

**Unterrichtung**  
durch die Bundesregierung

Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische  
Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002

KOM(2001) 511 endg.; Ratsdok. 11949/01

Übermittelt vom Bundesministerium der Finanzen am 05. Oktober 2001 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 14. September 2001 dem Generalsekretär/Hohen Vertreter des Rates der Europäischen Union übermittelt worden.

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

Hinweis: vgl. Drucksache 658/00 = AE-Nr. 002811

## BEGRÜNDUNG

### Einführung

Der Vorschlag 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 2001 sowie den Entwurf der beschäftigungspolitischen Leitlinien und den Entwurf der länderspezifischen Empfehlungen für das Jahr 2002. Mit den beschäftigungspolitischen Leitlinien sollen gemeinsame Orientierungen für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten vorgegeben werden. Die Leitlinien werden ergänzt durch aktualisierte länderspezifische Empfehlungen. Sowohl die beschäftigungspolitischen Leitlinien als auch die Empfehlungen basieren auf der im gemeinsamen Beschäftigungsbericht enthaltenen Bewertung der Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien und Empfehlungen für das Jahr 2001 getroffen haben.

### Rahmenvorgaben des Vertrags

Dies ist die fünfte Fassung des jährlich vorzulegenden Vorschlags für beschäftigungspolitische Leitlinien seit der Luxemburger Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen Ende 1997 und die dritte gemäß Artikel 128 EG-Vertrag. Den Vorschlag für die Leitlinien muss die Kommission dem Europäischen Parlament, dem Wirtschafts- und Sozialausschuss, dem Ausschuss der Regionen sowie dem Beschäftigungsausschuss zur Stellungnahme vorlegen. Vor der formellen Verabschiedung der Leitlinien 2002 durch den Ministerrat prüft der Europäische Rat den gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001. Der Bericht enthält eine zwischen Kommission und Rat abgestimmte gemeinsame Bewertung der Maßnahmen, die die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der Leitlinien 2001 getroffen haben. Gleichzeitig bildet er die Grundlage für die Abfassung der neuen Leitlinien.

Die Mitgliedstaaten haben die Leitlinien bei der Ausgestaltung ihrer Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen und im Jahr 2002 über die Umsetzung zu berichten, damit der nächste Jahreszyklus des „Luxemburg-Prozesses“ eingeleitet werden kann. 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 128 Absatz 2 EG-Vertrag hat die Kommission beim Entwurf der beschäftigungspolitischen Leitlinien sorgfältig darauf geachtet, dass er in Einklang steht mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

### Die Leitlinien für das Jahr 2002 im Überblick

An den beschäftigungspolitischen Leitlinien 2001 wurden bereits einige grundlegende Änderungen vorgenommen. Außerdem sind derzeit Arbeiten zur Bewertung der Auswirkungen der europäischen Beschäftigungsstrategie im Gange, deren Ergebnisse in die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 einfließen werden. Die Kommission empfiehlt daher, sich in diesem Jahr auf geringfügige Änderungen zu beschränken, die den neuen politischen Schwerpunkten Rechnung tragen sollen. Definiert wurden diese neuen

Schwerpunkte in den jüngsten Mitteilungen der Kommission, auf den letzten Tagungen des Europäischen Rates und in der Bewertung des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2001.<sup>1</sup>

Der Europäische Rat von Stockholm kam überein, die in Lissabon festgelegten Ziele für das Jahr 2010 zu ergänzen durch Zwischenziele für das Jahr 2005 - Erhöhung der Gesamterwerbsquote (auf 67%) und der Erwerbsquote der Frauen (auf 57%) - sowie durch das Ziel, die Erwerbsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) bis zum Jahr 2010 auf 50% anzuheben. Diese Vorgaben wurden im Rahmen des Querschnittsziels A übernommen.

Der Europäische Rat von Stockholm äußerte darüber hinaus die Auffassung, dass der Rat den Aspekt der Qualität der Arbeitsplätze als allgemeines Ziel in die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2002 aufnehmen sollte. Dieser Forderung wird mit dem neuen Querschnittsziel B Rechnung getragen: hier werden - gestützt auf die Kommissionsmitteilung KOM(2001)313 vom 20.06.2001 („Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität“) - die wesentlichen Aspekte genannt, die im Zusammenhang mit der Arbeitsplatzqualität relevant sind. Darüber hinaus wird der Qualitätsaspekt auch in den entsprechenden Leitlinien (Nummern 3, 7, 10, 11 und 13) konkret angesprochen.

