wirtschaftsaussichten für die Europäische Union. Damit rückt auch die Verwirklichung einiger zentraler Ziele der Union in greifbare Nähe. Weitere Fortschritte werden sich jedoch nicht automatisch einstellen. Notwendig sind Leadership, Engagement und Koordination.

Daher hat der Europäische Rat die Vollbeschäftigung zu einem übergeordneten Ziel der EU-Beschäftigungs- und Sozialpolitik erklärt. Er hat die Mitgliedstaaten verpflichtet, auf das strategische Ziel hinzuarbeiten, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum in der Welt zu machen – zu einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Zur Verwirklichung der angestrebten Ziele sind vereinte Anstrengungen der Gemeinschaft und der Mitgliedstaaten erforderlich. Erforderlich ist auch die konsequente Umsetzung eines wirksamen und ausgewogenen Policymix sich gegenseitig unterstützender Maßnahmen. Ein solcher Policymix muss sich stützen auf makroökonomische Politiken, auf Strukturreformen zur Förderung von anpassungsfähigen, flexiblen Arbeitsmärkten, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sowie auf einen aktiven Wohlfahrtsstaat, der auf Humanressourcenentwicklung, Partizipation, Integration und Solidarität beruht.

Den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft vorbereiten, die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien nutzbar machen, das europäische Sozialmodell durch Investitionen in Menschen und Bekämpfung sozialer Ausgrenzung modernisieren und Chancengleichheit fördern – das sind die zentralen Herausforderungen, die es im Zuge des Luxemburg-Prozesses zu bewältigen gilt. Wenn das in Lissabon definierte Ziel der Vollbeschäftigung erreicht werden soll, müssen die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der im Rahmen der vier Aktionsschwerpunkte festgelegten Leitlinien eine kohärente Gesamtstrategie entwickeln, die u. a. auf folgende Querschnittsziele abstellt:

A. Es müssen mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und entsprechende Arbeitsanreize für alle an einer Erwerbstätigkeit interessierten Personen geschaffen werden, um dem Ziel der Vollbeschäftigung näher zu kommen. Zu diesem Zweck sollten die Mitgliedstaaten nationale Zielvorgaben für die Anhebung der Beschäftigungsquote festlegen und auf diese Weise einen Beitrag zur Verwirklichung der beiden übergeordneten europäischen Ziele leisten, nämlich zur Erreichung einer Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % und einer Frauenbeschäftigungsquote von über 60 % bis zum Jahr 2010. Dabei sollte auch das Ziel der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität im Auge behalten werden.

B. Die Mitgliedstaaten haben umfassende, kohärente Strategien für das lebenslange Lernen zu entwickeln, um die Menschen beim Erwerb und bei der Anpassung der Qualifikationen zu unterstützen, die sie benötigen, um mit all den in ihrem Leben auf

sie zukommenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen Schritt zu halten. Im Rahmen dieser Strategien sollte es insbesondere darum gehen, Systeme für Grund-, Sekundar- und Hochschulausbildung, Weiterbildung und berufliche Bildung von jungen Menschen und Erwachsenen zu entwickeln, um ihre Beschäftigungsfähigkeit, Anpassungsfähigkeit und Qualifikationen zu verbessern und ihnen eine bessere Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft zu ermöglichen. Die Verwirklichung der wissensbasierten Gesellschaft im Wege solcher Strategien liegt in der gemeinsamen Verantwortung der Behörden, der Unternehmen, der Sozialpartner und des einzelnen. Auch die Zivilgesellschaft hat hier ihren Beitrag zu leisten. Die Sozialpartner sollten daher Verhandlungen in Gang setzen und Maßnahmen zur Verbesserung der Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer und damit zur Erhöhung der Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen beschließen. Die Mitgliedstaaten sollten nationale Zielvorgaben festlegen für eine Erhöhung der Investitionen in die Humanressourcen sowie für die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen (im Rahmen einer formalen Ausbildung oder informeller Maßnahmen) und die Fortschritte auf dem Weg zur Erfüllung der Zielvorgaben regelmäßig überprüfen.

