KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 21.1.2004
KOM(2004) 24

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT

Entwurf des gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2003/2004

INHALTSVERZEICHNIS

ZUSAMMENFASSUNG 4

EINFÜHRUNG 10

1. **POLITISCHER UND WIRTSCHAFLTICHER KONTEXT** 12

1.1 STILLSTAND DES BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUMS 12

1.2 DIE MITTELFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE IST NACH WIE VOR DER RICHTIGE WEG 13

2. **GESAMTBEWERTUNG VOR DEM HINTERGRUND DER BESCHÄFTIGUNGSZIELE DER EU** 15

2.1 VOLLBESCHÄFTIGUNG: DIE EU LÄUFT GEFAHR, DIE BESCHÄFTIGUNGSQUOTENZIELE ZU VERFEHLEN 15

2.2 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND ARBEITSPRODUKTIVITÄT: DIE BISHERIGEN FORTSCHRITTE ERGEBEN EIN UNEINHEITLICHES BILD 17

2.3 SOZIALER ZUSAMMENHALT UND SOZIALE EINGLIEDERUNG: DIE SCHAFFUNG INTEGRATIVER ARBEITSMÄRKTE STÄRKER INS BLICKFELD GERÜCKT 19

3. **UMSETZUNG DER SPEZIFISCHEN LEITLINIEN: BEWERTUNG DER LEISTUNGEN UND DER POLITISCHEN MASSNAHMEN** 21

3.1 AKTIVE UND PRÄVENTIVE MASSNAHMEN FÜR ARBEITSLOSE UND NICHTERWERBSPERSONEN 21

3.2 SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND UNTERNEHMERGEIST 24

3.3 BEWÄLTIGUNG DES WANDELS UND FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT IN DER ARBEITSWELT 26

3.4 FÖRDERUNG DES AUFBAUS VON HUMANKAPITAL UND DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS 29

3.5 ERHÖHUNG DES ARBEITSKRÄFTEANGEBOTS UND FÖRDERUNG DES AKTIVEN ALTERNS 32

3.6 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER 39

3.7 FÖRDERUNG DER INTEGRATION UND BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG BENACHTEILIGTER MENSCHEN AUF DEM ARBEITSMARKT 37

3.8 ARBEIT LOHNEND MACHEN UND ENTSPRECHENDE ANREIZE SCHAFFEN 39

3.9 ÜBERFÜHRUNG VON NICHTANGEMELDETER ERWERBSTÄTIGKEIT IN REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG 41

3.10 ÜBERWINDUNG REGIONALER DISPARITÄTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG 42

4. **GOVERNANCE UND PARTNERSCHAFT IN DER UMSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN** 44

5. **BEWERTUNG DER LEISTUNG UND DER POLITIK DER MITGLIEDSTAATEN** 47

6. **SCHLUSSFOLGERUNGEN: STÄRKUNG DER EUROPÄISCHEN BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE, GESTÜTZT AUF DEN BERICHT DER VON WIM KOK GELEITETEN TASKFORCE BESCHÄFTIGUNG** 78

Anhang 1: Schlüssel- und Kontextindikatoren 80

Anhang 2: Beschäftigungsquotenziele in den NAP 2003 104

ZUSAMMENFASSUNG

Im Rahmen des vorliegenden gemeinsamen Beschäftigungsberichts wird eine erste Bewertung der Fortschritte vorgenommen, die die Mitgliedstaaten in der Umsetzung der neuen, für den Zeitraum 2003-2006 beschlossenen Beschäftigungsstrategie erzielt haben – einer Strategie, die auf drei übergreifende Ziele ausgerichtet ist: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität, Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung.

Der Bericht wird zu einem Zeitpunkt veröffentlicht, zu dem angesichts der Arbeitsmarktsituation die Verwirklichung der Ziele der Lissabonner Strategie ernsthaft in Frage gestellt ist. Während des größten Teils der Jahre 2002 und 2003 hatte Europa weiterhin unter den Auswirkungen der Konjunkturflaute zu leiden. *Das Beschäftigungswachstum kam Anfang 2003 zum Stillstand* und wird auch in den Jahren 2004-2005 voraussichtlich nur langsam anziehen. Die Arbeitslosigkeit ist im Jahr 2003 *allmählich angestiegen* und hat einen Stand von 8,1 % erreicht. Die in den letzten Jahren auf den Weg gebrachten Reformen haben bewirkt, dass der europäische Arbeitsmarkt heute besser in der Lage ist, auf Schocks zu reagieren. Wenn sich jedoch die Wirtschaft nicht erholt und wenn nicht weitere Arbeitsmarktreformen durchgeführt werden, besteht die Gefahr, dass die Beschäftigung stagnieren und Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit zunehmen werden.

Die Fortschritte auf dem Weg zur Erfüllung der in Lissabon gemachten Zielvorgabe für 2010 einer EU-Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % sind zum Stillstand gekommen, und beim derzeitigen Stand von 64,3 % *ist nunmehr klar, dass die EU das für 2005 anvisierte Zwischenziel einer Anhebung der Beschäftigungsquote auf 67 % verfehlen wird. Die Frauenbeschäftigungsquote ist im Jahr 2002 gestiegen (auf 55,6 %)*, so dass hier das Zwischenziel für 2005 (57 %) erreichbar bleibt. Weitere Fortschritte hin zu dem für 2010 ins Auge gefassten Ziel werden entscheidend davon abhängen, ob es gelingt, die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte anzuheben. *Zwar war hier im Jahr 2002 ein Anstieg bis auf knapp über 40 % zu verzeichnen, doch ist es bis zu der für das Jahr 2010 angepeilten Zielmarke von 50 % noch ein weiter Weg.*

Angesichts des Konjunkturrückgangs ersuchte der Europäische Rat die Kommission auf seiner Frühjahrstagung 2003, eine *europäische Taskforce Beschäftigung* unter Vorsitz des früheren niederländischen Premierministers Wim Kok einzusetzen. Die Staats- und Regierungschefs brachten damit zum Ausdruck, dass sie fest entschlossen sind, die Strukturreformen beschleunigt voranzutreiben. Die Taskforce wurde beauftragt, der Europäischen Kommission einen Bericht vorzulegen und darin praktische Reformmaßnahmen zu nennen, die möglichst unmittelbare und sofortige Auswirkungen auf die Umsetzung der Beschäftigungsstrategie haben können. Im Dezember 2003 forderte der Europäische Rat von Brüssel Kommission und Rat auf, dem Bericht der Taskforce bei der Ausarbeitung des gemeinsamen Beschäftigungsberichts Rechnung zu tragen.

Die Taskforce Beschäftigung stellte in erster Linie auf die Notwendigkeit ab, Beschäftigungswachstum und Produktivitätswachstum zu steigern, und nannte in diesem Zusammenhang vier wesentliche Erfolgsvoraussetzungen: Erhöhung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen; Anreize für größere Erwerbsbeteiligung; mehr und effizienter in Humankapital investieren; effektivere Durchführung von Reformen durch bessere Governance. Zu jedem dieser Aspekte zeigte die Taskforce Handlungsprioritäten auf, die für alle Mitgliedstaaten von Relevanz sind. Darüber hinaus formulierte sie für jeden der

fünfzehn derzeitigen wie auch der zehn neuen Mitgliedstaaten spezifische Hinweise zu notwendigen Reformen. Kommission und Rat schließen sich den Bewertungen und politischen Einschätzungen der Taskforce Beschäftigung an. Diese wurden so weit wie möglich im vorliegenden gemeinsamen Beschäftigungsbericht berücksichtigt, weil sie völlig gleichlaufend sind mit den Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie.

Die drei übergreifenden Ziele

Mit Blick auf das Ziel, Vollbeschäftigung herzustellen, legen einige Mitgliedstaaten inzwischen ein *größeres Engagement* an den Tag, *indem sie nationale Zielvorgaben machen*, sei es in Form von Beschäftigungsquoten oder von Vorgaben hinsichtlich der Zahl der zu schaffenden Arbeitsplätze. Zum Teil lassen die definierten Ziele einen größeren Ehrgeiz als in der Vergangenheit erkennen. Die Festlegung von Zielvorgaben muss durch eine konsequente Reformpolitik untermauert werden. Die nationalen Aktionspläne (NAP) machen deutlich, dass das Tempo der Arbeitsmarktreformen gehalten und in manchen Fällen sogar gesteigert wurde, insbesondere was die Reformen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitskräfteangebots anbelangt. Die Reformen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen bleiben hingegen eher bruchstückhaft.

In den vergangenen Jahren kam es in der EU auch zu einem beunruhigenden Rückgang des Wachstums der Arbeitsproduktivität. In den USA ist es dagegen gelungen, eine hohe Beschäftigungsleistung bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitsproduktivität zu realisieren. *Produktivität* wird in den nationalen Aktionsplänen zumeist als Ziel an sich gesehen, und die Verknüpfung mit dem Aspekt der Arbeitsplatzqualität wird vernachlässigt. Die jüngsten Performances in Bezug auf die *Qualität der Arbeitsplätze* sind jedoch *ermutigend*.[1] Wenngleich hier noch *Verbesserungen möglich* sind, lassen sich doch Fortschritte erkennen in den Bereichen Bildung und Qualifizierung, geschlechtsspezifische Unterschiede (ausgenommen geschlechtsspezifisches Lohngefälle) und Arbeitssicherheit.

Die NAP verdeutlichen, dass Beschäftigung eine entscheidende Rolle in der Förderung des *sozialen Zusammenhalts* und der *sozialen Eingliederung* spielt. Einige Mitgliedstaaten verfolgen einen Ansatz, der darauf abzielt, durch umfassende Reformen der sozialen Sicherungssysteme und der Steuersysteme „Arbeit lohnend zu machen". Andere Mitgliedstaaten setzen auf maßgeschneiderte Maßnahmen zugunsten spezifischer Gruppen. Viele Mitgliedstaaten unterstreichen die Bedeutung eines mehrdimensionalen, über die Arbeitsmarktpolitik hinausgehenden Ansatzes zur Überwindung regionaler und sozialer Disparitäten.

Die spezifischen Leitlinien

Prävention und Aktivierung

Präventiven und aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen kommt mit Blick auf die volle Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials zentrale Bedeutung zu. Dies gilt umso mehr in Zeiten einer Konjunkturabschwächung. Im Sinne des den neuen Leitlinien zugrunde liegenden offensiveren Ansatzes sind Fortschritte festzustellen, was das Bestreben anbelangt, jedem Arbeitslosen bereits in einem frühen Stadium der Arbeitslosigkeit *individuelle Unterstützung bei der Arbeitssuche und eine persönliche Beratung* anzubieten und binnen

[1] „Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität", Mitteilung der Kommission KOM(2003) 728.

sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Falle von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Falle von Erwachsenen einen *Neuanfang* zu ermöglichen. Deutlich weniger Aufmerksamkeit wird allerdings der Aktivierung der bisher nicht erwerbstätigen Bevölkerung (insbesondere der Frauen) geschenkt. Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, *die öffentlichen Arbeitsverwaltungen zu modernisieren* und haben zum Teil eine Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor auf den Weg gebracht. Nur wenige Mitgliedstaaten machen Angaben zur *Effektivität der Aktivierungsmaßnahmen*, und es müssen größere Anstrengungen unternommen werden, um *vergleichbare Aktivierungs- und Präventionsindikatoren* verfügbar zu machen, die eine Bewertung der Fortschritte ermöglichen.

Unternehmergeist

Es muss mehr getan werden, um das Arbeitsplatzschaffungspotenzial in der EU durch eine Verbesserung des Unternehmensumfelds und durch die Förderung der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zu erschließen. Die meisten Mitgliedstaaten haben es sich zum Ziel gemacht, *Unternehmensneugründungen zu erleichtern*, den Verwaltungsaufwand zu reduzieren und das *Dienstleistungsangebot zur Unterstützung von Unternehmen* auszubauen. In einigen Mitgliedstaaten wurden Taskforces für die *Vereinfachung und Verbesserung des Regelungsumfelds*, unter anderem im Bereich des Konkursrechts, eingesetzt. Der Frage des *Zugangs zu Finanzmitteln für Start-ups und bereits bestehende KMU* wird zwar vermehrt Aufmerksamkeit geschenkt, doch bestehen hier noch erhebliche Engpässe. Um die *Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit zu einer beruflichen Option für alle zu machen*, werden in vielen Mitgliedstaaten auf allen Ebenen des Bildungswesens Management-Schulungen angeboten, darunter auch gezielte Maßnahmen für unterrepräsentierte Personengruppen. Eine der Herausforderungen wird auch künftig darin bestehen, *Innovation, Forschung und Entwicklung* zu fördern und für eine effektivere Verbreitung der Ergebnisse in der Wirtschaft zu sorgen.

Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit

Mitgliedstaaten, Sozialpartner, Unternehmen und Arbeitskräfte müssen ihre Fähigkeit entwickeln, Veränderungen zu antizipieren, auszulösen und zu absorbieren. Inzwischen setzt sich immer mehr die Erkenntnis durch, dass es – zusätzlich zu den im Rahmen anderer spezifischer Leitlinien erforderlichen Maßnahmen – notwendig ist, auf dem Arbeitsmarkt für ein optimales Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit zu sorgen. Es müssen attraktive vertragliche Regelungen möglich sein, die sowohl den Bedürfnissen der Arbeitgeber als auch denen der Arbeitnehmer gerecht werden und die die Entstehung eines zweigeteilten Arbeitsmarktes verhindern. Es zeichnet sich ein Trend ab hin zu *mehr Flexibilität durch Änderungen bei den Arbeitszeitregelungen und in der Gestaltung des Arbeitsumfelds.* In mehreren Mitgliedstaaten wurde der Fokus auf *die Flexibilisierung der Standardarbeitsverträge, auf die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und auf die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle und der Fälle von Berufskrankheiten* gelegt. Maßnahmen zur Förderung der *geografischen Mobilität* werden nach wie vor vernachlässigt und stellen in erster Linie auf eine Verringerung der regionalen Disparitäten ab. Auch dem *Management von Umstrukturierungsprozessen* wird nur unzureichende Aufmerksamkeit zuteil.

Aufbau von Humankapital

Europa muss mehr in sein Humankapital investieren und dies auf effizientere Weise tun. Es sind wesentlich größere Anstrengungen erforderlich, wenn die EU die Chance haben soll, die für das Jahr 2010 ins Auge gefassten Ziele zu realisieren, dass nämlich 85 % der 22-Jährigen

die Sekundarstufe II abschließen und 12,5 % der Erwachsenen an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Einige Mitgliedstaaten unternehmen Anstrengungen zur Reform der Systeme des lebenslangen Lernens im Sinne einer stärkeren *Nachfrageorientierung* und einer besseren *Ausrichtung der Lernangebote an den individuellen Bedürfnissen*. Nur wenige Mitgliedstaaten zeigen sich entschlossen, tatsächlich *mehr und effizienter in ihr Humankapital zu investieren*. Strategien zur *Erhöhung der privaten Investitionen* (seitens des Einzelnen oder seitens der Unternehmen) bleiben bruchstückhaft. Reformen, die darauf abzielen, *den Einzelnen* zu entsprechenden Investitionen zu ermutigen, stellen auf die Schaffung *finanzieller* Anreize ab. Bei zahleichen Initiativen geht es um die *Anerkennung und Zertifizierung nichtformalen Lernens oder eines Lernens am Arbeitsplatz*, mit dem Ziel, vorhandenen Qualifikationen in stärkerem Maße Rechnung zu tragen. Die *Sozialpartner* werden zunehmend in die Planung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen, und immer häufiger geschieht dies im Wege von Kollektivvereinbarungen. Was die Teilung der Kosten und der Verantwortlichkeiten anbelangt, sind noch Verbesserungen und eine größere Transparenz vonnöten.

Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns

Die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots ist eine unabdingbare Voraussetzung für die mittel- und langfristige Steigerung des Beschäftigungs- und des Wirtschaftswachstums. Soll die angestrebte Beschäftigungsquote von 70 % erreicht werden, bedarf es vor allem einer deutlichen Erhöhung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und einer Anhebung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters. Eine wachsende Zahl von Mitgliedstaaten hat nationale Alterspolitiken auf den Weg gebracht. In diesem Rahmen kommt eine ganze Palette von Maßnahmen zur Anwendung, die abzielen auf Reformen der Sozialleistungssysteme und auf den Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch einen verbesserten Zugang zur Weiterbildung und durch bessere Arbeitsbedingungen. Einen Handlungsschwerpunkt bildet die Rentenreform, einschließlich der Anhebung des regulären Renteneintrittsalters und der Beseitigung von Vorruhestandsanreizen. Defizite bei der Abwicklung wirtschaftlicher Umstrukturierungsprozesse, freiwillige Vorruhestandsregelungen und von gesetzlichen Rentensystemen ausgehende Negativanreize verhindern jedoch einen Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte. Es kommt entscheidend darauf an, dass die Mitgliedstaaten *umfassende Strategien zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung* entwickeln. Die Anhebung der *Erwerbsbeteiligung der Frauen* ist ein zentraler Aspekt im Zusammenhang mit der Alterungsproblematik. Die Mitgliedstaaten können sich, was die Verwirklichung der angestrebten Ziele anbelangt, nicht allein auf Kohorteneffekte verlassen. Als eine wichtige Quelle zusätzlicher Arbeitskräfte in bestimmten Berufen und Wirtschaftszweigen mit Personalbeschaffungsproblemen wird die *Zuwanderung* gesehen.

Gleichstellung der Geschlechter

Die Erschließung des Potenzials der Frauenerwerbsbeteiligung ist gleichermaßen eine Frage der Geschlechtergleichstellung und eine Frage der ökonomischen Effizienz. Viele Mitgliedstaaten streben eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und eine Verringerung der *geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigungsquoten und Arbeitslosenquoten* an, in erster Linie durch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Die den geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt zugrunde liegenden Faktoren (z. B. Geschlechtersegregation, Steuern, Löhne) werden jedoch nicht in angemessener Weise aufgegriffen. Viele Mitgliedstaaten präsentieren eine ganze Palette von Maßnahmen, die sich positiv auf den Abbau des *geschlechtsspezifischen Lohngefälles*

auswirken dürften. Zumeist sind sie jedoch bruchstückhaft, insbesondere in den Ländern, in denen die Unterschiede am ausgeprägtesten sind. Zahlreiche Initiativen sind nach wie vor lediglich freiwilliger Natur, und es wird keine Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen vorgenommen. *Kinderbetreuung* ist in den meisten Mitgliedstaaten eine Priorität, wenngleich sich die Ansätze in ihrer Ausrichtung und ihren Zielsetzungen unterscheiden und den Aspekten Qualität und Erschwinglichkeit zu geringe Aufmerksamkeit gewidmet wird. Das *Gender-Mainstreaming* wird immer noch nicht systematisch betrieben, und es fehlt an Bewertungen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der bestehenden Systeme und neuer politischer Konzepte.

Integration benachteiligter Menschen

Eine bessere Integration *derjenigen, die auf dem Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert sind*, ist eine wesentliche Voraussetzung für die Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Die meisten Mitgliedstaaten präsentieren Maßahmen zur Reduzierung der Zahl der *Schulabgänger* und zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von *Menschen mit Behinderungen, Migranten und ethnischen Minderheiten.* Es besteht hier jedoch noch erheblicher Handlungsbedarf, so dass die Anstrengungen verstärkt und auf andere benachteiligte Personengruppen wie Geringqualifizierte, Sozialhilfeempfänger und allein erziehende Eltern ausgeweitet werden müssen. Die Arbeitgeber sollten in stärkerem Maße einbezogen werden, wenn es um die Verwirklichung des Ziels einer höheren Erwerbsbeteiligung benachteiligter Personengruppen geht.

Arbeit lohnend machen

Will man die Erwerbsbeteiligung anheben und den Arbeitsmarkt integrativ gestalten, dann gilt es, die verbleibenden Arbeitslosigkeits-, Nichterwerbstätigkeits- und Armutsfallen zu beseitigen. Eine zunehmende Anzahl von Mitgliedstaaten bemüht sich darum, *Arbeit lohnend zu machen*, und setzt dabei sowohl bei den Steuern als auch bei den Sozialleistungen an. Reformschwerpunkte sind die *Senkung der Steuern* und die Einführung von In-Work-Benefits. Immer mehr Mitgliedstaaten haben derartige Benefitsysteme bereits eingeführt oder in der Planung. Einige Mitgliedstaaten haben die *Anspruchsvoraussetzungen* verschärft und die *Leistungsdauer* begrenzt, doch gehen die einschlägigen Reformen noch nicht weit genug. Mehrere Mitgliedstaaten müssen noch die negativen Anreize zur Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung abbauen, insbesondere für Nichterwerbstätige. Stärker zu berücksichtigen sind dabei auch die nichtfinanziellen Arbeitsanreize, einschließlich der Arbeitsplatzqualität. Eine weiterführende Reform der Sozialleistungs-, Steuer- und Rentensysteme ist erforderlich, vor allem in Mitgliedstaaten mit niedriger Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern. Ferner sollten die Mitgliedstaaten die Lohnnebenkosten noch weiter absenken, insbesondere bei Geringqualifizierten und Niedriglohnbeziehern.

Überführung von nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung

Nichtangemeldete Erwerbstätigkeit verzerrt den Wettbewerb zwischen den Unternehmen und läuft einer dauerhaften Arbeitsmarktintegration der Betroffenen zuwider. Die NAP bestätigen, dass die Mitgliedstaaten sich zunehmend bemühen, in der Bekämpfung der nicht-angemeldeten Erwerbstätigkeit einen integrierten Ansatz zu verfolgen: sie vereinfachen das Unternehmensumfeld, reformieren die Steuer- und Sozialleistungssysteme, verbessern die Rechtsdurchsetzung und verschärfen die Sanktionen. Die Kenntnis von Wesen und Ausmaß des Phänomens muss noch vertieft werden. Zu den von den Mitgliedstaaten eingeleiteten Abhilfemaßnahmen zählen die *Vereinfachung der Verwaltungsverfahren, der Beschäftigungs-*

meldung und der Abführung der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Verbesserung der Koordination zwischen den zuständigen Behörden. In einigen Fällen greift man auch zu *steuerlichen Maßnahmen, um nichtangemeldete Erwerbstätigkeit zu unterbinden und Arbeit lohnend zu machen*. Viele Mitgliedstaaten treffen gezielte Maßnahmen eigens für *ausländische Arbeitskräfte und in Bezug auf illegale Einwanderer*, wie z. B. eine bessere Information über die Arbeitsmarktrechte und eine verschärfte Kontrolle der Arbeitsbedingungen.

Überwindung regionaler Disparitäten bei der Beschäftigung

Die regionalen *Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit* sind weiterhin signifikant und werden sich mit der Erweiterung noch verstärken. Wissenschaftliche Untersuchungen bestätigen, dass eine enge Korrelation besteht zwischen Investitionen in das Humankapital und Wirtschaftsleistung auf nationaler und regionaler Ebene. Dies bedeutet, dass derartige Investitionen ein wichtiges Instrument der regionalen Kohäsionspolitik sind. Eine entscheidende Rolle hierbei spielt der Europäische Sozialfonds.

Governance und Partnerschaft in der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien

Der Erfolg der Beschäftigungspolitik hängt weitgehend davon ab, wie man diese Politik umsetzt. Die NAP 2003 sind im Allgemeinen gut ausgestaltete Grundlagendokumente, haben jedoch nur in wenigen Fällen den Status eines zentralen Instruments für die Erörterung und Festlegung der nationalen beschäftigungspolitischen Prioritäten. Insbesondere gilt es, *parlamentarische Gremien* stärker *einzubeziehen*. Die *Sozialpartner* sowie die *regionalen und lokalen Behörden* werden als wichtige Partner der nationalen Regierungen angesehen, könnten jedoch noch besser in den NAP-Prozess eingebunden werden.

Die Mitgliedstaaten nennen zunehmend ihre haushaltpolitischen Prioritäten in den NAP, doch sind die einschlägigen Informationen noch zu bruchstückhaft. Die Angaben zur Implementierung der NAP und zu den Umsetzungsinstrumenten beschränken sich weitgehend auf die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung und berücksichtigen kaum den Beitrag von anderen Diensten wie Aus- und Weiterbildung und der sozialen Dienste.

Die Governance der Beschäftigungspolitik muss auf nationaler und EU-Ebene verbessert werden. Auf nationaler Ebene gilt es, zu diesem Zweck Reformpartnerschaften zu begründen, ehrgeizige Beschäftigungsziele zu formulieren - gestützt auf die Zielvorgaben auf EU-Ebene - und die NAP bei entsprechender Integration aller Reformelemente effizienter als zentrales Planungs- und Überwachungsinstrument zu nutzen. Auf europäischer Ebene erfordert dies, dass man den Stellenwert der länderspezifischen Empfehlungen anhebt, die EU-Mittelzuweisung mehr auf die Lissabonner Agenda ausrichtet, die europäischen Sozialpartner stärker in die Pflicht nimmt, die Informationsverbreitung verbessert und den Prozess des gegenseitigen Lernens durch Erfahrungsaustausch systematischer und offener gestaltet.

EINFÜHRUNG

Der vorliegende gemeinsame Beschäftigungsbericht vermittelt einen ersten Überblick über die Beschäftigungslage und nimmt eine Bewertung der Fortschritte vor, die die Mitgliedstaaten in der Umsetzung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien für den Zeitraum 2003-2006 gemacht haben. In den neuen Leitlinien werden drei übergreifende Ziele definiert: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität, Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung. Der gemeinsame Beschäftigungsbericht analysiert zum einen die EU-weit erzielten Fortschritte in der Realisierung der wichtigsten vereinbarten Zielsetzungen und in der Umsetzung der Leitlinien und enthält zum anderen kurze Länderberichte. Untermauert wird die Analyse durch die vom Beschäftigungsausschuss festgelegten Schlüssel- und Kontextindikatoren. Eine entsprechende Übersicht findet sich im Anhang.

Titel VIII des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft legt die Prinzipien und Verfahren fest für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie. In Artikel 128 sind die für die Formulierung einer solchen Strategie vorgesehenen Schritte im Einzelnen dargelegt. Danach werden jährlich Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten definiert. Jeder Mitgliedstaat legt dem Rat und der Kommission jährlich einen nationalen Aktionsplan vor, in dem die wichtigsten Maßnahmen der nationalen Beschäftigungspolitik im Lichte der Leitlinien präsentiert werden. Nach Prüfung der nationalen Aktionspläne unterbreiten Rat und Kommission dem Europäischen Rat einen gemeinsamen Bericht über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und über die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien. Auf der Grundlage dieses Berichts nimmt der Europäische Rat jedes Jahr Schlussfolgerungen an, die ihrerseits zu einer Neuformulierung der Leitlinien führen können. Darüber hinaus richtet der Rat – auf Empfehlung der Kommission – geeignete Empfehlungen an die Mitgliedstaaten.

Die innerhalb des skizzierten institutionellen Rahmens entwickelte europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) ist ein wichtiger Beitrag zu der umfassenderen politischen Agenda der EU, die auf dem Lissabonner Gipfel und den folgenden Tagungen des Europäischen Rates festgelegt wurde. Vor dem Hintergrund der im Jahr 2002 beschlossenen Straffung der politischen Koordinierungsprozesse in den von der Lissabonner Agenda abgedeckten zentralen Politikfeldern werden der vorliegende gemeinsame Beschäftigungsbericht, der Bericht über die Umsetzung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und der Bericht über die Umsetzung der Binnenmarktstrategie als Teile eines Gesamtpakets („Umsetzungspaket") präsentiert – ganz im Sinne der angestrebten Synchronisierung der politischen Prozesse, einer besseren Koordinierung und einer höheren Kohärenz.

Der Bericht basiert im Wesentlichen auf den von den Mitgliedstaaten im Herbst 2003 vorgelegten nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung. Einen wichtigen Input zum diesjährigen gemeinsamen Bericht leistete jedoch auch der Bericht der Taskforce Beschäftigung, die – auf den vom Europäischen Rat im Frühjahr 2003 geäußerten Wunsch hin – unter Vorsitz von Wim Kok, dem früheren niederländischen Premierminister, eingesetzt wurde. Die Taskforce legte der Europäischen Kommission ihren Bericht am 26.11.2003 vor.[2]

---

[2] „Jobs, Jobs, jobs – Mehr Beschäftigung in Europa schaffen", Bericht der Taskforce Beschäftigung unter Vorsitz von Wim Kok.

Auf dieser Grundlage werden im letzten Teil des vorliegenden gemeinsamen Beschäftigungsberichts einige Schlüsselbotschaften für die Frühjahrstagung 2004 des Europäischen Rates formuliert.

1. POLITISCHER UND WIRTSCHAFLTICHER KONTEXT

Der vorliegende gemeinsame Beschäftigungsbericht erscheint zu einem Zeitpunkt, zu dem sich ein verhaltener Optimismus abzeichnet, was die Erholung der Arbeitsmärkte in der EU anbelangt. Die in den vergangenen Jahren auf den Weg gebrachten beschäftigungspolitischen Maßnahmen und Strukturreformen haben dazu geführt, dass der europäische Arbeitsmarkt heute besser in der Lage ist, auf Schocks zu reagieren, wovon die relative Stabilität der Beschäftigung in den vergangenen Jahren zeugt. Die Ausgangsbedingungen für die Wiederherstellung des Wachstums und eines hohen Beschäftigungsniveaus sind günstiger geworden, wenngleich zu bedenken ist, dass angesichts des Hortens von Arbeitskräften und der verspäteten Auswirkungen des Konjunkturzyklus auf die Beschäftigung ein Beschäftigungsanstieg erst mit einer gewissen Verzögerung eintreten wird. Mit der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie verfügt die EU über ein integriertes, kohärentes Konzept zu Bewältigung der anstehenden beschäftigungspolitischen Herausforderungen. Im vorliegenden Bericht wird untersucht, was die Mitgliedstaaten unternommen haben, um die neuen europäischen Beschäftigungsleitlinien umzusetzen. Es wird aufgezeigt, in welchen Bereichen am dringendsten Fortschritte und Umsetzungsmaßnahmen erforderlich sind. Ein sofortiges Handeln wird zur Erholung von Wirtschaft und Beschäftigung beitragen.

1.1 STILLSTAND DES BESCHÄFTIGUNGSWACHSTUMS

Nachdem der Arbeitsmarkt in der EU sich anfänglich noch sehr stabil zeigte, werden nunmehr die Auswirkungen der Konjunkturabschwächung immer deutlicher spürbar.

Die sich seit Beginn der neuerlichen Wirtschaftsflaute vollziehenden Entwicklungen am Arbeitsmarkt zeigen, dass die Beschäftigung in der EU einer wirtschaftlichen Abschwächung inzwischen besser standzuhalten vermag, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Tatsächlich reagierte die Beschäftigung auf die jüngste Konjunkturverlangsamung bislang wesentlich moderater als während der letzten Flaute in den 90er Jahren. Hierin spiegeln sich Prozesse der Arbeitsplatzschaffung und Arbeitsplatzvernichtung, die sich von denen Anfang der 90er Jahre unterscheiden, wobei der Beschäftigungsrückgang in Landwirtschaft und Industrie bislang weniger ausgeprägt ist und gleichzeitig im Dienstleistungssektor deutlich mehr Arbeitsplätze geschaffen wurden.

Die derzeitige Krisenresistenz ist im Wesentlichen eine Folge der Veränderungen auf den europäischen Arbeitsmärkten, die sich in der zweiten Hälfte der 90er Jahre vollzogen und die Mechanismen der Verknüpfung von Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung mit dem Konjunkturzyklus beeinflusst haben. Der kombinierte Effekt der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und der Jugendlichen, der Anhebung des Qualifikationsniveaus der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter und der weiteren Verbreitung neuer Formen von Arbeitsverträgen haben die Entwicklung eines beschäftigungsintensiven Wachstumsmodells begünstigt. Erleichtert wurde dies durch eine beschäftigungsfreundlichere Lohnfindung seitens der Sozialpartner und durch eine Reduzierung der Lohnnebenkosten.

Während des größten Teils der Jahre 2002 und 2003 hatte Europa weiterhin unter den Folgen der Konjunkturflaute zu leiden. Das BIP-Wachstum lag unter 1 %. Nach mehreren Jahren starker Arbeitsplatzschaffung *kam das Beschäftigungswachstum Anfang 2003 zum Stillstand*. Der rückläufige Trend bei den Arbeitslosenzahlen kehrte sich Mitte des Jahres 2001 um. Seither hat die Arbeitslosigkeit *allmählich zugenommen*, und zwar von 7,3 % im Jahr 2001

auf 8 % im Jahr 2003, und es ist davon auszugehen, dass die Beschäftigung in den Jahren 2004-2005 nur langsam anziehen wird.

Für das Jahr 2004 zeichnet sich die Gefahr ab, dass die Beschäftigung weiter stagnieren und gleichzeitig die Arbeitslosigkeit zunehmen wird, wenn sich die Wirtschaft nicht erholt und keine weiteren Arbeitsmarktreformen durchgeführt werden. Auch bei einer bescheidenen Zunahme der Wirtschaftstätigkeit dürfte sich das Beschäftigungswachstum in Grenzen halten, da davon ausgegangen werden kann, dass die Unternehmen während der letzten Flaute Arbeitskräfte gehortet haben. Zur Erreichung der in Lissabon festgelegten Ziele ist in jedem Fall eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots vonnöten. Da der Arbeitskräftezuwachs jedoch voraussichtlich größer ausfallen wird als der Beschäftigungszuwachs, kann es in naher Zukunft durchaus zu einem weiteren Anstieg der Arbeitslosigkeit kommen.

1.2 DIE MITTELFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE IST NACH WIE VOR DER RICHTIGE WEG

Die Beschäftigungsleistung ist eine zentrale Komponente des in Lissabon im Jahr 2000 festgeschriebenen Ziels, die EU 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. Es bestehen enge Wechselwirkungen zwischen dieser Komponente und anderen zentralen Reformfeldern in den Bereichen Renten, Bildung, Forschung und soziale Eingliederung sowie den Produkt-, Dienstleistungs- und Arbeitsmärkten.