In Leitlinie 6 wird deutlicher herausgestellt, dass es notwendig ist, die Arbeitskräftemobilität auf den neuen, offenen europäischen Arbeitsmärkten zu fördern. Eine entsprechende Forderung findet sich in der für den Stockholmer Gipfel ausgearbeiteten Mitteilung der Kommission KOM(2001)116 vom 28. Februar 2001 und - bezogen auf die Mobilität von Forschern - in der Mitteilung der Kommission über einen europäischen Forschungsraum<sup>2</sup>.

Da die Mitgliedstaaten lediglich in begrenztem Umfang der Aufforderung nachgekommen sind, in Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen des Lissabonner Gipfels nationale Zielvorgaben für die Beschäftigungsquoten zu machen, wurde Querschnittsziel A verbindlicher formuliert.

Es ist festzustellen, dass das in vielen Mitgliedstaaten existierende beträchtliche Lohngefälle zwischen Frauen und Männern ein Faktor ist, der Frauen davon abhalten kann, eine Arbeit aufzunehmen oder im Erwerbsleben zu bleiben. Welche Bedeutung dieser Frage zukommt, wurde auch durch die Forderung des Europäischen Rates von Stockholm nach Entwicklung entsprechender Indikatoren unterstrichen. Angesichts unzureichender Abhilfemaßnahmen seitens der Mitgliedstaaten erweist es sich als notwendig, nicht nur die diesbezüglichen Empfehlungen zu erneuern, sondern darüber hinaus Leitlinie 17 zu den geschlechtsspezifischen Unterschieden zu präzisieren.

---

<sup>1</sup> Ferner wurden die Erwägungsgründe aktualisiert und einige kleinere Änderungen vorgenommen, um der laufenden Bewertung der Auswirkungen der Strategie (Querschnittsziel F), den weniger günstigen Wirtschaftsaussichten (allgemeine Einführung) und der industriellen Umstrukturierung (Leitlinie 13) Rechnung zu tragen.

<sup>2</sup> KOM(2000) 6 vom 18.1.2000.

2001/0208 (CNS)

Vorschlag für eine

## ENTSCHEIDUNG DES RATES

**über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002**

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION –

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

auf Vorschlag der Kommission<sup>3</sup>,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments<sup>4</sup>,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses<sup>5</sup>,

nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen<sup>6</sup>,

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<sup>7</sup> wurde ein Prozess auf den Weg gebracht, der sich durch eine große Öffentlichkeitswirkung, klare politische Verpflichtungen und eine weit reichende Akzeptanz bei allen Akteuren auszeichnet.
- (2) Der Europäische Rat hat auf seiner Tagung vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon der Europäischen Union ein neues strategisches Ziel gesetzt: sie soll zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der 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.

---

<sup>3</sup> ABl. C ... vom ..., S. ...

<sup>4</sup> ABl. C ... vom ..., S. ...

<sup>5</sup> ABl. C ... vom ..., S. ...

<sup>6</sup> ABl. C ... vom ..., S. ...

<sup>7</sup> ABl. C 30 vom 28.01.1998, S. 1.