C. Für Durchführung, Überwachung und Follow-up der Beschäftigungsstrategie müssen die Mitgliedstaaten eine umfassende Partnerschaft mit den Sozialpartnern aufbauen. Die Sozialpartner auf allen Ebenen sind aufgefordert, ihre Aktivitäten zur Unterstützung des Luxemburg-Prozesses zu forcieren. Innerhalb des allgemeinen Rahmens und der Zielsetzungen, die durch die Leitlinien vorgegeben werden, sollten die Sozialpartner gemäß den jeweiligen nationalen Traditionen und Gepflogenheiten eigene Verfahren zur Umsetzung derjenigen Leitlinien entwickeln, die im wesentlichen in ihren Zuständigkeitsbereich fallen. Sie sollten Themen festlegen, über die sie verhandeln wollen, und regelmäßig über die erzielten Fortschritte und die Auswirkungen ihrer Maßnahmen auf Beschäftigung und Funktionieren des Arbeitsmarktes berichten. Die Sozialpartner auf europäischer Ebene sind aufgefordert festzulegen, welchen Beitrag sie zu leisten gedenken, und sie sollten die auf nationaler Ebene unternommenen Anstrengungen beobachten, fördern und unterstützen.

D. Bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in nationale Politik werden die Mitgliedstaaten allen vier Pfeilern wie auch den Querschnittszielen gebührende Aufmerksamkeit schenken: bei der Festlegung ihrer Prioritäten werden sie für Ausgewogenheit sorgen und dem Charakter der Leitlinien als einem aus gleichwertigen Komponenten bestehenden integrierten Ganzen Rechnung tragen. Konkret umgesetzt wird die Beschäftigungsstrategie in den nationalen Aktionsplänen, in denen unter Zugrundelegung der Vier-Pfeiler-Struktur und der Querschnittsziele zu erläutern ist, wie der Policymix aussehen wird und wie die politischen Initiativen zu den einzelnen Leitlinien ausgestaltet sein sollen, damit langfristige Ziele erreicht werden können.

E. Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten die Entwicklung gemeinsamer quantitativer Indikatoren vorantreiben, die eine aussagekräftige Bewertung der im Rahmen aller vier Pfeiler erzielten Fortschritte ermöglichen und die Festlegung von Benchmarks sowie die Ermittlung vorbildlicher Verfahren erleichtern. Die Sozialpartner sollten geeignete Indikatoren und Benchmarks sowie statistische Datenbanken entwickeln, um die Fortschritte bei den in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Maßnahmen messen zu können.

I. VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Zur Bekämpfung der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit werden sich die Mitgliedstaaten verstärkt bemühen, präventive Strategien auszuarbeiten, die auf eine frühzeitige Ermittlung der individuellen Bedürfnisse und auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen. Binnen einer von den Mitgliedstaaten selbst festzulegenden Frist, die – außer in Mitgliedstaaten mit besonders hoher Arbeitslosigkeit – zwei Jahre nicht überschreiten darf, werden die Mitgliedstaaten sicherstellen,

1. dass allen arbeitslosen Jugendlichen innerhalb von sechs Monaten und allen arbeitslosen Erwachsenen innerhalb von zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme – bei Bedarf ergänzt durch individuelle Berufsberatung und Berufsorientierung – ermöglicht wird. Angestrebt wird die effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt.

   Diese präventiven, auf die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit abstellenden Maßnahmen sollten mit Maßnahmen zur Reduzierung des Bestands an Langzeitarbeitslosen durch Förderung ihrer Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt verknüpft werden.

   In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Modernisierung ihrer öffentlichen Arbeitsverwaltungen und ihre Partnerschaft mit anderen Dienstleistungsanbietern fortführen, damit sie die Strategie der Prävention und Aktivierung möglichst effizient umsetzen können.

Ein beschäftigungsfreundlicherer Ansatz: Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme

Sozialleistungs-, Steuer- und Ausbildungssysteme sind – soweit erforderlich – zu überprüfen und so anzupassen, dass sie zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitslosen beitragen. Überdies sollten diese Systeme in ihrem Zusammenwirken die Rückkehr nichterwerbstätiger Personen ins Erwerbsleben fördern, die bereit und in der Lage sind, eine Beschäftigung aufzunehmen. Insbesondere sollte angestrebt werden, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen mehr Anreize zu bieten, sich um Arbeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten insbesondere derjenigen zu forcieren, die sich mit den größten Schwierigkeiten konfrontiert sehen.