Die *neue europäische Beschäftigungsstrategie (EBS)* wurde konzipiert, um die in Lissabon definierten Zielsetzungen zu untermauern. In den neuen Leitlinien sind drei übergreifende, komplementäre Ziele festgelegt: Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität, Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung. Zur Unterstützung dieser Ziele wurden zehn spezifische Handlungsfelder definiert. Darüber hinaus sehen die Leitlinien Maßnahmen zur Verbesserung der Governance im Bereich der Beschäftigungspolitik vor.

Angesichts des Konjunkturrückgangs und der nach wir vor bestehenden Ungewissheit, wann und in welchem Umfang mit einer wirtschaftlichen Erholung zu rechnen ist, ersuchte der Europäische Rat die Kommission auf seiner Tagung im Frühjahr 2003, eine *europäische Taskforce Beschäftigung unter Vorsitz des früheren niederländischen Premierministers Wim Kok* einzusetzen. Die Staats- und Regierungschefs brachten damit ihre Entschlossenheit zum Ausdruck, die Strukturreformen beschleunigt voranzutreiben. Aufgabe der Taskforce sollte es sein, praktische Reformmaßnahmen zu ermitteln, die möglichst unmittelbare und sofortige Auswirkungen auf die Umsetzung der Beschäftigungsstrategie durch die Mitgliedstaaten haben können.

Die Taskforce stellte zwar fest, dass in einigen Mitgliedstaaten strukturelle Verbesserungen erzielt wurden und dass die Beschäftigung in der EU von der Mitte der 90er Jahre bis zum Jahr 2002 gestiegen ist, doch warnte sie vor der Gefahr, dass die Europäische Union ihr im Jahr 2000 in Lissabon definiertes ehrgeiziges Ziel verfehlt. Wenn die Mitgliedstaaten ihre Bemühungen nicht verstärken, wird es immer unwahrscheinlicher, dass das für 2010 ins Auge gefasste globale Ziel und die Beschäftigungsziele realisiert werden.

Bei den Maßnahmen, mit denen Europa auf den Konjunkturrückgang reagiert, sollte es die weitreichenderen, längerfristigen Herausforderungen, vor denen es steht, nicht aus dem Blick

verlieren. Globalisierung und wirtschaftliche Integration wirken sich in zunehmendem Maße auf die Art und Weise aus, wie die Europäer leben und arbeiten, und erfordern eine schnelle Reaktion und Bewältigung des Wandels. Angesichts der raschen Bevölkerungsalterung stellt sich die Frage, ob Europa in der Lage ist, seine Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und künftig ein höheres Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum zu erzielen.

Anstatt einen Prozess weiterer Änderungen der EU-Leitlinien auf den Weg zu bringen, hält es die Taskforce für erforderlich, den Schwerpunkt auf EU-Ebene nunmehr auf ein verstärktes Monitoring der von den Mitgliedstaaten eingeleiteten Reformen zu legen. Im vorliegenden Bericht wird untersucht, was die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der einzelnen beschäftigungspolitischen Leitlinien unternommen haben. Die Bewertungen und Vorschläge der Taskforce Beschäftigung werden dabei berücksichtigt.

Die Taskforce Beschäftigung ermahnte die Mitgliedstaaten, *jetzt* entschlossen zu handeln, um mehr Vertrauen zu schaffen und das Wirtschaftswachstum zu stützen. Nicht nur gelte es, kurzfristig mehr Arbeitsplätze zu schaffen, auch müsse die Beschäftigungspolitik auf die Anhebung sowohl des Beschäftigungsniveaus als auch des Produktivitätsniveaus abstellen – die beiden wichtigsten Triebfedern für Europas wirtschaftliches Wachstumspotenzial und zentrale Komponenten der Lissabonner Strategie.

Die Taskforce Beschäftigung nannte in ihrem Bericht vier wesentliche Voraussetzungen für die Steigerung von Beschäftigung und Produktivität:

– Erhöhung der Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen;

– Anreize für größere Erwerbsbeteiligung;

– mehr und effizienter in Humankapital investieren;

– effektivere Durchführung von Reformen durch bessere Governance.

Zu jedem einzelnen dieser Aspekte zeigte die Taskforce Handlungsprioritäten auf, die von allgemeiner Relevanz für die Mitgliedstaaten sind. Darüber hinaus wurden für jeden einzelnen der fünfzehn derzeitigen und der zehn neuen Mitgliedstaaten spezifische Hinweise zu den notwendigen Reformen formuliert.

Die neue Strategie wurde unter anderem auch zu dem Zweck konzipiert, Beschäftigung und Arbeitsmarktreformen in den zehn neuen Mitgliedstaaten zu unterstützen, die im Jahr 2004 der EU beitreten werden. Angesichts umfassender Umstrukturierungsprozesse auf politischer, wirtschaftlicher und institutioneller Ebene haben die neuen Mitgliedstaaten in den vergangenen zehn Jahren umfassende Arbeitsmarktreformen in Angriff genommen, um die Anpassung an die Marktwirtschaft zu vollziehen und sich auf die Mitgliedschaft vorzubereiten. Im Rahmen einer engen Partnerschaft mit der Europäischen Kommission wurde eine gemeinsame Bewertung der jeweiligen beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen vorgenommen und ein Prozess der regelmäßigen Berichterstattung[3] in Gang gesetzt. Ab 1. Mai 2004 werden die neuen Mitgliedstaaten in vollem Umfang an der koordinierten europäischen Beschäftigungsstrategie teilnehmen.

---

[3] „Fortschritte bei der Umsetzung der Dokumente zur gemeinsamen Bewertung der Beschäftigungspolitik in den Beitrittsländern“, KOM(2003) 663.

2. GESAMTBEWERTUNG VOR DEM HINTERGRUND DER BESCHÄFTIGUNGSZIELE DER EU

Die nationalen Aktionspläne 2003, die im Anschluss an die Festlegung der neuen Leitlinien ausgearbeitet wurden, verfolgen einen beschäftigungspolitischen Ansatz, der sich insgesamt durch ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den drei übergreifenden Zielen der EBS auszeichnet, wenngleich in einigen Fällen den Zielen in den Themenfeldern Qualität/Produktivität und/oder Eingliederung nicht derselbe hohe Stellenwert eingeräumt wurde wie dem Ziel der Vollbeschäftigung.[4] Nachstehend wird ein Überblick über die Fortschritte gegeben, die mit Blick auf die Verwirklichung dieser Ziele gemacht wurden.

2.1 VOLLBESCHÄFTIGUNG: DIE EU LÄUFT GEFAHR, DIE BESCHÄFTIGUNGSQUOTENZIELE ZU VERFEHLEN

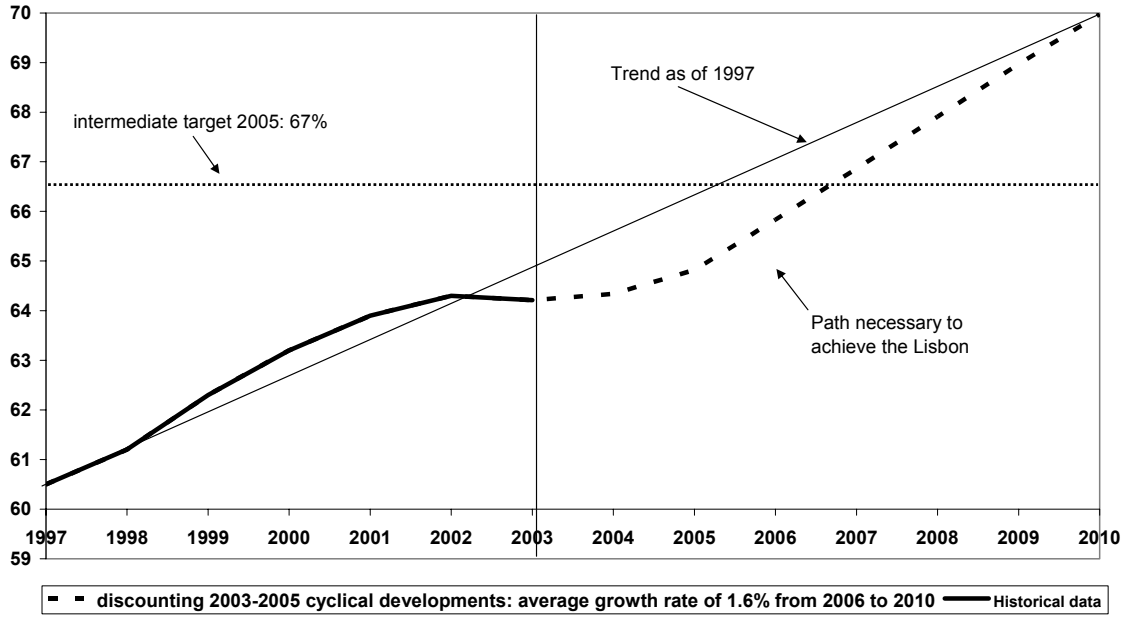
Die Fortschritte auf dem Weg zur Erfüllung der in Lissabon gemachten Zielvorgabe einer EU-Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % sind zum Stillstand gekommen, und es ist nunmehr offensichtlich, dass die EU das für 2005 anvisierte Zwischenziel (nämlich die in Stockholm festgelegte Zielmarke von 67 %) *verfehlen wird.* Die Gesamtbeschäftigungsquote verharrte im Jahr 2003 auf dem 2002 erreichten Stand (64,3 %). Selbst im Falle einer wirtschaftlichen Erholung wird die Beschäftigungsquote im Jahr 2005 bestenfalls 65 % betragen. Einige Mitgliedstaaten mit sehr geringen Beschäftigungsquoten (EL, ES, IT) konnten etwas aufholen, so dass sich das Beschäftigungswachstum in diesen Ländern auch in den Jahren 2002 und 2003 fortsetzte. Nach wie vor sind es nur vier Mitgliedstaaten (DK, NL, SE, UK), die die Zielmarke von 70 % bereits erreicht haben; FI, PT und AT ist dies fast gelungen.

Die fortgesetzte Flaute geht einher mit einem flachen oder sehr moderaten Beschäftigungswachstum während eines Zeitraums von drei Jahren (2002-2004), wobei die Beschäftigungsquote gar nicht oder nur geringfügig steigt. Somit wird die EU – wie das nachstehende Schaubild verdeutlicht – im Jahr 2005 die Zwischenziele verfehlen. Das Beschäftigungswachstum muss sich in den kommenden Jahren deutlich beschleunigen. Soll die in Lissabon festgelegte Zielmarke von 70 % erreicht werden, bedürfte es in den Jahren 2004 bis 2010 eines durchschnittlichen Beschäftigungswachstums von 1,6 % und damit einer deutlichen Trendumkehr. Dies ist keineswegs unerreichbar, wenn man die Beschäftigungsleistung in den Jahren 1997-2000 betrachtet. Allerdings müssten dann bis 2010 etwa 15 Millionen zusätzliche Arbeitsplätze in EU15 geschaffen werden. Bei Zugrundelegung derselben Zielvorgabe für EU25 wären es etwa 22 Millionen.

---

[4] Nicht explizit aufgegriffen wird der Qualitätsaspekt in den nationalen Aktionsplänen 2003 für DE (lediglich unter dem Punkt „Begleitende Maßnahmen“), IT, NL und UK. Auf das Thema soziale Eingliederung wird nicht ausdrücklich eingegangen im Falle von DE, AT und IT. Dadurch wird die inhaltliche Qualität der jeweiligen nationalen Aktionspläne in Bezug auf die betreffenden Ziele jedoch nicht in Frage gestellt.

Chart 1: PATH TO LISBON EMPLOYMENT RATE TARGET: 1997-2010



Quelle: Dienststellen der Kommission. Europäische Erhebung über Arbeitskräfte bis 2003. Für die Jahre 2003-2005 wurde die Beschäftigungsquote anhand der Beschäftigungsprognosen der GD ECFIN und der Bevölkerungsvorausschätzungen berechnet. Ab 2005 wurde die Beschäftigungsquote extrapoliert, wobei von einer konstanten jährlichen Erhöhung ausgegangen wurde.

Legende zu Schaubild 1:	
Text im Original:	Übersetzung:
Chart 1: Path to Lisbon Employment rate target: 1997-2010	Schaubild 1: Der Weg zur Erreichung des in Lissabon festgelegten Beschäftigungsquotenziels: 1997-2010
intermediate target 2005: 67 %	Zwischenziel 2005: 67 %
Trend as of 1997	Trend seit 1997
Path necessary to achieve the Lisbon	Weg zur Erfüllung der Zielvorgabe von Lissabon
discounting 2003-2005 cyclical developments: average growth rate of 1,6 % from 2006 to 2010	Ohne Berücksichtigung der konjunkturellen Entwicklungen 2003-2005: durchschnittliche Wachstumsrate von 1,6 % von 2006 bis 2010
Historical data	Historische Daten

Hinter der aggregierten Darstellung verbergen sich unterschiedliche geschlechtsspezifische Beschäftigungstrends. *Die Beschäftigungsquote der Frauen ist im Jahr 2002 weiter gestiegen; derzeit liegt sie bei 55,6 %, so dass das Zwischenziel von 57 % für 2005 in Reichweite bleibt*. Die EU-Zielmarke von 60 %, zu erreichen bis 2010, wird in sieben Mitgliedstaaten (DK, NL, AT, PT, FI, SE, UK) überschritten. Die niedrigen Frauenbeschäftigungsquoten von lediglich vier Mitgliedstaaten (BE, EL, ES, IT) schlagen

sich deutlich im EU-Durchschnitt nieder. Soll die Zielmarke von 60 % erreicht werden, muss der seit 1997 zu verzeichnende durchschnittliche jährliche Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote in den kommenden sieben Jahren gehalten werden. Dabei kann man nicht allein auf Wirtschaftswachstum setzen; auch muss das Tempo der Reformen beibehalten werden.

Weitere Fortschritte auf dem Weg zur Verwirklichung des Lissabonner Ziels werden entscheidend von den Entwicklung bei der Beschäftigung älterer Arbeitskräfte abhängen. *Bei der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte, die im Jahr 2002 knapp über 40 % lag, war zwar ein deutlicherer Anstieg zu verzeichnen, doch ist es bis zur Zielmarke 50 % noch ein weiter Weg.* Erfüllt wird die Zielvorgabe von 50 % nur von vier Mitgliedstaaten (DK, PT, SE, UK), für zwei weitere Länder (FI und IE) ist sie in Reichweite. Ob es gelingt, der Zielmarke näher zu kommen, wird wesentlich von den übrigen Mitgliedstaaten (insbesondere BE, FR, IT, LU, AT) abhängen, in denen die Beschäftigungsquote der Älteren unter 33 % liegt. Hier besteht somit dringender Handlungsbedarf: nicht nur gilt es, die Zahl der älteren Erwerbstätigen anzuheben, sondern auch dafür zu sorgen, dass die älteren Arbeitskräfte von morgen – nämlich die heute 40- bis 50-Jährigen länger im Erwerbsleben verbleiben können. Soll die EU-Zielvorgabe von 50 % erfüllt werden, müssen – in EU15 – in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen bis zum Jahr 2010 weitere 7 Millionen Personen einer Beschäftigung nachgehen.

Die Mitgliedstaaten haben verschiedene Reformen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und des Arbeitskräfteangebots auf den Weg gebracht, wie z. B. Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeit lohnend zu machen, Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen und Maßnahmen zur Förderung der Mobilität. Die Reformen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen sind jedoch weniger umfassend. Zum Teil wird abgestellt auf die Schaffung von Arbeitsplätzen durch Reduzierung der Arbeitskosten (BE, FR, AT), durch Deregulierung (DE, FR, IT), durch die Förderung von KMU und von Innovationen (EL, IE, NL, AT, FI, SE, UK), durch regionale Entwicklung (PT, IE), oder man setzt einfach auf die Interaktion von Wirtschaftswachstum und flexiblen Arbeitsmärkten (DK, ES, IT). Die Chancen, die die wissensbasierte Wirtschaft für die Schaffung von Arbeitsplätzen bietet, nehmen in den von der Politik geschnürten Maßnahmenpaketen keinen herausragenden Platz ein.

In Reaktion auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien 2003 legen die Mitgliedstaaten nunmehr ein *stärkeres Engagement* an den Tag, *indem sie nationale Zielvorgaben machen*, sei es in Form von zu erreichenden Beschäftigungsquoten oder in Form einer bestimmten Anzahl von zu schaffenden Arbeitsplätzen während einer bestimmten Legislaturperiode (siehe Übersicht in Anhang 2). In einigen Fällen (insbesondere in BE, FR, EL, AT und FI) werden die Ziele höher gesteckt als in der Vergangenheit. Die Festlegung von Zielvorgaben muss jedoch untermauert werden durch eine konsequente Umsetzung der Reformen.

2.2 ARBEITSPLATZQUALITÄT UND ARBEITSPRODUKTIVITÄT: DIE BISHERIGEN FORTSCHRITTE ERGEBEN EIN UNEINHEITLICHES BILD

Welche positiven Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzqualität, Produktivität, Beschäftigung und sozialer Eingliederung bestehen, wurde in dem Bericht herausgestellt, den die Kommission auf Wunsch des Europäischen Rates von Brüssel (Frühjahr 2003) erstellt

hat.[5] Der Bericht gibt einen ausführlichen Überblick über die Fortschritte auf dem Weg zu mehr Arbeitsplatzqualität unter Zugrundelegung des in den beschäftigungspolitischen Leitlinien definierten *mehrdimensionalen Ansatzes*.

Das nachlassende Wachstum der Arbeitsproduktivität in den vergangenen zehn Jahren bereitet der EU besondere Sorge. In den letzten Jahren ist das Wachstum der Arbeitsproduktivität weiter zurückgegangen, während die Beschäftigung zugenommen hat. Verglichen mit der ersten Hälfte der 90er Jahre hat das Beschäftigungswachstum im Zeitraum 1996 bis 2002 einen deutlich größeren Beitrag zum BIP-Wachstum geleistet. In den USA ist es – bevor der jüngste Abschwung einsetzte – gelungen, eine hohe Beschäftigungsleistung bei gleichzeitiger Steigerung der Arbeitsproduktivität zu realisieren, so dass das BIP-Wachstum in den USA im Zeitraum 1996-2002 um einen Prozentpunkt höher ausfiel als in der EU. Erwähnenswert ist allerdings, dass einige kleinere EU-Mitgliedstaaten Ergebnisse vorzuweisen haben, mit denen sie sich deutlich über dem EU-Durchschnitt und sogar besser als die USA positionieren.

Auf kurze Sicht kann die aktuelle Entwicklung beim Wachstum der Arbeitsproduktivität von der langfristigen Entwicklung abweichen, insbesondere in Zeiten eines Konjunkturrückgangs, wenn ein geringeres Produktivitätswachstum zum Teil daraus resultieren kann, dass eine Anpassung der Arbeitszeiten anstelle einer Anpassung der Beschäftigtenzahl erfolgt. Wenngleich Arbeitsmarktreformen, die ein arbeitsintensiveres Wachstum fördern, dazu führen können, dass das aktuelle Produktivitätswachstum hinter dem langfristigen Potenzial zurückbleibt, darf dies nicht als zwangsläufige negative Begleiterscheinung gesehen werden. Eine höhere Beschäftigungsquote ist in jedem Fall gleichbedeutend mit einem Anstieg des Pro-Kopf-BIP, ohne dass dies irgendwelche negative Konsequenzen für das langfristige Produktivitätswachstum der vorhandenen Arbeitskräfte hat.

Somit ist es erforderlich, gleichzeitig auf das Beschäftigungswachstum einzuwirken und verstärkte Anstrengungen zur Steigerung des langfristigen Produktivitätswachstums zu unternehmen, auch wenn die jüngsten Entwicklungen nur wenig Anlass zur Zuversicht geben. Grundlegende Voraussetzung hierfür sind gut ausgebildete, qualifizierte und anpassungsfähige Arbeitskräfte. Die EU muss mehr in ihr Humankapital investieren – bei höherer Kosteneffektivität und im Rahmen einer soliden Haushaltspolitik. Auch muss die EU für eine raschere Verbreitung der IKT, insbesondere im Dienstleistungssektor, sorgen, die Investitionen in Forschung und Entwicklung und in die Infrastruktur erhöhen, auf eine Verbesserung der unternehmerischen Kultur hinarbeiten und die Reform der Güter- und Dienstleistungsmärkte vorantreiben. Da einige Wirtschaftzweige, in denen eine große Zahl von Arbeitsplätzen geschaffen wurde, eine doch eher mäßige Leistung beim Produktivitätswachstum zeigten, dürften entsprechende Anstrengungen zur Erhöhung der Arbeitsplatzqualität, einschließlich Maßnahmen zur Qualifizierung und zur Optimierung der Arbeitsorganisation, in den betreffenden Bereichen ebenfalls dazu beitragen, den Herausforderungen mit Blick auf die Produktivitätsentwicklung zu begegnen.[6]

Produktivität wird größtenteils in den nationalen Aktionsplänen als ein Ziel an sich angesehen, unabhängig von der Verknüpfung mit dem Qualitätsaspekt. Auch ist festzustellen, dass die meisten Länder mit hohen Beschäftigungsquoten (UK, NL, SE, FI)

---

5 „Die jüngsten Fortschritte in der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität“, Mitteilung KOM(2003) 728 vom 26.11.2003.

6 Eine detailliertere Analyse der Produktivitätstrends und der Performance findet sich in Kapitel 2 des Berichts „Beschäftigung in Europa 2003“ und im Jahreswirtschaftsbericht 2003.

Produktivitätszuwächse als Mittel zur Kompensation einer mittelfristig erwarteten Arbeitskräfteverknappung ansehen. In den meisten Mitgliedstaaten besteht somit noch ein beträchtliches Potenzial, um im Wege eines umfassenderen Ansatzes den positiven Wechselwirkungen zwischen Arbeitsplatzqualität, Produktivitäts- und Beschäftigungswachstum und soziale Eingliederung Geltung zu verschaffen.

Die jüngsten Trends und Performances in Bezug auf die verschiedenen Dimensionen der Qualität sind in mancher Hinsicht ermutigend. Kontinuierliche Verbesserungen sind in der EU in den Bereichen Bildung und Qualifikationen, Abbau geschlechtsspezifischer Unterschiede (abgesehen vom geschlechtsspezifischen Lohngefälle) und Arbeitssicherheit zu erkennen. Jedoch sind in Bezug auf sämtliche Qualitätsdimensionen *noch erhebliche Verbesserungen möglich*. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte steigt zwar langsam an, doch ist sie noch weit von der in Stockholm festgelegten Zielvorgabe von 50 % entfernt. Für Jugendliche wird es in mehreren Mitgliedstaaten zunehmend schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihnen akzeptable berufliche Perspektiven eröffnet. Nicht-EU-Bürger sind eindeutig benachteiligt, was Beschäftigung und Arbeitslosigkeit angeht, und die Arbeitsmarktintegration behinderter Menschen ist nach wie vor ein Problem, vor allem im Falle von Schwerbehinderten. Was den Aspekt der Geschlechtergleichstellung anbelangt, ist das Fehlen ausreichender Angebote für die Betreuung von Kindern und anderen betreuungsbedürftigen Personen ein Faktor, der einer höheren Erwerbsbeteiligung der Frauen im Wege steht. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich kaum verringert, und an der beruflichen und sektoralen Geschlechtersegregation hat sich nichts geändert. Last, not least ist, wie bereits weiter oben dargelegt, das Produktivitätswachstum enttäuschend.

Nur wenige Mitgliedstaaten versuchen, im Rahmen eines umfassenden Ansatzes jede einzelne Qualitätsdimension aufzugreifen. Vielmehr legen die einzelnen Mitgliedstaaten selbst fest, *welche Dimensionen für sie Handlungsprioritäten darstellen*. So werden beispielsweise die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit und die Gleichstellung der Geschlechter in IT, ES, EL und PT als zentrale Aspekte erwähnt. Aus- und Weiterbildung wird in PT und ES als Schwerpunkt genannt ebenso wie in Mitgliedstaaten mit hoher Produktivität (DK, FR, FI, SE). In vielen Ländern werden Gesundheit und Sicherheit als Prioritäten herausgestellt; fünf Länder (DK, EL, FR, PT, UK) haben Zielvorgaben für die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle gemacht. Aufgegriffen wird auch das Thema Arbeitszeit, das im Rahmen der zehn Dimensionen lediglich indirekt abgedeckt wird (BE, LU, FI).

2.3 SOZIALER ZUSAMMENHALT UND SOZIALE EINGLIEDERUNG: DIE SCHAFFUNG INTEGRATIVER ARBEITSMÄRKTE WIRD STÄRKER INS BLICKFELD GERÜCKT

Abgesehen von den registrierten Arbeitslosen waren in der EU im Jahr 2002 4,5 % der Personen im erwerbsfähigen Alter, die arbeiten wollten, nicht erwerbstätig (dies entspricht einem geringfügigen Anstieg gegenüber dem Jahr 2001). Auch der jüngste Anstieg der Arbeitslosenzahlen bereitet Sorge, da sich hier unter Umständen eine Zunahme der Langzeitarbeitslosigkeit ankündigt, verbunden mit einem hohen Risiko sozialer Ausgrenzung. Damit würde auch der Zugang zum Arbeitsmarkt für benachteiligte Menschen zunehmend schwieriger. Vor diesem Hintergrund dürfte sich die ohnehin bereits prekäre Arbeitsmarktposition von Menschen mit Behinderungen, Migranten und ethnischen Minderheiten, allein Erziehenden, Schulabbrechern und älteren Menschen weiter verschärfen (siehe Leitlinie 7).

Im Anschluss an die Vorlage der nationalen Aktionspläne für soziale Eingliederung[7], in denen die nationalen Konzepte zur Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung in verschiedenen Politikfeldern vorgestellt wurden, versuchten die Mitgliedstaaten in ihren Aktionsplänen für Beschäftigung, detaillierter darzulegen, welchen Beitrag die Beschäftigungspolitik zur Förderung der sozialen Integration leisten kann. In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten besteht jedoch noch erheblicher Verbesserungsbedarf, was das Ausmaß anbelangt, in dem die in der dritten übergreifenden Leitlinie (soziale Eingliederung) festgelegten Ziele aufgegriffen werden.

Als gemeinsamer roter Faden zieht sich durch die beschäftigungspolitischen Pläne die Erkenntnis, dass Beschäftigung eine ganz entscheidende Rolle in der Förderung sozialer Inklusion spielt. Es bestehen allerdings dahingehend Unterschiede, inwieweit die Arbeitsmarktpolitik als ausreichend angesehen werden kann, um das Problem der sozialen Ausgrenzung in Angriff zu nehmen. Einige Mitgliedstaaten (NL, FI) konzentrieren ihre Anstrengungen auf die Beseitigung von Beschäftigungshemmnissen. Dieser Ansatz, der darauf abzielt, „Arbeit lohnend zu machen", setzt generell auf Reformen der sozialen Sicherungssysteme und der Steuersysteme (Steuergutschriften für Bezieher niedriger Einkommen, Beseitigung von Negativanreizen, die einer Arbeitsaufnahme im Wege stehen, kombiniert mit unterstützenden Maßnahmen wie der Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen). Andere Mitgliedstaaten (FR, PT, SE, AT, EL) sehen zwar die zentrale Rolle der Beschäftigungspolitik bei der Bekämpfung sozialer Ausgrenzung, stellen aber stärker auf die schwierige Situation spezifischer Personengruppen ab und favorisieren maßgeschneiderte Maßnahmen, die den individuellen Bedürfnissen der Betroffenen Rechnung tragen. Die Mitgliedstaaten erkennen auch ausdrücklich an, wo die Beschäftigungspolitik ihre Grenzen hat,[8] und unterstreichen die Notwendigkeit größerer Synergien – im Rahmen eines echten mehrdimensionalen Ansatzes – mit den Politiken in anderen Bereichen, wie Bildung, Gesundheitswesen oder Wohnen.

Der Europäische Rat von Barcelona hatte die Mitgliedstaaten aufgefordert, nationale Zielvorgaben für die Verringerung der Armut bis zum Jahr 2010 zu machen. In den meisten Fällen wurde die sich mit den NAP/Eingliederung und den NAP/Beschäftigung bietende Gelegenheit genutzt, um entsprechende Zielvorgaben festzulegen. Dies war beispielsweise der Fall in EL (Absenkung des Prozentsatzes der von Armut bedrohten Menschen auf den EU15-Durchschnitt bis zum Jahr 2010), NL (Erhöhung der Beschäftigungsquote der Angehörigen ethnischer Minderheiten auf 54 % bis zum Jahr 2005), SE (Halbierung der Zahl der auf Sozialhilfe angewiesenen Personen von 1999 bis 2004), FR (Erhöhung der Zahl der Abgänge aus der Arbeitslosigkeit bei Beziehern des sozialen Mindesteinkommens im Zeitraum 2003-2005). Das UK hat sich zum Ziel gesetzt, den Anteil allein erziehender erwerbstätiger Eltern auf 70 % zu erhöhen, den Anteil der Kinder in Arbeitslosenhaushalten zu senken und die Beschäftigungsquote in benachteiligten Regionen und bei benachteiligten Personengruppen anzuheben.

Den regionalen Disparitäten wird deutlich weniger Aufmerksamkeit geschenkt (ausgenommen in PT, EL, BE, UK), wenngleich die regionalen Unterschiede in der Arbeitsmarktleistung nach wie vor beträchtlich sind. Die zwischen verschiedenen Regionen bestehenden Diskrepanzen bei Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit und die ausgeprägten Ungleichheiten zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen führen dazu, dass selbst

---

7 Gemeinsamer Bericht über die soziale Eingliederung 2003.

8 Beispielsweise wird in DK das Konzept des „negativen sozialen Erbes" zugrunde gelegt, und in EL werden Faktoren wie Famlienzusammensetzung und Bildung angeführt.

in reicheren Regionen der EU ganze Gebiete ein hohes Maß an Deprivation und sozialer Ausgrenzung festzustellen ist. Zur Beseitigung dieser Ungleichgewichte sind ein ausgewogener Mix von produktiven Investitionen und Investitionen in das Humankapital erforderlich ebenso wie Arbeitsmarktreformen, z. B. zur Einführung von Lohnfindungsmechanismen, die den regionalen und lokalen Gegebenheiten Rechnung tragen.

Sollen die in Lissabon gesteckten Ziele erreicht werden, muss es in den nächsten Jahren zu einer Trendwende kommen. Sowohl das Beschäftigungswachstum als auch das Wachstum der Arbeitsproduktivität müssen sich deutlich beschleunigen. Die jüngsten Arbeitsmarktreformen haben sich insofern als wirksam erwiesen, als es gelungen ist, die Beschäftigung resistenter gegen Konjunkturabschwächungen zu machen. Eine stärkere Förderung des Unternehmertums, der Forschung und der Verbreitung von Innovationen und verstärkte und effektivere Investitionen in das Humankapital sind gleichermaßen wichtig, wenn die erforderlichen Veränderungen bewerkstelligt werden sollen. Entsprechenden Reformen müssen entschlossen vorangebracht werden, gemeinsam mit Reformen der Produkt-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte.

Die Mitgliedstaaten sollten ihren Reformwillen bekräftigen, indem sie nationale Beschäftigungsquotenziele vorgeben, wie dies von der Taskforce Beschäftigung vorgeschlagen wurde, und indem sie bei der Durchführung ihrer Reformen Synergien herstellen zwischen den Politiken in den Bereichen Beschäftigung, Qualität und Produktivität und soziale Eingliederung. Mit der Umsetzung der zehn spezifischen Leitlinien tragen die Mitgliedstaaten bei zur Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten, zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und zur Aufwertung des Humankapitals – allesamt Aspekte, die von der Taskforce als wichtige Erfolgsvoraussetzungen genannt wurden.

3. UMSETZUNG DER SPEZIFISCHEN LEITLINIEN: BEWERTUNG DER LEISTUNGEN UND DER POLITISCHEN MASSNAHMEN

3.1 AKTIVE UND PRÄVENTIVE MASSNAHMEN FÜR ARBEITSLOSE UND NICHTERWERBSPERSONEN

Fakten und Herausforderungen

Der Konjunkturrückgang hat den bereits seit längerer Zeit zu verzeichnenden Rückgang der Arbeitslosenquote in der EU zum Stillstand gebracht. Die Arbeitslosenquote ist von 7,4 % im Jahr 2001 auf 8,1 % im Jahr 2003 gestiegen. Insgesamt sind es in EU15 etwa 14 Millionen Menschen, die arbeitslos sind. Die *Langzeitarbeitslosigkeit* verharrt auf einem Niveau von über 3 % (in EL und IT liegt sie über 5 %). Von Langzeitarbeitslosigkeit sind – relativ gesehen – mehr Frauen als Männer betroffen (mit einer durchschnittlichen Quote von 3,6 % gegenüber 2,6 %), außer in FI, IE, SE und im UK. Die *Jugendarbeitslosigkeit* hat in der ersten Jahreshälfte 2003 zugenommen; nach wie vor bewegen sich die Quoten auf einem sehr hohen Niveau in EL, IT, ES, FI, FR und BE.[9]

Wenngleich davon auszugehen ist, dass sich die Gesamtarbeitslosenquote in den nächsten zwei Jahren stabilisieren wird, besteht nach wie vor die *Gefahr einer raschen Zunahme von*

---

[9] Im ersten Halbjahr 2003 betrug der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen an der Gesamtbevölkerung der entsprechenden Altersgruppe 7,5 % (in EL, SP, IT und FI über 9 %). Die Jugendarbeitslosenquote lag bei 15,7 %, in den genannten Ländern bei über 20 %.

Langzeitarbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Damit wird es erforderlich, noch größeres Gewicht auf Aktivierungs- und Präventionsmaßnahmen zu legen, mit dem Ziel, die Dauer der Arbeitslosigkeit zu verkürzen und Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit oder eine Zunahme der Zahl arbeitmarktferner und nichterwerbstätiger Personen zu verhindern.

Politische Maßnahmen

Diese spezifische Leitlinie wurde im Jahr 2003 überarbeitet. Vorgesehen ist eine klare Abfolge von Einzelschritten, die von der ersten Phase der Arbeitslosigkeit bis hin zum Stadium der Langzeitarbeitslosigkeit reichen. Im Zuge der Änderung dieser Leitlinie wurden auch die entsprechenden Indikatoren überarbeitet. Es wäre verfrüht, bereits jetzt eine Bewertung der Umsetzung im Jahr 2002/03 vornehmen zu wollen. In Anhang 1 und 2 sind die bisher im Rahmen des neuen Ansatzes verfügbaren Indikatoren aufgeführt.