- (3) Auf seiner Tagung vom 7., 8. und 9. Dezember 2000 in Nizza hat der Europäische Rat die Europäische Sozialagenda angenommen, in der erklärt wird, dass die Rückkehr zur Vollbeschäftigung ehrgeizige politische Vorgaben in Bezug auf die Erhöhung der Erwerbsquote, die Verminderung regionaler Ungleichgewichte, den Abbau von Ungleichheiten und die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität verlangt.
- (4) Der Europäische Rat kam auf seiner Tagung vom 23. und 24. März 2001 in Stockholm überein, die in Lissabon festgelegten Ziele für die Erhöhung der Beschäftigungsquoten bis zum Jahr 2010 zu ergänzen durch bis zum Jahr 2005 zu erreichende Zwischenziele sowie durch das neue Ziel für 2010, die Erwerbsquote der älteren Männer und Frauen anzuheben.
- (5) Der Europäische Rat von Stockholm äußerte darüber hinaus die Auffassung, das Ziel einer erneuten Vollbeschäftigung erfordere, dass nicht nur mehr, sondern auch bessere Arbeitsplätze geschaffen werden; zu diesem Zweck sollten gemeinsame Konzepte zur Aufrechterhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze festgelegt und als allgemeines Ziel in die beschäftigungspolitischen Leitlinien aufgenommen werden.
- (6) Ferner erklärte der Europäische Rat von Stockholm, dass die Modernisierung der Arbeitsmärkte und die Arbeitsmobilität gefördert werden müssen, damit durch den Abbau bestehender Hindernisse die Fähigkeit verbessert wird, sich auf Veränderungen einzustellen.
- (7) Auf seiner Tagung vom 15. und 16. Juni 2001 in Göteborg stellte der Europäische Rat fest, das im Vertrag verankerte grundlegende Ziel einer nachhaltigen Entwicklung mache es erforderlich, Beschäftigungspolitik, Wirtschaftsreformen, Sozial- und Umweltpolitik so zu gestalten, dass sie sich gegenseitig verstärken. Die Mitgliedstaaten wurden ersucht, Strategien für eine nachhaltige Entwicklung zu erarbeiten. Solche Strategien sollten unter anderem auf die Förderung der Beschäftigung im Umweltsektor abstellen.
- (8) 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 lohnt und dass die langfristige Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme gewährleistet ist.
- (9) 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 substanzielle jährliche Steigerung der Humankapitalinvestitionen pro Kopf anzustreben; insbesondere sollten die Mitgliedstaaten verstärkte Anstrengungen unternehmen, um die Nutzung der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) für Lernzwecke weiter voranzutreiben.
- (10) 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 von ihnen mitzutragenden beschäftigungspolitischen Leitlinien 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.

- (11) In den Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001<sup>8</sup> wurden die vom Europäischen Rat in Lissabon und in Santa Maria da Feira formulierten neuen politischen Ausrichtungen übernommen.
- (12) Der von Rat und Kommission ausgearbeitete gemeinsame Beschäftigungsbericht 2001 schildert die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und wertet die beschäftigungspolitischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten anhand der Leitlinien für 2001 und der Empfehlung des Rates vom 19. Januar 2001 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten.<sup>9</sup>
- (13) Konsistenz und Synergie der beschäftigungspolitischen Leitlinien mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik sollten gewährleistet sein.
- (14) Die Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses wurde gemeinsam mit dem Ausschuss für Wirtschaftspolitik ausgearbeitet.
- (15) Der Rat hat am [...] eine weitere Empfehlung zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten angenommen.<sup>(1)</sup>
- (16) 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.
- (17) 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 der Gleichbehandlungsgrundsatz gewahrt wird.
- (18) Für die Wirksamkeit des Luxemburg-Prozesses ist es erforderlich, dass sich die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien unter anderem auch in finanziellen Zuweisungen niederschlägt. Zu diesem Zweck sollten die nationalen Berichte gegebenenfalls auch Haushaltsangaben umfassen, damit eine effektive Beurteilung der Fortschritte, die jeder einzelne Mitgliedstaat bei der Umsetzung der Leitlinien erzielt, unter Berücksichtigung ihrer Auswirkungen und des Kosten-Nutzen-Verhältnisses möglich wird.
- (19) Partnerschaft auf allen Ebenen sollte gefördert werden, auch mit den Sozialpartnern, den regionalen und lokalen Behörden und den Vertretern der Zivilgesellschaft, damit diese in ihren jeweiligen Verantwortungsbereichen einen Beitrag zur Förderung eines hohen Beschäftigungsniveaus leisten können.
- (20) Es besteht die Notwendigkeit einer Konsolidierung und Weiterentwicklung vergleichbarer Indikatoren, damit es möglich wird, Umsetzung und Wirkung der im Anhang beigefügten Leitlinien zu beurteilen, die Leitlinien zielgenauer auszurichten und Ermittlung und Austausch vorbildlicher Verfahren zu erleichtern.