2. Jeder Mitgliedstaat wird

   – sein Sozialleistungs- und Steuersystem überprüfen und gegebenenfalls reformieren, um Armutsfallen zu beseitigen und Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Anreize zu bieten, sich um Arbeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen;

   – sich bemühen, den Anteil der Personen, die in den Genuss aktiver Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit kommen, spürbar zu erhöhen, wobei eine effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzustreben ist, und

nach Maßgabe der jeweiligen Ausgangssituation die Pro-Kopf-Ausgaben für aktive Maßnahmen erhöhen, wobei auf Kosteneffizienz und auf einen ausgeglichenen Gesamthaushalt zu achten ist.

Entwicklung einer Politik zur Förderung des aktiven Alterns

Will man Vollbeschäftigung erreichen, dazu beitragen, dass langfristig Gerechtigkeit und Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme gewährleistet werden können, und die Erfahrung älterer Arbeitskräfte optimal nutzen, sind tiefgreifende Veränderungen der vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften sowie eine Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme erforderlich.

3. Die Mitgliedstaaten werden daher eine Politik des aktiven Alterns auf den Weg bringen mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte in den Stand zu versetzen, möglichst lange im Erwerbsleben zu bleiben, und entsprechende Anreize für sie zu schaffen. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere

- positive Maßnahmen beschließen, die darauf abstellen, Arbeitsfähigkeit und Qualifikationen älterer Arbeitskräfte zu erhalten, flexible Arbeitsmodelle einzuführen und Arbeitgeber für das Potential älterer Arbeitskräfte zu sensibilisieren;

- sicherstellen, dass ältere Arbeitskräfte in ausreichendem Maße Zugang zur Weiterbildung haben, so dass sie in bezug auf die Teilnahme an einem wissensbasierten Arbeitsmarkt nicht benachteiligt sind;

- die Steuer- und Sozialschutzsysteme mit dem Ziel überprüfen, negative Anreize zu beseitigen und neue Anreize für ältere Arbeitskräfte zu schaffen, weiterhin aktiv am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

Lebenslanges Lernen und Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt

Leistungsfähige Bildungs- und Ausbildungssysteme, die auf den Bedarf des Arbeitsmarktes reagieren, sind der Schlüssel zur Entwicklung einer wissensbasierten Wirtschaft, zur Anhebung des Beschäftigungsniveaus wie auch zur qualitativen Verbesserung der Beschäftigung. Sie sind der Grundstein für das lebenslange Lernen, ermöglichen einen reibungslosen Übergang von der Schule ins Erwerbsleben, legen das Fundament für produktive, über Schlüssel- und Fachqualifikationen verfügende Humanressourcen und ermöglichen den Menschen eine Anpassung an den wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Die Heranbildung einer beschäftigungsfähigen Erwerbsbevölkerung erfordert darüber hinaus, dass die Menschen befähigt werden, sich die Vorteile der wissensbasierten Gesellschaft zunutze zu machen, dass Qualifikationslücken beseitigt werden und dass während des ganzen Lebens ein Qualifikationsverlust aufgrund von Arbeitslosigkeit, Nichtbeteiligung und Ausgrenzung vermieden wird.

4. Die Mitgliedstaaten werden daher die Qualität ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme sowie die einschlägigen Lehrpläne verbessern, u. a. durch Modernisierung ihrer Lehrlingsausbildungssysteme und Aufbau multifunktionaler Lernzentren,

- um jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen, einschließlich IT- und Sprachkenntnissen, zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden und für eine Teilnahme am lebenslangen Lernen erforderlich sind;

- um Analphabetentum zu beseitigen und die Zahl der Schulabbrecher spürbar zu verringern, insbesondere durch Entwicklung geeigneter Unterstützungsangebote für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten; die Mitgliedstaaten werden in diesem Zusammenhang Maßnahmen konzipieren, die darauf abzielen, die Zahl der 18- bis 24-jährigen, die lediglich über einen Abschluss der Sekundarstufe I verfügen und keine weiterführende Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, bis zum Jahr 2010 zu halbieren;

- um günstigere Bedingungen zu schaffen für einen besseren Zugang Erwachsener – einschließlich der im Rahmen atypischer Arbeitsverträge Beschäftigten – zum lebenslangen Lernen und den Anteil der erwachsenen Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (also der 25- bis 64-jährigen), die zu einem bestimmten Zeitpunkt an allgemein- und berufsbildenden Maßnahmen teilnehmen, schrittweise auf das von den leistungsfähigsten Mitgliedstaaten erreichte Niveau anzuheben; dabei ist anzustreben, den derzeitigen Anteil bis 2005 zu verdoppeln und bis 2010 mindestens einen Anteil von 10 % zu erreichen;

- um sicherzustellen, dass ihre Bildungssysteme ein kontinuierlich an den Bedarf angepasstes Bündel von Schlüsselqualifikationen vermitteln.