Nichtsdestoweniger haben die Mitgliedstaaten weitere Fortschritte erzielt, was das Ziel anbelangt, allen Arbeitslosen *bereits in einem frühen Stadium der Arbeitslosigkeit Unterstützung bei der Arbeitssuche und Beratungsleistungen* anzubieten. Insbesondere ist dies der Fall in DK (neues „Intensivkontaktprogramm"), in BE (frühzeitiges Screening im flämischen Teil), in FR (für nahezu alle Arbeitssuchenden wird innerhalb von vier Monaten eine PAP-ND[10] erstellt), in DE (frühzeitigere Registrierung und Intervention durch die Arbeitsverwaltung als Ergebnis der Hartz-Reformen) und in IT (wo die Arbeitsverwaltung im Zuge der Arbeitsmarkreform innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Orientierungsgespräch anbieten muss).

Auch werden weiterhin Anstrengungen unternommen, um jedem Arbeitslosen binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen einen *Neuanfang* zu ermöglichen – in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme. Zu den größeren Reformen, die es hier besonders herauszustellen gilt, gehören das Programm Jump-Plus in DE, die Überprüfung des Systems der Berufseinstiegsvereinbarungen zur Erleichterung einer Einstellung durch die Unternehmen in BE und das Programm für Regionen mit hoher Arbeitslosigkeit in IE, das darauf abzielt, Beschäftigungshemmnisse zu ermitteln und zu beseitigen. Die entsprechenden Indikatoren, die von den Mitgliedstaaten vereinzelt geliefert wurden[11], zeigen, dass eine größere Zahl von Arbeitslosen durch diese Maßnahmen erreicht wird. Acht Mitgliedstaaten (BE, DE, FR, IE, LU, FI, SE, UK) erfüllen oder übertreffen die neue Zielvorgabe, dass 25 % der *Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme teilnehmen* sollen. Nur geringe Aufmerksamkeit wird bisher allerdings der Eingliederung von nichterwerbstätigen Personen geschenkt, was bedeutet, dass insbesondere Frauen der Zugang zu aktiven und präventiven Maßnahmen erschwert wird. Besondere Anstrengungen sollten die Mitgliedstaaten unternehmen, um *vergleichbare Aktivierungs- und Präventionsindikatoren* zu liefern, die eine Bewertung der Fortschritte in den kommenden Jahren ermöglichen.

Die *Modernisierung der Arbeitsverwaltungen*, mit der die aktiven und präventiven Maßnahmen unterstützt werden sollen, ist im Gange, und in einigen Mitgliedstaaten wurde eine stärkere Zusammenarbeit zwischen den öffentlichen Arbeitsverwaltungen und den

---

10 „Plan d' Action Personnalisé – Nouveau Départ" („Individueller Aktionsplan – Neustart").

11 Mehrere Mitgliedstaaten waren nicht in der Lage, die entsprechenden Indikatoren auf der Grundlage der überarbeiteten Definitionen zu liefern.

Partnern des privaten Sektors, insbesondere Zeitarbeitsunternehmen, auf den Weg gebracht (NL, IT, DE, UK). Zur Verbesserung des Dienstleistungsangebots für Arbeitgeber wurden Callcenter aufgebaut und Möglichkeiten für eine Direkteingabe offener Stellen via Internet geschaffen (UK, IE, DE, BE, SE). Das Dienstleistungsangebot auf regionaler (FR, ES, IT) und lokaler Ebene (DK, NL) wird ausgebaut. In den meisten Ländern werden innerhalb der öffentlichen Arbeitsverwaltung neue IKT-Systeme entwickelt. Weitere Bemühungen zur Fortführung des Modernisierungsprozesses sind wünschenswert.

Sieben Mitgliedstaaten (AT, DK, ES, LU, FI, SE, UK) liefern Daten zur *Effektivität der Aktivierungsmaßnahmen* im Sinne einer Eingliederung in ein Beschäftigungsverhältnis nach Teilnahme an einer aktiven Maßnahme. In AT findet fast die Hälfte der Arbeitslosen nach Teilnahme an einer Maßnahme einen Job, in SE und SP ist es gerade einmal ein Drittel, in LU hingegen sind es mehr als zwei Drittel. In mehreren Mitgliedstaaten werden maßgeschneiderte Maßnahmen angeboten zugunsten von Jugendlichen (BE, DE, FR, EL, IT) und Frauen (EL, ES, IT), häufig in Kombination mit Beschäftigungsanreizen für Arbeitgeber. Einige Staaten (DK, FR, NL, FI, SE) haben wichtige Maßnahmen getroffen, um im Wege einer Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktinstitutionen Verbesserungen bei der Verwaltung der Leistungen bei Arbeitslosigkeit zu erreichen. Ein anschauliches Beispiel für eine solche Zusammenarbeit ist die Verknüpfung der Gewährung von Unterstützungsleistungen mit der Teilnahme an Aktivierungsmaßnahmen.

Ungeachtet der Haushaltszwänge bestehen noch beträchtliche Möglichkeiten, um Ausgabenumschichtungen vorzunehmen und durch eine bessere zeitliche Planung und gezieltere Ausrichtung der Maßnahmen eine *höhere Effizienz* zu gewährleisten.

Die Taskforce Beschäftigung hat vor diesem Hintergrund unterstrichen, dass Maßnahmen zur Verhinderung von Arbeitslosigkeit und zur Unterstützung der (Wieder)Eingliederung Arbeitsloser und Nichterwerbstätiger in die Beschäftigung wichtig sind, um das Potenzial der Erwerbsbevölkerung zu nutzen, erst recht in einer Zeit des wirtschaftlichen Abschwungs und für Regionen und Sektoren, die eine Umstrukturierung durchlaufen. Die Taskforce forderte die Mitgliedstaaten dringend auf,

- allen Arbeitslosen und Arbeitssuchenden bereits frühzeitig personenbezogene Dienstleistungen anzubieten, in Form von Beratung, Schulungen oder neuen Beschäftigungsmöglichkeiten, im Einklang mit den Beschäftigungsleitlinien;

- die Wirksamkeit ihrer Aktivierungsprogramme zu verbessern, indem die tatsächlichen Bedürfnisse der Arbeitssuchenden ermittelt werden und maßgeschneiderte Programme gegenüber breit angelegten Programmen bevorzugt werden;

- Möglichkeiten zur raschen Reaktion im Falle von Unternehmensschließungen oder umfassenden Unternehmensumstrukturierungen zu entwickeln;

- Arbeitsvermittler so auszurüsten (Bereitstellung von Personal und sonstigen Ressourcen), dass sie maßgeschneiderte Dienstleistungen erbringen können, und lokale Beschäftigungspartnerschaften zu stärken:

- auf die spezifischen Bedürfnisse der Schwächsten einzugehen, einschließlich benachteiligter Jugendlicher und Behinderter.

3.2 SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND UNTERNEHMERGEIST

Fakten und Herausforderungen

In einer erweiterten Europäischen Union müssen etwa 22 Millionen Arbeitsplätze geschaffen werden, wenn das in Lissabon festgelegte Beschäftigungsquotenziel bis zum Jahr 2010 erreicht werden soll. Das Beschäftigungswachstum in der EU betrug im Jahr 2002 lediglich 0,4 %, was einer *Nettoarbeitsplatzschaffung von 0,6 Millionen Stellen* entspricht. Mit einem besonders schwachen Beschäftigungswachstum ist 2003 in DK, DE, NL und PT zu rechnen. Die *Quote der Unternehmensgründungen* blieb im Zeitraum 1997-2000 konstant. Von den Mitgliedstaaten, die vergleichbare Daten beigebracht haben, hatten DK, LU, ES und UK die höchsten Unternehmensgründungsraten zu verzeichnen. Die *Überlebensquote* neuer Unternehmen war am höchsten in LU und UK. Die *Unternehmensinvestitionen* als Prozentanteil des BIP in der EU gingen in den Jahren 2000 bis 2002 von 18,3 % auf 17,2 % zurück.

Es muss mehr getan werden, um das Arbeitsplatzschaffungspotenzial in der EU durch eine Verbesserung des Unternehmensumfelds und durch die Förderung der Innovationsfähigkeit der Wirtschaft zu erschließen. Die Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten durch Förderung des Unternehmertums und Gründung neuer Unternehmen ist eine wesentliche Voraussetzung für die Verwirklichung der in Lissabon festgelegten Beschäftigungsquotenziele. Auch die Förderung von Innovationen und eine effektivere Verbreitung der Ergebnisse in der Wirtschaft sind von wesentlicher Bedeutung für die Steigerung von Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum.

Politische Maßnahmen

Die meisten Mitgliedstaaten haben Fortschritte gemacht, was die *Erleichterung von Unternehmensneugründungen* und die Reduzierung des Verwaltungsaufwands anbelangt. Erreicht wurde dies insbesondere in Verbindung mit e-Government-Initiativen, die darauf abstellen, die Anmeldung von Unternehmen zu vereinfachen und die Kosten im Zusammenhang mit der Erfüllung der Auflagen zu senken. Einige wenige Mitgliedstaaten haben *Zielvorgaben* gemacht für die Gründung neuer Unternehmen (FR, BE), und die Festlegung weiterer Vorgaben wurde im Rahmen des Unternehmensprojekts „Quantitative Ziele“ angekündigt. Der Problematik der *Verlagerung von Unternehmen* wurde in FR und NL vermehrt Aufmerksamkeit gewidmet, und in EL, FI und SE werden Maßnahmen getroffen, um die steuerlichen Belastungen bei einem Generationenwechsel in der Eigentümerschaft zu verringern. Der Ausbau der *Dienstleistungen zur Unterstützung von Unternehmen* ist in den meisten Mitgliedstaaten eine Priorität, doch wird nur in wenigen Fällen etwas unternommen, um auch die Qualität dieser Dienstleistungen zu gewährleisten (ES, FI, DK, PT). Einzelne Mitgliedstaaten berichten über spezifische Maßnahmen, mit denen eine Reduzierung des Verwaltungsaufwands bei der *Personaleinstellung* bezweckt wird, und es wurden Systeme zur Registrierung der Beschäftigung neuer Arbeitnehmer entwickelt (BE, ES, FR, EL).

Die Mitgliedstaaten arbeiten weiter auf eine Vereinfachung der bestehenden Vorschriften hin, und es wurden größere Anstrengungen unternommen hinsichtlich der Bewertung der Auswirkungen neuer Rechtsvorschriften und hinsichtlich der Problematik konfligierender Vorschriften. In mehreren Mitgliedstaaten wurden interministerielle Arbeitsgruppen oder Taskforces für die *Vereinfachung und Verbesserung des Regelungsumfelds* eingesetzt. Der überarbeitete Leitfaden für die Abschätzung der Folgen von Rechtsvorschriften im UK verlangt, dass die zuständigen Stellen begrenzte Tests zu den Auswirkungen neuer Vorschriften auf die Unternehmen durchführen und dass in jedem Ministerium eine für die

Reform des ordnungspolitischen Rahmens zuständige Stelle benannt wird. Mehrere Mitgliedstaaten prüfen Möglichkeiten für eine *Vereinfachung des Konkursrechts*, unter anderem DK, EL, PT, FI und BE. Einige Mitgliedstaaten haben neue Maßnahmen eingeführt oder bestehende Maßnahmen ausgebaut, die darauf abzielen, den *Zugang von Start-up-Unternehmen und bereits bestehenden KMU zu Finanzmitteln* zu erleichtern, doch bestehen hier nach wie vor erhebliche Schwierigkeiten, die den Aufbau von Unternehmen behindern, insbesondere für neue und kleine Betriebe.[12] In FR und BE wird weiter am Aufbau von Business-Angel-Netzwerken gearbeitet, die nicht hinsichtlich des Zugangs zu Finanzmitteln behilflich sein, sondern auch Managementunterstützung und eine Mitgliedschaft in der Geschäftsführung anbieten können.

Mit Blick auf die Verwirklichung des Ziels, *die Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit zu einer beruflichen Option für alle zu machen*, bieten die Mitgliedstaaten verschiedene Arten von Schulungen und gezielten Maßnahmen für Personengruppen an, die unter den Unternehmern unterrepräsentiert sind. Weibliches Unternehmertum wird in erster Linie durch Schulungsmaßnahmen und den Aufbau von Netzwerken gefördert (UK, LU, ES, EL). DK legt starkes Gewicht auf ein flexibles Dienstleistungsangebot, das es ermöglicht, individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Die Öffnung reglementierter Berufe in EL und die Aufhebung von Auflagen, denen zufolge für die Ausübung bestimmter Gewerbe ein bestimmter Abschluss erforderlich ist, in DE und AT können dazu beitragen, dass mehr Möglichkeiten für die Gründung eines Unternehmens geschaffen werden. In einigen Mitgliedstaaten gibt es spezifische Unterstützungsangebote für Start-ups im Bereich der Sozialwirtschaft. Um die mit einem Übergang in die Selbstständigkeit verbundenen Risiken zu reduzieren, beabsichtigt man in AT, die Anspruchsvoraussetzungen für die Gewährung von Arbeitslosenunterstützung großzügiger zu gestalten. Es sollte geprüft werden, welchen Einfluss die sozialen Sicherungssysteme auf die Motivation zu einem Wechsel in die Selbständigkeit oder zu einem Wechsel zwischen dem Status eines abhängig Beschäftigten und eines selbständig Erwerbstätigen haben. Vor dem Hintergrund der Alterung der Unternehmenseigentümer bedarf es eines weiteren Ausbaus der einschlägigen Regelungen und Unterstützungsangebote, um zu gewährleisten, dass *Unternehmensübergänge erfolgreich abgewickelt werden*. In den meisten Mitgliedstaaten wird erkannt, wie wichtig es ist, *den Unternehmergeist durch Bildung und Ausbildung zu fördern und dies auch zu einem Bestandteil der Lehrpläne auf allen Ebenen des Bildungssystems zu machen* (allerdings werden kaum detailliertere Angaben zu entsprechenden Modulen gemacht). Die *Verbesserung der Lehrmethoden* und eine bessere Qualifizierung der Berufberater sind wichtig im Hinblick auf die Erhöhung der Bildungsqualität und wurde von FI als eine der Prioritäten genannt. In einigen Ländern werden Kontakte zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen gefördert im Hinblick auf die Durchführung von Schulungsmaßnahmen zur Vermittlung unternehmerischer Kompetenz (AT, IE, LU, UK), zur Verbesserung der *Managementkompetenz* oder zur Förderung der Innovationsfähigkeit von Unternehmen.

Vor diesem Hintergrund hat die Taskforce Beschäftigung den Mitgliedstaaten empfohlen,

– administrative und regulative Hindernisse für Unternehmensgründung und Unternehmensführung zu reduzieren, z. B. durch Beratungsdienste (etwa One-Stop-Shops) für Unternehmensgründer und Bereitstellung von Unterstützungsdiensten für KMU im Personalbereich;

---

[12] Eine weitergehende Analyse findet sich im Bericht über die Umsetzung der Europäischen Charta für Kleinunternehmen 2004, wo der „Zugang zu Finanzmitteln“ als einer der prioritären Bereiche genannt wird.

– den Zugang zu Finanzierungen für Unternehmensgründungen und KMU zu verbessern;

– eine Kultur des Unternehmertums zu fördern, insbesondere durch Intensivierung der Managementausbildung in der Hochschul- und Berufsausbildung sowie durch Überarbeitung des Insolvenzrechts mit dem Ziel, übermäßige Risiken für Unternehmer zu verringern;

– die Lohnnebenkosten für gering qualifizierte Arbeitnehmer und Niedriglohnbezieher zu senken und eine beschäftigungsfreundliche Lohnentwicklung sicherzustellen, die die Arbeitsmarktsituation und das Produktivitätsniveau insgesamt widerspiegelt und eine ausreichende Lohndifferenzierung in Branchen und Regionen gewährleistet;

– Netze und Partnerschaften zur Unterstützung und Verbreitung von Innovationen auf regionaler oder Branchenebene sowie die Verbreitung der Nutzung der IKT durch Erleichterung des Zugangs und Ausbau der entsprechenden Ausbildung auf allen Ebenen zu fördern;

– angemessene Anreize in steuerlicher Hinsicht und durch Schutz der Rechte an geistigem Eigentum zu gewährleisten, um zu mehr privaten Investitionen in Forschung und Innovation zu ermutigen, und das Potenzial des Binnenmarktes durch gemeinsame Normen, grenzübergreifende Zusammenarbeit und Mobilität der Forscher zu nutzen;

– das Insolvenzrecht zu überarbeiten mit dem Ziel, übermäßige Risiken für Unternehmer zu verringern und die Stigmatisierung als Versager zu beseitigen.

3.3 BEWÄLTIGUNG DES WANDELS UND FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT IN DER ARBEITSWELT

Fakten und Herausforderungen

In den vergangenen Jahren kam es zu einer Zunahme von befristeten und Teilzeitarbeitsverhältnissen, wenngleich diese Entwicklung im Jahr 2002 zum Stillstand gekommen ist. Derzeit ist ein Trend zur Annäherung zu beobachten, wobei in Mitgliedstaaten, in denen Teilzeit- und befristete Beschäftigungsverhältnisse bislang weniger üblich waren, eine signifikante Zunahme dieser Beschäftigungsformen zu verzeichnen ist (ausgenommen EL und IE). Auch ist in den meisten Ländern eine zunehmende Vielfalt an *Arbeitszeitmodellen* zu beobachten. Mittelfristig zeichnet sich ein Trend zum Rückgang der Zahl der *Arbeitsunfälle* ab, wobei erhebliche Verbesserungen der Situation in EL, IE, PT und BE festzustellen sind. Die *geografische Mobilität* zwischen Regionen ist nach wie vor relativ gering. Im Jahr 2002 kam es hier in den Mitgliedstaaten zu keinen Veränderungen oder gar zu einem Rückgang.

Die Länder Europas durchleben derzeit eine Phase *tiefgreifender wirtschaftlicher Veränderungen und Unternehmensumstrukturierungen*. Hinter der marginalen Zunahme der Beschäftigung im Jahr 2002 und der Stagnation im Jahr 2003 verbergen sich Schaffung und Abbau einer Vielzahl von Arbeitsplätzen.[13] Mitgliedstaaten, Arbeitskräfte und Unternehmen müssen ihre Fähigkeit entwickeln, Veränderungen zu antizipieren, auszulösen und zu

[13] Siehe Bericht „Beschäftigung in Europa 2003“, dem zufolge Entlassungen in einer Größenordnung von einer halben Million angekündigt wurden, inbesondere in den Bereichen IKT und Finanzen.

absorbieren. Die Fähigkeit, auf Veränderungen besser zu reagieren, erfordert ein hohes Maß an Flexibilität auf den Arbeitsmärkten und eine gewisse Vielfalt an vertraglichen Optionen und Beschäftigungsformen. Zum Erfolg führen können hier nur Konzepte, die gleichzeitig ein angemessenes Maß an Sicherheit für die Arbeitnehmer gewährleisten, was ihre Möglichkeiten für einen Verbleib und ein Weiterkommen auf dem Arbeitsmarkt betrifft. Zur Entstehung eines anpassungsfähigen Arbeitsmarktes bedarf es einer größeren geografischen und beruflichen Mobilität.

Politische Maßnahmen

Die jüngsten Arbeitsmarktreformen bieten den Unternehmen nunmehr die Möglichkeit, auf eine *Vielfalt von Beschäftigungsverträgen* zurückzugreifen. *Es ist ein Trend zu beobachten hin zu mehr Flexibilität durch entsprechende Arbeitszeitregelungen und eine entsprechende Gestaltung des Arbeitsumfelds*. Beispielsweise werden in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten die Referenzzeiträume bei Arbeitszeitkonten ausgedehnt oder neue Möglichkeiten für Berufspausen vorgesehen, um es zu ermöglichen, Arbeit und Privatleben besser miteinander in Einklang zu bringen (FI, NL, AT, BE, ES, FR, SE, UK). Einige Mitgliedstaaten gehen dazu über, den Fokus auf eine *stärkere Flexibilisierung bei Standardarbeitsverträgen* zu legen, zum Beispiel, was die Festlegung von Schwellenwerten für einen strengeren Beschäftigungsschutz betrifft (DE) oder Rechtsvorschriften über Entlassungen, mit denen ein transparenterer und verlässlicherer Rahmen sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer geschaffen wird (ES, PT). Einige Mitgliedstaaten haben eine umfassende Überprüfung des Arbeitsrechts in Angriff genommen (NL, PT, FR).

Die Bemühungen um eine Förderung der Anpassungsfähigkeit durch *Berufsbildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen* sind deutlicher dort zu erkennen, wo die Sozialpartner einschlägige Vereinbarungen geschlossen haben. Unterschiede bei den Aus- und Weiterbildungsangeboten zwischen Arbeitnehmern, die kollektivvertraglichen Regelungen unterfallen, und denen, für die keine entsprechenden Kollektivvereinbarungen gelten, sind besonders augenfällig in BE, DE, ES, FR, IT, LU und PT.

Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen und die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle und der Fälle von Berufskrankheiten sind zentrale Prioritäten für fast alle Mitgliedstaaten. Was die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle anbelangt, machen fünf Länder konkrete Zielvorgaben (UK, DK, FR, EL, PT). Der Schwerpunkt liegt auf Prävention durch bessere Information und Beratung und strengere Überwachung. *Die Mitgliedstaaten nehmen sich inzwischen in stärkerem Maße des Themas wirtschaftlicher Wandel und Umstrukturierung an.* Berufliche Neuorientierung, unterstützt durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, gezielte Beratung und Outplacement-Dienste, werden von den meisten als geeigneter Ansatz angesehen. Die Umsetzung einer solchen Politik erfordert eine bessere Zusammenarbeit und Abstimmung aller Akteure, eine verbesserte Überwachung sowie bessere Frühwarnsysteme. Maßnahmen zur Förderung der *geografische Mobilität* fügen sich zumeist in den Kontext des Abbaus regionaler Disparitäten ein, da Arbeitskräftemängel kurzfristig gesehen für die Mehrzahl der Mitgliedstaaten kein Problem darstellen. Mit den einschlägigen politischen Maßnahmen wird bezweckt, Mobilität zu fördern und Verbesserungen im Transportbereich zu erzielen, häufig durch entsprechende finanzielle Anreize (ES). Soweit relevant, werden auch Fragen der Qualifikation aufgegriffen (Fremdsprachenkenntnisse und Validierung von Kompetenzen im Falle einer transnationalen Mobilität).

Die meisten Mitgliedstaaten arbeiten mit EURES zusammen mit Blick auf die Bereitstellung zusätzlicher Dienstleistungen, die sowohl auf der Angebots- als auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ansetzen. Zwar greifen viele Mitgliedstaaten die Forderung auf, dass

sämtliche bei den öffentlichen Arbeitsverwaltungen gemeldeten offenen Stellen bis 2005 auf einer gemeinsamen Plattform zugänglich sein sollten, doch wird nur in wenigen Fällen die konkrete Absicht bekundet, dies auch zu tun (DE, SE, PT, DK).

Im Bestreben, für mehr Arbeitsmarktflexibilität – bei gleichzeitiger Sicherheit – zu sorgen, müssen die Mitgliedstaaten die gesamte Bandbreite von Maßnahmen in Betracht ziehen, die sich auf die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und der Beschäftigten auswirken können. Der Zugang der Arbeitskräfte (insbesondere der *geringqualifizierten und älteren Arbeitskräfte)* zur *Weiterbildung*, ist von zentraler Bedeutung. Es sollte mehr getan werden, um die Beteiligung an entsprechenden Maßnahmen zu erhöhen, indem Anreize für die Arbeitgeber und für den Einzelnen geschaffen werden. Die Sozialpartner sollten für eine effektive Umsetzung der einschlägigen Vereinbarungen sorgen.

Ein sinnvolles Zusammenspiel von Flexibilität und Sicherheit wie auch die Modernisierung der Arbeitsorganisation sind zentrale Faktoren mit Blick auf die Erhöhung der Beschäftigung und die Steigerung der Produktivität. Während in einigen Mitgliedstaaten eine größere Flexibilität bei den Standardverträgen[14] notwendig sein mag, kann auf der anderen Seite ein Mehr an Sicherheit bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen erforderlich sein. Mit der Verabschiedung einer EU-Rahmenrichtlinie zur Regelung der *Arbeitsbedingungen von Leiharbeitnehmern* würden sich in der Zeitarbeitsbranche neue Perspektiven eröffnen, Flexibilität und Sicherheit miteinander in Einklang zu bringen. Ein stärkeres Augenmerk sollte der *Bewältigung von Umstrukturierungsprozessen* gelten, insbesondere angesichts der bevorstehenden Erweiterung. Dabei sollte ein präventiver Ansatz angestrebt werden, wobei es gilt, die potenziellen Risiken einer Umstrukturierung für Beschäftigte, Unternehmen und Kommunen zu minimieren.

Vor diesem Hintergrund hat die Taskforce Beschäftigung Mitgliedstaaten und Sozialpartnern empfohlen,

- die Flexibilität im Rahmen der Standardarbeitsverträge zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, um sie für die Arbeitgeber und die Arbeitnehmer attraktiver zu machen;

- die Rolle anderer Vertragsformen zu prüfen, damit Arbeitnehmern und Arbeitgebern bedarfsabhängig mehr Alternativen geboten werden;

- sicherzustellen, dass bei allen Arbeitsvertragsformen angemessene Sicherheit für die Arbeitnehmer besteht, und dem Entstehen eines zweigeteilten Arbeitsmarktes entgegenzuwirken;

- Hindernisse zu beseitigen für den Aufbau und die Expansion von Zeitarbeitsfirmen als effektive und attraktive Vermittler auf dem Arbeitsmarkt, die verbesserte Beschäftigungschancen und ein hohes Beschäftigungsniveau bieten;

- den Einsatz von IKT und flexiblen Arbeitszeiten als Instrumente zur Modernisierung der Arbeitsorganisation zu fördern;

- Hindernisse für Teilzeitarbeit auf Seiten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer zu beseitigen und die Attraktivität von Teilzeitarbeit zu steigern;

---

[14] Standardverträge sind definiert als Verträge mit unbegrenzter Laufzeit. Dabei kann es sich um Vollzeit- oder um Teilzeitbeschäftigungen handeln.

– die Systeme der sozialen Sicherheit so anzupassen, dass die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt unterstützt und der Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungssituationen wie Arbeit, Ausbildung, Unterbrechungen der Berufstätigkeit oder Selbständigkeit erleichtert wird (Job-to-Job-Versicherung).

3.4 FÖRDERUNG DES AUFBAUS VON HUMANKAPITAL UND DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS

Fakten und Herausforderungen

Für die EU erweist es sich als äußerst schwierig, das für 2010 ins Auge gefasste Ziel zu erreichen, dass 85 % der 22-Jährigen über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen. Im Jahr 2002 waren es 75,5% der 20- bis 24-Jährigen[15], die die Sekundarstufe II abgeschlossen hatten. Dies entspricht einem geringfügigen Anstieg gegenüber dem Vorjahr (75,2 %). Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen erhebliche Unterschiede, wobei die Quoten von 43,7 % in PT bis 91 % im UK reichen. Frauen verfügen im Allgemeinen über einen höheren Bildungsabschluss als Männer. Mit einer Quote von lediglich 8,5% bei den 25- bis 64-Jährigen (8,4% im Jahr 2001) ist die *Beteiligung an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen*[16] nach wie vor gering. *Bleibt es bei dieser Fortschrittsrate, wird die EU ihr für das Jahr 2010 anvisiertes Ziel einer Beteiligungsquote von 12,5 % verfehlen.* Geringe Beteiligungsquoten sind in mehreren Mitgliedstaaten zu verzeichnen: in EL, FR und PT liegt die Quote unter 4 %, in ES, IT, IE und DE unter 6 %. Am höchsten ist die Bildungsbeteiligung der Erwachsenen im UK und in SE mit Quoten über 21 %. Je nach Altersgruppe und Bildungsabschluss sind große Unterschiede festzustellen. Die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ist am geringsten bei den Gruppen, bei denen der Bedarf am größten ist. Personen der Altersgruppe 25 und 34 Jahre nehmen fast fünfmal so häufig an entsprechenden Maßnahmen teil wies Personen der Altersgruppe 55 und 64 Jahre. Und bei den Geringqualifizierten ist die Wahrscheinlichkeit einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnamen viermal geringer als bei den Hochqualifizierten, womit sich die Kluft bei den Qualifikationen weiter vergrößert. Frauen zeigen eine etwas stärkere Neigung, an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, als Männer.

Will die EU die für 2010 anvisierten Ziele erreichen, müssen die politischen Reformen an Schwung gewinnen und Möglichkeiten des lebenslangen Lernens für alle schaffen. Die zentralen Herausforderungen bestehen vor allem darin, das Niveau bei den *Grundqualifikationen* anzuheben, indem jedem das Recht auf eine Sekundarschulbildung garantiert wird, die Zahl der *vorzeitigen Schulabgänger* zu reduzieren und einen *breiteren Zugang zur lebenslangen Aus- und Weiterbildung* zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen die Mitgliedstaaten gemeinsam mit den Sozialpartnern für *Transparenz hinsichtlich der Rechte und Pflichten* im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung sorgen, Qualitätsstandards für die allgemeine und berufliche Bildung festlegen und deren Einhaltung überwachen und ausreichende Investitionen seitens der Arbeitgeber sicherstellen. Gerade beim derzeitigen Wirtschaftklima kommt es entscheidend darauf an, dass die *Humankapitalinvestitionen der Arbeitgeber* nicht heruntergeschraubt, sondern erhöht werden.

---

15 In Anbetracht der Sensitivität der Daten für die 22-Jährigen wurde vereinbart, das Bildungsniveau der 20- bis 24-Jährigen als Proxy für die Messung der Zielerreichung heranzuziehen.

16 Quelle: Erhebung über Arbeitskräfte. Die im Rahmen der AKE gemachten Angaben zur Bildungsbeteiligung beziehen sich bei den meisten Mitgliedstaaten auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in den vier Wochen, die der Erhebung vorangingen.

Politische Maßnahmen

Mehrere Mitgliedstaaten haben erhebliche Anstrengungen unternommen, um verschiedene Aspekte des lebenslangen Lernens, insbesondere im Zusammenhang mit der Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, in Angriff zu nehmen. Nur in wenigen Fällen werden jedoch kohärente und umfassende Systeme oder Strategien des lebenslangen Lernens vorgestellt. Die jüngsten Reformen in DK, SE, FI und FR zielen darauf ab, die bestehenden Systeme flexibler zu machen und *an den individuellen Bedürfnissen auszurichten*. BE, DE, AT und FI setzen in erster Linie auf Verbesserungen beim *Übergang von der Schule ins Erwerbsleben*. In IT wurde eine weitreichende Reform des Berufsbildungssystems auf den Weg gebracht mit der Einführung eines neuen Systems der Lehrlingsausbildung, der Fondi interprofessionali sowie eines persönlichen Weiterbildungsurlaubs. Andere spezifische Reformen setzen an bei der *Bekämpfung des Analphabetentums* (BE, FR, IE, UK), der *Verbesserung der Grundqualifikationen* (DK, DE, IE, PT, UK) oder der Vermittlung von IKT-Kompetenz (DK, DE, IE, NL, EL).

Die Reformen in mehreren Mitgliedstaaten zielen darauf ab, zu einem stärker *nachfrageorientierten System* überzugehen mit Hilfe von Mechanismen, die eine bessere Antizipation des Qualifikationsbedarfs ermöglichen. IE hat eine Expertengruppe „Künftiger Qualifikationsbedarf" eingesetzt. Die Qualifikationsstrategie für England stellt darauf ab, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in stärkerem Maß am Bedarf der Arbeitgeber auszurichten. Die meisten Mitgliedstaaten berichten über nationale Fortschritte auf den Weg zur Erreichung der EU-weit anvisierten Ziele für das Jahr 2010. Mehrere Mitgliedstaaten machen nationale Zielvorgaben, die den EU-Zielvorgaben entsprechen (IE, PT, FR, SE, DK). Andere legen Zielvorgaben zu anderen Aspekten des lebenslangen Lernens fest (BE, UK, ES). Wichtig ist vor allem, dass sich diejenigen Mitgliedstaaten, die noch deutlich hinterherhinken, ehrgeizige Ziele setzen, die als politische Triebfeder wirken.

Einige wenige Mitgliedstaaten zeigen sich entschlossen, *für höhere und effizientere Humankapitalinvestitionen zu sorgen.* Es liegen jedoch nur wenige Informationen über das Investitionsvolumen vor sowie darüber, wie ein effizienterer Einsatz der Ressourcen erreicht werden soll. Zwar wurden einzelne Zielvorgaben für die Erhöhung der Investitionen in das Humankapital gemacht, doch finden sich kaum detaillierte Angaben über *Strategien zur Erhöhung privater Investitionen* – seitens des Einzelnen oder seitens der Unternehmen. Die Mitgliedstaaten haben in diesem Bereich zwar eine recht breite Palette von Maßnahmen konzipiert, doch fehlt es an konkreten Aussagen dazu, wie die in der einschlägigen Leitlinie geforderte Erhöhung bewirkt werden soll. Es gibt verschiedene Arten von Maßnahmen, um *Arbeitgeber, insbesondere KMU, dazu zu bewegen, in ihre Beschäftigten zu investieren*. Dazu zählen die Absenkung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitgeber, die ausbilden (ES), Steuergutschriften für Unternehmen, die investieren, Finanzhilfen für Arbeitgeber zur Deckung der Kosten für die Freistellung von Mitarbeitern, Ausbildungsvereinbarungen und Pflichtabgaben.