<sup>8</sup> ABl. L 22 vom 24.1.2001, S. 18.

<sup>9</sup> ABl. L 52 vom 25.02.2000, S. 32.

<sup>(1)</sup> Siehe S. ... dieses Amtsblatts.

- (21) Die Mitgliedstaaten sollten ihre Anstrengungen zur Einbeziehung und Sichtbarmachung der Geschlechterperspektive im Rahmen aller vier Pfeiler der beschäftigungspolitischen Leitlinien verstärken.
- (22) Die Qualität der Arbeitsplätze ist ein wichtiges Ziel der europäischen Beschäftigungsstrategie. Sie erfordert eine Einwirkung sowohl auf die Arbeitsplatzmerkmale als auch auf die Arbeitsmarktbedingungen und sie sollte durch alle vier Pfeiler umfassende Querschnittsaktionen gefördert werden –

HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

*Einziger Artikel*

Die im Anhang enthaltenen Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002 werden angenommen. Sie werden von den Mitgliedstaaten in ihrer Beschäftigungspolitik berücksichtigt.

Brüssel,

*Im Namen des Rates  
Der Präsident*

ANHANG

**DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN FÜR DAS JAHR 2002**

**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-, Waren- und Dienstleistungsmärkte unternommen. Zudem ist in den letzten Jahren eine Verbesserung der Arbeitsmarktlage festzustellen. Damit rückt die Verwirklichung einiger zentraler Ziele der europäischen Beschäftigungsstrategie in greifbare Nähe. 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 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 umfassender politischer Maßnahmen, die abzielen auf Wachstum und makroökonomische Stabilität, weitere Strukturreformen zur Verbesserung der Arbeitsmarktfunktion, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit sowie auf die Schaffung eines aktiven Wohlfahrtsstaats, der auf Humanressourcenentwicklung, Partizipation, Integration und Solidarität beruht. Weitere Fortschritte werden sich jedoch nicht automatisch einstellen. Angesichts der ungünstigeren Wirtschafts- und Beschäftigungsaussichten sind vielmehr die Anstrengungen zu intensivieren.

Den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft vorbereiten, die Möglichkeiten der Informations- und Kommunikationstechnologien nutzen, 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. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Mitgliedstaaten unterschiedliche Ausgangspositionen haben und dass die Vollbeschäftigung ein Ziel der nationalen Wirtschaftspolitik insgesamt ist. Daher sollten die Mitgliedstaaten nationale Zielvorgaben für die Anhebung der Beschäftigungsquote festlegen, um einen Beitrag zur Verwirklichung der folgenden übergeordneten europäischen Ziele zu leisten:
- Gesamtbeschäftigungsquote von 67% und Frauenbeschäftigungsquote von 57% bis zum Jahr 2005;
  - Gesamtbeschäftigungsquote von 70% und Frauenbeschäftigungsquote über 60% bis zum Jahr 2010;

- Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) von 50% bis zum Jahr 2010.
- B. Zur Anhebung der Beschäftigungsquoten, zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, zur Steigerung der Produktivität und zur Schaffung eines besser funktionierenden Arbeitsmarktes werden die Mitgliedstaaten dafür sorgen, dass die im Rahmen der vier Pfeiler ergriffenen politischen Maßnahmen zu einer Erhöhung der Qualität der Arbeitsplätze beitragen. Entsprechende Maßnahmen sollten sowohl den Merkmalen der betreffenden Arbeitsplätze (wie intrinsische Qualität der Arbeitsplätze, Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung) Rechnung tragen als auch dem umfassenderen Arbeitsmarktkontext, zu dem folgende Aspekte zählen: Gleichstellung der Geschlechter, Arbeitsschutz, Flexibilität und Sicherheit, Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben, sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung, Diversifizierung und Nichtdiskriminierung sowie Gesamtarbeitsleistung und Produktivität.
- C. 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 deren 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.
- D. 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 im Kontext der nationalen Aktionspläne erzielten Fortschritte – falls dies gewünscht wird – 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.