Zur Förderung von Mobilität und lebenslangem Lernen sollten die Mitgliedstaaten für Verbesserungen bei der Anerkennung von Befähigungsnachweisen und erworbenen Kenntnissen und Fähigkeiten sorgen.

5. Die Mitgliedstaaten werden darauf hinarbeiten, dass das E-Learning für alle Bürgerinnen und Bürger vorangetrieben wird. Sie werden insbesondere sicherstellen, dass alle Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen bis Ende 2001 Zugang zum Internet und zu Multimedia-Ressourcen haben und dass alle betroffenen Lehrkräfte und Ausbilder bis Ende 2002 im Umgang mit diesen Technologien geschult sind, damit allen Schülern eine umfassende digitale Kompetenz vermittelt werden kann.

6. Die Mitgliedstaaten werden Maßnahmen fördern, die darauf abstellen, Arbeitslosen Qualifikationen – u. a. in den Bereichen Informationstechnologie und Kommunikation – zu vermitteln bzw. vorhandene Qualifikationen zu verbessern, ihnen damit den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern und einen Beitrag zum Abbau von Qualifikationslücken zu leisten. Zu diesem Zweck legt jeder Mitgliedstaat, was die Arbeitslosen angebotenen aktiven Maßnahmen – einschließlich Ausbildungsmaßnahmen – anbelangt, eine Zielvorgabe fest, wobei eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei in dieser Hinsicht am weitesten fortgeschrittenen Mitgliedstaaten, mindestens aber ein Anteil von 20 %, anzustreben ist.

Aktive Politiken zur besseren Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und zur frühzeitigen Behebung von Engpässen

In allen Mitgliedstaaten gibt es zum einen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, gleichzeitig aber auch einen Arbeitkräftemangel in bestimmten Sektoren, Berufen und Regionen. Im Zuge der Verbesserung der Beschäftigungslage und des immer rascheren technologischen Wandels entstehen auch immer mehr solche Engpässe. Gelingt es nicht, den sich abzeichnenden Arbeitskräftemangel abzuwenden, dann leidet die Wettbewerbsfähigkeit, erhöht sich der Inflationsdruck und bleibt die strukturelle Arbeitslosigkeit auf einem hohen Stand.

7. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls gemeinsam mit den Sozialpartnern – verstärkte Anstrengungen unternehmen, um sich abzeichnende Engpässe zu ermitteln und ihnen frühzeitig entgegenzuwirken, indem sie insbesondere

- die Möglichkeiten der Arbeitsverwaltungen im Bereich der Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt verbessern;
- Politiken zur Vermeidung von Qualifikationsdefiziten konzipieren;
- berufliche und geographische Mobilität fördern;
- für ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte sorgen durch Verbesserung der Datenbanken mit Stellenangeboten und Aus- und Weiterbildungsangeboten und deren europaweite Verknüpfung unter Nutzung moderner Informationstechnologien und der auf europäischer Ebene bereits gewonnenen Erfahrung.

Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration durch Zugang zur Beschäftigung

Zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen bereitet es besondere Schwierigkeiten, geeignete Qualifikationen zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Die Gefahr einer Ausgrenzung kann dadurch größer werden. Hier ist ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, um die soziale Integration durch Eingliederung benachteiligter gesellschaftlicher Gruppen und Einzelpersonen in die Arbeitswelt zu fördern und Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt – auch beim Zugang zum Arbeitmarkt – zu bekämpfen.

8. Jeder Mitgliedstaat wird

- auf wirksame präventive und aktive Maßnahmen setzende Konzepte zur Förderung der Eingliederung gefährdeter oder benachteiligter Personengruppen oder Einzelpersonen in den Arbeitsmarkt entwickeln, um Marginalisierung, die Entstehung von Armut trotz Arbeit und ein Abdriften in die Ausgrenzung zu vermeiden;
- Diskriminierungen – aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung – beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur allgemeinen und beruflichen Bildung ermitteln und bekämpfen;
- geeignete Maßnahmen treffen, um den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen, Angehörigen ethnischer Minderheiten und Wanderarbeitnehmern im Hinblick auf ihre Integration in den Arbeitsmarkt gerecht zu werden, und zu diesem Zweck nach Maßgabe der nationalen Gegebenheiten nationale Zielvorgaben festlegen.