Die *Sozialpartner* werden in zunehmendem Maße in die Konzeption und Durchführung der Politiken im Bereich Erwachsenenbildung einbezogen, was sich auch immer deutlicher in entsprechenden Kollektivvereinbarungen oder sonstigen vertraglichen Vereinbarungen niederschlägt. Es werden auf unterschiedlichste Weise verstärkt Anstrengungen unternommen, um *den Einzelnen* zu motivieren, an einschlägigen Maßnahmen teilzunehmen und in seine Weiterbildung zu investieren. Einige Mitgliedstaaten erproben Ansätze, bei denen eine breitere Beteiligung am lebenslangen Lernen durch *finanzielle Anreize* erreicht werden soll, z. B. durch Zeitkonten oder persönliche Lernkonten oder durch Zahlungen zum

Ausgleich der Ausfallzeiten. Die Maßnahmen sind jedoch meist eher allgemeiner Natur, und die Mitgliedstaaten müssen noch eine ganze Reihe von Maßnahmen konzipieren, mit denen alle Personen – Hochqualifizierte wie Geringqualifizierte – erreicht und dazu bewogen werden, eigenverantwortlich etwas für ihre Qualifizierung zu tun. Zahlreiche Initiativen zielen auch ab auf die *Anerkennung und Zertifizierung nichtformalen Lernens oder des Lernens am Arbeitsplatz.* Dabei geht es darum, vorhandene Qualifikationen besser zu würdigen und die Dauer von Ausbildungsmaßnahmen zu verkürzen. Die wichtige Rolle des ESF im Zusammenhang mit Investitionen in das Humankapital könnte eingehender reflektiert werden.

Vor diesem Hintergrund hat die Taskforce Beschäftigung unterstrichen, wie wichtig für die Mitgliedstaaten höhere Investitionen in das Humankapital sind. Die Taskforce forderte Mitgliedstaaten und Sozialpartner dringend auf,

für eine Aufwertung des Humankapitals zu sorgen:

– mehr junge Menschen sollten Zugang zur Hochschule erhalten;

– jedem das Recht auf Zugang zu einer Sekundarschulbildung und auf ein Mindestmaß an grundlegenden Fertigkeiten zuzuerkennen;

– einen besseren Zugang zu Berufsbildungsmöglichkeiten während des gesamten Arbeitslebens zu gewährleisten, wobei den gering qualifizierten und anderen benachteiligten Menschen besondere Aufmerksamkeit zu schenken ist;

– den künftigen Qualifikationsbedarf genauer zu ermitteln, unter anderem mit Hilfe eines europäischen Netzes von Prognoseinstituten;

– sich transparente und ehrgeizige Ziele zu setzen (in Ergänzung der auf europäischer Ebene gesetzten Ziele), um wirksame Systeme für das lebenslange Lernen zu schaffen;

Kosten und Verantwortlichkeiten zu teilen:

– die Rechte und Pflichten aller Beteiligten im Zusammenhang mit der allgemeinen und beruflichen Bildung transparent darzustellen;

– Qualitätsstandards für die allgemeine und die berufliche Bildung – in öffentlichen, privaten oder betriebsinternen Bildungseinrichtungen – festzulegen und deren Einhaltung zu kontrollieren;

– mit einer Kombination aus Vorschriften und freiwilligen Regelungen, wie sektoralen oder regionalen Ausbildungsfonds und sonstigen Maßnahmen, z. B. Steuergutschriften und Bereitstellung von Unterstützungsdiensten, zu gewährleisten, dass es zu ausreichenden Investitionen seitens der Arbeitgeber sowie zu einer gerechten Aufteilung von Kosten und Nutzen kommt;

den Zugang zum lebenslangen Lernen zu erleichtern:

– die Bedürfnisse des Einzelnen genauer zu ermitteln und den Zugang zur Fortbildung zu verbessern (dies ließe sich dadurch bewerkstelligen, dass Fortbildung zu einem zentralen Bestandteil der vertraglichen Beziehungen wird, dass Beratung und Orientierung bei der Aufstellung persönlicher Entwicklungspläne und die

Anerkennung und Honorierung von Fähigkeiten und Qualifikationen verbessert werden);

– das Fortbildungsangebot durch bessere Nutzung vorhandener moderner Instrumente, z. B. des E-Learning, zu erweitern;

– Vernetzungen und Partnerschaften zwischen den Akteuren auf allen Ebenen zu fördern, um die Zusammenarbeit und den Austausch bewährter Verfahren zu intensivieren.

3.5 ERHÖHUNG DES ARBEITSKRÄFTEANGEBOTS UND FÖRDERUNG DES AKTIVEN ALTERNS

Fakten und Herausforderungen

Der in den meisten Mitgliedstaaten zu beobachtende fortgesetzte *Anstieg der Erwerbsbeteiligung der Frauen* hat den Rückgang bzw. den Stillstand bei den Erwerbsquoten der Männer zum Teil kompensiert. Im Jahr 2002 ist die Erwerbsquote der Frauen erneut gestiegen, wenngleich etwas langsamer, und erreichte ein Niveau von 60,9 % (die Erwerbsquote der Männer hat sich geringfügig auf 78,4 % erhöht). Die *Erwerbsbeteiligung der Jugendlichen* (15-24 Jahre) ist seit 1997 in den meisten Mitgliedstaaten unverändert geblieben oder zurückgegangen – bei nach wie vor niedriger Beschäftigungsquote, die im Jahr 2002 leicht abfiel bis auf 40,6 %.[17] Bei der *Beschäftigungsquote der Älteren* war in einigen Mitgliedstaaten (FR, FI, NL) ein beträchtlicher Anstieg zu verzeichnen; für die EU insgesamt erreichte sie im Jahr 2002 einen Stand von 40,1 %, wobei allerdings zwischen Frauen und Männern erhebliche Unterschiede bestanden (30,5 % gegenüber 50,1 %). In vier Mitgliedstaaten (LU, AT, BE, IT) liegt die Quote jedoch immer noch unter 30 %.

Die Alterung der Bevölkerung in Europa wird allmählich zu einer *Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung* führen. Bis zum Jahr 2030 könnte es zu einem Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter auf 280 Millionen Menschen (gegenüber derzeit 303 Millionen) in EU25 kommen, verbunden mit einem deutlichen Rückgang des Beschäftigungsvolumens, selbst dann, wenn bis zum Jahr 2010 die Zielmarke von 70 % erreicht wird. Dies hat entsprechende Konsequenzen für das Wachstumspotenzial und für die Zukunftsfähigkeit von Renten und Sozialleistungen. Mehrere Mitgliedstaaten (UK, NL, SE, LU, DK) sehen sich der Herausforderung einer *wachsenden Zahl von Anträgen auf Leistungen bei Erwerbsunfähigkeit und Krankheit* gegenüber, wodurch die „Nichterwerbstätigkeitsfalle“, insbesondere ab einem Alter von 50 Jahren, zu einem gravierenden Problem wird.

Trotz der im Frühjahr 2001 ausgesprochenen Forderung des Europäischen Rates von Barcelona, das *durchschnittliche Erwerbsaustrittsalter* in der EU bis zum Jahr 2010 um fünf Jahre anzuheben, erfolgt der Rückzug vom Arbeitsmarkt in einigen Mitgliedstaaten immer noch relativ früh; nichtsdestoweniger ist das durchschnittliche Erwerbsaustrittalter von 60,5[18] im Jahr 2001 auf 61 im Jahr 2002 gestiegen. Ohne unverzügliche drastische Maßnahmen, mit denen eine Umkehr der derzeitigen Trends bewirkt wird, besteht keine Aussicht, den europäischen Zielvorgaben für die Steigerung der Beschäftigungsquote der älteren

---

17 Diese Entwicklung resultiert zum Teil aus einer höheren Erwerbsbeteiligung.

18 Die Zahl wurde gegenüber der ursprünglich im Kontext der beschäftigungspolitischen Leitlinien vorgenommenen Schätzung nach oben korrigiert. Bei den Daten für 2001 und 2002 handelt es sich um vorläufige Angaben.

Arbeitskräfte und für die Anhebung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters nahe zu kommen, ganz zu schweigen davon, sie zu erfüllen. Die Herausforderung besteht nicht nur darin, dafür zu sorgen, dass ein höherer Anteil derjenigen, die heute der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen angehören, im Erwerbsleben verbleibt, sondern auch darin, die Beschäftigungsfähigkeit derjenigen zu verbessern, die heute in den Vierzigern oder Fünfzigern sind.

Politische Maßnahmen

Bei der Entwicklung *umfassender Strategien zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung* machen die Mitgliedstaaten Fortschritte. In einigen Fällen nimmt man sich aller relevanten Bevölkerungsgruppen an – der Jugendlichen, der Frauen, der älteren Arbeitskräften und der Zuwanderer (SE, DK, FI, UK). In den meisten Mitgliedstaaten sind die unternommenen politischen Anstrengungen inzwischen auch besser miteinander verzahnt. Die jüngsten Trends bei den Beschäftigungsquoten sowohl der älteren Arbeitskräfte als auch der Frauen sind ermutigend. Einzelne Mitgliedstaaten berichten über Maßnahmen zur Förderung der *Bildungsbeteiligung und Arbeitsmarktteilnahme der Jugendlichen* (SE, DK, FI, AT), in den meisten Mitgliedstaaten werden die Maßnahmen zur Aktivierung der jungen Menschen jedoch im Rahmen der spezifischen Leitlinie 1 aufgeführt. Die *Anhebung der Erwerbsbeteiligung der Frauen* ist ein wesentlicher Aspekt im Zusammenhang mit der Herausforderung der Bevölkerungsalterung, und die Mitgliedstaaten können sich, was die Verwirklichung der angestrebten Ziele anbelangt, nicht allein auf Kohorteneffekte verlassen. Bei den einschlägigen Maßnahmen geht es vor allem um Kinderbetreuung und Betreuungsangebote für andere Personenkreise (siehe weiter unten, Ziffer 3.6).

Wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse, freiwillige Vorruhestandsregelungen und von den gesetzlichen Rentensysteme ausgehende Negativanreize verhindern nach wie vor einen signifikanten Anstieg der Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer. Eine wachsende Zahl von Mitgliedstaaten implementiert nationale Altersstrategien (SE, UK, DK, FI). Einige Länder haben nationale Zielvorgaben für die Anhebung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters festgelegt (FR, FI, PT). Die Mitgliedstaaten treffen die verschiedensten Maßnahmen, die auf eine Reform der Sozialleistungssysteme abstellen. Ein größeres Augenmerk gilt inzwischen dem Erhalt der Arbeitsfähigkeit durch einen verbesserten Zugang zur Weiterbildung und eine Anpassung der Arbeitsbedingungen. Starkes Gewicht wird auf die Rentenreformen gelegt. Dabei geht es unter anderem um die Anhebung des regulären Renteneintrittsalters wie auch darum, den Eintritt in den Vorruhestand weniger attraktiv zu machen, gleichzeitig aber einen flexiblen Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen.

Zuwanderung wird von den meisten Mitgliedstaaten als eine wichtige Quelle zusätzlicher Arbeitskräfte gesehen, allerdings nur in bestimmten Berufen und Wirtschaftszweigen, in denen es Personalbeschaffungsprobleme gibt. In mehreren Ländern (BE, DE, ES, IE) sind Bestrebungen im Gange, das System der Erteilung von Arbeitserlaubnissen und die Vorschriften für die Einstellung von Zuwanderern zu vereinfachen und die Zuwanderung aus den Beitrittsländern zu erleichtern (IE, AT, UK). In den meisten Ländern widmet man Maßnahmen zur Integration der derzeit in der EU lebenden Migranten (Leitlinie 7) und der Behebung von Arbeitkräftemängeln und Arbeitsmarktengpässen inzwischen ein größeres Interesse.

Zwar wurden bereits Fortschritte erzielt, doch bedarf es einer rascheren Anhebung der Beschäftigungsquoten der älteren Arbeitskräfte und der Frauen, wenn die auf EU-Ebene vereinbarten Ziele in Bezug auf Beschäftigung und Erwerbsaustrittalter verwirklicht werden sollen. Die sich mit der Bevölkerungsalterung stellenden Herausforderungen betreffen alle

Generationen und können bei einem fragmentarischen Vorgehen nicht erfolgreich angegangen werden. Deutliche Änderungen bei den wirtschaftlichen Anreizen, insbesondere durch entsprechende Ausgestaltung der Steuer- und Sozialleistungsstrukturen, ausreichende und erschwingliche *Kinderbetreuungseinrichtungen* und die Erhöhung der finanziellen Attraktivität von *Teilzeitarbeit* sowohl für Frauen als auch für Männer sind wesentliche Voraussetzungen für eine Erhöhung der *Erwerbsbeteiligung der Frauen*. Die *Sozialpartner* müssen sich *stärker einbringen und entsprechende Verpflichtungen eingehen*, wenn es um das Arbeitskräftemanagement, insbesondere um die Aspekte Gleichstellung, Alter und Zuwanderung geht oder um die Entwicklung und Verbreitung von Best Practices, sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor. Die Unternehmen müssen ihrer sozialen Verantwortung gerecht werden und die Vorteile einer Altersvielfalt innerhalb ihrer Belegschaft erkennen, die erforderlichen Anpassungen ihrer Beschäftigungspraktiken vornehmen und ihre erfahrenen Arbeitskräfte länger halten.

Es gilt, eine stärker aktiv ausgerichtete und besser koordinierte *Einwanderungspolitik auf EU-Ebene* zu erarbeiten – im Rahmen eines globalen Konzepts zur Erhöhung des Arbeitskräfteangebots.

Vor diesem Hintergrund hat die Taskforce Beschäftigung die Notwendigkeit unterstrichen, dass Mitgliedstaaten und Sozialpartner eine umfassende Strategie für das aktive Altern definieren. Damit soll erreicht werden, dass die Beschäftigten sich erst zu einem späteren Zeitpunkt aus dem Erwerbsleben zurückziehen und dass die Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer einstellen bzw. halten. Somit gilt es,

– Anreize für Arbeitnehmer zu schaffen, später in den Ruhestand zu treten, sowie Anreize für Arbeitgeber, ältere Arbeitnehmer einzustellen und zu halten; dazu gehören die Anpassung der Steuer-/Sozialleistungssysteme und der Beschäftigungs- und Rentenvorschriften, um älteren Arbeitnehmern bessere Anreize zu bieten, länger beschäftigt zu bleiben, und vorzeitige Abgänge vom Arbeitsmarkt zu verhindern; alle Mitgliedstaaten sollten bestrebt sein, Vorruhestandsregelungen nicht zu unterstützen;

– den Zugang zu Ausbildungsmaßnahmen für alle, unabhängig vom Alter, zu fördern und Strategien für das lebenslange Lernen zu entwickeln, insbesondere die Ausbildung am Arbeitsplatz für ältere Arbeitnehmer, die in Ausbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind;

– die Arbeitsqualität zu verbessern, um während des ganzen Arbeitslebens ein attraktives, sicheres und anpassungsfähiges Arbeitsumfeld bereit zu stellen, einschließlich der Möglichkeit zur Teilzeitarbeit und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit.

3.6 GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Fakten und Herausforderungen

Das Erwerbspotenzial der Frauen liegt zum großen Teil immer noch brach. In EU-15 gehen 6,4 Millionen Frauen im erwerbsfähigen Alter keiner entlohnten Beschäftigung nach, würden aber gern arbeiten. 6,6 Millionen Frauen sind arbeitslos. Im Jahr 2002 ist die Beschäftigungsquote der Frauen geringfügig von 55 % auf 55,6 % gestiegen, womit sich der *geschlechtsspezifische Unterschied bei den Beschäftigungsquoten* auf 17,2 Prozentpunkte verringert hat. Der *geschlechtsspezifische Unterschied bei den Arbeitslosenquoten* hat sich auf 1,8 % reduziert. Am *größten (über 20 % bei der Beschäftigungsquoten und über 5 % bei den*

Arbeitslosenquoten) sind die *Unterschiede* in ES, EL und IT. Das *geschlechtsspezifische Lohngefälle* ist seit 1998 mit 16 % unverändert hoch, wobei die Diskrepanz im privaten Sektor deutlich größer ist (21 %) als im öffentlichen Sektor (12 %). Insgesamt gesehen sind *die Unterschiede am größten (über 20 Prozentpunkte)* in DE, UK und NL. In acht Mitgliedstaaten beträgt das geschlechtsspezifische Lohngefälle im privaten Sektor mehr als 20 Prozentpunkte (PT, UK, NL, AT, DE, IE, ES, EL). Auch die Frage der *Arbeitsregelungen* ist ein wichtiger Aspekt. Fast ein Drittel der berufstätigen Frauen arbeitet in Teilzeit, bei den Männern sind es hingegen weniger als 5 %. Ein Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen hat sich für diese Beschäftigungsform entschieden, weil sie Kinder oder andere Familienangehörige zu betreuen haben. Was die *Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit* der Frau betrifft, ist die Problematik der Kinderbetreuung von besonderer Relevanz.

Geschlechtsspezifische Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt sollten nach und nach beseitigt werden, wenn die Europäische Union Vollbeschäftigung, eine höhere Arbeitsplatzqualität, eine bessere soziale Integration und einen stärkeren sozialen Zusammenhalt erreichen will. Hier gilt es, zum einen einen Gender-Mainstreaming-Ansatz zu verfolgen und zum anderen spezifische politische Maßnahmen zu ergreifen, um Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder wiedereinzutreten und im Arbeitsmarkt zu verbleiben. In Barcelona vereinbarte der Europäische Rat, dass die Mitgliedstaaten bis 2010 für mindestens 90% der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33% der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stellen sollten. Die Ursachen der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsentgelt (beispielsweise die Geschlechtersegregation) sollten angegangen und Zielvorgaben für den Abbau solcher Unterschiede gemacht werden, ohne dass der Grundsatz der Lohndifferenzierung nach Produktivität und Arbeitsmarktlage dadurch in Frage gestellt wird.

Politische Maßnahmen

Die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten und Arbeitslosenquoten als solche werden selten ins Visier genommen. Im Wesentlichen stellen die Mitgliedstaaten auf die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen ab. Zwei weitere Mitgliedstaaten haben *nationale Zielvorgaben für die Frauenbeschäftigung* festgelegt (AT, EL), so dass es nunmehr insgesamt sieben Länder sind. Nicht immer besteht eine klare *Verknüpfung zwischen der Festlegung von Zielvorgaben und der Ausarbeitung eines politischen Programms*. Die *Vereinbarkeitspolitik* wird generell als der einzige Weg zur Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen und zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede gesehen. Selten wird Bezug genommen auf die Beseitigung *finanzieller Fehlanreize* bei Löhnen und Steuern. PT, EL und FR machen *nationale Zielvorgaben für den Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten der Frauen*. ES und IT, zwei der Länder mit den deutlichsten geschlechtsspezifischen Unterschieden bei den Arbeitslosenquoten, nennen hier keine spezifischen Initiativen.

Die Problematik des *geschlechtsspezifischen Lohngefälles* scheint von der Politik in stärkerem Maße aufgegriffen zu werden. Häufig geschieht dies, indem den *Sozialpartnern* eine aktivere Rolle zugewiesen wird (BE, IE, SE, DK, FI, FR, LU). FR und EL machen *nationale Zielvorgaben* zum Abbau der Lohnunterschiede, andere Länder setzen hier auf andere Maßnahmen wie die Erstellung von Lohnstatistiken, auf Arbeitsplatzbewertungssysteme, auf Toolkits für Unternehmen und auf Prüfungen zur Gleichheit des Arbeitsentgelts. All dies dürfte sich positiv auswirken. *Zumeist sind die Maßnahmen jedoch bruchstückhaft.* Insbesondere gilt dies für die Länder mit den größten geschlechtsspezifischen Unterschieden

(DE, PT, AT). In vielen Fällen handelt es sich auch um freiwillige Initiativen, bei denen keine Wirkungsbewertung vorgenommen wird. Länder, in denen ein großer Anteil der Frauen teilzeitbeschäftigt ist (UK, NL), haben noch nicht untersucht, welche Auswirkungen dies auf das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat. Viele Mitgliedstaaten verknüpfen die Problematik der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede mit der Problematik der *Geschlechtersegregation* und machen dieses Thema *konkreter zu einer politischen Priorität* als in der Vergangenheit. Neben den nordischen Ländern erwähnen UK, IE, NL, FR, AT, DE und BE in ihren NAP entsprechende – unterschiedlich ambitionierte – Initiativen (im Wesentlichen geht es dabei um Ausbildungsentscheidungen: Frauen sollen ermutigt werden, sich für Tätigkeiten im Bereich Technologien zu entscheiden). Generell *scheinen die politischen Anstrengungen zum Abbau der Geschlechtersegregation unzureichend zu sein,* insbesondere angesichts der sich in jüngster Zeit verstärkenden Segregationstendenzen in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten. Dies ist eine Frage, die dringend angegangen werden muss in Ländern mit einem hohen Beschäftigungszuwachs bei den Frauen, so in ES, IE, LU und AT.

Mehrere Mitgliedstaaten haben bessere Möglichkeiten für *Teilzeitbeschäftigung* geschaffen. Die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird in einigen Ländern nach wie vor als eine Frauenfrage betrachtet, wohingegen in anderen Ländern zunehmend der wichtigen *Rolle der Männer* bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben und familiären Verpflichtungen Rechnung getragen wird (insbesondere dadurch, dass die Inanspruchnahme von Vaterschaftsurlaub gefördert oder entsprechende Regelungen optimiert werden). *Kinderbetreuung* ist in praktisch allen Mitgliedstaaten eine politische Priorität, wenngleich die verfolgten Ansätze sich in ihrer Ausrichtung und ihren Zielsetzungen unterscheiden. Was das für 2010 definierte *EU-Ziel im Bereich Kinderbetreuung* anbelangt, nämlich eine Versorgung mit Betreuungseinrichtungen für 33 % der Kinder unter drei Jahren und für 90 % der Kinder im Alter von drei Jahren bis zum Pflichtschulalter zu gewährleisten, wird lediglich in SE, DK und BE (Flandern) die Zielvorgabe für die kleineren Kinder erfüllt. Für Kinder über drei Jahre stellt sich die Situation zwar inzwischen besser dar, doch ist in vielen Ländern keine Betreuung nach Schulschluss vorgesehen, was einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob die Eltern eine Beschäftigung aufnehmen können. Die Länder, die im Hinblick auf den *Ausbau der Kinderbetreuungsangebote*, insbesondere für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, nach wie vor den größten Herausforderungen stehen, sind IT, DE (alte Bundesländer), AT, LU, UK, ES, EL, IE und PT. Viele Mitgliedstaaten machen *nationale Zielvorgaben* für den Ausbau des Angebots an Kinderbetreuungseinrichtungen (BE, FR, EL, IE, PT, UK). Häufig wird versäumt, *beim Ausbau der Kinderbetreuungsangebote dem Bedarf des Arbeitsmarktes Rechnung zu tragen.* Auch den Aspekten Qualität und Erschwinglichkeit wird zu geringe Aufmerksamkeit zuteil. Die durch bestimmte politische Maßnahmen – wie beispielsweise die Gewährung von Kinderbetreuungsbeihilfen oder Zuschüssen für häusliche Pflege – entstehenden potenziellen Fallen, die letztlich zur Verfestigung traditioneller Geschlechterrollen führen, scheinen kaum gebührende Beachtung zu finden. Was die *Betreuung anderer Familienangehöriger* betrifft, fehlt es generell an konkreten Initiativen.

Das *Gender-Mainstreaming* hat sich immer noch nicht richtig durchgesetzt und wird nicht systematisch betrieben (eine Ausnahme bildet hier SE). Es fehlt an Bewertungen der geschlechtsspezifischen Auswirkungen der bestehenden Systeme und neuer politischer Vorschläge (ausgenommen in IE). Der Verfügbarmachung geschlechtsdifferenzierender Statistiken und der Entwicklung von institutionellen Gender-Mainstreaming-Mechanismen und Gender-Mainstreaming-Tools wird in den NAP für 2003 wenig Aufmerksamkeit geschenkt.

Es sind somit erhebliche Anstrengungen erforderlich, um die Dynamik aufrechtzuerhalten und bis 2010 das in Lissabon vereinbarte Ziel einer Frauenbeschäftigungsquote von 60 % zu

erreichen. Bewirkt werden kann dies durch ein verstärktes Gender-Mainstreaming im Kontext der beschäftigungspolitischen Leitlinien, wobei ein spezielles Augenmerk der Steuer- und der Lohnpolitik gelten sollte sowie der Einführung familienfreundlicherer Arbeitszeitregelungen in Ländern mit niedrigen Frauenbeschäftigungsquoten. Eine Priorität sollte der *Ausbau der Kinderbetreuungsangebote,* insbesondere für Kinder im Alter von 0 bis 3 Jahren, sein.

Unter Berücksichtigung dessen, dass die Erschließung des Erwerbspotenzials der Frauen sowohl eine Frage der Geschlechtergleichstellung als auch eine Frage der wirtschaftlichen Effektivität ist, fordert die Taskforce die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner dringend auf,

– finanzielle Fehlanreize, die einer größeren Erwerbsbeteiligung der Frauen entgegenstehen, insbesondere in Bezug auf Arbeitsentgelt und Besteuerung, einschließlich des geschlechtsspezifischen Lohngefälles, abzubauen;

– mehr erschwingliche und hochwertige Kinder- und Seniorenbetreuungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen;

– die Arbeitszeitgestaltung zu verbessern in Form von Maßnahmen zur Erhöhung der Attraktivität von Teilzeitarbeit und zur Erleichterung von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit und flexiblen Beschäftigungsverhältnissen;

– Maßnahmen auf die spezifischen Bedürfnisse benachteiligter Frauen zuzuschneiden.

3.7 FÖRDERUNG DER INTEGRATION UND BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG BENACHTEILIGTER MENSCHEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Fakten und Herausforderungen

Die Arbeitsmarktsituation von *Menschen mit besonderen Schwierigkeiten* stellt sich nach wie vor wesentlich *ungünstiger* dar als die der übrigen Bevölkerung. Angesichts des Fehlens einer EU-weiten Definition des Begriffs „benachteiligte Menschen“ werden seit Jahren in den einzelnen Mitgliedstaaten unterschiedliche Definitionen zugrunde gelegt. Die am häufigsten genannten Gruppen benachteiligter Menschen sind Behinderte, Migranten und ethnische Minderheiten, sowie (in geringerem Umfang) Schulabbrecher und Geringqualifizierte. Die Frauen unter diesen benachteiligten Gruppen befinden sich – verglichen mit den Männern – häufig in einer noch schlechteren Situation. *Der Unterschied zwischen den Beschäftigungsquoten von EU-Bürgern und Nicht-EU-Bürgern ist unverändert groß* und betrug im Jahr 2002 7,7 %. Lediglich in FI ist eine deutliche Verringerung der Diskrepanz festzustellen (um 8,3 Prozentpunkte gegenüber dem Jahr 2001); in DK und BE hingegen hat sich die Diskrepanz um 1,6 bzw. 6,2 Prozentpunkte vergrößert. Auch künftig wird eine wichtige Aufgabe darin bestehen, für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Geringqualifizierten, Jugendlichen, älteren Arbeitskräften und Menschen mit Behinderungen zu sorgen.

Die *EU-Durchschnittquote der Schulabbrecher betrug im Jahr 2002 18,8 %*[19]. Das entspricht einer leichten Verbesserung gegenüber dem Jahr 2001 (19,4 %). Das Ergebnis liegt aber noch weit über der EU-Zielmarke von 10 %. Besonders hoch ist die Quote in PT (45,5%), ES (29 %) und IT (24,2 %).

---

[19] Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens die Sekundarstufe I abgeschlossen haben und an keiner Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen.

Die Integration von Einwanderern und Behinderten bleibt eine Schlüsselherausforderung in den meisten Mitgliedstaaten. Dies gilt auch für andere benachteiligte Personen wie Geringqualifizierte, Sozialhilfeempfänger oder Alleinerziehende.

Politische Maßnahmen

Die meisten Mitgliedstaaten haben Strategien zur Verringerung der Zahl der *Schulabbrecher* entwickelt. Die Maßnahmen reichen von einer Verstärkung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen (DE und NL) bis zur Erarbeitung geeigneter pädagogischer Konzepte und einer stärkeren persönlichen Betreuung der Schüler in LU und FR. Bei den am häufigsten anzutreffenden politischen Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsmarktsituation von *Menschen mit Behinderungen* handelt es sich um Aktivierungsstrategien, die abstellen auf eine individuelle Unterstützung, auf eine höhere Beteiligung an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung, auf eine Verbesserung der Rechtsvorschriften zur Förderung der Integration der Betroffenen oder auf die Schaffung steuerlicher Anreize.

Die Mehrzahl der Mitgliedstaaten arbeitet weiter an der Implementierung von Maßnahmen zur besseren Eingliederung von *Zuwanderern und Angehörigen ethnischer Minderheiten.* Dies geschieht im Wege von Alphabetisierungsprogrammen, Sprachkursen, Diversity-Strategien, die auf eine verstärkte Rekrutierung von Migranten abstellen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie Berufsberatung. Die Finanzierung erfolgt häufig im Rahmen von ESF-Programmen. Mehrere Mitgliedstaaten nehmen ausdrücklich Bezug auf die Umsetzung der beiden Artikel-13-Richtlinien oder verweisen auf ergänzende Maßnahmen, beispielsweise Sensibilisierungsmaßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierungen. In einigen Fällen wird in der Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Migranten eine teilweise Lösung des Problems der Bevölkerungsalterung und des unzureichenden Arbeitskräfteangebots (Leitlinie 5) gesehen oder ein Weg zur Überwindung von Engpässen in bestimmten Berufssparten (Leitlinie 3). Nur einige wenige Mitgliedstaaten (NL, IE, DK, FI, SE) haben nationale Zielvorgaben für die Verbesserung der Arbeitsmarktposition von Nicht-EU-Bürgern oder Angehörigen ethnischer Minderheiten gemacht. Auch für andere benachteiligte Personengruppen wie Menschen mit Behinderungen oder allein erziehende Eltern werden nur selten (NL, IE, PT, SE, UK) messbare Ziele angegeben. Einige dieser Zielvorgaben betreffen die Arbeitsmarktleistung. So wird beispielsweise im UK eine Beschäftigungsquote von 70 % für allein erziehende Eltern angestrebt. Bei anderen Zielvorgaben wiederum geht es um die Verbesserung der spezifischen Situation einer bestimmten Bevölkerungsgruppe, zum Beispiel um die Erhöhung der Bildungsbeteiligung der Angehörigen fahrender Völker auf 95 % in Irland.

Auch sollten die *Arbeitgeber* in stärkerem Maße einbezogen werden, wenn es um die Verwirklichung des Ziels einer höheren Erwerbsbeteiligung benachteiligter Personengruppen geht. Insbesondere sollten sie in ihrem Humanressourcen-Management das *Diversity-Potenzial* in vollem Umfang ausschöpfen, die erforderlichen Anpassungen am Arbeitsplatz vornehmen und flexible Arbeitsmodelle einführen.

Vor diesem Hintergrund empfahl die Taskforce Beschäftigung Mitgliedstaaten und Sozialpartnern,

– die Zahl der jungen Menschen, die die Schule frühzeitig verlassen, zu senken und jedem das Recht auf Zugang zu einer Sekundarschulbildung und auf ein Mindestmaß an grundlegenden Fertigkeiten zu garantieren;

– Brücken in ein Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis für junge Menschen zu bauen, unter anderem durch persönliche Beratung und Orientierung, und maßgeschneiderte Programme zu entwickeln, die den spezifischen Bedürfnissen von Menschen mit Behinderungen gerecht werden;

– eine mehrdimensionale Integrationspolitik zugunsten von Migranten und anderen Nicht-EU-Bürgern zu verfolgen, die den Zugang zu Aus- und Weiterbildung erleichtert, Diskriminierung am Arbeitsplatz bekämpft, auf die spezifischen Bedürfnisse von Migrantinnen eingeht, die Gründung von Unternehmen durch Migranten fördert und auf Verbesserungen bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen abstellt.

3.8 ARBEIT LOHNEND MACHEN UND ENTSPRECHENDE ANREIZE SCHAFFEN

Fakten und Herausforderungen

Nach wie vor werden Menschen durch negative finanzielle Anreize davon abgehalten, in den Arbeitsmarkt einzutreten, auf ihm zu verbleiben oder ihren Arbeitsmarktstatus zu verbessern. Jüngste Untersuchungen zum Ausmaß von *Arbeitslosigkeitsfallen* haben ergeben, dass die Grenzsteuersätze in mehreren Mitgliedstaaten 85% überschreiten, gegenüber einem Höchstsatz von 70% in den USA[20]. Der Abwärtstrend bei den *Geringverdiener-Steuersätzen in EU15* scheint in 2002 bei einem Satz von 37,8% ins Stocken geraten zu sein. Die implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit hat in 2002 weiter abgenommen auf 36,4% und wird in 2003 voraussichtlich auf diesem Niveau bleiben. Die *Lohnnebenkosten* sind in mehreren Mitgliedstaaten aber nach wie vor hoch, was sich nachteilig auf die Beschäftigungsmöglichkeiten und Beschäftigungsanreize auswirken kann. Der hohe Anteil der *erwerbstätigen Armen* ist in einigen Mitgliedstaaten weiterhin Anlass zu Besorgnis (PT, LU, ES, IT). *Invaliditäts*fallen, d. h. negative Anreize für Langzeitkranke und Berufsunfähige in das Erwerbsleben zurückzukehren, bestehen weiterhin in NL, UK, SE, LU.

Will man die Erwerbsbeteiligung anheben und den Arbeitsmarkt integrativer gestalten, dann gilt es, die verbleibenden Arbeitslosigkeits-, Nichterwerbstätigkeits- und Armutsfallen zu beseitigen. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien werden die Mitgliedstaaten aufgefordert, ihr Steuer- und Sozialleistungssystem, einschließlich Leistungsdauer und Leistungsmanagement, zu überprüfen und erforderlichenfalls zu reformieren, ohne dabei ein angemessenes Sozialschutzniveau aufzugeben. Insbesondere sollte man anstreben, bis 2010 die hohen effektiven Grenzsteuersätze deutlich abzusenken und gegebenenfalls auch – in Abhängigkeit von den nationalen Bedingungen – die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit.

Politische Maßnahmen

Eine zunehmende Anzahl von Mitgliedstaaten bemüht sich darum, Arbeit lohnender zu machen, und setzt dabei sowohl bei den Steuern als auch bei den Sozialleistungen an (BE, FR, DK, DE, NL, SE, UK, ES). *Reformschwerpunkte sind die Senkung der Steuern* und Sozialversicherungsbeiträge und die Einführung von In-Work-Benefits. Weniger einschneidend ist die Reform in Bezug auf sozialleistungssystemimmanente Anreize. In einer zunehmenden Anzahl von Mitgliedstaaten (BE, FR, NL, UK, IE) sind derartige *In-Work-*

---

[20] OECD-Berechnungen für eine Person, die 67% eines durchschnittlichen Arbeiterlohns in 2001 und 2002 verdient. Die Berechnungen berücksichtigen die Auswirkungen der Steuerbelastung und Sozialleistungen auf das Einkommen bei Übergang von Arbeitslosigkeit zu einer Beschäftigung.