- E. Bei der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in nationale Politik werden die Mitgliedstaaten allen vier Aktionsschwerpunkten wie auch den Querschnittszielen gebührende Aufmerksamkeit widmen, d. h. sie werden bei der Festlegung ihrer Prioritäten für Ausgewogenheit sorgen und dem Charakter der Leitlinien als einem aus gleichwertigen Komponenten bestehenden integrierten Ganzen Rechnung tragen. Konkret umgesetzt wird die Beschäftigungsstrategie (unter Verfolgung eines „Gender-Mainstreaming“-Ansatzes) mit den nationalen Aktionsplänen, in denen unter Zugrundelegung der Struktur der vier Aktionsschwerpunkte 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. Bei der Umsetzung der Strategie wird der regionalen Dimension und den regionalen Unterschieden durch differenzierte Politiken und Ziele Rechnung getragen, wobei jedoch in jedem Fall auf die Erreichung der nationalen Ziele und die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes zu achten ist. Auch ist es angezeigt, dass die Mitgliedstaaten – unbeschadet des Gesamtrahmens – bestimmte Dimensionen der Strategie besonders betonen, um den spezifischen Erfordernissen ihrer Arbeitsmarktsituation gerecht zu werden.
- F. Die Mitgliedstaaten und die Kommission sollten die Entwicklung gemeinsamer Indikatoren vorantreiben, die eine aussagekräftige Bewertung der im Rahmen aller vier Pfeiler, einschließlich der Arbeitsplatzqualität, erzielten Fortschritte ermöglichen und die Festlegung von Benchmarks sowie die Ermittlung vorbildlicher Verfahren erleichtern. Die Sozialpartner werden aufgefordert, geeignete Indikatoren und Benchmarks sowie statistische Datenbanken zu entwickeln, damit die Fortschritte bei den in ihren Zuständigkeitsbereich fallenden Maßnahmen gemessen werden können. Insbesondere sollten die Mitgliedstaaten die Auswirkungen ihrer politischen Maßnahmen auf den Arbeitsmarkt bewerten und darüber Bericht erstatten.

## 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 eines Jahres - bei einer möglichen Fristverlängerung für Mitgliedstaaten mit besonders hoher Arbeitslosigkeit und unbeschadet der im Jahr 2002 vorzunehmenden Überprüfung der Leitlinien - 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 ermöglicht wird; dies schließt auch individuelle Berufsberatung und Berufsorientierung im Hinblick auf die effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt ein.

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

In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Modernisierung ihrer öffentlichen Arbeitsverwaltungen vorantreiben, insbesondere durch Überwachung der Fortschritte, Setzen klarer Zeitziele und geeignete Umschulungsangebote. Die Mitgliedstaaten sollten die Zusammenarbeit mit anderen Dienstleistungsanbietern fördern, um so die Strategie der Prävention und Aktivierung effektiver zu gestalten.

### *Ein beschäftigungsfreundlicherer Ansatz: Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme*

Sozialleistungs-, Steuer- und Ausbildungssysteme sind - soweit erforderlich - zu überprüfen und so anzupassen, dass sie aktiv 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 oder Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und den Arbeitgebern Anreize zu bieten, neue Arbeitsplätze zu schaffen;

- sich bemühen, den Anteil der Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen, bei denen aktive Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit zur Anwendung gelangen, spürbar zu erhöhen - wobei eine effektive Eingliederung in den Arbeitsmarkt anzustreben ist -, und die Ergebnisse, den Nutzeffekt und die Kosteneffizienz dieser Maßnahmen verbessern;
- Maßnahmen fördern, die darauf abstellen, Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen Qualifikationen - unter anderem 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 hinsichtlich der den Arbeitslosen angebotenen aktiven Maßnahmen - einschließlich Bildungs-, Weiterbildungs- oder ähnliche Maßnahmen - 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.

### *Entwicklung einer Politik zur Förderung des aktiven Alterns*

Tief greifende Veränderungen der vorherrschenden gesellschaftlichen Einstellungen gegenüber älteren Arbeitskräften sowie eine Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme sind erforderlich, will man Vollbeschäftigung erreichen, die Erfahrung älterer Arbeitskräfte optimal nutzen und dazu beitragen, dass langfristig Gerechtigkeit und Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme gewährleistet sind. Die Förderung der Arbeitsplatzqualität sollte als ein wichtiger Faktor in den Bemühungen angesehen werden, das Arbeitsleben älterer Arbeitskräfte zu verlängern.