II. ENTWICKLUNG DES UNTERNEHMERGEISTES UND SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN

Erleichterung der Gründung und Führung von Unternehmen

Die Gründung neuer Unternehmen im Allgemeinen und die Förderung des Wachstums kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) im Besonderen sind wesentliche Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und mehr Ausbildungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zur Unterstützung dieses Prozesses sollte man in allen Teilen der Gesellschaft – und auch im Rahmen der Lehrpläne – das Verständnis für unternehmerische Tätigkeit fördern, für klare, dauerhafte und verlässliche Vorschriften und Regelungen sorgen und die Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte und den Zugang zu diesen Märkten verbessern. Außerdem sollten die Mitgliedstaaten den Verwaltungsaufwand und die Steuer- und Abgabenbelastung der KMU reduzieren und vereinfachen. Entsprechende Maßnahmen sollten auch nichtangemeldete Erwerbstätigkeit eindämmen.

9. Die Mitgliedstaaten werden einer spürbaren Verringerung der Gemeinkosten und des Verwaltungsaufwands der Unternehmen, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Einstellung zusätzlichen Personals, besondere Aufmerksamkeit widmen. Auch sollten die Mitgliedstaaten bei der Konzeption neuer Regelungen deren etwaige Auswirkungen auf Gemeinkosten und Verwaltungsaufwand der Unternehmen im Auge behalten.

10. Die Mitgliedstaaten werden günstigere Voraussetzungen für die Aufnahme einer unternehmerischen Tätigkeit schaffen,

- indem sie prüfen, welche Hindernisse – insbesondere in den Steuer- und Sozialversicherungssystemen – der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Kleinunternehmen möglicherweise im Wege stehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;

- indem sie unternehmerisches Denken und die Bereitschaft zur Ausübung einer selbständigen Erwerbstätigkeit sowie gezielte Unterstützungsangebote und Schulungsmaßnahmen für Unternehmer und angehende Unternehmer fördern;

- indem sie nichtangemeldete Erwerbstätigkeit bekämpfen und die Umwandlung entsprechender Arbeitsverhältnisse in reguläre Beschäftigungsverhältnisse fördern – unter Einsatz aller zweckdienlichen Mittel, einschließlich Einführung geeigneter Rechtsvorschriften, Anreizmaßnahmen und Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme, und in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern.

Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor

Wenn die Europäische Union das Beschäftigungsproblem in den Griff bekommen will, müssen alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie neue Technologien effektiv genutzt werden. Es müssen günstige Rahmenbedingungen für innovative Unternehmen geschaffen werden, die wesentlich zur Mobilisierung des Arbeitsplatzschaffungspotentials der wissensbasierten Gesellschaft beitragen können. Insbesondere der Dienstleistungssektor birgt hier ein beträchtliches Potential.

11. Die Mitgliedstaaten werden daher Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen abbauen und Rahmenbedingungen schaffen, die es ermöglichen, das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors voll zu nutzen. Auf diese Weise sollen mehr und bessere Arbeitsplätze in sämtlichen traditionellen und weniger traditionellen Dienstleistungsbranchen geschaffen werden, im Bereich der unternehmensbezogenen wie auch der personenbezogenen Dienstleistungen. Insbesondere sollte das Beschäftigungspotential der Wissensgesellschaft und des Umweltsektors erschlossen werden.

Lokale Beschäftigungsinitiativen

Sämtliche Akteure auf regionaler und lokaler Ebene müssen für die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie mobilisiert werden: sie müssen an der Ermittlung des Arbeitsplatzschaffungspotentials auf lokaler Ebene und an der Stärkung der hierfür erforderlichen Partnerschaften mitwirken.