Benefits oder beschäftigungsbezogene Leistungen bereits eingeführt oder in der Planung. Dies gibt Arbeitsanreize und verbessert gleichzeitig die Situation der *erwerbstätigen Armen.*

Mehrere Mitgliedstaaten müssen negative Anreize für Nichterwerbstätige zur Aufnahme einer gering bezahlten Tätigkeit beseitigen. Hauptursache derartiger negativer Anreize ist der Verlust von einkommensabhängigen Leistungen in Kombination mit nichtfinanziellen Hemmnissen für eine Erwerbsbeteiligung (z. B. mangelnder Zugang zu Weiterbildung, fehlende Möglichkeiten der Laufbahnentwicklung, schwierige Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Mangel an Kinderbetreuungs- und anderen Betreuungseinrichtungen). Die Verknüpfung von Arbeitslosenunterstützung und Aktivierungsmaßnahmen ist in vielen Mitgliedstaaten unzureichend.

Einige Mitgliedstaaten haben die *Anspruchsvoraussetzungen verschärft und die Leistungsdauer begrenzt* (DE, NL, SE, DK, BE). Die *Frühverrentung* wurde etwas eingedämmt, ist immer noch zu weit verbreitet. Als Folge der Reform der Sozialleistungs-, Steuer- und Rentensysteme bestehen in einigen Mitgliedstaaten stärkere Anreize für ältere Arbeitnehmer, länger erwerbstätig zu bleiben (ES, AT, SE, FI, DE, IE), doch müssen die Reformen weitergeführt werden, insbesondere in Mitgliedstaaten mit niedrigen Beschäftigungsquoten.

Zahlreiche Mitgliedstaaten bauen die *Lohnnebenkosten* weiter ab, insbesondere bei den Niedriglohnbeziehern und den Geringqualifizierten. Hauptsächlich setzen sie bei den Sozialversicherungsbeiträgen der Arbeitgeber an, die den größten Teil der Abgabenbelastung der Arbeit ausmachen (BE, FR, NL, LU, ES, EL). Verschiedene Länder haben für den Zeitraum 2004-2007 weitere Reformen angekündigt (FI, AT, DK), während IE vor allem eine Senkung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer anstrebt. Einige Länder senken gezielt die Steuern, um Frauen/Alleinerziehende (EL, ES, IE, FI) oder behinderte Menschen und (junge/ältere) Arbeitslose (EL) zu veranlassen, erwerbstätig zu bleiben oder wieder erwerbstätig zu werden, oder eine Teilzeitbeschäftigung aufzunehmen (FR). An Informationen zur geschlechtsspezifischen Segregation in Steuer- und Sozialleistungssystemen mangelt es, insbesondere in Verbindung mit Armutsfallen und sozialer Ausgliederung. Die Familienbesteuerung ist weiterhin ein erheblicher negativer Anreiz, insbesondere für Frauen (DE).

Die Komplexität der Arbeitslosigkeits-, Nichterwerbstätigkeits- und Armutsfallen unterstreicht die Notwendigkeit eines integrierten Ansatzes, Arbeit sowohl durch finanzielle als auch nichtfinanzielle Anreize lohnender zu machen und dabei die Arbeitsplatzqualität nicht zu vernachlässigen. Verbessert werden muss die *quantitative Bewertung derartiger Fallen.* Grundvoraussetzungen für eine effiziente Durchsetzung von Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems sind dabei die konsequentere *Anwendung der Anspruchskriterien und die Verbesserung des Leistungsmanagements.* Einige Mitgliedstaten (NL, UK, SE, LU) müssen erheblich mehr tun, um *Invaliditätsfallen zu beseitigen.* Dabei darf man nicht nur bei den Steuer- und Sozialleistungssystemen und Anspruchskriterien ansetzen, sondern muss auch die Arbeitsfähigkeit der Leistungsbezieher verbessern. Die gegenseitige Durchlässigkeit von Sozialleistungsregelungen, d. h. die Möglichkeit, Arbeitslosenunterstützung durch andere bei Nichterwerbstätigkeit gezahlte Leistungen, z. B. eine vorgezogene Rente oder Berufsunfähigkeitsrente, zu ersetzen und umgekehrt, sollte beseitigt werden. Reformen des Steuer- und Sozialleistungssystems müssen *gekoppelt werden mit Mindestlohnregelungen*, die durch Garantie eines angemessenen Einkommens sicherstellen, dass die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit attraktiver wird für gering qualifizierte Arbeitslose und Nichterwerbstätige.

Zur Beseitigung der Arbeitslosigkeits-, Nichterwerbstätigkeits- und Niedriglohnfallen durch Einstellen eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Steuern und Sozialleistungen müssen nach Auffassung der Taskforce Beschäftigung die Mitgliedstaaten

– Niedriglöhne erforderlichenfalls durch betriebliche Leistungen aufstocken – ohne dabei die Produktivitätsschwelle zu überschreiten -, um Arbeitskräfte zur Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung zu veranlassen;

– sicherstellen, dass einkommensabhängige Leistungen (z. B. Familienzulagen oder Wohngeld) ihre Funktion erfüllen, d. h. Bedürftige unterstützen ohne einen negativen Arbeitsanreiz zu bilden;

– von der Familienbesteuerung übergehen zur Individualbesteuerung;

– die Teilzeitarbeit finanziell attraktiver machen für Eltern und Alleinerziehende, die Familie und Arbeit besser miteinander vereinbaren wollen, sowie für ältere Arbeitskräfte im Rahmen von Altersteilzeitregelungen.

3.9 ÜBERFÜHRUNG VON NICHTANGEMELDETER ERWERBSTÄTIGKEIT IN REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG

Fakten und Herausforderungen

Die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit ist zum ersten Mal Gegenstand einer speziellen Leitlinie. Die Schätzungen zum Ausmaß der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit in den Mitgliedstaaten reichen von 1,5 % des BIP im UK bis etwa 14,6 % in IT[21]; viele Mitgliedstaaten machen hierzu keine Angaben. Die nationalen Daten stützen sich jedoch auf ganz unterschiedlich geartete Quellen, was Vergleiche zwischen den Ländern erschwert.

Die Schwierigkeiten der Mitgliedstaaten bei der Bestimmung des Ausmaßes der nicht-angemeldeten Erwerbstätigkeit haben ihre Ursache in der Komplexität des Phänomens. Nicht-angemeldete Erwerbstätigkeit wirkt sich aus auf die Arbeitsqualität der betroffenen Personen, den sozialen Zusammenhalt sowie das allgemeine Unternehmensumfeld. In den beschäftigungspolitischen Leitlinien wird deshalb ein umfassender Ansatz gefordert, der die Vereinfachung des Unternehmensumfeldes, die Reform der Steuer- und Sozialleistungssysteme, die Verbesserung der Rechtsdurchsetzung und die Anwendung von Sanktionen beinhaltet, sowie Anstrengungen, um das Ausmaß des Problems und der erreichten Fortschritte zu messen.

Politische Maßnahmen

Die NAP bestätigen, dass die Mitgliedstaaten der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit stärkere Beachtung schenken, und lassen Fortschritte in der Anwendung einer umfassenden Strategie erkennen. Angezeigt ist ein geeigneter Mix von präventiven Aktionen und Sanktionen[22]. Nur wenige Mitgliedstaaten (FR und PT) planen, die Kenntnis des Phänomens und seines Umfangs zu vertiefen. Zu den von Mitgliedstaaten eingeleiteten Abhilfemaßnahmen zählen

---

21 Anteil der nicht-angemeldeten Arbeitsplätze verglichen mit der Gesamtzahl von Arbeitsplätzen (reguläre und nicht-reguläre) in Italien.

22 Bekräftigt durch die Entschließung des Rates zur Überführung von nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung (ABl. C 260 vom 29.10.2003).

die *Vereinfachung der von den Unternehmen einzuhaltenden administrativen Verfahren und der Verfahren für die Meldung und die Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge.* Derartige Maßnahmen senken die Kosten der Einhaltung der einschlägigen Vorschriften und verbessern die Qualität der Beschäftigung (BE, EL, FR, ES). Mehrere Mitgliedstaaten berichten über Anreizmaßnahmen, die darauf abzielen, *nichtangemeldete Erwerbstätigkeit in der formellen Wirtschaft dadurch zu unterbinden, dass man die steuerlichen Bedingungen entsprechend auslegt und Arbeit lohnend macht*. Dies beinhaltet Anreize zur Anmeldung häuslicher Dienstleistungen (NL, BE, DE, FI und SE), die Anhebung der Steuerfreibeträge für geringfügige Beschäftigung (BE und DE) und höhere Schwellenwerte für die MwSt.-Anmeldung (DK und FI) (siehe auch Leitlinie 8).

Ein Schwerpunkt in den Bemühungen zur Eindämmung der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit ist in mehreren Mitgliedstaaten die Verbesserung der *Koordination zwischen den zuständigen Behörden*; dies schließt den Datenaustausch ein. Eigens für diesen Zweck wurden im UK interdisziplinäre Teams eingesetzt; in AT ist Ähnliches geplant. In IT bewirken der Ausschuss und Kommissionen die Sichtbarmachung von nichtgemeldeter Arbeit, entsprechende Zusammenarbeit zwischen den zuständigen Stellen und Partnern auf nationaler und lokaler Ebene. Nur in wenigen Mitgliedstaaten (BE, FR, IT und PT) ist die *Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern* ein integraler Bestandteil der Strategie zur Überführung nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung. In einigen Mitgliedstaaten werden präventiv *Sensibilisierungskampagnen in der Öffentlichkeit* zur Veranschaulichung der negativen Folgen der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit durchgeführt.

Mehrere Mitgliedstaaten (EL, BE, SE, IT, AT, NL, PT, FI und FR) haben spezielle Maßnahmen eigens für *ausländische Arbeitskräfte und in Bezug auf illegale Einwanderer* eingeleitet. Was die illegalen Einwanderer angeht, so handelt es sich dabei u. a. um Verbesserungen bei der Anmeldung ausländischer Arbeitskräfte und verschärfte Strafen für Arbeitgeber, die Arbeitskräfte ohne Arbeitserlaubnis beschäftigen. Die Maßnahmen zur besseren Integration legal in den Mitgliedstaaten ansässiger ausländischer Arbeitskräfte bestehen im Wesentlichen in einer besseren Information über die Rechte des Einzelnen auf den Arbeitsmarkt und eine verschärfte Kontrolle der Arbeitsbedingungen (FI). *Mehrere Mitgliedstaaten leiten gezielt Maßnahmen in den Sektoren ein, in denen die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit am verbreitetsten ist.* Derartige Maßnahmen bauen zum einen auf einen präventiven Ansatz, z. B. Anreize zur Anmeldung häuslicher Dienstleistungen, und zum anderen auf schärfere Kontrollen. In DE und FR ist man dabei zu klären, inwieweit Unternehmer dafür verantwortlich sind, dass Nachunternehmer ihren Meldepflichten nachkommen.

Die Taskforce Beschäftigung fordert alle Mitgliedstaaten auf, ihre Anstrengungen Überführung von nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung zu verstärken. Insbesondere empfiehlt sie, zu diesem Zweck negative Anreize im Steuer- und Sozialleistungssystem zu beseitigen.

3.10 ÜBERWINDUNG REGIONALER DISPARITÄTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

Fakten und Herausforderungen

Die regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nehmen in den meisten Mitgliedstaaten ab, sind aber weiterhin signifikant. Sie sind bei der Arbeitslosigkeit ausgeprägter als bei der Beschäftigung. Die größten Disparitäten bei der Arbeitslosigkeit

bestehen in IT, ES und BE und bei der Beschäftigung in IT, FR und ES. Am ungünstigsten ist die Entwicklung in IT, DE und BE, während in FI, UK, IE und FR Verbesserungen zu verzeichnen sind, allerdings bezogen auf ein hohes Ausgangsniveau.

Die regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit sind in der EU nach wie vor erheblich und werden sich nach der Erweiterung noch vergrößern. Einschlägige Untersuchungen bestätigen, dass eine enge Korrelation besteht zwischen Investitionen in Humankapital und Wirtschaftsleistung auf nationaler und regionaler Ebene. Dies bedeutet, dass derartige Investitionen ein wichtiges Instrument zur Förderung der regionalen Kohäsion sind. Die Verminderung der Disparitäten erfordert die Einbeziehung von Akteuren auf allen Ebenen, um den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt zu stärken. Die Strukturfonds der Gemeinschaft sind dabei zu nutzen.

Politische Maßnahmen

Alle Mitgliedstaaten bekämpfen die Disparitäten im Rahmen ihrer regionalen und/oder lokalen Beschäftigungspolitik, vielfach unterstützt durch Strukturfondsprogramme. Die NAP informieren jedoch nicht ausreichend darüber, in welchem Umfang die Mitgliedstaaten Strategien zum Abbau regionaler Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entwickeln und umsetzen. Einige Mitgliedstaaten haben für den Abbau von Disparitäten konkrete Ziele vorgegeben (EL, FR, UK). Im Allgemeinen werden die Disparitäten auf eine unausgewogene wirtschaftliche Entwicklung und Infrastrukturprobleme zurückgeführt, während der Aspekt Humankapital kaum einmal als ein wesentlicher zu Grunde liegender Faktor gesehen wird. Die Strategien zur Förderung der regionalen Wirtschaftsentwicklung werden unterstützt durch öffentliche Dienstleistungen für Unternehmen, und Förderprogramme für Unternehmensgründungen und Investitionen. Am weitesten entwickelt ist diese Vorgehensweise in IE. Andere Mitgliedstaaten (DK, EL) legen den Schwerpunkt eher auf die Infrastrukturentwicklung. Einige Mitgliedstaaten bemühen sich um die Entwicklung von Wachstumszentren, von denen ein Spillover-Effekt ausgehen soll (IE, PT). Inwieweit derartige Initiativen sich auf die Beschäftigung auswirken, wird jedoch kaum bewertet.

Schwerpunkte der regionalen Beschäftigungspolitik sind Mobilität und Qualifikationsentwicklung. In vielen Mitgliedstaaten wird gezielt die Mobilität gefördert, sowohl der Beschäftigten als auch der Arbeitslosen. Die Qualifikationsentwicklung kann auf die Bildungspolitik ausstrahlen: dies ist zum Beispiel in SE der Fall, wo regionale Ungleichgewichte ein Faktor in der Bildungspolitik sind (Einrichtung von Lernzentren, Berufsberatung, Zusammenarbeit mit den Unternehmen). Im Allgemeinen geben die Mitgliedstaaten an, dass sie erhebliche Mittel für die Arbeitsplatzschaffung auf regionaler und lokaler Ebene aufwenden. Aus der Sicht einiger Mitgliedstaaten wirkt sich die demographische Entwicklung auf die regionalen Disparitäten aus und beeinflusst die Beschäftigungspolitik (FI, PT).

In der Politik der sozialen Eingliederung hat in den meisten Fällen auch die Sozialwirtschaft ihren Platz. LU plant, durch Gesetze im Bereich der Sozialwirtschaft die Transparenz der Finanzierungsmaßnahmen und die Effizienz zu steigern. In BE haben die Regionen spezielle sozialwirtschaftliche Programme mit der Absicht aufgelegt, rechtliche Rahmenbedingungen für Genossenschaften zu schaffen. Über regionale Aktionspläne für Beschäftigung berichten nur BE und PT, wogegen *lokale Aktionspläne weiterhin fester Bestandteil der Politik sind.* Stärker einbezogen in diesem Kontext werden die Sozialpartner (DE, ES, AT, BE, DK, IT, PT, FR und UK).

Die Verminderung der Disparitäten erfordert einen ausgewogenen Mix von Entwicklungsmaßnahmen in den Bereichen Wirtschaft und Humankapital. Dabei ist, insbesondere in den am meisten benachteiligten Regionen, der Produktivitätssteigerung durch Investitionen in Humankapital ein höherer Stellenwert einzuräumen. Die bevorstehende *Erweiterung* wird die regionalen Disparitäten vertiefen und dementsprechend intensivere Abhilfemaßnahmen erfordern. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten die Fähigkeit von Akteuren auf subnationaler Ebene, Beschäftigungsstrategien zu entwickeln und umzusetzen, fördern und unterstützen.

Die EU bringt erhebliche finanzielle Mittel auf, um die Entwicklung und Umstrukturierung von Mitgliedstaaten und Regionen mit Entwicklungsrückstand zu fördern. Die Taskforce Beschäftigung weist darauf hin, dass eine gezieltere Nutzung der finanziellen Möglichkeiten des EU-Haushalts die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie erheblich voranbringen kann.

4. GOVERNANCE UND PARTNERSCHAFT IN DER UMSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN

Fakten und Herausforderungen

Der Erfolg der Beschäftigungspolitik hängt weitgehend davon ab, wie man diese Politik umsetzt. Dies erklärt den hohen Stellenwert der Governance in den beschäftigungspolitischen Leitlinien: Gefordert werden die stärkere Einbeziehung parlamentarischer Gremien, der Sozialpartner und anderer wichtiger Akteure, effektive und effiziente Umsetzungsmechanismen und eine angemessene Mittelzuweisung.

Politische Maßnahmen

Die NAP 2003 sind im Allgemeinen gut ausgestaltete Grundlagendokumente mit einer mittelfristigen Orientierung für den ersten dreijährigen Berichtszyklus der überarbeiteten EBS. Sie liefern umfassende Informationen über die nationale Beschäftigungspolitik und die nationalen Zielsetzungen, in vielen Fällen untermauert durch konkrete Zielvorgaben in verschiedenen Bereichen (Beschäftigungsquoten, Arbeitsunfälle, Armut, Prävention und Aktivierung, regionale Disparitäten, lebenslanges Lernen, Frauenbeschäftigung, Kinderbetreuungsangebot, Drittstaatenangehörige, Unternehmen, Humankapital, Erwerbsaustrittsalter).

Die vorgesehene zentrale Plattform für die Erörterung und Festlegung der nationalen beschäftigungspolitischen Prioritäten sind die NAP jedoch nur in wenigen Fällen. Insbesondere ist *die Einbeziehung der parlamentarischen Gremien nur schwach ausgeprägt.* Einige Mitgliedstaaten berichten, dass die NAP den Parlamenten übermittelt werden (ES, IE); andere führen Ad-hoc-Diskussionen mit den Parlamenten (FI, DK); wieder andere praktizieren einen systematischeren Informationsaustausch (LU, SE, PT). Im Allgemeinen sind die NAP eher an die parlamentarischen Ausschüsse (überwiegend Arbeit und soziale Angelegenheiten) gerichtet als an die Vollsitzungen des Parlaments. Nur selten spielen die Parlamente eine entscheidende Rolle im Entscheidungsprozess.

Die regionalen und (in einigen Fällen) auch die lokalen Behörden sind wichtige Partner der nationalen Regierungen in der Entwicklung und Umsetzung der Beschäftigungspolitik. In einigen Mitgliedstaaten ist die regionale Ebene in ausreichendem Maße in den NAP-Prozess einbezogen. Die rechtzeitige Information und Anhörung sind zum Teil durch konstitutionelle

Rahmenbedingungen geregelt (AT, BE, ES); wo dies nicht der Fall ist, sind sie Gegenstand einer intensiven Zusammenarbeit. In einigen Fällen schließlich bemühen sich die lokalen und regionalen Ebenen von Politik und Verwaltung aktiv um eine engere Mitwirkung. Zunehmend erfordern vielschichtige Systeme der Zusammenarbeit und gemeinsamen Umsetzung der Politik eine intensive Koordination (BE, UK).

Etablierte und zuverlässig funktionierende institutionelle Rahmenbedingungen begünstigen zweifellos den sozialen Dialog. Die Sozialpartner werden zunehmend in die NAP-Entwicklung einbezogen und ihre Beiträge zur Umsetzung werden besser herausgestellt. Dabei vollzieht sich die Mitwirkung entweder in einem etablierten institutionellen Rahmen oder ist Gegenstand spezieller Maßnahmen (FR, IE, EL, PT). Die Mitwirkung der Sozialpartner auf europäischer Ebene wird gestärkt durch die Verabschiedung eines gemeinsamen Arbeitsprogramms 2003-2005 und durch den zu einer festen Einrichtung gewordenen Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung, der jeweils am Vorabend der Frühjahrstagungen des Europäischen Rates stattfindet.

Auf die Implementierung und die operativen Dienste wird in den NAP nur zum Teil eingegangen. Wenn es geschieht, so liegt der Schwerpunkt auf der aktiven Arbeitsmarktpolitik und den öffentlichen Arbeitsverwaltungen. Andere für die Umsetzung wichtige Bereiche, wie etwa die allgemeine und berufliche Bildung und die sozialen Dienste, werden kaum erwähnt. Die wichtige Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltungen wirkt sich mittelbar auf die subnationalen Behörden aus, und zwar in dem Maße wie die Dezentralisierung der Arbeitsverwaltung die Beziehungen mit den lokalen Behörden verändert oder neu gestaltet. Zum Teil ist dies das Ergebnis gesetzlicher Änderungen. Die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung schreitet voran. Ein Aspekt dabei ist die engere Zusammenarbeit mit dem privaten Sektor/den privaten Partnern und insbesondere mit Zeitarbeitunternehmen (NL, DE, UK). Verschiedene Mitgliedstaaten haben die öffentliche Arbeitsverwaltung so umstrukturiert, dass sie sowohl auf der Angebotsseite als auf der Nachfrageseite einen diversifizierten Kundendienst bietet (DE, BE, NL, FI, IE, DK). *Eine stärkere Kundenorientierung, erleichtert durch neue IKT-Instrumente, haben die öffentliche Arbeitsverwaltungen verändert: sie haben ihr Back-Office-Dasein überwunden und sehen sich zunehmend als ein Amt mit Kundenverkehr und Selbstbedienungscharakter.*

Eine höhere Effizienz der Umsetzungsorgane ist ein von allen Mitgliedstaaten angestrebtes Ziel. Zwar wird bis zu einem gewissen Grad die Entwicklungsarbeit beschrieben, doch hätte man sich mehr Informationen über die Ergebnisse und mehr praktische Beispiele gewünscht. Mitunter wird auf verbesserte Bewertungsverfahren hingewiesen, zum Beispiel auf die vorgesehene Überprüfung der Effizienz der Arbeitsmarktinstrumente der lokalen Behörden in NL. Das ungünstige Konjunkturklima hat wegen der zeitlichen Verzögerung zwischen dem Erkennen eines Ressourcenbedarfs und dem Einleiten der erforderlichen Maßnahmen auf die Performance der öffentlichen Arbeitsverwaltungen durchgeschlagen. Problematisch ist dies vor allem dann, wenn die Arbeitslosigkeit rasch ansteigt. Die NAP werden dem höheren Ressourcenbedarf nicht durchgehend gerecht. Ausnahmen sind vor allem ES, FI und DE, die neues Personal eingestellt oder Personal umgesetzt haben.

Die Bereitstellung von Haushaltsmitteln für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten betrifft eine ganze Reihe von Haushaltslinien. Nahezu überall bestehen Haushaltszwänge. Die Ausgaben für die aktive Arbeitsmarktpolitik wurden dennoch in einigen Mitgliedstaaten angehoben, zum Beispiel in BE (mehr als 4 %) und FI (mehr als 5 %) und vor allem in AT, das in 2002 einen beeindruckenden Anstieg um 17,0 % (18,5 % in 2001) zu verzeichnen hatte. Wenige Mitgliedstaaten führen aus, wie sie in der Mittelzuweisung für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien Transparenz und Kostenwirksamkeit gewährleisten.

Dabei ist die Berichterstattung ESF-lastig. Nur einige wenige Mitgliedstaaten haben die ESF-Ausgaben auf die neue Leitlinienstruktur ausgerichtet (BE, FR und PT). Verschiedene Mitgliedstaaten geben an, dass der ESF zunehmend wichtig wird für die Freiwilligen- und Gemeinwesenarbeit (UK, EL). In anderen Ländern bildet sich ein neuer ESF-Schwerpunktbereich heraus. Am ausgeprägtesten ist dies in DK, wo der ESF jetzt als ein Förderinstrument in Wirtschaft und Industrie fungiert. Die vor dem Abschluss stehende Halbzeitbewertung der Strukturfondsprogramme wird weitere Aufschlüsse liefern, auf welche Weise der ESF bisher zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien beigetragen hat.

In diesem Kontext hat die Taskforce Beschäftigung auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Governance in der Beschäftigungspolitik zu verbessern.

Die Mitgliedstaaten sollten durch folgende Maßnahmen bekräftigen, dass sie an den beschäftigungspolitischen Zielen festhalten, die sie sich gemeinsam auf europäischer Ebene vorgegeben haben:

– Alle Stakeholder einbeziehende Reformpartnerschaften für Beschäftigung schließen.

– Die nationale Politik klar formulieren mit Zielvorgaben, die den auf EU-Ebene vereinbarten entsprechen, vor allem zu den Beschäftigungsquoten, dem effektiven Ewerbsaustrittsalter und den EU-Benchmarks für die Aus- und Weiterbildung; gegebenenfalls die öffentlichen Mittel umverteilen und effizienter einsetzen.

– Die NAP als Instrumente der politischen Planung und der Überwachung nutzen und dabei zur Durchführung der Reformen das gesamte politische Spektrum abdecken und alle entscheidenden Akteure mobilisieren; die NAP müssen politisch besser legitimiert sein; zu diesem Zweck sollte die Einbeziehung der nationalen Parlamente sowie die Anhörung der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft in der ganzen EU zur Norm werden; die Mitwirkung der nationalen Parlamente könnte auch dazu dienen, die NAP besser in den jährlichen Haushaltszyklus zu integrieren.

In Ländern, in denen sich nationale, regionale und lokale Behörden die Zuständigkeit für die Beschäftigungspolitik teilen, könnte die Beziehung zwischen den verschiedenen Ebenen möglicherweise auf der Basis einer offenen Koordinierungsmethode geregelt werden;

Die Hebelwirkung der auf EU-Ebene zur Verfügung stehenden Instrumente sollte dadurch gestärkt werden, dass man

– den Stellenwert der länderspezifischen Empfehlungen anhebt;

– die EU-Mittel gezielter einsetzt vor allem zur Realisierung Lissabonner Agenda und der beschäftigungspolitischen Ziele;

– die europäischen Sozialpartner stärker in die Pflicht nimmt;

– die Informationsverbreitung und das gegenseitige Lernen durch Erfahrungsaustausch intensiviert.

5. BEWERTUNG DER LEISTUNG UND DER POLITIK DER MITGLIEDSTAATEN

Der nachstehende länderspezifische Teil behandelt für alle Mitgliedstaaten folgende Themen:

– Hauptelemente der Wirtschafts- und Beschäftigungsleistung

– Hauptmerkmale des beschäftigungspolitischen Policymix, wie er insbesondere aus dem jeweiligen nationalen Aktionsplan für Beschäftigung 2003 hervorgeht

– Wichtigste Governance-Aspekte der Beschäftigungspolitik

– Reaktion auf die Empfehlungen des Rates vom Juli 2003 und größte beschäftigungspolitische Herausforderungen.

In der Darstellung der größten Herausforderungen berücksichtigt der Bericht auch die von der Taskforce Beschäftigung abgedeckten Bereiche, insbesondere deren länderspezifische Hinweise.

BELGIEN

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Die belgische Wirtschaft stagnierte in 2002 mit einem BIP-Wachstum von 0,7 %. Auch in 2003 ist der Konjunkturverlauf eher schleppend: man rechnet mit einem Wachstum unter 1 %. Die Gesamtbeschäftigung ging in 2002 zurück und dieser Trend wird sich in 2003 voraussichtlich fortsetzen. Die Gesamtbeschäftigungsquote blieb mit 59,9 % in 2002 auf einem niedrigen Niveau. Dabei ist die Beschäftigungsquote der älteren Menschen nach wie vor die bei weitem niedrigste in der EU. Die Arbeitslosenquote stieg stärker an als der EU-Schnitt und erreichte in 2002 7,3 %; für 2003 werden 8,2 % prognostiziert. Nahezu die Hälfte der Arbeitslosen sind Langzeitarbeitslose. Die seit langem bestehenden regionalen Diskrepanzen in der Beschäftigung halten sich hartnäckig, und die Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit ist weiterhin hoch.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: In der Umsetzung der verschiedenen Zielsetzungen und Leitlinien verfolgt Belgien eine ausgewogene Strategie; in vielen Politikbereichen wurden konkrete Ziele vorgegeben. Ein vorrangiges Ziel ist die Schaffung von 200 000 neuen Arbeitsplätzen bis 2007, was die Gesamtbeschäftigungsquote auf 65 % anheben würde. Maßnahmen, die auf der im September 2003 abgehaltenen Beschäftigungskonferenz vereinbart wurden, sollen unmittelbar 60 000 neue Arbeitsplätze schaffen; die restlichen Arbeitsplätze sollen im Zuge des künftigen Wirtschaftswachstums entstehen. Herzstück der Beschäftigungsstrategie ist die weitere Absenkung der Arbeitskosten in Verbindung mit einer Stärkung der aktiven Arbeitsmarktpolitik. Administrative Vereinfachungen sollen das Unternehmertum fördern. Gezielt gefördert wird auch das aktive Altern, doch sind in diesem Bereich wohl noch tiefergreifende Reformen erforderlich. Die Bemühungen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität tragen dem multidimensionalen Charakter dieser Problematik Rechnung, wobei es gelungen ist, ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit einzustellen. Trotz der in jüngster Zeit unternommenen Anstrengungen stagniert die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung.

Governance: Mit dem zunehmenden Stellenwert der Beschäftigung in der Regierungspolitik hat auch die Sensibilisierung für die EBS zugenommen. Die regionalen Behörden und die Sozialpartner werden in die Ausarbeitung des NAP aktiv einbezogen und haben auch an der vor kurzem abgehaltenen Beschäftigungskonferenz teilgenommen, deren Zweck es war, die nationale Beschäftigungsstrategie zu unterstützen. Die laufende Neuorganisation der öffentlichen Arbeitsverwaltungen dürfte zur Klärung des Auftrags dieser Behörden beitragen. Für die Umsetzung der Beschäftigungsstrategie werden erheblich höhere Haushaltsmittel bereitgestellt, doch bleibt der Etat für die berufliche Bildung verhältnismäßig bescheiden. Schwerpunkte der ESF-Förderung sind präventive Maßnahmen, das lebenslange Lernen und die soziale Eingliederung.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates - größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Der *präventive Ansatz* wird verstärkt und weitere Anstrengungen sind angekündigt, doch müssen die entsprechenden Maßnahmen erst noch greifen. Vonnöten in diesem Kontext ist ein proaktiverer Ansatz in der Unternehmensumstrukturierung und eine stärkere Berücksichtigung der Erfordernisse der benachteiligten jungen Menschen und der Einwanderer. Die Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit haben sich zwar vermindert, bleiben aber nach wie vor auf einem hohen Niveau; insgesamt hat die Langzeitarbeitslosigkeit zugenommen. Der Abbau der Arbeitskosten, die lokale Beschäftigungsförderung und andere Aktivierungsmaßnahmen

dürften eine Anhebung der *Beschäftigungsquoten* bewirken, doch reichen die offiziell beschlossenen Maßnahmen nicht aus, um das Ziel von 200 000 neuen Arbeitsplätzen zu realisieren. Zwar wird das *aktive Altern* durch eine Vielzahl von Maßnahmen gefördert, doch fehlt es hier an konkreten Zielvorgaben. Nach wie vor bestehen Frühverrentungsanreize. Die Steuerreform verläuft planmäßig, und eine weitere Senkung der Sozialversicherungsbeiträge ist beschlossen. Neue Vorschläge zur Beseitigung der verbleibenden *Arbeitslosigkeitsfallen* liegen vor, doch das Sozialleistungssystem bleibt im Wesentlichen unangetastet. Vorhaben zur besseren Überwachung der Verfügbarkeit Arbeitsloser auf dem Arbeitsmarkt haben noch keine konkreten Ergebnisse gebracht. Die lokale Beschäftigungsentwicklung dürfte die *regionalen Disparitäten* in der Beschäftigung abbauen, doch handelt es sich hierbei größtenteils um Tätigkeiten, die wenig zur Produktivität beitragen. Man bemüht sich um eine Verbesserung der Arbeitskräftemobilität, und abzuschließende Kooperationsabkommen sollen regionale Barrieren zwischen Arbeitsverwaltungen abbauen helfen. Darüber hinaus gilt es, das *lebenslange Lernen* stärker zu fördern.

DÄNEMARK

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Nach einer siebenjährigen Phase starken Wirtschaftswachstums war in Dänemark im letzten Jahr ein deutlicher Konjunkturrückgang zu verzeichnen. Für 2003 rechnet man mit einem realen BIP-Wachstum von 0,8 %, gegenüber 2,1 % in 2002. Das Produktivitätswachstum ist jedoch nach wie vor eines der höchsten in der EU. Sowohl die Erwerbsbevölkerung als auch die Gesamtbeschäftigung sind seit 2001 erheblich zurückgegangen. Die Arbeitslosenquote, in 2003 voraussichtlich 5,5 %, ist stark angestiegen, nachdem Anfang 2002 der niedrigste Stand seit 25 Jahren erreicht wurde. Dabei ist festzustellen, dass besonders Akademiker betroffen sind und die Langzeitarbeitslosigkeit zugenommen hat. Die dänischen Erwerbsbeteilungs- und Aktivierungsquoten zählen zu den höchsten in der EU. Dänemark hat bereits alle quantitativen Beschäftigungsziele von Lissabon erfüllt.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Die politische Agenda ist auch weiterhin auf die langfristigen Herausforderungen für die dänische Gesellschaft konzentriert, wie etwa Bevölkerungsalterung, potentieller Arbeitskräftemangel und Unterrepräsentation ethnischer Minderheiten auf dem Arbeitsmarkt. Es wird nicht leicht sein, den Abwärtstrend bei Beschäftigung und Erwerbsbeteiligung umzukehren. Will man das gegenwärtige Steuerniveau und Sozialleistungsniveau beibehalten und bis 2010 die Auswirkungen der Bevölkerungsalterung ausgleichen, so muss nach Schätzung der dänischen Behörden die Zahl der Erwerbstätigen um 59 000 zunehmen. Die Vollbeschäftigungsstrategie der Regierung ist angebotsorientiert, gestützt auf eine stärkere Unterstützung der Arbeitslosen bei der Arbeitsuche. Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung dieser Strategie ist, dass die Gesamtwirtschaftsleistung sich verbessert und der private Sektor mehr Akademiker beschäftigt, die bisher zu einem großen Teil von staatlichen Stellen eingestellt wurden. Die Regierung hat die Integration ethnischer Minderheiten intensiviert, nachdem die Erfolge von Reformmaßnahmen in diesem Bereich in den letzten Jahren eher bescheiden ausfielen. Die Eingliederungsstrategie verfolgt zwei Ziele: Ausschöpfen des Arbeitskräftepotenzials dieser Gruppe und bessere Integration in die dänische Gesellschaft.