3. Die Mitgliedstaaten werden daher - gegebenenfalls mit den Sozialpartnern - Politiken zur Förderung des aktiven Alterns erarbeiten mit dem Ziel, ältere Arbeitskräfte in den Stand zu versetzen, länger in Beschäftigung zu bleiben, und entsprechende Anreize für sie zu schaffen. Die Mitgliedstaaten werden insbesondere
  - positive Maßnahmen beschließen, die darauf abstellen, auf dem heutigen wissensbasierten Arbeitsmarkt die Arbeitsfähigkeit und Qualifikationen älterer Arbeitskräfte zu erhalten, vor allem durch ausreichenden Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung, flexible Arbeitsmodelle einzuführen, darunter beispielsweise Teilzeitarbeit - falls Arbeitnehmer sich dafür entscheiden - und Arbeitgeber für das Potenzial älterer Arbeitskräfte zu sensibilisieren;
  - die Steuer- und Sozialleistungssysteme mit dem Ziel überprüfen, negative Anreize abzubauen und es für ältere Arbeitskräfte attraktiver zu machen, weiterhin am Arbeitsmarkt teilzunehmen.

### *Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt im Kontext des lebenslangen Lernens*

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 Zugang zur wissensbasierten Gesellschaft zu verschaffen und sich deren Vorteile 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 aufgefordert, die Qualität ihrer Bildungs- und Ausbildungssysteme und die einschlägigen Lehrpläne zu verbessern - was die Bereitstellung geeigneter Beratungsangebote im Rahmen der Erstausbildung und des lebenslangen Lernens, die Modernisierung und Steigerung der Effizienz der Lehrlingsausbildungssysteme und der Fortbildung am Arbeitsplatz beinhaltet - sowie den Aufbau multifunktionaler, lokaler Lernzentren zu fördern,

- um jungen Menschen die grundlegenden Qualifikationen zu vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt verlangt werden und für eine Teilnahme am lebenslangen Lernen erforderlich sind;
- um dem Analphabetentum bei Jugendlichen und Erwachsenen entgegenzuwirken und die Zahl der Schulabbrecher spürbar zu verringern; besondere Aufmerksamkeit sollte dabei Lern- und Erziehungsschwierigkeiten gelten; 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, anzuheben; die Mitgliedstaaten sollten sich diesbezüglich Ziele setzen.

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 elektronische Lernen für alle Bürgerinnen und Bürger vorangetrieben wird. Sie werden insbesondere ihre Anstrengungen fortsetzen, um sicherzustellen, dass alle Schulen Zugang zum Internet und zu Multimedia-Material haben und dass bis Ende 2002 alle hierfür erforderlichen Lehrer im Umgang mit diesen Technologien geschult sind, damit allen Schülern eine umfassende digitale Kompetenz vermittelt werden kann.

*Aktive Politiken zur besseren Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage und zur frühzeitigen Behebung von Engpässen auf den neuen europäischen Arbeitsmärkten.*

In allen Mitgliedstaaten gibt es zum einen Arbeitslosigkeit und Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt, zum anderen aber auch einen Arbeitskräftemangel in bestimmten Sektoren, Berufen und Regionen. Im Zuge der Verbesserung der Beschäftigungslage und des immer

rascheren technologischen Wandels entstehen 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. Die Mobilität der Arbeitskräfte sollte erleichtert und gefördert werden, damit das Potenzial offener und zugänglicher europäischer Arbeitsmärkte voll ausgeschöpft werden kann.

6. 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 geografische Mobilität fördern;
- für ein besseres Funktionieren der Arbeitsmärkte sorgen durch Verbesserung der Datenbanken mit Stellenangeboten und Aus- und Weiterbildungsangeboten sowie für 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 kohärentes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, um die soziale Integration durch Eingliederung benachteiligter Gruppen und Einzelpersonen in die Arbeitswelt zu fördern und die Qualität ihrer Arbeitsplätze anzuheben. Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt wie auch beim Zugang zum Arbeitsmarkt sollten beseitigt werden.