12. Die Mitgliedstaaten werden

- die lokalen und regionalen Behörden anregen, Beschäftigungsstrategien zu entwerfen, um die bestehenden Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene voll auszuschöpfen;

- bei der Umsetzung solcher Strategien auf lokaler Ebene Partnerschaften zwischen allen beteiligten Akteuren, einschließlich Sozialpartnern, fördern;

- Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Arbeitsplatzschaffungspotentials der Solidarwirtschaft, insbesondere das Anbieten von Waren und Dienstleistungen, durch die ein vom Markt noch nicht abgedeckter Bedarf befriedigt wird, fördern und prüfen, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden können;

- die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung – auf allen Ebenen – bei der Ermittlung von Beschäftigungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene und der Verbesserung des Funktionierens der lokalen Arbeitsmärkte stärken.

Steuerreformen zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung

Wichtig sind eine eingehendere Untersuchung der Auswirkungen der Steuerbelastung auf die Beschäftigung sowie eine beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme durch Umkehr des langfristigen Trends zu einer höheren Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit. Steuerreformen müssen auch der Notwendigkeit Rechnung tragen, stärker in Menschen zu investieren, seitens der Wirtschaft, der Behörden und des einzelnen, mit Blick auf die längerfristigen Auswirkungen auf Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit.

13. Jeder Mitgliedstaat wird

- soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Steuer- und Abgabenniveaus – eine Zielvorgabe für eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angebracht, für eine schrittweise Senkung der Steuerbelastung der Arbeit und der Lohnnebenkosten, insbesondere bei gering qualifizierter und schlecht bezahlter Arbeit, festlegen; die Sanierung der öffentlichen Haushalte und das finanzielle

Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme dürfen durch derartige Reformen nicht in Frage gestellt werden;

– Anreize für Investitionen in die Humanressourcen schaffen und steuerliche Hindernisse, die solchen Investitionen im Wege stehen, beseitigen;

– unter Berücksichtigung der laufenden Markttrends insbesondere auf den Ölmarkten prüfen, inwieweit es sinnvoll ist, alternative Steuerquellen zu nutzen, z. B. durch Erhebung einer Energiesteuer oder einer Steuer auf Schadstoffemissionen.

III. FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DER UNTERNEHMEN UND IHRER BESCHÄFTIGTEN

Die wissensbasierte Wirtschaft eröffnet neue Möglichkeiten und die Aussicht auf mehr und bessere Arbeitsplätze. Dies erfordert jedoch eine Anpassung der Arbeitsorganisation sowie die Mitwirkung sämtlicher Akteure, einschließlich der Unternehmen, an der Umsetzung der Strategien des lebenslangen Lernens, damit den Bedürfnissen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern Rechnung getragen werden kann.

Modernisierung der Arbeitsorganisation

Um die Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsformen zu fördern, sollte eine starke Partnerschaft auf allen geeigneten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene) aufgebaut werden.

14. Die Sozialpartner werden aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – auch Modelle zur Flexibilisierung der Arbeit – auszuhandeln und umzusetzen, um Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu steigern, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu gewährleisten und die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen. Gegenstand entsprechender Vereinbarungen könnten z. B. die Einführung neuer Technologien, neue Arbeitsformen (z. B. Telearbeit) oder Arbeitszeitregelungen sein, wie die Einführung einer Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitverkürzungen, der Abbau von Überstunden, der Ausbau von Teilzeitarbeit und Möglichkeiten einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit. Im Rahmen des Luxemburg-Prozesses werden die Sozialpartner aufgefordert, jährlich darüber zu berichten, welche Aspekte der Modernisierung der Arbeitsorganisation Gegenstand von Verhandlungen waren, wie weit die Umsetzung gediehen ist und welche Auswirkungen dies auf Beschäftigung und Funktionieren des Arbeitsmarktes hat.

15. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern,

- den bestehenden Regelungsrahmen sowie Vorschläge für neue Vorschriften und Anreizmaßnahmen daraufhin prüfen, ob sie dazu beitragen, Beschäftigungshemmnisse zu verringern, eine Modernisierung der Arbeitsorganisation zu begünstigen und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu verbessern;

- eine konsequentere Anwendung der Arbeitsschutzvorschriften anstreben, indem sie für eine bessere Durchsetzung der Vorschriften sorgen, die Unternehmen, insbesondere KMU, beraten und bei der Einhaltung der Vorschriften unterstützen, für eine bessere Schulung in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen und konkrete Zielvorgaben für die Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in den Hochrisikosektoren festlegen;

- angesichts der zunehmenden Vielfalt der Beschäftigungsformen prüfen, ob es zweckmäßig ist, in ihren nationalen Rechtsvorschriften flexiblere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, und sicherstellen, dass Personen, die im Rahmen neuer, flexibler Verträge beschäftigt sind, in den Genuss einer ausreichenden

Sicherheit und eines besseren beruflichen Status gelangen, wobei den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen ist.