Governance: Dank seiner langjährigen Tradition der Einbeziehung der Sozialpartner in die Arbeitsmarktpolitik verfügt Dänemark im Allgemeinen über gut ausgebildete Governance-Strukturen. Dessen ungeachtet muss eine Reihe von Problemen konsequenter angegangen werden. Eine der Herausforderungen besteht darin, eine bessere Gleichbehandlung zu gewährleisten zwischen den durch eine Arbeitslosenversicherung abgedeckten Arbeitslosen (zuständig sind die Arbeitsverwaltungen) und den zu den Sozialhilfeempfängern zählenden Arbeitslosen (zuständig sind die Kommunen). Die Regionen und die Kommunen müssen stärker an der Umsetzung der nationalen Beschäftigungsstrategie mitwirken, und die Kommunalvertretungen sind stärker in die Ausarbeitung und Implementierung dieser Strategie einzubinden.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung der meisten beschäftigungspolitischen Empfehlungen des Rates dar. Was das *Arbeitskräfteangebot* angeht, so wurden die Herausforderungen eingehend analysiert und die erforderlichen politischen Maßnahmen festgelegt. Unzureichend berücksichtigt sind jedoch bestehende Engpässe, einmal abgesehen von lokalen Maßnahmen in den Bereichen Bildung und Gesundheitsversorgung. Da mit einer Verschärfung des Problems zu rechnen ist, könnten sich die bisher eingeleiteten Maßnahmen als unzureichend erweisen, d. h. ein umfassenderer und besser koordinierter Ansatz könnte erforderlich werden. Angemessen reagiert wurde auf die

Empfehlung zu den *benachteiligten Personen*. Die eingeleiteten Reformen sehen sowohl finanzielle Arbeitsanreize vor als auch Anreize für Einwanderer, sich besser in die dänische Gesellschaft zu integrieren. Es bleibt abzuwarten, ob die Kombination von geringeren Sozialleistungen für Einwanderer und intensivierten Aktivierungsmaßnahmen tatsächlich eine stärkere Arbeitsmarktbeteiligung bewirkt. Auf die Empfehlung zu *Arbeit lohnend machen* wurde mit einem neuen Steuerreformpaket reagiert, das für den Zeitraum 2004 bis 2007 eine allmähliche moderate Verringerung der Steuerbelastung der Arbeit vorsieht. Wie sich diese Reform in den kommenden Jahren tatsächlich auswirkt, muss überwacht werden. Darüber hinaus sollten Anstrengungen unternommen werden, um den im letzten Jahr festzustellenden rückläufigen Trend bei der Weiterbildungsbeteiligung umzukehren.

DEUTSCHLAND

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das BIP wuchs in 2002 real um 0,2 % und wird in 2003 voraussichtlich unverändert bleiben. Die realen Lohnstückkosten gingen in 2002 um 0,8 % zurück, und in 2003 rechnet man mit einer weiteren Abnahme um 0,9 %. Das Beschäftigungswachstum war in 2002 negativ (-0.6 %) bei einer Gesamtbeschäftigungsquote von 65,3 %. Für 2003 erwartet man einen erneuten Beschäftigungsrückgang um etwa 1,5 %. Die Beschäftigungsquote der Frauen war mit 58,8 % unverändert. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte stieg auf 38,4 %, erreichte damit aber lediglich das Niveau von 1997. Die Arbeitslosenquote ist in 2002 auf 8,6 % angestiegen und wird in 2003 voraussichtlich weiter steigen auf 9,4 %. Die Langzeitarbeitslosigkeit erhöhte sich in 2002 auf 4,0 %. Dabei war die Arbeitslosenquote im Osten des Landes mehr als doppelt so hoch wie in Westdeutschland.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Deutschland bestätigt zwar, dass es sich weiterhin bemühen wird, die Beschäftigungsziele von Lissabon zu realisieren, macht jedoch keine konkreten Zielvorgaben. Im NAP werden die drei übergreifenden Ziele nicht miteinander verknüpft. Das Job-AQTIV-Gesetz, die vier Gesetze zur Beschäftigungsförderung und zur Reform der Arbeitslosenunterstützung (Hartz I-IV) mit dem Ziel einer Verbesserung der aktiven Arbeitsmarktpolitik und der Arbeitsvermittlung sowie generell die "Agenda 2010" sind Reaktionen auf die größten Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt. Ein wesentlicher Faktor ist die Verpflichtung, jeder arbeitslosen Person zwischen 15 und 25 Jahren einen Arbeitsplatz oder eine Qualifizierungsmaßnahme anzubieten, gekoppelt mit einer Begrenzung des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung auf 12 Monate (18 Monate für über 55-Jährige). Die Arbeitsplatzschaffung wird gefördert durch niedrige Steuersätze und Sozialversicherungsbeiträge bei "Minijobs". Die meisten dieser Reformen wurden erst vor kurzem implementiert. Wie sich die neuen Gesetze auswirken, lässt sich demnach noch nicht endgültig bewerten.

Governance: Ein entscheidendes Element ist die Zusammenarbeit zwischen dem Staat, den Bundesländern, den Kommunen und den Sozialpartnern. Die Außenwirkung der EBS ist nach wie vor gering. Durch geeignete Maßnahmen ist sicherzustellen, dass die neue aktive Arbeitsmarktpolitik nicht zu einem Creaming-Effekt bei den Arbeitslosen und damit zu einer Ausgrenzung benachteiligter Gruppen führt. In 2002 steuerte der ESF 1,646 Milliarden € zur EBS-Implementierung bei. Der NAP stellt die Rolle des ESF heraus, insbesondere zu den Leitlinien 1, 3, 6 und 7.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates - größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Die Bemühungen zur Steigerung der *Effizienz der aktiven Arbeitsmarktpolitik* werden fortgesetzt, und die Schaffung von Jobzentren ist dabei ein wichtiger Schritt. Das Job-AQTIV-Gesetz hat sich jedoch nicht unmittelbar ausgewirkt. Da regionale Ungleichgewichte nur dann abgebaut werden können, wenn Unternehmen neue Arbeitsplätze schaffen, ist es Besorgnis erregend, dass in Ostdeutschland in der Relation weniger Unternehmensneugründungen zu verzeichnen sind als in den westlichen Bundesländern. Die *Reform des Beschäftigungsschutzes macht Fortschritte*: neue Regelungen richten sich an die kleineren Firmen und sollen den Zugang zu Berufen erleichtern. Es bleibt abzuwarten, wie die Empfehlungen der Sachverständigengruppe zur Finanzierung des *lebenslangen Lernens* umgesetzt werden. Zur *Gleichstellung der Geschlechter* ist festzustellen, dass das Betreuungsangebot für Kinder unter 3 Jahren deutlich unter der EU-Zielvorgabe von 33 % bleibt, vor allem in den westlichen Bundesländern, und

dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle nach wie vor hoch ist. Was schließlich den Bereich *Arbeit lohnend machen* angeht, so hat das Ehegattensplitting negative Arbeitsanreize produziert, hauptsächlich bei den Frauen. Dagegen wurden neue Arbeitsanreize geschaffen für ältere Arbeitskräfte und für Arbeitskräfte am unteren Ende der Lohnskala. Über die bereits genannten Herausforderungen hinaus sollte man sich Gedanken machen über die Vereinfachung der *Rahmenbedingungen für unternehmerische Tätigkeit*. Ferner gilt es, eine *umfassende Strategie des aktiven Alterns* zu etablieren und *Einwanderer besser zu integrieren*.

GRIECHENLAND

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das reale BIP-Wachstum erhöhte sich in 2002 auf 3,8 % und lag damit deutlich über dem EU-Schnitt von 1,1 %. In 2003 hat sich der Anstieg fortgesetzt und 4,1 % erreicht. Man rechnet damit, dass das Wachstum 2004 auf einem hohen Niveau bleibt, in 2005 jedoch zurückgeht. Auch der Zuwachs der Arbeitsproduktivität lag in 2001 und 2002 mit mehr als 4 % deutlich über dem EU-Schnitt. Im Gegensatz dazu lag in 2002 die Gesamtbeschäftigungsquote weit unter dem EU-Durchschnitt (56,7 % gegenüber 64,3 %); besonders niedrig war mit 42,5 % die Frauenbeschäftigungsquote. Der Anstieg wird in 2003 voraussichtlich etwa 1 % erreichen, in 2004 und 2005 jedoch geringer ausfallen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte lag in 2002 mit 39,7 % nahe am EU-Schnitt. Die Arbeitslosenquote ging in 2002 deutlich zurück, liegt mit 10 % jedoch nach wie vor über dem EU-Mittelwert (7,7 %). Schätzungen zufolge wird sie in 2003 auf 9,5 % und bis 2005 auf 9,0 % zurückgehen. Besonders stark von der Arbeitslosigkeit betroffen sind die Frauen (15 % in 2002) und die jungen Menschen (9,6 %). Die Bildungsbeteiligung der Erwachsenen ist vergleichsweise niedrig: 1,2 % der Erwerbsbevölkerung gegenüber einem EU-Schnitt von 8,5 %.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Die griechische Regierung strebt vor allem an, die Erwerbsbeteiligung und die Beschäftigung anzuheben - insbesondere der Frauen und der jungen Menschen -, die hohe Arbeitslosigkeit zu reduzieren sowie den sozialen Zusammenhalt und die soziale Eingliederung zu verbessern. Sie hat sich das ehrgeizige Ziel gesetzt, 300 000 Arbeitsplätze zu schaffen sowie, noch in 2003, 25 000 Teilzeitarbeitsplätze im öffentlichen Sektor. Vorrangige Ziele im NAP sind, die Chancengleichheit sowie den Arbeitsschutz zu verbessern und die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Erwachsenen anzuheben. Die Effektivität und Effizienz der aktiven Arbeitsmarktpolitik sollte erhöht werden, insbesondere durch eine umfassende Reform der Maßnahmen und Programme der öffentlichen Arbeitsverwaltung (OAED = Ministerium für Arbeit und soziale Sicherheit) in Absprache mit den Sozialpartnern. Im Rahmen des Steuer- und Rentensystems sollten weitere Anreize geschaffen werden, um Arbeit lohnend zu machen und damit die Beschäftigung in der formellen Wirtschaft anzuheben.

Governance: Die griechische Regierung hat sich intensiv um eine enge Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern bemüht, die jetzt im nationalen Beschäftigungsausschuss vertreten sind und damit aktiv mitwirken an der Planung und Umsetzung des NAP. Auch kommunale und regionale Behörden gehören dem Ausschuss an; entsprechende Vorkehrungen für ihre Mitwirkung am NAP wurden getroffen. Man sollte sich jetzt daran machen, die Sozialpartner auch in die Planung und Bewertung der Tätigkeiten enger einzubeziehen. Der ESF trägt erheblich zur Umsetzung des NAP bei, vor allem in den Bereichen Aus- und Weiterbildung und Gleichstellung der Geschlechter.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates - größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Zur Verbesserung der Anpassungsfähigkeit sind neue Maßnahmen zur Förderung der *Teilzeitbeschäftigung* vorgesehen, doch hat sich das jüngste Arbeitsmarktreformpaket als nur begrenzt wirksam erwiesen und wird gegenwärtig überprüft. Die Flexibilität der Beschäftigungsformen sollte weiter gefördert werden, insbesondere durch eine höhere Attraktivität der Teilzeitarbeit und der Leiharbeit für Unternehmen und Arbeitskräfte. Die Maßnahmen zur Förderung des *lebenslangen Lernens* gehen in die richtige Richtung, doch muss noch mehr getan werden, um Aus- und Weiterbildung und Beschäftigungssysteme besser miteinander zu koordinieren und

die Beteiligung insbesondere der Erwachsenen am lebenslangen Lernen zu erhöhen. Fortschritte in der *Gleichstellung der Geschlechter* sind unverkennbar, doch ist das geschlechtsspezifische Gefälle bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach wie vor ausgeprägt. Griechenland hat eine Reihe von Maßnahmen eingeleitet, um die Beschäftigungsfähigkeit der Frauen zu steigern und Privat- und Arbeitsleben besser vereinbar zu machen. Der NAP berichtet jedoch in diesem Bereich über keine weiteren Fortschritte seit 2002, was die Bewertung der Wirksamkeit dieser Maßnahmen erschwert. Die Einhaltung der Vorgaben im Bereich Kinderbetreuungsangebot ist nach wie vor eine Herausforderung. Was die *Aktivierung* angeht, so ist ein Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen geplant, doch haben die Maßnahmen zur Absenkung der Sozialversicherungsbeiträge bisher nur begrenzte Wirkung gezeigt. Ferner gilt es, das Arbeitskräfteangebot zu verbessern und Arbeit noch lohnender zu machen. Die Maßnahmen zur Beschleunigung der *Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltungen* und zur einheitlichen Anwendung eines präventiven und individualisierten Ansatzes sind zu begrüßen, doch sollte die Reform noch weiter intensiviert werden. Darüber hinaus gilt es, die *administrative Belastung der Unternehmen* zu vermindern und damit die Arbeitsplatzschaffung zu fördern.

SPANIEN

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Ungeachtet des schwierigen internationalen Konjunkturumfelds hat die spanische Wirtschaft sich in 2002 und in der ersten Jahreshälfte 2003 positiv entwickelt. Das BIP-Wachstum liegt über dem EU-Schnitt: 2 % in 2002 und prognostizierte 2,3 % in 2003. Auch das Beschäftigungswachstum ist ansehnlich (1,5 % in 2002 und voraussichtlich 1,7 % in 2003). Die Beschäftigungsquote stieg in 2002 auf 58,4 %. Andererseits erhöhte sich aber auch die Arbeitslosenquote auf 11,3 % (Prognose für 2003). In beiden Fällen ist die Zunahme bei den Frauen ausgeprägter. Geschlechtsspezifische Diskrepanzen bestehen nach wie vor, und es ist sogar ein Trend zu einer stärkeren geschlechtsspezifischen Segregation in bestimmten Berufen und Sektoren festzustellen. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte erhöhte sich um 0,5 % auf 39,7 %. Die Zahl der neu abgeschlossenen *befristeten Arbeitsverträge* ist nach wie vor hoch, was zum Teil die niedrige Weiterbildungsbeteiligung erklärt. Im Gegensatz dazu ist die *Teilzeitbeschäftigung* nur schwach entwickelt.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Im Allgemeinen bilden die neuen Maßnahmen eine Fortschreibung der bisherigen Politik. Hauptziele sind Arbeitsplatzschaffung und höhere Arbeitsmarktbeteiligung, zu deren Realisierung man sich vor allem bemüht, Arbeit lohnender zu machen sowie die Qualität der Arbeitsplätze und die Produktivität zu erhöhen. Zur Anhebung der niedrigen Beschäftigungsquote wurden keine nationalen Zielvorgaben gemacht. Aktiv bemüht man sich dagegen darum, die Zahl der befristeten Arbeitsverträge zu vermindern und die Erwerbsbeteiligung der Frauen und älteren Arbeitskräfte anzuheben. Der Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Eingliederung dienen vor allem aktive Maßnahmen zugunsten besonders benachteiligter Gruppen und Regionen. Zwar wird die Erwerbsbeteiligung der älteren Arbeitskräfte stärker gefördert, doch beschränkt man sich dabei im Wesentlichen auf finanzielle Anreize. Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung der Frauen muss das Kinderbetreuungsangebot verbessert werden. Zur Verminderung der regionalen Disparitäten bemüht man sich, die geografische Mobilität zu steigern, doch stehen dem weiterhin Schwierigkeiten auf dem Wohnungsmarkt entgegen. Die Integration der zunehmenden Zahl von Einwanderern in den Arbeitsmarkt muss stärker betrieben werden.

Governance: Die Beschäftigungspolitik bezieht die Autonomen Regionen und die Kommunen ein. Dies bedingt einen komplexen Koordinationsprozess, der es vor allem erfordert, den Ausbau des Informationssystems abzuschließen. In die Ausarbeitung des NAP wurde eine Vielzahl von Akteuren einbezogen, doch werden in diesem Kontext Forderungen laut nach einem systematischeren Prozess der Ausarbeitung und des Follow-up. Der NAP liefert zu jeder der Leitlinien ausführliche haushaltstechnische Informationen. Der Gesamtetat wurde gegenüber 2002 in 2003 um 9,5 % angehoben. Der ESF-Beitrag wird zwar herausgestellt, doch fehlt es an einer Analyse der Ressourcenaufteilung und der Ergebnisse.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates - größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. . Die Maßnahmen im Bereich *Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit* stützen sich weitgehend auf Vereinbarungen zwischen der öffentlichen Verwaltung und den Sozialpartnern sowie auf Anreize zum Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge. Ungeachtet großer Anstrengungen in den letzten Jahren ist es nicht gelungen, die Anzahl der befristeten Arbeitsverträge deutlich zu vermindern. Die Flexibilisierung der Beschäftigungsformen sollte weiter gefördert werden, vor allem dadurch, dass man Teilzeitarbeit und Leiharbeit für Unternehmen und Arbeitskräfte attraktiver macht. Zur *Gleichstellung der Geschlechter* werden die in den vorausgegangenen

Jahren eingeleiteten Maßnahmen weitergeführt und die Haushaltsmittel erheblich aufgestockt. Das Betreuungsangebot für Kinder unter drei Jahren wird sich voraussichtlich erheblich verbessern, doch wird im NAP nicht eingegangen auf die außerschulische Betreuung von Kindern über drei Jahren und die Betreuung anderer abhängiger Personen. Die *regionalen Disparitäten* bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit haben sich in 2002 geringfügig verringert, doch lässt wenig darauf schließen, dass in diesem Bereich neue Maßnahmen eingeleitet werden. In der *Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltungen* sind gewisse Fortschritte zu verzeichnen. Die im NAP 2001 angekündigte Ausgestaltung des statistischen Überwachungssystems ist jedoch noch nicht abgeschlossen. Und schließlich gilt es, die aktive Arbeitsmarktpolitik auf benachteiligte Personen auszuweiten (insbesondere junge Menschen und Einwanderer) und den Zugang zur Weiterbildung durch entsprechende Anreize zu verbessern.

FRANKREICH

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Die Wirtschafts- und Arbeitsmarktleistung ist im Zeitraum 2002-2003 erheblich abgefallen. Das Wirtschaftswachstum fiel in 2002 auf 1,2 % des BIP und wird in 2003 voraussichtlich weiter sinken auf 0,1 %. Der Arbeitsmarkt reagiert auf die lang anhaltende Konjunkturschwäche mit einem deutlich abgeschwächten Beschäftigungswachstum (0,7 %) in 2002, eine Entwicklung, die sich in 2003 in einem negativen Beschäftigungswachstum (prognostiziert sind -0.2 %) niederschlagen wird. Parallel dazu stieg die Arbeitslosenquote in 2002 um 0,3 % auf 8,8 % und wird in 2003 voraussichtlich weiter zunehmen auf 9,4 %. Die Beschäftigungsquote beträgt zwar 63 % (2002), doch ist sie weitaus am höchsten in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen (79,5 %), während sie sehr niedrig ist in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen (30,1 %) und der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen (34,8 %). Die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung liegt mit 2,7 % weit unter dem EU-Schnitt von 8,5 %.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Der französische NAP sieht ein ausgewogenes Maßnahmenpaket vor: Anhebung der Beschäftigungsquote, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität sowie Verbesserung der sozialen Eingliederung, gestützt auf konkrete Zielvorgaben für die verbleibende Amtszeit der Regierung (2003-2006). Die in ihm enthaltenen politischen Orientierungen sind zwar wachstumsabhängig, machen aber den Policymix ausgewogener. Im Wesentlichen geht es darum, die Sozialversicherungsabgaben der Unternehmen genereller abzusenken, die Arbeitsmarktbeteiligung durch stärkere finanzielle Anreize und Aktivierungsmaßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbstätige zu steigern und die Bemühungen zur Veränderung und zur besseren Mittelausstattung der Humanressourcenpolitik zu intensivieren. Die Sozialpartner sollen künftig stärker einbezogen werden in die Reformmaßnahmen, vor allem in den Bereichen lebenslanges Lernen, Gleichstellung der Geschlechter, Reformumsetzung und Modernisierung der Arbeitsorganisation. In Ergänzung der vor kurzem eingeleiteten Rentenreform soll das aktive Altern stärker gefördert werden.

Governance: Die Verbesserung der Governance in der Beschäftigungspolitik ist Teil einer umfassenden institutionellen Reform, begleitet von einer Übertragung der Verantwortung für bestimmte Arbeitsmarktmaßnahmen (z. B. Berufsbildung) auf die regionale Ebene. Auch wird die Governance zunehmend verknüpft mit der Intensivierung und der laufenden Reform des sozialen Dialogs. Der neue Beschäftigungsetat hat an Transparenz gewonnen, denn aus ihm ist jetzt zu entnehmen, welche Mittel für alle wichtigen politischen Maßnahmen zugeteilt werden. Der NAP weist auf die Koppelung von ESF-Unterstützung und beschäftigungspolitischen Leitlinien hin, wobei der Schwerpunkt auf der Prävention und der Entwicklung des Humankapitals liegt.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Ihren Niederschlag finden die Empfehlungen im Bereich *Prävention und Aktivierung* in einer intensiveren und stärker personalisierten Beratung der Arbeitslosen, der Ausweitung des Systems der Einkommensbeihilfen und der Neugestaltung der Arbeitslosenunterstützung. Das *lebenslange Lernen* war Gegenstand einer wichtigen Vereinbarung der Sozialpartner zum Recht des Einzelnen auf Berufsbildung, wobei vor allem sicherzustellen ist, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte und KMU-Arbeitnehmer einen besseren Zugang zur Weiterbildung haben. Im Bereich *Arbeitskräfteangebot und aktives Altern* ist mit Verbesserungen zu rechnen durch die Anhebung des gesetzlichen Rentenalters, die Einschränkung der Frühverrentung und stärkere

Anreize für ältere Arbeitskräfte, länger erwerbstätig zu bleiben. Die *Sozialpartnerschaft* wird vor allem dadurch gestärkt, dass mit den Sozialpartnern Vereinbarungen ausgehandelt werden zur wirtschaftlichen Umstrukturierung und zur Geschlechtergleichstellung im Beruf.

Darüber hinaus sollte Frankreich Überlegungen anstellen, wie man der *Arbeitsmarktsegmentation* entgegenwirken kann; u. a. empfiehlt es sich zu diesem Zweck, den Übergang von befristeten Arbeitsverträgen zu unbefristeten Arbeitsverträgen zu fördern. Besondere Aufmerksamkeit muss der schwachen Position der *jungen Menschen* und der *Einwanderer auf dem Arbeitsmarkt* gelten. In diesem Kontext gilt es vor allem, den *Schulabbruch* zu bekämpfen und den Zugang zu *Lehrstellen* zu erleichtern.

IRLAND

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Irland hatte in 2002 zwar erneut das höchste reale BIP-Wachstum (6,8 %) aller Mitgliedstaaten zu verzeichnen, doch gingen die Wachstumsraten als Folge der globalen Konjunkturschwäche deutlich zurück. Dies findet seinen Ausdruck in einem BSP-Wachstum von lediglich 0,1 %. Man rechnet damit, dass die Konjunktur im ganzen Jahr 2003 relativ schwach bleibt, sich in 2004 jedoch etwas erholt. Das Beschäftigungswachstum setzte sich in 2002 mit 1,4 % fort, hauptsächlich als Folge der Zunahme im öffentlichen Sektor, lag jedoch unter den in 2001 zu verzeichnenden 2,9 %. Die Gesamtbeschäftigungsquote erreichte 65,3 %, wobei die Quote der Frauen 55,4 % (EU-Schnitt 55,6 %), die Quote der Männer 75,2 % (EU-Schnitt 72,8 %) und die Quote der älteren Arbeitskräfte 48,1 % (EU-Schnitt 40,1 %) betrug. Die Arbeitslosenquote stieg von 3,9 % auf 4,4 % und die Langzeitarbeitslosenquote auf 1,3 %. Die Arbeitsproduktivität erhöhte sich sowohl pro Kopf als auch pro Stunde um ansehnliche 4,6 % und die realen Lohnstückkosten, die in 2001 noch leicht zugenommen hatten, gingen um 3,6 % zurück – die stärkste Abnahme in der EU.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Irland steht vor einer doppelten Herausforderung: Es gilt, mehr Nichterwerbstätige und Arbeitslose in Arbeit zu bringen, und zu verhindern, dass vor kurzem arbeitslos gewordene Personen in die Langzeitarbeitslosigkeit abdriften. Das Mainstreaming der „vollständigen Einbindung“ aller sechs Monate lang arbeitslosen Menschen in die Beschäftigungsförderung ist ein wichtiger Schritt, der den hohen Stellenwert der Aktivierungspolitik verdeutlicht. Auch besteht eine Reihe von Beschäftigungsprogrammen für sozial ausgegrenzte Personen, bestimmte benachteiligte Gruppen und benachteiligte Gebiete. Zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen und benachteiligten Gruppen wurden nationale Zielvorgaben gemacht. Irland bemüht sich um die Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze und der Produktivität. Zum Arbeitsschutz ist zu vermelden, dass die Zahl der schweren und tödlichen Unfälle deutlich zurückgegangen ist. Vorrangig investiert wird auch in den Bereich Forschung und Entwicklung. Eine Sachverständigengruppe, die sich mit dem künftigen Qualifikationsbedarf befasst, hat eine Reihe von Berichten ausgearbeitet, in denen auf sich herausbildende Qualifikationsdefizite hingewiesen wird und entsprechende Abhilfemaßnahmen empfohlen werden. Dies hat zu höheren Investitionen, vor allem auch in die Computerausbildung geführt. Der NAP sagt jedoch wenig über die konkreten Auswirkungen aus.

Governance: Die Sozialpartnerschaft ist in Irland weiterhin stark ausgebildet, doch übt der jüngste Konjunkturabschwung Druck auf den Partnerschaftsprozess aus. In der Öffentlichkeit ist die europäische Beschäftigungsstrategie nur wenig bekannt. Vom ESF einmal abgesehen, wird kaum über die finanzielle Unterstützung der Leitlinien informiert.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung der meisten beschäftigungspolitischen Empfehlungen des Rates dar. In der Nivellierung der *regionalen Ungleichgewichte* werden gute Fortschritte gemacht. Die Differenz in den Arbeitslosenquoten zwischen den beiden Regionen wurde weiter abgesenkt und beträgt nur noch gut 1 %. Die vorrangige Ausrichtung von Investitionen und Beihilfen auf die ärmeren Regionen zeigt Wirkung. Die vor kurzem verabschiedete nationale Raumordnungsstrategie beinhaltet eine auf 20 Jahre angelegte Förderung einer ausgewogeneren regionalen Entwicklung. Die Beteiligung am *lebenslangen Lernen* hat spürbar zugenommen und Initiativen zur Förderung der innerbetrieblichen Weiterbildung sind angelaufen. Bei aller Vielfalt der Initiativen und Maßnahmen ist jedoch ein kohärentes Gesamtkonzept nur schwer auszumachen. Einige

Zielvorgaben wurden genannt, doch mangelt es an Informationen über die erzielten Fortschritte. Auch die *Geschlechtergleichstellung* ist Gegenstand verschiedener Maßnahmen, wobei Irland sich verpflichtet hat, eine Fünfjahresstrategie zur Geschlechtergleichstellung auszuarbeiten. Dessen ungeachtet sind die geschlechtsspezifische berufliche Segregation und das geschlechtsspezifische Lohngefälle (19 % in 2000) immer noch stark ausgeprägt; konkrete Ziele in diesem Bereich wurden nicht vorgegeben. Das Kinderbetreuungsangebot wird erweitert, ist aber nach wie vor unzureichend und die Erschwinglichkeit bleibt problematisch. Weitere Fortschritte wurden erzielt in der Steuerbefreiung von Geringverdienern, nicht jedoch in der Individualisierung der Besteuerung.

ITALIEN

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das BIP-Wachstum erreichte in 2002 lediglich 0,4 % und für 2003 rechnet man mit einem Rückgang auf 0,3 %. Die Arbeitsplatzschaffung, in 2002 noch bei guten 1,1 %, wird in 2003 voraussichtlich nur noch +0,8 % erreichen. Die italienische Beschäftigungsquote übertraf in 2002 zum ersten Mal die 55 %-Marke (55,5 %), ist jedoch nach wie vor die niedrigste in EU15. Die Frauenbeschäftigungsquote nimmt zu, ist mit 42,0 % aber weiterhin sehr niedrig. Die Quote der älteren Arbeitskräfte nahm geringfügig zu, bleibt mit 28,9 % aber auf einem sehr niedrigen Niveau. Die Arbeitslosigkeit ging in 2002 weiter zurück und erreichte 9,0 %; für 2003 rechnet man mit einem weiteren leichten Rückgang auf 8,8 %. Sorgen bereiten nach wie vor die Jugendarbeitslosigkeit (9,7 % in 2002 gegenüber einem EU-Schnitt von 7,2 %), die Langzeitarbeitslosenquote von 5,3 % und die Frauenarbeitslosigkeitsquote von 12,2 %. Ungeachtet jüngster Fortschritte sind die geografischen Ungleichgewichte nach wie vor sehr ausgeprägt.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Im NAP 2003 werden für 2005 folgende Ziele vorgegeben: Gesamtbeschäftigungsquote 58,5 %, Frauenbeschäftigungsquote 46 % und Quote der älteren Arbeitskräfte 40 %. Hauptsächlich beitragen zur Realisierung dieser Ziele sollen die Flexibilisierung der Arbeitsverträge und der Arbeitszeit sowie die Reform der Bildungs- und der Rentensysteme. Zwei weitere anstehende Reformen (Dauer und Höhe der Arbeitslosenunterstützung und der Versteuerung des Arbeitseinkommens) dürften eine Erwerbstätigkeit attraktiver machen und damit das Arbeitskräfteangebot erhöhen. Die Reformen haben zwar die Flexibilität des Arbeitsmarkts und damit auch dessen Effizienz verbessert, doch muss noch mehr getan werden, um die arbeitsvertragliche und sektorspezifische Segmentierung und auch die geschlechtsspezifische Segregation zu überwinden. Für Süditalien bestätigt der NAP die Zielvorgaben im GFK 2000-2006: Realisierung eines über dem EU-Schnitt liegenden Wachstums bis zur Mitte des Jahrzehnts und einer Beschäftigungsquote von etwa 60 % bis 2010 durch Flexibilisierung und Erhöhung der Transparenz der Arbeitsmärkte, was mittelbar auch dazu führen dürfte, dass irregulär Beschäftigte eine reguläre Beschäftigung annehmen. Die Einrichtung in 2004 eines von den Sozialpartnern verwalteten "berufsübergreifenden Fonds" dürfte der beruflichen Weiterbildung und dem lebenslangen Lernen die dringend benötigte Schubkraft verleihen.

Governance: Die Regionen sind innerhalb ihrer geografischen Grenzen verstärkt politisch tätig geworden im Bereich der Beschäftigungsstrategie und der ESF-Verwaltung. Eine vorgesehene ähnlich starke Einbeziehung der Sozialpartner wurde dadurch beschränkt, dass die 37 beteiligten Organisationen nicht zu einer entsprechenden Einigung gelangen konnten. Die Unterstützung durch den ESF ist besonders wichtig für die Regionen: sie ist deren wichtigstes Finanzierungsinstrument für aktive Maßnahmen.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Als Reaktion auf die Empfehlung zur *Anpassungsfähigkeit* wurde die Flexibilisierung durch Gesetz festgeschrieben. Verstärkt vorgehen sollte man gegen die Segmentierung des Arbeitsmarktes in Bezug auf befristete und unbefristete Arbeitsverträge. Die Empfehlung zu *Arbeitskräfteangebot und aktives Altern* wurde hauptsächlich durch die jüngste Rentenreform umgesetzt. Durch verstärkte Anreize sollten die Arbeitskräfte länger in Arbeit gehalten werden (gilt auch für die Teilzeitarbeit). Das Kinderbetreuungsangebot wurde nicht wesentlich erweitert. Was das *lebenslange Lernen* angeht, so würde die angekündigte Bereitstellung zusätzlicher Mittel erheblich zum Abbau

bestehender Schwächen beitragen. Die Bildungsreformen dürften helfen, den Schulabbruch einzudämmen und die Arbeitsmarktrelevanz der Hochschulausbildung zu steigern. Uneinheitlich sind die Fortschritte bei den *Umsetzungsmechanismen*: Die Effizienz der Arbeitsverwaltungen wurde zwar gestärkt (weniger deutlich im Süden des Landes), doch ist ein landesweites EDV-System noch nicht funktionsfähig. Die Erfassungsbreite und Wirksamkeit der Arbeitslosenversicherung und der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen sollte verbessert werden, vor allem im Süden. Was die *Arbeitsplatzschaffung* angeht, so lassen die Leistungsindikatoren zwar Verbesserungen erkennen, doch bleibt unklar, was die besonders auf den Süden zielenden Maßnahmen letztlich bewirkt haben; einiges spricht allerdings dafür, dass die Überführung von nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung vorangekommen ist. Weiter abgebaut werden sollte die nichtangemeldete Erwerbstätigkeit durch Beseitigung negativer Anreize im Steuersystem und eine Verbesserung der Rechtsdurchsetzungskapazität.