7. Jeder Mitgliedstaat wird

- alle Formen der Diskriminierung beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zur allgemeinen und beruflichen Bildung ermitteln und bekämpfen;
- 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;
- 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 gegebenenfalls 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 muss 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 vereinfachen bzw. reduzieren. Auch nichtangemeldete Erwerbstätigkeit sollte durch entsprechende Maßnahmen eingedämmt werden.

8. Die Mitgliedstaaten werden einer spürbaren Verringerung der Gemeinkosten und des Verwaltungsaufwands der Unternehmen, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Einstellung zusätzlichen Personals, spezielle Aufmerksamkeit widmen. Auch sollten die Mitgliedstaaten bei der Ausarbeitung neuer Regelungen deren mögliche Auswirkungen auf Gemeinkosten und Verwaltungsaufwand der Unternehmen im Auge behalten.
9. 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 der Schaffung von Arbeitsplätzen und die neuen Technologien effektiv genutzt werden. Innovativen Unternehmen, die wesentlich zur Mobilisierung des Arbeitsplatzschaffungspotenzials der wissensbasierten Gesellschaft beitragen können, müssen günstige Rahmenbedingungen geboten werden. Ein beträchtliches Potenzial für die Schaffung von Arbeitsplätzen und die Steigerung der Arbeitsplatzqualität liegt insbesondere im

Dienstleistungssektor. Vor allem im Umweltbereich kann sich eine Vielzahl von Möglichkeiten bieten, um geringqualifizierten Arbeitskräften zum Einstieg in den Arbeitsmarkt zu verhelfen; darüber hinaus ist ein Potenzial für die Höherqualifizierung von Arbeitskräften durch raschere Einführung moderner Umwelttechnologien vorhanden.

10. Die Mitgliedstaaten werden daher Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen abbauen und Rahmenbedingungen herbeiführen, die es ermöglichen, das Beschäftigungspotenzial des gesamten Spektrums des Dienstleistungssektors voll zu nutzen, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen. Insbesondere sollte das Beschäftigungspotenzial der Wissensgesellschaft und des Umweltsektors erschlossen werden.

#### *Regionale und lokale Beschäftigungsinitiativen*

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

11. Die Mitgliedstaaten werden

- in ihrer gesamten Beschäftigungspolitik erforderlichenfalls die regionale Entwicklungsdimension berücksichtigen;
- die lokalen und regionalen Behörden anhalten, Beschäftigungsstrategien zu entwerfen, um die bestehenden Möglichkeiten zur Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene voll auszuschöpfen, und zu diesem Zweck Partnerschaften mit allen Akteuren – auch mit den Vertretern der Zivilgesellschaft – fördern;
- Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit und des Vermögens der Sozialwirtschaft, mehr und qualitativ hochwertigere Arbeitsplätze zu schaffen – 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 Arbeitsverwaltungen – auf allen Ebenen – bei der Ermittlung lokaler Beschäftigungsmöglichkeiten 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 und 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, dass stärker in Menschen investiert werden muss – seitens der Wirtschaft, der Behörden und des Einzelnen –, will man auf längere Sicht Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit steigern.

12. Jeder Mitgliedstaat wird

- soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des jeweiligen nationalen Steuer- und Abgabenniveaus - eine Zielvorgabe festlegen für eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angebracht, für eine schrittweise Senkung der Steuerbelastung der Arbeit, sowie der Lohnnebenkosten, insbesondere bei geringqualifizierter und schlecht bezahlter Arbeit; die öffentliche Haushalte oder die langfristige Tragfähigkeit 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 in mehreren Mitgliedstaaten gewonnenen Erfahrungen mit ökologischen Steuerreformen prüfen, inwieweit es praktikabel ist, alternative Steuerquellen zu nutzen, z.B. durch Erhebung einer Energiesteuer oder einer Steuer auf Schadstoffemissionen, und entsprechende Konzepte erarbeiten.

### 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 entsprechende 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 Arbeitsformen zu fördern, die unter anderem zu einer Erhöhung der Arbeitsplatzqualität beitragen, sollte eine starke Partnerschaft auf allen relevanten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene) aufgebaut werden.