Förderung der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen als Komponente des lebenslangen Lernens

Im Hinblick auf die Anpassung der Qualifikationen in den Unternehmen, einer zentralen Komponente des lebenslangen Lernens,

16. werden die Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen aufgefordert,

- Vereinbarungen zum lebenslangen Lernen zu treffen, um Anpassungsfähigkeit und Innovation zu fördern, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien; in diesem Zusammenhang sollte festgelegt werden, wie erreicht werden soll, dass bis zum Jahr 2003 jeder Arbeitnehmer die Möglichkeit erhält, sich die in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anzueignen;

- die Unternehmen anspornen, Best-Practice-Beispiele im Bereich des lebenslangen Lernens zu ermitteln und zu verbreiten und eine europäische Auszeichnung für besonders progressive Unternehmen einzuführen.

IV. VERSTÄRKUNG DER MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT FÜR FRAUEN UND MÄNNER

Verwirklichung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming)

Zur Verwirklichung des Ziels der Chancengleichheit und zur Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen – entsprechend der in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon gemachten Zielvorgabe – sollten die Mitgliedstaaten ihre Gleichstellungspolitik forcieren und dabei alle relevanten Faktoren berücksichtigen, die Frauen in ihrer Entscheidung für oder gegen die Aufnahme einer Beschäftigung beeinflussen können.

Nach wie vor sehen sich Frauen mit besonderen Problemen konfrontiert, wenn es um den Zugang zur Beschäftigung, um das berufliche Fortkommen, um das Arbeitsentgelt und um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht. Daher ist es unter anderem wichtig,

- sicherzustellen, dass aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht;

- den geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Steuer- und Sozialleistungssysteme besondere Aufmerksamkeit zu widmen; etwaige Mechanismen in den Steuer- und Sozialleistungssystemen, die sich negativ auf die Erwerbsquote der Frauen auswirken können, sollten überprüft werden;

- insbesondere dafür zu sorgen, dass die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit gewährleistet ist;

- besondere Aufmerksamkeit den Hindernissen zu widmen, denen sich Frauen gegenübersehen, wenn sie ein Unternehmen gründen oder sich selbständig machen wollen;

- sicherzustellen, dass Frauen flexible Formen der Arbeitsorganisation auf freiwilliger Basis und ohne Verlust an Arbeitsplatzqualität nutzen können.

17. Die Mitgliedstaaten werden daher der durchgängigen Verwirklichung der Chancengleichheit bei der Umsetzung der Leitlinien im Rahmen aller vier Aktionsschwerpunkte Rechnung tragen, indem sie :

- Beratungsmechanismen zur Einbeziehung von Gleichstellungsstellen entwickeln und ausbauen;

- für jede Leitlinie Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen anwenden;

- für jede Leitlinie Indikatoren entwickeln, die eine Messung der Fortschritte auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter ermöglichen.

Um eine aussagekräftige Bewertung der Fortschritte zu ermöglichen, sollten die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.

Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten ihr Augenmerk auf das Ungleichgewicht zwischen Frauen- und Männeranteil in bestimmten Wirtschaftsbereichen und bestimmten Berufen sowie auf die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen von Frauen richten.

18. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern,

- ihre Anstrengungen verstärken, um die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten zu verringern, indem sie auf ein höheres Beschäftigungsniveau bei den Frauen hinarbeiten;

- Maßnahmen ergreifen, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Wirtschaftsbereichen und Berufen herzustellen;

- geeignete Maßnahmen auf den Weg bringen, um den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche bzw. gleichwertige Arbeit durchzusetzen und die Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern zu verringern; Maßnahmen zur Korrektur des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor vonnöten; die Auswirkungen einschlägiger politischer Maßnahmen sollten ermittelt und untersucht werden;