LUXEMBURG

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Die schlechte Konjunktur in 2002 hat auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen: das BIP-Wachstum hat sich deutlich verlangsamt (+1,3 % in 2002 gegenüber +8,9 % in 2000), die Arbeitslosenquote ist zum ersten Mal seit 1998 angestiegen (2,8 % der Erwerbsbevölkerung in 2002 und voraussichtlich 3,7 % in 2003), das Wachstum der Inlandsbeschäftigung hat sich verlangsamt (+3,2 % in 2002 gegenüber +5,6 % in 2001), die Gesamtbeschäftigungsquote hat nur geringfügig zugenommen (um 0,6 % auf 63,7% in 2002), die Frauenbeschäftigungsquote folgt demselben Trend (51,6 % in 2002, 50,9 % in 2001) und die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte hat sich zwar erhöht, bleibt jedoch relativ niedrig (28,3 % in 2002, 25,6 % in 2001).

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Insgesamt hat der NAP vielmehr eine Aneinanderreihung eingeleiteter oder geplanter Maβnahmen. Auch werden für diese Maβnahmen kaum konkrete zahlenmäβig fixierte Zielvorgaben gemacht. Schwerpunkte im NAP sind die Anhebung der Beschäftigungsquote der Frauen, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt und die Fortsetzung der Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung. Was die niedrige Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte angeht, so beschränkt man sich gegenwärtig im Wesentlichen noch auf die Ursachenanalyse. Auch wenn die Arbeitslosigkeit weitgehend friktionalen Charakter hat, so wird dennoch die Schaffung neuer Arbeitsplätze weiter gefördert durch eine Ausweitung der beschäftigungsfördernden sozialen Initiativen und durch Förderung des Unternehmertums. Die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität, von Bedeutung für die Vereinbarkeit von Privatleben und Berufsleben und die Verlängerung der gesetzlichen Bestimmungen zur Arbeitsorganisation, sollte dagegen stärker betrieben werden, vor allem zum Nutzen der älteren Arbeitskräfte.

Governance: Den NAP verabschiedet hat ein tripartiter Ausschuss (Regierung – Unternehmen – Gewerkschaften). Zuständig für das Follow-up der Umsetzung ist die Beobachtungsstelle für Arbeitsbeziehungen und Beschäftigung. Die Sozialpartner spielen auch eine wichtige eigenständige Rolle durch Einleitung gemeinsamer (Teilzeitarbeit, Telearbeit) als auch gesonderter Initiativen. Die Zusammenarbeit zwischen den in Luxemburg für Beschäftigung und Bildung zuständigen privaten und öffentlichen Stellen wird offenbar verstärkt. Die am stärksten am NAP mitwirkenden Ministerien (Arbeit, Frauenförderung, Bildung) sind Mitglieder auch in den Verwaltungsinstanzen für die Programme Ziel 3 und EQUAL.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Der Verbesserung der Qualität der allgemeinen und beruflichen Bildung dienen vor allem neue gezielte Maßnahmen für Jugendliche ohne Qualifikationen und die Erleichterung des Zugangs zur Weiterbildung. Die im NAP angekündigte Weiterentwicklung der Gesamtstrategie dürfte die Kohärenz zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung stärken. Zumindest im privaten Sektor fehlt es gegenwärtig an einer Strategie zur Anhebung der niedrigen Beschäftigungsquote der *älteren Arbeitskräfte*. Positiv zu vermerken ist jedoch die Abschaffung der Regelung, die es Renten- und Pensionsbeziehern zur Auflage macht, vor Aufnahme einer Beschäftigung einen entsprechenden Antrag zu stellen. Die in 2002 verabschiedeten Gesetze zur Förderung einer längeren Erwerbstätigkeit und zur Reform der Regelung der Berufsunfähigkeit und der Neubewertung von Rentenansprüchen sind noch nicht evaluiert worden. Die Anhebung der *Beschäftigungsquote der Frauen* wird weiter gefördert durch Maßnahmen, die darauf abzielen, das Privatleben und das Berufsleben besser

vereinbar zu machen, die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und die Aufnahme einer Berufstätigkeit generell attraktiver für die Frauen zu gestalten. Darüber hinaus sollten Arbeitsmöglichkeiten geschaffen werden für arbeitsfähige Menschen, die *Berufsunfähigkeitsleistungen* beziehen. Um die *Unternehmensstruktur zu diversifizieren* und neue Wege der Arbeitsplatzschaffung zu fördern sollten *Unternehmensneugründungen* und die unternehmerische Schulung unterstützt werden.

NIEDERLANDE

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das für 2003 prognostizierte negative BIP-Wachstum von -0,9 % bildet die schwächste Wirtschaftsleistung in der EU und ist Ausdruck der weiterhin schwachen Konjunktur. Die realen Lohnstückkosten haben in 2003 einen neuen Höchststand erreicht und die Wettbewerbsfähigkeit erheblich geschwächt; ab 2004 rechnet man mit einer Abnahme. Die Arbeitslosigkeit ist seit Ende 2001 rasch angestiegen. Während die Beschäftigungsquoten der Frauen und der Männer die Zielvorgaben von Lissabon deutlich übertreffen, hinkt die Beschäftigung ethnischer Minderheiten deutlich hinterher. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte ist angestiegen und liegt über dem EU-Schnitt.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Der NAP nennt die größten wirtschaftspolitischen Herausforderungen der nächsten drei Jahre. Während der strategische Ansatz zu Realisierung der Ziele „Vollbeschäftigung" und „Stärkung des sozialen Zusammenhalts" gut entwickelt ist, wird das Ziel „Verbesserung von Qualität und Produktivität" etwas vernachlässigt. Die Umsetzung des Grundsatzes, dass „jeder der arbeiten kann, auch arbeiten soll" erfordert jedoch substanziellere Investitionen in Menschen und höhere Investitionen in Sachkapital und Innovation. Zur Anhebung der Arbeitsmarktbeteiligung der ethnischen Minderheiten und der Frauen wurden ehrgeizige Ziele gesetzt. Die Jugendarbeitslosenquote soll das Doppelte der Gesamtarbeitslosenquote nicht übersteigen. Steuerliche Maßnahmen haben die Arbeitslosigkeitsfallen zwar vermindert gehen aber noch nicht weit genug. Schwerpunkt der Reform der Sozialversicherung ist es, die hohe Abhängigkeit von Sozialleistungen zu vermindern: rund 8 % der Erwerbsbevölkerung beziehen Arbeitslosen- oder Sozialhilfe und etwa 13 % eine Berufsunfähigkeitsrente. Der steuerlichen Begünstigung der Frühverrentung sollte ein Ende gesetzt werden, was allerdings noch eine Detailabstimmung mit den Sozialpartnern erfordert. Die Einwanderungspolitik ist restriktiv: sie wird nicht als eine Möglichkeit gesehen, der Bevölkerungsalterung entgegenzuwirken. Die weiterhin unzureichende Umsetzung des Konzepts einer umfassenden Betreuung von Erwachsenen (78 % Nichteinhaltung, 25 % Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit) ist besorgniserregend. Zahlen zur Nachhaltigkeit der Arbeitsvermittlung verweisen auf die Notwendigkeit, die Qualität von Aktivierungsmaßnahmen zu verbessern.

Governance: Die jüngste vertragliche Vereinbarung über ein Einfrieren der Löhne bestätigt die wichtige Funktion der Sozialpartnerschaft. Auch die Selbstregulierung durch die Sozialpartner ist gut entwickelt. Mit der Durchführung von Wiedereingliederungsprogrammen werden auf Erfolgsbasis private Unternehmen beauftragt. Diese Unternehmen haben Schwierigkeiten, die Zielvorgaben einzuhalten und eine ausreichende Zahl von Programmen für weit vom Arbeitsmarkt entfernte Menschen aufzulegen. Die öffentlichen Arbeitsverwaltungen beschränken sich auf die Arbeitsvermittlung für Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit. Nachdem ihnen die volle finanzielle Verantwortung übertragen wurde, sind die Kommunen jetzt die entscheidenden Akteure in den Aktivierungsmaßnahmen. Das Finanzierungssystem ist so angelegt, dass die Kommunen ein starkes Interesse daran haben, Sozialhilfeempfänger in möglichst großer Zahl und so rasch wie möglich in Arbeit zu vermitteln, worunter die Nachhaltigkeit der Vermittlung leiden kann. Der NAP sagt wenig aus über die Mittelausstattung der politischen Maßnahmen. Ein Beschneiden des nationalen Etats könnte eine bessere Nutzung der aus dem ESF bereitgestellten 1,8 Milliarden bewirken.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Als Reaktion auf die *neue* Empfehlung zum *lebenslangen Lernen* verzeichnet der NAP Maßnahmen, die verhindern

sollen, dass gering qualifizierte Arbeitskräfte aus dem Arbeitsmarkt ausscheiden. Konkrete Zielvorgaben hierzu werden jedoch nicht gemacht. Noch unzureichend ist die Reaktion auf die Aufforderung, Umschulungs- und Ausbildungsmaßnahmen stärker zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit einzusetzen. Zur erfolgreicheren Umsetzung der *neuen* Empfehlung zum Abbau des *geschlechtsspezifischen Lohngefälles* (21 %), müssten die Maßnahmen zur Verminderung der geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation ergänzt werden durch größere Anreize für Frauen, eine Vollzeitbeschäftigung aufzunehmen. In der Befolgung der Empfehlung zu *Arbeit lohnend machen* könnte die ab 2004 wirksame Begrenzung der von den Kommunen bereitgestellten Einkommensbeihilfen zu einer weiteren Verminderung der Arbeitslosigkeitsfallen beitragen. Die vorgesehene Reform des Berufsunfähigkeitsrentensystems, kombiniert mit dem System „fördern und fordern", das bewirkt, dass sowohl der Arbeitgeber als auch der krankte Arbeitnehmer ein Interesse an einer nach Möglichkeit raschen Wiederaufnahme der Arbeit hat, scheint die Zugänge zu diesem Rentensystem einzudämmen. Zwar bemüht man sich verstärkt um die Aktivierung von Berufsunfähigkeitsrentenbeziehern und um den Abbau der Überrepräsentation von Angehörigen ethnischer Minderheiten und (jungen) Frauen in dem Rentensystem, doch ist unklar, welche Aktivierungsergebnisse man im Einzelnen anstrebt. Benötigt wird ferner ein umfassenderes System der Förderung des *aktiven Alterns* und der Beseitigung von Frühverrentungsanreizen. Mehr Aufmerksamkeit gebührt schließlich auch der *Stärkung der präventiven und aktiven Maßnahmen für Erwachsene* und der Erleichterung der *Integration von Minderheiten und Ausländern sowohl in das Schulsystem als auch in den Arbeitsmarkt*.

ÖSTERREICH

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das BIP-Wachstum, in 2002 noch bei 1,4 %, wird in 2003 voraussichtlich auf 0,9 % zurückgehen. Die Arbeitslosenquote erhöhte sich 2002 auf 4,3 % und wird in 2003 voraussichtlich 4,5 % erreichen. Allerdings ging die Langzeitarbeitslosenquote auf 0,8 % zurück. Die Jugendarbeitslosenquote stieg in 2002 auf 3,7 % und nimmt weiter zu, ist jedoch nach wie vor eine der niedrigsten in der EU. Das Gesamtbeschäftigungswachstum war in 2002 mit -0,4 % negativ, doch erhöhte sich dabei die Beschäftigungsquote auf 69,3 %. Während die Männerbeschäftigungsquote weiter sank (75,7 %), nahm die Frauenquote erheblich zu (63,1 %), hauptsächlich als Folge von Teilzeitarbeit. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte (55-64 Jahre) stieg in 2002 auf 30,0 %.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Die österreichische Regierung hat das Ziel vorgegeben, die Frauenbeschäftigungsquote bis 2005 auf 65 % zu steigern. Um der größten Herausforderung Österreichs, der Anhebung der Arbeitsmarktbeteiligung der älteren Arbeitskräfte, gerecht zu werden, hat das Parlament ein Rentenreformpaket verabschiedet, unterstützt von einer Reihe von Einzelmaßnahmen, wie etwa die Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge und eine ausgewogenere Frühverrentungsregelung. Das Recht auf Teilzeitarbeit soll gestärkt werden. Gefördert werden auch Unternehmensneugründungen, und es wird eine aktive Arbeitsmarktpolitik betrieben. Um die wirtschaftliche Basis zu stärken und das Arbeitskräftepotenzial optimal auszuschöpfen, erachtet die Regierung es als sehr wichtig, die Ausgaben für Forschung und Entwicklung allmählich von 1,95 % des BIP in 2002 bis 2010 auf 3 % anzuheben. Was die Verbesserung der Qualität und der Produktivität angeht, so legt Österreich den Schwerpunkt auf das lebenslange Lernen, die Flexibilität und die Sicherheit am Arbeitsplatz, den Arbeitsschutz, die Diskriminierungsbekämpfung, die Verbesserung der Arbeitsorganisation und die bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die Maßnahmen zur Realisierung dieser Ziele sind jedoch im NAP wenig spezifisch. Was die Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der Eingliederung angeht, so verweist der NAP im Wesentlichen auf den NAP Eingliederung. Von einigen wenigen Ausnahmen abgesehen, werden die mittelfristigen Perspektiven der Politik nicht ausführlich genug behandelt.

Governance: Alle wesentlichen Akteure (verschiedene Ministerien, die Sozialpartner, die Bundesländer, die Regionen, bestimmte NRO) werden in die Ausarbeitung des NAP einbezogen. Traditionsgemäß spielen die Sozialpartner eine große Rolle in Österreichs beschäftigungspolitischen Reformen, über die NAP-relatierten Angelegenheiten hinaus. In Österreich werden ESF-Mittel hauptsächlich dafür eingesetzt, benachteiligte Gruppen wieder in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Diese Mittel machten in 2002 etwa ein Sechstel des Jahresetats für aktive Arbeitsmarktpolitik aus.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Es wird eine Reihe von Aktionen zur Förderung des *lebenslangen Lernens* beschrieben, zum Beispiel der von Regierungen und Sozialpartnern in 2002 abgeschlossene Pakt für Jugend, Beschäftigung und Ausbildung. Die Durchführung einer umfassenden Strategie ist unterwegs im Rahmen des laufenden Regierungsprogramms. Wichtige Rentenreformen, aktive Arbeitsmarktpolitiken und Subventionen von Arbeitskosten werden vorangetrieben. Die weitere Anhebung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitnehmer ist ein langfristiges Ziel und die Verbesserung der Beschäftigungsquote von Personen im Alter zwischen 55 und 64 Jahren um 1.4 % zwischen 2001 und 2002 ist ein gutes Zeichen. Im Bereich der *Chancengleichheit* wurden

einige interessante Projekte eingeleitet, doch die einzige konkrete Zielvorgabe ist die Anhebung der Frauenbeschäftigungsquote. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle zeigt eher einen Aufwärtstrend. Das Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen bleibt nach wie vor hinter der Nachfrage zurück. Eine erste Bewertung der Auswirkungen des Kinderbetreuungsgelds auf die Qualität und Quantität der Frauenbeschäftigung ist im Ergebnis uneinheitlich. Darüber hinaus ist es erforderlich, jüngste Reformen zur Erleichterung der beruflichen Mobilität zu überwachen und zu ergänzen und die Lohnnebenkosten bei den Geringverdienern zu senken.

PORTUGAL

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Das BIP-Wachstum ist seit 1998 (4,6 %) stetig zurückgegangen. In 2002 erreichte es lediglich 0,4 %, und für 2003 rechnet man mit einem negativen Wachstum. Die Produktivität ist weiterhin die niedrigste in der EU (62,6 % des EU-Durchschnitts). Die Fortschritte auf dem Weg zur Realisierung der Beschäftigungsziele von Lissabon waren seit 1998 ermutigend, doch hat sich in 2002 der Trend umgekehrt. Allerdings wurde lediglich die Gesamtbeschäftigungs-Zielvorgabe für 2010 noch nicht erreicht (68,2 % in 2002), doch liegt diese Quote über dem Ziel für 2005. Die Arbeitslosenquote ist erheblich angestiegen: von 4,1 % in 2001 auf 6,2 % im zweiten Quartal 2003; dabei ist die Frauenquote höher als die Männerquote. Zum ersten Mal seit 1997 hat sich in 2002 die Zahl der Langzeitarbeitlosen erhöht.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Der Ansatz zur Realisierung der drei strategischen Ziele ist ausgewogen; man bemüht sich um eine Erhöhung sowohl der Nachfrage als auch des Angebots. Die Behörden haben Reformen zur Entwicklung der Struktur der Unternehmen eingeleitet. Nach wie vor überwiegen arbeitsintensive Mikrounternehmen, die Schwierigkeiten in den Bereichen Umstrukturierung und Innovation haben. Die Regierung hat auf diese Herausforderungen hauptsächlich reagiert durch auf wirtschaftlichen Interventionen basierende Programme, die jedoch eine wichtige Rolle auch in der Umstrukturierung der Wirtschaft spielen und zur Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze beitragen. Ungeachtet der Fortschritte seit 1997 ist die Beschäftigung im Dienstleistungssektor noch stark ausbaufähig. Ein Schwerpunkt ist das Lebenslange Lernen (LLL), das entscheidend dazu beitragen soll, die Schwächen in der allgemeinen und beruflichen Bildung und bei den Qualifikationsniveaus zu beseitigen. Dazu gehört auch die Verminderung der hohen Schulabbrecherquote. Die Umsetzung des LLL ist jedoch noch unzureichend; erforderlich sind bessere Überwachungsmechanismen. Verbessert wurde die Koordination mit der Eingliederungsstrategie und dem Nationalen Plan für Chancengleichheit. Die Realisierung der Beschäftigungsziele und die angemessene Bewertung der Beschäftigungspolitik erfordert es, Management, Kontrolle und Evaluierungssysteme zu verbessern.

Governance: Beschäftigungspolitik und Wirtschaftspolitik müssen eng koordiniert werden. Dabei gilt es, eine wirksamere Umsetzung und entsprechende Strukturen auf regionaler und lokaler Ebene zu gewährleisten und eine angemessene Finanzierung sicherzustellen. Man sollte über die Regierungsebene hinausgehen und die Sozialpartner und die Zivilgesellschaft in die Umsetzung des NAP einbeziehen.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. *Lebenslanges Lernen*: Eine umfassende LLL-Strategie wurde in 2001 beschlossen. Die rechtliche LLL-Basis untermauert haben jüngste Initiativen zur Erneuerung der gesetzlichen Grundlage im Bereich allgemeine und berufliche Bildung. Die Indikatoren in diesem Bereich zeigen jedoch weiterhin einen negativen Verlauf, was darauf schließen lässt, dass die Umsetzung dieser Strategie zu verbessern ist. Dringend erforderlich ist es, die Zahl der Schulabbrecher zu senken und das Bildungssystem qualitativ aufzurüsten und besser auf die Erfordernisse des Arbeitsmarkts auszurichten. *Gleichstellung der Geschlechter:* Die Unterstützung für die Familien hat sich verbessert. Insbesondere wurden mehr Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen; die Nachfrage wird jedoch immer noch nicht gedeckt. Gezieltere Maßnahmen sind notwendig, um das hohe geschlechtsspezifische Lohngefälle im privaten Sektor und die ausgeprägte geschlechtsspezifische Segregation abzubauen. Im gesamten NAP

sollte die (geschlechtsspezifische) Chancengleichheit stärker gemainstreamt werden. *Sozialpartnerschaft:* Ein neues Arbeitsgesetzbuch tritt 2003 in Kraft. Es ist Gegenstand intensiver Beratungen zwischen den Sozialpartnern. Wesentliche Merkmale sind u. a. die Vereinfachung des verwaltungstechnischen und regulatorischen Rahmens und die Begrenzung befristeter Arbeitsverträge. In 2003 hat die Regierung einen „Sozialpakt“ für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung vorgeschlagen, der sich auf in 2001 getroffene ähnliche Vereinbarungen stützt. Sollen die Erwartungen erfüllt werden, muss der große Einsatz in der Verhandlungsphase seine Entsprechung finden in der Ausgestaltung wirksamer Umsetzungsmechanismen.

FINNLAND

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Während in 2002 das BIP noch um 2,2 % wuchs, wird das Wachstum dieses Jahr voraussichtlich 1,5 % nicht übersteigen. Die Beschäftigungssituation wird jedoch durch das schleppende Wirtschaftswachstum kaum beeinträchtigt. Die Gesamtbeschäftigungsquote lag mit 68,1 % über der EU-Zielvorgabe für 2005. Die Frauenbeschäftigungsquote erreichte 66,2 % und übertraf damit die Lissabonner Zielvorgabe für 2010. Die Beschäftigungsquote der 55- bis 64-Jährigen stieg auf 47,8 %, was über dem EU-Durchschnitt, aber unter der EU-Zielvorgabe von 50 % liegt. Die Arbeitslosenquote ist nach wie vor hoch und erreichte in 2002 9,1 % für beide Geschlechter. Für dieses Jahr rechnet man mit einem Anstieg auf 9,3 %.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Als Reaktion auf den mittelfristig zu erwartenden Rückgang des Arbeitskräfteangebots legt die finnische Beschäftigungsstrategie den Schwerpunkt auf die Anhebung der Beschäftigungsquote und den Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit. Flankiert wird diese Politik durch Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und der Produktivität und zur Stärkung der sozialen Eingliederung. Ziel der Regierung ist es, bis zum Ende ihrer Amtszeit im Jahr 2007 mindestens 100 000 Personen mehr in Arbeit zu bringen. Längerfristig streb man danach, bis zum Ende der nächsten Wahlperiode in 2011 eine Beschäftigungsquote von 75 % zu erreichen. Konkret verfolgt man dabei das Ziel, die Arbeitsmarktbeteiligung in allen Regionen und in allen Altersgruppen zu erhöhen, insbesondere in der Gruppe der älteren Menschen, die am stärksten zum Beschäftigungswachstum beitragen soll. Die Arbeitslosigkeit soll auf 5 % abgesenkt werden. Die Regierung beabsichtigt auch, das Arbeitskräfteangebot durch Einwanderung zu erweitern. Wenn das Wirtschaftswachstum auf dem gegenwärtigen niedrigen Niveau bleibt, wird es jedoch in Anbetracht der demografischen Lage schwierig werden, bis 2010 eine Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % zu erreichen.

Governance: Der NAP wurde in tripartiter Zusammenarbeit erstellt; auch regionale Stellen wurden einbezogen. Die wesentlichen Aspekte des NAP wurden in den Beschäftigungs- und Gleichstellungsausschüssen des Parlaments erörtert. Die Einbeziehung aller relevanten Akteure in den NAP-Prozess ist jedoch noch nicht optimal. Der NAP enthält eine Reihe finanzieller Daten. Im Haushaltsvorschlag für 2004 ist vorgesehen, 8 % mehr für die aktive Arbeitsmarktpolitik bereitzustellen. In den entsprechenden Leitlinien wird der ESF-Beitrag zum NAP erwähnt.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Massnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung der meisten beschäftigungspolitischen Empfehlungen des Rates dar. In Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern wurde ein beschäftigungspolitisches Programm auf den Weg gebracht. Sein Ziel ist es, *die Effizienz der Arbeitsmarktprogramme zu steigern und das Arbeitskräfteangebot deutlich zu erweitern*. Finnland hat erkannt, dass zum Abbau der strukturellen Arbeitslosigkeit die Aktivierungsquote angehoben werden muss. Im Zeitraum 2003-2007 soll sie 30 % erreichen. Im Rahmen seiner Strategie des *aktiven Alterns* strebt Finnland an, dass bis 2010 die Menschen zwei bis drei Jahre länger erwerbstätig bleiben. Mit seiner Steuerpolitik will die Regierung, *die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit und die Einstellung von Arbeitskräften finanziell attraktiver gestalten* und mehr Geringverdiener-Arbeitsplätze schaffen. Konkret will man in der Wahlperiode die Steuern um mindestens 1,120 Milliarden € senken. In 2003 werden die Steuersenkungen insgesamt 792 Millionen € ausmachen. In 2002 betrug die Abgabenquote der Niedrigverdiener 40,4 %; sie war damit 0,6 % niedriger als in 2001, lag jedoch über dem EU-Schnitt von 37,8 %. Die Bemühungen zur *Verminderung der*

Geschlechtersegregation und des Lohngefälles haben sich bisher noch nicht signifikant niedergeschlagen. Erforderlich ist ein langfristig angelegter strategischer Ansatz. Darüber hinaus muss Finnland seine Bemühungen fortsetzen, den Zugang Geringqualifizierter zur Weiterbildung zu verbessern. Weitere Anstrengungen sind auch erforderlich, um Arbeitslosigkeitsfallen zu beseitigen und die Arbeitskosten gering entlohnter Tätigkeiten zu senken.

SCHWEDEN

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Der Konjunkturabschwung setzte sich in 2002 fort (Wachstumsraten 0,9 % und 1,9 %). Zum ersten Mal seit fünf Jahren war das Beschäftigungswachstum negativ: die Beschäftigungsquote fiel von 74,1 % auf 73,6 %. Zurückzuführen war dies hauptsächlich auf einen Rückgang von 0,8 % bei der Männerquote; die Frauenquote war mit 72,2 % unverändert. Positiv zu vermerken ist, dass die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte von 66,8 % auf 68 % zunahm. Ungeachtet des geringfügigen Beschäftigungsrückgangs werden die Lissabonner Zielvorgaben übererfüllt, und die Arbeitslosenquote ist mit 4,9 % stabil; leicht angestiegen, von 5,9 % auf 6,4 %, ist allerdings die Jugendarbeitslosenquote. Die Langzeitarbeitslosenquote ist mit 1 % nach wie vor eine der niedrigsten in der EU.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Vorrangiges Ziel der schwedischen Beschäftigungspolitik ist die Vollbeschäftigung, d. h. eine Quote von 80 % in der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen. Erreichen wird man dies jedoch nicht wie ursprünglich vorgesehen bis 2004. Zur Realisierung des Ziels werden folgende Maßnahmen getroffen: Anhebung des effektiven Erwerbsaustrittsalters, stärkere Erwerbsbeteiligung der Einwanderer sowie (die größte Herausforderung) die Verminderung der Zahl der Langzeitkranken (65 % davon sind Frauen), insbesondere im öffentlichen Sektor. Der hohe Krankenstand steht in Widerspruch mit anderen Arbeitsmarktdaten, die auf ein hohes Qualitätsniveau der Arbeitsbedingungen schließen lassen: z. B. ein gut entwickeltes Weiterbildungssystem, ein effizientes Gender-Mainstreaming und eine vorteilhafte Elternurlaubregelung. Die Stundenproduktivität stieg in 2002 um mehr als 3 %, allerdings ausgehend von einem relativ niedrigen Niveau. Der Anteil der Frauen in der Gruppe der Unternehmer und Selbstständigen ist gering, doch wurden zwei Drittel der im Rahmen eines neuen Systems zur Förderung von Unternehmensgründungen bereitgestellten Mittel von Frauen in Anspruch genommen. Wichtigstes Instrument des sozialen Zusammenhalts ist weiterhin die Unterstützung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt.

Governance: Der soziale Dialog ist in Schweden gut entwickelt. Die Sozialpartner wirken nicht nur an der Ausarbeitung des NAP mit, sondern u. a. auch an der Neugestaltung der Arbeitsorganisation, der Verbesserung des Arbeitsumfelds und der Förderung des lebenslangen Lernens im Rahmen von Tarifvereinbarungen. Bei derartigen Vereinbarungen ist eine Dezentralisierung festzustellen: in der Gestaltung lokaler Vereinbarungen sind lediglich zentral festgelegte Mindestanforderungen einzuhalten. Seit 2001 berichtet die Regierung dem Parlament über die EBS-Umsetzung, doch ist der Zusammenhang zwischen EBS und nationalen politischen Entscheidungen vielfach unklar. In 2003 trug der ESF im Rahmen seiner verschiedenen Programme etwa 148 Millionen Euro bei, was etwa 3 % der schwedischen Aufwendungen für die Arbeitsmarktpolitik ausmacht. Es wird erwähnt, zu welchen Leitlinien der ESF beiträgt.

Reaktion auf die Empfehlungen des Rates; größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung der meisten beschäftigungspolitischen Empfehlungen des Rates dar. Die Diskrepanz zwischen der Arbeitslosenquote der schwedischen Staatsangehörigen und der *Einwanderer* hat weiterhin abgenommen und erreichte in 2002 11%. Zur Erhöhung der Beschäftigungsquote der Einwanderer werden weitere Anstrengungen unternommen, u. a. eine bessere Sprachausbildung in Verbindung mit der innerbetrieblichen Weiterbildung und die Anerkennung bereits erworbener Qualifikationen. Bis 2008 soll die Zahl der Langzeitkranken um die Hälfte verringert werden. Zu diesem Zweck werden folgende Maßnahmen getroffen: Zeitlich befristete Beschäftigungsbeihilfen, Vereinbarungen zwischen den

Krankenversicherern und den öffentlichen Behörden zur Verbesserung der Rehabilitation und zur Präventionsschulung der Arbeitgeber. Es ist noch zu früh, um zu beurteilen, ob diese Maßnahmen greifen. Die 1999 angelaufene Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems mit dem Ziel einer *Verbesserung der Arbeitsanreize* läuft noch. Der Grenzsteuersatz, in 2000 noch bei 47,8 % ist bis auf 46 % abgesenkt worden. Für Schweden stellen sich darüber hinaus folgende Herausforderungen: Die Entwicklung der KMU ist weiter zu begünstigen, die Schulen müssen effizienter gegen den Schulabbruch vorgehen und die Geringqualifizierten, insbesondere die nichterwerbstätigen Jugendlichen, müssen einen leichteren Zugang zur Weiterbildung haben.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wirtschafts- und Arbeitsmarktentwicklung: Die makroökonomische Leistung des UK ist weiterhin solide: die Wachstumsquoten liegen über dem EU-Schnitt. Das reale BIP-Wachstum betrug in 2002 1,7 % und wird in 2003 voraussichtlich 2,0 % erreichen; in 2004 und 2005 dürfte es auf 2,8 % bzw. 2,9 % steigen. Die Arbeitsproduktivität stieg in 2002 geringfügig um 1,6 %, doch ist das Produktivitätsdefizit des UK im Vergleich mit seinen wichtigsten Wettbewerbern nach wie vor erheblich. Die Gesamtbeschäftigungsquote war in 2002 mit 71,7 % stabil, wobei bei den Frauen (65,3 %) und den älteren Arbeitskräften (53,5 %) der leichte Aufwärtstrend sich fortsetzte. Für den Zeitraum 2003-2005 rechnet man mit einem geringen Beschäftigungswachstum. Die Arbeitslosenquote hat sich in 2002 leicht auf 5,1 % erhöht, bleibt damit jedoch deutlich unter dem EU-Schnitt. Während die Langzeitarbeitslosigkeit weiter zurückging, war bei der Jugendarbeitslosigkeit ein Anstieg auf 9,2 % zu verzeichnen. Dabei ist festzustellen, dass die Arbeitslosigkeit und Erwerbslosigkeit in bestimmten lokalen Bereichen und bestimmten Gruppen besonders stark ausgeprägt ist. Insgesamt rechnet man damit, dass die Arbeitslosigkeit in 2003 auf 4,9 % zurückgeht und im Prognosezeitraum annähernd auf diesem Niveau bleibt. Die Anzahl der Menschen im Erwerbsalter, die Versorgungsleistungen wegen Krankheit oder Berufsunfähigkeit in Anspruch nehmen, ist mit 2,7 Millionen nach wie vor hoch.

Beschäftigungspolitische Entwicklungen: Das UK übererfüllt alle quantitativen Beschäftigungsziele von Lissabon. Die größte Herausforderung für das UK besteht darin, über seine starke Leistung bei den Beschäftigungsquoten hinaus auch die Arbeitsproduktivität zu steigern und den Arbeitsmarkt integrativer zu gestalten. Der NAP liefert keine klare Bewertung der nationalen Situation in Bezug auf die drei übergreifenden Ziele, doch scheinen die politischen Maßnahmen in den Bereichen Vollbeschäftigung und soziale Eingliederung effizient angelegt zu sein. Verstärkt bemüht man sich darum, die hohe Zahl der Nichterwerbstätigen zu vermindern und Ungleichheiten in Muster und Verteilung der Beschäftigung zu beseitigen. Die Anstrengungen zur Verbesserung des relativ niedrigen Qualifikationsniveaus im UK werden fortgesetzt, wobei zusätzliche Maßnahmen auf der Nachfrage- und der Angebotsseite ansetzen. Zur Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Produktivität strebt man vor allem nach einer Flexibilisierung der Arbeitsorganisation unter Wahrung eines Mindestmaßes an Sicherheit. Weitere Prioritäten sind die Reform des regulatorischen Rahmens und die Verbesserung des Arbeitsschutzes. Weniger aktiv ist man im Bereich der Qualität der Arbeit, einschließlich der Arbeitszeitregelungen; ausgeprägte geschlechtsspezifische Ungleichheiten halten sich hartnäckig.

Governance: Die Sozialpartner sowie regionale und lokale Akteure werden zunehmend in die Beschäftigungsinitiativen einbezogen; Maßnahmen zur Stärkung der regionalen Planung sind eingeleitet. Über die Dezentralisierung der Verwaltung und die Einbeziehung der Sozialpartner hinaus werden zunehmend weitere Stakeholder in die Ausarbeitung des diesjährigen NAP eingebunden. Der ESF wird als ein wichtiges Instrument zur Förderung der britischen Beschäftigungsstrategie bezeichnet und Beispiele von ESF-Fördermaßnahmen werden herausgestellt. Nicht angegeben ist dagegen, welche Mittel insgesamt für die Umsetzung der Leitlinien bereitgestellt werden.