#### 13. Die Sozialpartner werden aufgefordert,

- auf allen Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation – auch Modelle zur Flexibilisierung der Arbeit – auszuhandeln und umzusetzen, um Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit sowie die Fähigkeit der Unternehmen zur Anpassung an den industriellen Wandel 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 und Arbeitszeitregelungen sein, wie die Einführung einer Jahresarbeitszeit, Arbeitszeitverkürzungen, der Abbau von Überstunden, der Ausbau von Teilzeitarbeit, Möglichkeiten einer Unterbrechung der Erwerbstätigkeit und damit zusammenhängende Fragen der Arbeitsplatzsicherheit;
- im Rahmen des Luxemburg-Prozesses 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.

14. Die Mitgliedstaaten werden – wo angemessen, gemeinsam mit den Sozialpartnern oder auf der Basis von zwischen den Sozialpartnern getroffenen Vereinbarungen –

- 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;
- angesichts der zunehmenden Vielfalt der Beschäftigungsformen gleichzeitig prüfen, ob es möglich ist, in ihren nationalen Rechtsvorschriften flexiblere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, und sicherstellen, dass für Personen, die im Rahmen neuer, flexibler Verträge beschäftigt sind, eine ausreichende Sicherheit und ein besserer beruflicher Status erreicht wird, wobei gleichermaßen den Erfordernissen der Unternehmen und der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen ist;
- eine konsequentere Anwendung der Gesundheits- und Arbeitsschutzvorschriften anstreben, indem sie für eine bessere Durchsetzung der Vorschriften sorgen, die Unternehmen, insbesondere KMU, beraten und bei der Einhaltung der Vorschriften unterstützen, indem sie für eine bessere Schulung in Fragen der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen und Maßnahmen zur Reduzierung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten in den Hochrisikosektoren fördern.

#### *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,

15. werden die Sozialpartner auf allen relevanten Ebenen aufgefordert, gegebenenfalls 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.

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

##### *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 zuteil werden, wie es ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit 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;
- die Voraussetzungen zu schaffen für eine Erleichterung des Zugangs von Frauen zum lebenslangen Lernen, insbesondere zur Ausbildung im Bereich der Informationstechnologie.

16. 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, und dass Beschäftigungsstatistiken nach Geschlecht aufgeschlüsselt werden.

#### *Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede*

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.

17. Die Mitgliedstaaten werden – gegebenenfalls in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern –

- ihre Anstrengungen verstärken, um die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten zu verringern, indem sie die Beschäftigung von Frauen aktiv fördern und in Erwägung ziehen, gemäß den in den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates von Lissabon festgelegten Zielen nationale Zielvorgaben zu machen;
- Maßnahmen ergreifen, um ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern in allen Wirtschaftsbereichen und Berufen herzustellen;
- eine an mehreren Punkten ansetzende Strategie zur Beseitigung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede im öffentlichen wie auch im privaten Sektor verfolgen und Überlegungen anstellen zur Festlegung konkreter Zielvorgaben für die Beseitigung des Lohngefälles; Bestandteile einer solchen Strategie könnten unter anderem die Überprüfung der Arbeitsbewertungs- und der Entgeltsysteme mit dem Ziel der Beseitigung geschlechtsspezifischer Diskriminierung sein, die Verbesserung des statistischen Instrumentariums und der Überwachungssysteme sowie Maßnahmen zur Sensibilisierung und zur Förderung von Transparenz in Bezug auf Lohnunterschiede;
- eine Intensivierung von 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 den Arbeitgebern als auch den Arbeitnehmern nutzen, 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. Die Wiedereingliederung von Frauen und Männern in den Arbeitsmarkt nach einer Berufspause muss erleichtert werden. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern,

#### 18. werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner

- eine familienfreundliche Politik erarbeiten, umsetzen und vorantreiben und dabei unter anderem die Bereitstellung erschwinglicher, 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 Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen;

- 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.

30.11.01

**Beschluss**  
des Bundesrates

---

Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002

KOM(2001) 511 endg.; Ratsdok. 11949/01

Der Bundesrat hat gemäß §§ 3 und 5 EUZBLG von der Vorlage Kenntnis genommen.

Der Beschluss ist gemäß § 35 GO BR gefasst worden.