- einen verstärkten Rückgriff auf Frauenfördermaßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in Betracht ziehen.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Möglichkeiten zur Unterbrechung der Berufstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit wie auch flexible Arbeitsregelungen, die sowohl dem Arbeitgeber als auch dem Arbeitnehmer nützen, sind für Frauen wie Männer von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und der Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte beschleunigt vorangetrieben und regelmäßig überprüft werden. Es ist für ein ausreichendes und hochwertiges Betreuungsangebot für Kinder und pflegebedürftige Personen zu sorgen, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und eine dauerhafte Erwerbstätigkeit zu erleichtern. Eine wesentliche Voraussetzung hierfür ist eine ausgewogene Aufgabenteilung in der Familie. Wer nach einer Berufspause in den Arbeitsmarkt zurückkehrt, muss unter Umständen feststellen, dass seine Qualifikationen veraltet sind und dass es schwierig ist, Zugang zu Berufsbildungsmaßnahmen zu erhalten. Deshalb muss die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt nach einer Berufspause erleichtert werden. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern,

19. werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner

- eine familienfreundliche Politik erarbeiten, umsetzen und vorantreiben und dabei u. a. die Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und hochwertiger Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Personen sowie

Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung vorsehen;

- unter Berücksichtigung der nationalen Gegebenheiten Überlegungen anstellen zur Festlegung einer nationalen Zielvorgabe für die Verbesserung des Angebots an Betreuungsmöglichkeiten;

- der Situation von Frauen und Männern, die nach einer Berufspause ins Erwerbsleben zurückkehren wollen, besondere Aufmerksamkeit widmen und prüfen, wie sich Hindernisse bei der Wiedereingliederung schrittweise beseitigen lassen.

Bundesrat Drucksache **658/00** (Beschluss)

01.12.00

Beschluss
des Bundesrates

Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001
KOM(2000) 548 endg.; Ratsdok. 11189/00

Der Bundesrat hat in seiner 757. Sitzung am 1. Dezember 2000 gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG die folgende Stellungnahme beschlossen:

1. Der Bundesrat begrüßt, dass die Leitlinien die wesentliche Rolle der Bildungspolitik bei der Förderung und Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit anerkennen. Er sieht jedoch die Gefahr, dass das Querschnittsthema "Lebenslanges Lernen" einseitig aus beschäftigungspolitischer Perspektive betrachtet wird und somit die wesentlich umfassenderen Bildungsansprüche von lebenslangem Lernen nicht ausreichend respektiert werden. Besonders deutlich kommt dies in der Forderung des Vorschlags nach der Entwicklung gemeinsamer quantitativer Indikatoren zum Ausdruck. Für die Bewertung von Fortschritten im Bildungsbereich haben quantitative Indikatoren keine ausreichende Aussagekraft, vielmehr sind qualitative Indikatoren erforderlich.

2. Zu den konkreten Einzelvorgaben struktureller und inhaltlicher Art, die in den Leitlinien 4 und 5 angesprochen werden, verweist der Bundesrat auf seine Stellungnahmen vom 17. März 2000 (BR-Drucksache 28/00 (Beschluss)) sowie vom 29. Oktober 2000 (BR-Drucksache 274/00 (Beschluss)); er bekräftigt erneut seine dort geäußerten vertragsrechtlichen Bedenken gegen zentrale Einzelvorgaben im Bildungsbereich und seine Zweifel an der Zweckdienlichkeit von strukturellen Patentrezepten (z. B. multifunktionale Lernzentren). Der Bundes-

Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 1320, 53003 Bonn
Telefon: 0228/3820840, Telefax: 0228/3820844
ISSN 0720-2946

rat begrüßt, dass der Rat (Bildung) in seiner Sitzung am 9. November 2000 als Beitrag zum weiteren Beratungsverfahren der beschäftigungspolitischen Leitlinien eine Stellungnahme beschlossen hat, in der gefordert wird, dass die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten für die Lehrinhalte und die Organisation der Bildungssysteme in vollem Umfang gewahrt bleibt.

3. Die verpflichtenden Formulierungen zum lebenslangen Lernen im Anhang des Vorschlags finden nicht die Zustimmung des Bundesrates. Er unterstreicht daher seinen bereits im Beschluss vom 29. September 2000 (BR-Drucksache 370/00 (Beschluss)) geäußerten Standpunkt, dass auch die Einbeziehung der allgemeinen und beruflichen Bildung in beschäftigungspolitische Leitlinien nicht dazu führen darf, dass die in Artikel 149 und 150 EGV definierten Kompetenzen der Gemeinschaft ausgeweitet werden.

4. Der Bundesrat bittet die Bundesregierung, bei den weiteren Verhandlungen auf die Berücksichtigung dieser Einwände hinzuwirken.