Reaktionen auf die Empfehlungen des Rates – größte Herausforderungen: Die angenommenen Maßnahmen stellen einen Ansatz zur Erfüllung einiger beschäftigungspolitischer Empfehlungen des Rates dar. Die Wirksamkeit der politischen Maßnahmen wird im NAP generell nicht bewertet. Zunehmend konzentrieren sich die Maßnahmen auf die *Nichterwerbstätigen*, insbesondere auf diejenigen Personen, die

Versorgungsleistungen wegen Krankheit und Berufsunfähigkeit beziehen. Dabei bedient man sich eines Policymix, bestehend aus einer Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems, einer Modernisierung der Arbeitsverwaltungen und eine Vielzahl neuer Pilotprojekte. Die *Aktivierung* besteht im Wesentlichen in einer weiteren Flexibilisierung der Mainstream-Programme, doch ist festzustellen, dass der „New Deal" für Erwachsene weiterhin erst nach 18 Monaten Arbeitslosigkeit einsetzt, und es erscheint weiterhin fraglich, ob die „aktive Arbeitssuche" ausreicht, um gegen das niedrige Qualifikationsniveau bei den Arbeitslosen anzugehen und die Arbeitsplatzsicherung zu verbessern. Im Bereich *Gleichstellung der Geschlechter* liegt der Schwerpunkt auf der Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und der Erweiterung des Kinderbetreuungsangebots. Insgesamt ist das Mainstreaming der Geschlechtergleichstellung im NAP unzureichend. Auch ist fraglich, inwieweit die Maßnahmen zur Beseitigung des Lohngefälles Wirkung zeigen. Das UK beabsichtigt zwar nicht, allgemeinen Rahmenbedingungen für die Einbeziehung der *Sozialpartner* vorzugeben, doch gibt es Indizien für eine zunehmende Mitwirkung der Sozialpartner in politischen Einzelfragen, einschließlich der Qualifikationsagenda. Darüber hinaus sollte man in Anbetracht der niedrigen Arbeitsproduktivität im UK vor allem auf eine effiziente Umsetzung der *nationalen Qualifizierungsstrategie* achten.

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN: STÄRKUNG DER EUROPÄISCHEN BESCHÄFTIGUNGSSTRATEGIE, GESTÜTZT AUF DEN BERICHT DER VON WIM KOK GELEITETEN TASKFORCE BESCHÄFTIGUNG

Der vorliegende Bericht zeigt, dass in einer Vielzahl der durch die beschäftigungspolitischen Leitlinien abgedeckten Bereiche die Reformen weiter laufen. Die Widerstandsfähigkeit der Beschäftigung im jüngsten Konjunkturabschwung bestätigt, dass diese Reformen bereits zur Verbesserung der Arbeitsmarktleistung im letzten Jahrzehnt beigetragen haben. Jetzt gilt es, die Reformen weiterzuführen und auszuweiten.

Um das Wachstumspotenzial Europas auszunutzen und um unsere Chancen zu erhöhen, die Beschäftigungsziele für 2010 zu erreichen, müssen Beschäftigungs- und Produktivitätswachstum beschleunigt werden. Dies wird auch im Bericht der von Wim Kok geleiteten Taskforce Beschäftigung herausgestellt. Erforderliche flankierende Maßnahmen sind die Verbesserung anderer Aspekte der Arbeitsplatzqualität und die Förderung integrativer Arbeitsmärkte.

Die Arbeitsmarktreformen müssen möglichst breit gefächert sein. Vertrauen und Stabilität lassen sich nur durch eine solide makroökonomische Politik sichern. Der Schlüssel zur Schaffung neuer Arbeitsplätze ist generell ein den Unternehmergeist förderndes und speziell ein forschungs- und innovationsfreundliches Umfeld. Notwendig sind strukturelle Reformen auch auf den Produkt-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkten, will man die Wettbewerbsfähigkeit steigern und mehr Arbeitsplätze schaffen. Fortschritte in allen Teilbereichen der Lissabonner Agenda, insbesondere in Forschung und Innovation und in der allgemeinen und beruflichen Bildung, müssen Hand in Hand gehen mit der Reform der Systeme der sozialen Sicherung, einschließlich der Rentensysteme.

Eine richtig angelegte Politik in diesen Bereichen erhöht die Anreize für Investitionen in Europa, sowohl in Sachkapital als auch in Humankapital, und verbessert die Bedingungen für Arbeitsplatzschaffung und Produktivitätswachstum.

Die Umsetzung drängt

Mit der EBS-Neugestaltung in 2003 und der Straffung der wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Koordination wird hauptsächlich beabsichtigt, die mittelfristigen Aspekte und die Erfordernisse der Umsetzung stärker in den Vordergrund zu rücken. Die Taskforce Beschäftigung hat die Deckungsgleichheit zwischen den in ihrem Bericht vorgeschlagenen Reformen und den allgemeinen politischen Rahmenbedingungen hervorgehoben, wie sie sich aus den überarbeiteten Grundzügen der Wirtschaftspolitik und den beschäftigungspolitischen Leitlinien ergeben. In dem Bericht wird erneut darauf hingewiesen, dass es gilt, den Schwerpunkt jetzt eher auf eine intensivere Überwachung der von den Mitgliedstaaten eingeleiteten Reformen zu legen - gestützt auf länderspezifische Empfehlungen mit mehr Durchschlagskraft und durch mehr effektivere Benutzung des Peer Reviews - als auf weitere Änderungen an den Leitlinien.

Die Mitgliedstaaten sollten die beschäftigungspolitischen Leitlinien in ihrer vollen Bandbreite weiter umsetzen. Sie stärken damit die Anpassungsfähigkeit der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, erhöhen das Arbeitskräfteangebot und werten das Humankapital auf - Maßnahmen, die neben einer besseren Governance Aktionsschwerpunkte im Taskforce-Bericht sind.

Kommission und Rat schließen sich den Bewertungen und politischen Einschätzungen der Taskforce Beschäftigung an und sie sind völlig gleichlaufend mit den Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie. Dem Bericht der Taskforce Beschäftigung zufolge sollten die Mitgliedstaaten unverzüglich folgende Maßnahmen einleiten:

– **Die Anpassungsfähigkeit von Arbeitnehmern und Unternehmen** steigern, und darauf konzentrieren, sowohl Standard- als auch Nicht-Standardarbeitsverträge attraktiv zu machen, einen doppelten Arbeitsmarkt zu vermeiden und Hindernisse für Unternehmensgründungen abzubauen.

– **Mehr Menschen auf den Arbeitsmarkt bringen,** durch breit angelegte Strategien des aktiven Alterns, aktive Arbeitsmarktpolitik mit individualisierten Dienstleistungen für alle Arbeitssuchenden und die Entwicklung von Maβnahmen, die Arbeit lohnend machen, vor allem für Geringverdienende.

– **Mehr und effizient in Humankapital investieren,** durch die Setzung ehrgeiziger politischer Ziele für die Erhöhung des Humankapitals, die Aufteilung der Kosten und der Verantwortlichkeiten und die Überprüfung der zugehörigen Anreizmaβnahmen für die Erhöhung der Investitionen und des Zugangs zum lebenslangen Lernen.

– **Eine tatsächliche Durchführung der Reformen durch Sicherstellung einer besseren Governance,** insbesondere durch Gründung von Reformpartnerschaften, welche die Unterstützung und Beteiligung der unterschiedlichen Stakeholder mobilisieren; Definition von nationalen Politiken und Zielsetzungen, welche den europäischen entsprechen; und durch eine effiziente Anwendung öffentlicher Haushalte. Die europäische Ebene hat eine wichtige Rolle zu erfüllen bei der Unterstützung der Anstrengungen der Mitgliedstaaten durch Straffung der Rolle der einzelstaatlichen Empfehlungen, Ausrichtung des EU-Haushaltes auf die Umsetzung der Zielvorgaben von Lissabon und Entwicklung eines effizienteren Systems des gegenseitigen Lernens.

Der Bericht und die genannten Prioritäten sowie die länderspezifischen Hinweise der Taskforce Beschäftigung bilden die Grundlage für die Formulierung der EU-Empfehlungen zur nationalen Beschäftigungspolitik in 2004.

Öffnung der EBS für zehn neue Mitgliedstaaten

Die Arbeitsmarktherausforderungen in den neuen Mitgliedstaaten sind bekannt[23], und die beschäftigungspolitischen Leitlinien sind so angelegt, dass sie Reformen sowohl in den gegenwärtigen als auch den neuen Mitgliedstaaten unterstützen. Die zehn neuen Mitgliedstaaten werden kurz nach dem Beitritt ihre ersten NAP vorlegen und voll in die Umsetzung der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie integriert. Die in den Jahren 2004 und 2005 verfügbaren ESF-Mittel müssen voll ausgeschöpft werden, um die dringlichsten Reformen in den neuen Mitgliedstaaten zu unterstützen.

---

[23] "Fortschritte bei der Umsetzung der Dokumente zur gemeinsamen Bewertung der Beschäftigungspolitik in den Beitrittsländern" KOM(2003) 663.

ANHANG 1: SCHLÜSSEL- UND KONTEXTINDIKATOREN[24,25]

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Schlüsselindikatoren																
Arbeitslosenquote	7,3	4,5	8,6	10,0	11,3	8,7	4,4	9,0	2,8	2,7	4,3	5,1	9,1	4,9	5,1	**7,7**
Männer	6,6	4,4	8,7	6,6	8,0	7,8	4,6	7,0	2,1	2,5	4,1	4,2	9,1	5,3	5,6	**6,9**
Frauen	8,2	4,6	8,3	15,0	16,4	9,9	4,0	12,2	3,9	3,0	4,5	6,1	9,1	4,5	4,5	**8,7**
Beschäftigungsquote (15-64 Jahre)	59,9	75,9	65,3	56,7	58,4	63,0	65,3	55,5	63,7	74,4	69,3	68,2	68,1	73,6	71,7	**64,3**
Männer	68,2	80,0	71,7	71,4	72,6	69,5	75,2	69,1	75,6	82,4	75,7	75,9	70,0	74,9	78,0	**72,8**
Frauen	51,4	71,7	58,8	42,5	44,1	56,7	55,4	42,0	51,6	66,2	63,1	60,8	66,2	72,2	65,3	**55,6**
Beschäftigungsquote (55-64 Jahre)	26,7	57,8	38,4	39,7	39,7	34,8	48,1	28,9	28,3	42,3	30,0	50,9	47,8	68,0	53,5	**40,1**
Männer	36,1	64,5	47,1	56,0	58,6	39,3	65,1	41,3	37,9	54,6	39,8	61,2	48,5	70,4	62,6	**50,1**
Frauen	17,6	50,4	29,9	24,4	22,0	30,6	30,8	17,3	18,6	29,9	20,9	41,9	47,2	65,6	44,7	**30,5**
Wachstum der Arbeitsproduktivität (pro Kopf)	0,9	2,3	0,8	4,2	0,7	0,5	4,6	-0,7	-1,9	-0,3	1,4	0,3	1,3	1,7	1,1	**0,7**
Wachstum der Arbeitsproduktivität (pro Stunde)	0,9	2,3	1,2	4,2	0,7	0,4	4,6	-1,0	-1,9	-0,5	1,4	0,3	1,4	3,1	1,1	**0,6**

[24] Bezugszeitraum ist, soweit nicht anders angegeben, das Jahr 2002.

[25] Die mit * gekennzeichneten Indikatoren basieren auf Daten aus nicht harmonisierten nationalen Quellen und sind somit nicht unbedingt vergleichbar.

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Langzeitarbeitslosenquote	3,6	0,9	4,0	5,1	3,9	2,7	1,3	5,3	0,8	0,7	0,8	1,8	2,3	1,0	1,1	**3,0**
Männer	3,1	0,8	3,9	3,0	2,3	2,3	1,7	4,1	0,6	0,6	0,6	1,4	2,5	1,2	1,4	**2,6**
Frauen	4,1	1,0	4,1	8,3	6,3	3,3	0,7	7,2	1,0	0,8	1,1	2,2	2,0	0,8	0,7	**3,6**
Präventivdienste (arbeitslose Jugendliche)	:	:	:	:	:	:	11,7	:	30,3	:	3,9	:	:	2,6	16	**:**
Präventivdienste * (arbeitslose Erwachsene)	:	:	:	:	:	:	12,9	:	22,3	:	2,1	:	:	17,4	9	**:**
Neuanfang (a) (arbeitslose Jugendliche) *	:	:	:	:	:	:	59,6	:	22	:	82,2	:	:	2,6	0	**:**
Neuanfang (a) (arbeitslose Erwachsene) *	:	:	:	:	:	:	49	:	46,4	:	82,9	:	:	17,4	0	**:**
Neuanfang (b) *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Aktivierung der Langzeitarbeitslosen *	32	24	:	:	:	:	32	:	:	:	14	:	25	50	47	**:**
Quote der Neuzugänge zur Beschäftigung *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	40	**:**
3 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme	:	:	:	:	:	:	:	:	68	:	44	:	47	35	:	**:**
6 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme	:	:	:	:	32	:	:	:	:	:	49	:	:	38	:	**:**
Quote der Rückkehr in die Arbeitslosigkeit *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	19	**:**
3 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme	:	29	:	:	:	:	:	:	11	:	24	:	47	20	:	**:**
6 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme	:	27	:	:	52	:	:	:	:	:	27	:	:	17	:	**:**
Unternehmensgründungen (brutto) (2000)	7,0	10,0	:	:	9,7	:	:	7,8	11,4	9,4	:	7,6	7,3	7,0	8,9	**:**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Beschäftigungswachstum	-0,2	-0,7	-0,6	-0,2	1,3	0,8	1,4	1,4	3,2	0,8	-0,4	0,2	0,3	0,2	0,2	**0,4**
Männer	-0,9	-0,8	-1,3	-0,7	0,5	0,1	0,3	0,9	1,1	0,0	-2,5	-0,1	-0,8	-0,2	0,0	**-0,2**
Frauen	0,7	-0,6	0,2	0,6	2,6	1,7	2,9	2,1	6,6	1,9	2,3	0,5	1,6	0,6	0,5	**1,1**
Überlebensrate neu gegründeter Unternehmen (2000)	:	63,8	:	:	69,3	:		71,3	78,4	:	:	71,6	68,4	:	77,8	**:**
Vielfalt der Beschäftigungsformen (Teilzeit + befristete Verträge + selbständige Erwerbstätigkeit)	35,5	32,9	37,8	39,9	45,6	33,8	33,2	35,1	21,3	54,7	32,9	43,1	34,4	36,4	36,4	**38,0**
Vielfalt der Beschäftigungsformen (Teilzeit)	18,3	18,3	19,2	1,9	3,7	12,9	13,2	6,3	10,8	34,8	18,0	2,4	8,1	14,0	22,2	**15,4**
Männer	4,8	9,6	4,2	0,8	0,8	3,0	3,2	1,7	0,8	14,7	3,8	0,6	4,6	5,2	6,8	**4,3**
Frauen	35,7	27,6	36,9	3,6	8,1	24,2	24,6	12,9	25,1	59,9	34,8	4,6	11,6	23,0	39,2	**28,9**
Vielfalt der Beschäftigungsformen (befr. Verträge)	4,6	5,9	10,0	9,3	26,5	10,2	2,3	7,0	3,3	5,0	6,2	19,2	13,2	8,6	3,2	**9,7**
Männer	4,2	5,7	10,6	8,7	27,5	10,4	2,4	6,5	3,4	6,0	6,8	19,0	11,1	8,7	3,7	**10,1**
Frauen	5,1	6,2	9,2	10,2	25,0	10,0	2,2	7,8	3,1	3,8	5,6	19,5	15,2	8,4	2,8	**9,1**
Vielfalt der Beschäftigungsformen (selbständige Erwerbstätigkeit)	13,6	8,0	10,0	32,0	17,5	9,7	16,8	23,4	7,4	11,1	10,9	25,4	12,3	10,2	11,4	**14,0**
Männer	16,5	11,8	12,9	38,0	20,5	12,9	24,3	28,3	9,5	13,2	13,1	27,8	15,9	14,8	15,4	**17,8**
Frauen	9,7	3,7	6,4	22,3	12,5	5,7	6,3	15,2	4,1	8,4	8,3	22,6	8,5	5,2	6,5	**8,9**
Trends bei Arbeitsunfällen (schwere Unfälle) (2000)	83	82	88	86	106	98	105	92	97	92	83	:	87	111	110	**94**
Trends bei Arbeitsunfällen (tödliche Unfälle) (2000)	124	55	65	78	81	79	43	62	:37	79	94	:	98	105	92	**79**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Trends bei Berufskrankheiten	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Transparenz bei Stellenangeboten *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Bildungsniveau der 20- bis 24-Jährigen	81,1	63,9	73,3	81,3	64,9	81,7	83,9	69,1	69,8	73,3	85,0	43,7	86,2	86,7	91,0	**75,6**
Männer	77,6	65,4	72,6	76,3	58,2	80,5	79,7	64,2	74,0	70,0	85,6	35,4	81,9	85,2	90,7	**72,9**
Frauen	84,7	62,5	73,8	85,9	71,9	82,8	88,1	74,0	65,5	76,7	84,4	52,0	90,4	88,3	91,3	**78,4**
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen	6,5	18,4	5,8	1,2	5,0	2,7	7,7	4,6	7,7	16,4	7,5	2,9	18,9	18,4	22,3	**8,5**
Männer	6,8	16,2	6,1	1,2	4,5	2,4	6,5	4,5	8,9	16,9	7,6	2,4	16,5	15,7	18,6	**7,9**
Frauen	6,3	20,7	5,5	1,1	5,4	3,0	8,8	4,7	6,4	15,9	7,4	3,3	21,4	21,2	26,3	**9,2**
Investitionen in die Humanressourcen (2000)	5,2	8,4	4,5	3,8	4,4	5,8	4,4	4,6	:	4,8	5,7	5,7	6,0	7,4	4,4	**4,9**
Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Männer) (1999)	,	54	51	28	48	64	55	51	54	50	43	52	62	67	53	**:**
Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung (Frauen) (1999)	,	58	44	30	46	59	54	53	56	40	47	47	67	69	51	**:**
Erwerbsquote	64,7	79,6	71,5	63,1	66,0	69,1	68,4	61,1	65,5	76,5	73,0	72,1	74,9	77,6	75,6	**69,7**
Männer	73,1	83,6	78,7	76,6	79,0	75,7	79,0	74,3	77,1	84,5	80,1	79,5	77,0	79,4	82,7	**78,4**
Frauen	56,2	75,5	64,2	50,1	52,8	62,7	57,8	47,9	53,7	68,3	66,0	65,0	72,8	75,8	68,3	**60,9**
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter (2001)	57,0	61,9	60,7	59,6	60,6	58,1	63,1	59,4	56,8	60,9	59,6	62,0	61,6	62,0	62,1	**59,9**
Männer	57,8	62,2	60,9	61,2	60,7	58,2	63,2	59,6	57,5	61,1	60,0	62,0	61,6	62,1	63,1	**60,5**
Frauen	55,9	61,1	60,4	57,7	60,2	58,0	62,2	59,2	55,3	60,3	58,6	61,5	61,4	61,9	61,0	**59,1**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten	16,9	8,3	12,9	28,9	28,5	12,8	19,8	27,1	24,0	16,3	12,6	15,1	3,8	2,7	12,7	**17,2**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten	1,6	0,2	-0,4	8,4	8,4	2,1	-0,6	5,2	1,8	0,5	0,4	1,9	0	-0,8	-1,1	**1,8**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle	12	15	21	15	15	13	19	6	:	21	20	8	17	18	21	**15,8**
Privater Sektor	15	16	24	22	23	:	23	15	:	26	24	28	15	16	26	**21,9**
Öffentlicher Sektor	:	13	20	9	3	:	15	0	:	19	14	-17	25	18	18	**11,0**
Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit (Männer)	-10,6	:	-7,9	-6,5	-13,1	-14,3	:	-14,2	-8,3	-4,7	-5,4	-10,6	-9,9	:	-4,8	**-9,5**
Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit (Frauen)	3,1	:	21,4	5,2	8,8	11,5	16,3	4,9	5,4	11,5	8,9	-1,4	:	:	22,9	**12,7**
Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder im Alter von 0-3 Jahren * (1998 DE; 2001 NL, FI)	28,3	68	7	:	11	30	:	7	10	22,5	8,8	16,3	26,1	73	10,8	**:**
Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder zwischen 3 Jahren und Schulpflichtalter* (1998 DE; 2001 NL,FI)	100	94	89.5		100			98		82.5	81.6		61.3	76.7	29.4	
Schulabbrecher	12,4	15,4	12,6	16,1	29,0	13,4	14,7	24,3	17,0	15,0	9,5	45,5	9,9	10,4	:	**18,8**
Männer	14,9	13,8	12,6	20,1	35,4	14,9	18,5	27,9	14,4	15,7	8,8	52,9	12,6	11,4	:	**21,4**
Frauen	9,9	17,0	12,6	12,3	22,3	11,9	10,8	20,7	19,6	14,3	10,3	38,1	7,3	9,3	:	**16,2**
Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten benachteiligter Menschen und der Gesamtarbeitslosenquote *	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Nicht-EU-Bürgern und EU-Bürgern	27,2	8,9	8,2	-0,1	4,6	16,8	-0,3	:	6,6	3,2	5,5	3,5	11,8	10,2	5,0	**8,7**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Erwerbstätige Arme	6	5	4	13	8	8	7	10	8	7	6	14	5	7	6	**7**
Männer	6	4	4	14	9	9	8	12	8	7	6	14	5	8	5	**8**
Frauen	5	5	5	12	5	6	6	6	7	7	6	15	5	6	7	**6**
Arbeitslosigkeitsfalle	91,3	90,7	88,4	80,8	81,7	84,0	73,4	59,9	86,7	84,8	72	87,0	83,4	87,1	70,3	**:**
Steuerquote von Niedriglohnempfängern	48,9	40,4	45,9	34,3	33,9	37,8	16,6	42,7	27,3	37,2	39,9	29,5	40,4	45,9	24,7	**37,8**
Regionale Disparitäten (Beschäftigung)	7,4	:	:	5,61	8,7	:	:	15,5	:	1,9	:	4,8	8,9	:	6,5	**:**
Regionale Disparitäten (Arbeitslosigkeit)	45,5	:	:	25,1	34,8	:	:	76,5	:	21,5		29,5	37,3	:	30,1	**:**
Kontextindikatoren																
BIP-Wachstum	0,7	1,6	0,2	4,0	2,0	1,2	6,0	0,4	1,1	0,2	1,0	0,5	1,6	1,9	1,8	**1,1**
Beschäftigungsquote (Altersgruppe 15-24 Jahre)	29,4	63,5	45,6	26,5	33,3	30,1	47,9	25,8	32,3	70,0	51,8	42,1	40,7	42,8	56,3	**40,6**
Beschäftigungsquote (Altersgruppe 25-54 Jahre)	76,5	84,1	78,7	71,1	70,1	79,5	76,1	70,1	79,1	82,8	84,1	81,6	81,6	84,2	80,6	**77,2**
Beschäftigungsquote (Altersgruppe 20-64 Jahre)	64,9	77,7	68,7	61,4	62,6	68,7	70,7	59,4	68,5	75,8	72,3	73,4	72,6	78,5	74,7	**68,2**
Beschäftigungsquote Vollzeitäquivalent	55,4	69,7	58,1	56,3	56,2	60,4	60,7	53,6	60,9	58,1	63,0	67,1	65,8	68,1	62,1	**58,9**
Männer	67,6	76,7	69,9	72,0	72,2	70,4	74,4	68,4	76,0	74,7	74,8	76,7	69,3	72,9	74,0	**71,2**
Frauen	43,2	63,1	46,4	41,3	40,1	50,9	47,0	39,2	45,7	42,0	51,4	58,0	62,4	63,4	50,8	**46,8**
Arbeitszufriedenheit	4,6	4,9		4,0	4,3	4,7	:	4,2		4,8	5,2	4,2	4,4	:	:	**4,4**
Reale Lohnstückkosten	1,2	0,5	-0,8	-1,2	-1,1	0,7	-3,6	0,4	5,0	1,7	-0,6	0,4	-0,2	0,8	-0,7	**-0,2**
Arbeitsproduktivität (pro Kopf)	120	99	97	83	93	112	124	111	131	97	99	63	102	93	93	**100**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Arbeitsproduktivität (pro Stunde)	125	106	108	68	82	117	118	110	128	115	103	58	96	94	87	**100**
Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit *																
Jugendarbeitslosigkeit (im Verhältnis zur Gesamtheit der betreffenden Altersgruppe)	6,3	5,2	4,9	9,6	9,5	7,4	3,9	9,7	2,8	3,9	3,7	5,5	10,8	6,4	7,8	**7,2**
Männer	7,1	6,5	6,0	7,6	8,8	7,5	4,7	9,6	2,4	4,0	3,9	5,1	11,0	6,4	9,2	**7,6**
Frauen	5,5	3,9	3,8	11,4	10,3	7,4	3,2	9,7	3,2	3,8	3,6	5,9	10,6	6,5	6,2	**6,8**
Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik (aktive Maßnahmen) (2001)	1,0	1,6	0,9	0,3	0,7	0,9	0,7	0,5	:	0,9	0,4	0,2	0,7	1,3	0,1	**0,7**
Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik (passive Maßnahmen) (2001)	2,2	2,3	2,0	0,4	1,4	1,4	0,7	0,6	0,5	1,7	1,2	1,0	2,1	1,1	0,4	**1,3**
Beschäftigung in neu gegründeten Unternehmen (2000)	1,6	2,4	:	:	4,5	:	:	2,9	:	:	**:**	2,7	0,5	1,8	:	**:**
Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor	47,6	58,1	49,1	34,7	38,2	48,8	43,1	40,8	74,0	59,3	46,6	39,2	45,7	56,4	60,6	**48,3**
Männer	46,5	51,9	43,8	39,9	39,1	45,4	39,1	44,9	76,7	57,4	40,4	36,5	37,1	47,7	55,7	**46,0**
Frauen	48,7	64,4	54,5	29,7	37,2	52,2	47,2	36,8	71,2	61,2	53,0	41,8	54,3	65,4	65,6	**50,6**
Arbeitszeit	39,3	39,1	39,9	41,0	40,4	37,7	39,5	38,5	39,5	38,9	40,0	40,3	39,2	39,9	43,3	**40,0**
Männer	39,7	40,1	40,3	41,9	41,0	38,2	40,7	39,8	40,3	39,1	40,1	41,1	40,0	40,1	44,9	**40,8**
Frauen	38,3	37,7	39,2	39,7	39,5	36,9	37,7	36,4	37,9	38,1	39,9	39,2	38,2	39,6	40,6	**38,6**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Überstunden	1,1	4,8	7,9	0,3	0,2	2,2	1,5	1,4	3,8	6,4	6,3	1,4	8,5	8,0	4,2	**4,1**
Männer	1,4	5,4	10,2	0,3	0,2	2,3	2,2	1,8	5,4	7,4	8,2	1,8	10,4	10,9	4,7	**5,0**
Frauen	0,8	4,1	5,2	0,2	0,1	2,1	0,8	0,9	1,6	5,0	3,9	0,9	6,6	5,3	3,5	**3,1**
Verhältnis offene Stellen / Arbeitslose *	0,10	0,03	0,11	:	0,03	:	:	:	:	0,49	:	:	0,01	0,28	:	**:**
Nutzung von Computern	53	72	57	35	36	45	46	59	56	72	62	32	70	73	58	**53**
Unternehmensinvestitionen in die Erwachsenenbildung (1999)	0,9	1,4	0,7	0,5	0,9	1,2	1,0	0,6	1,0	1,1	0,5	0,6	1,1	1,3	0,8	**0,8**
Arbeitskräftereserve	2,9	3,6	3,7	1,4	4,4	2,0	4,3	8,0	1,8	3,7	3,9	1,5	6,1	1,8	6,0	**4,4**
Männer	2,2	2,7	2,9	0,8	2,9	1,5	3,6	5,1	1,3	2,8	2,6	1,0	5,7	1,8	5,0	**3,2**
Frauen	3,7	4,5	4,4	2,0	6,0	2,5	5,0	10,9	2,3	4,6	5,2	1,9	6,4	1,8	7,1	**5,6**
Arbeitskräftezuwachs	0,5	-0,3	0,0	1,0	1,4	0,3	0,0	0,5	1,1	0,7	1,6	0,3	-0,1	-0,3	0,0	**0,4**
Männer	0,0	-0,2	-0,2	0,3	0,7	0,4	-0,7	0,3	0,9	0,2	0,5	0,0	-0,5	-0,6	-0,3	**0,1**
Frauen	1,1	-0,4	0,3	1,5	2,1	0,3	0,7	0,6	1,4	1,2	2,8	0,5	0,4	0,0	0,3	**0,7**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten	24,4	13,6	23,5	30,7	32,1	19,5	27,4	29,2	30,3	32,7	23,4	18,7	6,9	9,5	23,2	**24,4**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (Altersgruppe 15-24 Jahre)	5,7	0,8	3,1	10,0	12,3	8,0	6,5	9,1	7,8	2,6	8,2	11,2	1,3	0,6	3,6	**6,5**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (Altersgruppe 25-64 Jahre)	19,4	7,8	13,8	34,3	31,9	16,1	21,9	31,8	28,8	18,5	13,7	15,2	4,4	3,3	13,4	**19,5**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (Altersgruppe 55-64 Jahre)	18,4	14,3	17,3	30,7	36,1	8,6	34,4	24,2	19,5	25,9	19,4	20,6	0,6	5,2	17,4	**19,6**

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IE	IT	LU	NL	AT	PT	FI	SE	UK	EU15
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (hoher Bildungsabschluss)	4,2	2,4	2,4	6,3	11,0	4,9	7,6	8,6	10,5	6,3	2,1	3,4	1,0	0,2	3,3	**4,5**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (mittlerer Bildungsabschluss)	17,7	5,4	8,6	25,6	21,4	13,1	20,5	18,3	18,8	10,7	12,7	8,6	8,3	5,6	9,4	**12,3**
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten (niedriger Bildungsabschluss)	20,6	15,7	18,2	25,6	31,6	13,4	27,6	29,0	23,5	25,8	15,6	19,8	12,2	11,6	8,2	**22,8**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Altersgruppe 16-24 Jahre) (2000)	13	6	6	11	7	:	2	6	:	:	17	10	10	:	5	**6**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Altersgruppe 25-54 Jahre) (2000)	11	15	19	13	14	:	19	5	:	:	19	10	18	:	22	**15**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Altersgruppe 55-64 Jahre) (2000)	18	19	34	19	15	:	28	16	:	:	28	-14	21	:	27	**23**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (hoher Bildungsabschluss) (2000)	18	15	19	9	21	:	17	13	:	:	29	10	26	24	:	**18**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (mittlerer Bildungsabschluss) (2000)	12	14	16	23	14	:	25	9	:	:	19	16	18	16	:	**14**
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (niedriger Bildungsabschluss) (2000)	12	9	14	24	24	:	30	15	:	:	16	20	17	14	:	**17**
Geschlechtersegregation (Berufe)	25,3	28,3	26,9	21,8	25,2	26,3	26,9	21,8	27,1	24,5	27,7	27,7	29,4	27,8	26,4	**25,1**
Geschlechtersegregation (Wirtschaftszweige)	18,2	18,5	18,1	15,5	19,4	17,5	21,0	15,4	19,7	16,7	20,3	22,1	21,6	21,5	18,8	**17,7**
Pflegebedürftige ältere Menschen *	:	56,6	:	:	:	14,1	:	:	:	:	:	:	28,6	17,3	:	**:**
Abweichungen bei den Arbeitsmarktkennzahlen für benachteiligte Personengruppen	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:	**:**
Implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit	43,4	40,0	39,8	36,2	30,3	42,5	26,7	40,7	30,9	30,6	39,3	34,2	43,4	45,7	24,8	**36,3**

Transitions into employment and training

Transitions of unemployed people into employment and training from year n to year n+1

1999 (year	2000 (year	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
	WORK	61	42	48	33	46	**42**	46	39	45	44	30	:	35	62	:	:
	EDUC_TRAI	3	6	5	12	1	**3**	3	2	2	13	3	:	10	0	:	:
	NON_EMPLOYE	36	52	48	56	53	**55**	51	59	53	43	67	:	55	38	:	:
WORK	WORK			80		75	**79**	76	74	82		81	:		91	:	:
	EDUC_TRAI			0		1	**1**	0	0	0		4	:		1	:	:
	NON_EMPLOYE			19		24	**20**	24	26	18		15	:		9	:	:
EDUC_TRAI	WORK	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
	EDUC_TRAI	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
	NON_EMPLOYE	:	:		:	:	**:**	:	:	:	:		:			:	:
NON_EMPLOYE	WORK	45	27	26	13	30	**25**	29	24	21	25	17	:	21	39	:	:
	EDUC_TRAI	2	7	5	11	1	**4**	5	2	2	16	2	:	7	0	:	:
	NON_EMPLOYE	53	66	68	76	69	**72**	66	74	76	59	81	:	72	61	:	:

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 17- 65 in 2000 and unemployed in 1998

Classification based ILO activity status and self-defined main activity status

WORK includes persons

- working with an employer in paid employment
- self-employees and
- unpaid family workers

NON EMPLOYED includes persons

- whose ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'
- who work less than 15 hours in paid employment and do not consider this work as main activity

EDUC TRAIN includes persons

- working with an employer in paid apprenticeship or in training under special schemes
- in education or training

Legende zur obigen Abbildung	
Text im Original:	*Übersetzung:*
Transitions into employment and training	**Übergänge in Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung**
Transitions of unemployment people into employment and training form year n to year n+1	Übergänge von Nichtbeschäftigung in Beschäftigung oder Aus- und Weiterbildung
Year	Jahr
WORK	BESCHÄFTIGT
EDUC TRAIN	AUS- UND WEITERBILDUNG
NON EMPLOYED	NICHT BESCHÄFTIGT
Notes	Anmerkungen
Age Group: 17-65 in 2000 …	Altersgruppe: 17- bis 65-Jährige im Jahr 2000, die im Jahr 1998 arbeitslos waren
Classification based ILO …	Klassifikation nach ILO-Erwerbsstatus und Haupterwerbsstatus nach eigenen Angaben
WORK includes persons …	BESCHÄFTIGT:
- working with an employer …	- Personen, die bei einem Arbeitgeber gegen Entgelt beschäftigt sind
- self-employees and	- selbständig Erwerbstätige
- unpaid family workers	- unbezahlt mithelfende Familien-angehörige
NON_EMPLOYED includes persons	NICHT BESCHÄFTIGT: Personen,
- whose ILO activity …	- die gemäß ILO-Definition des Erwerbsstatus zu den Arbeitslosen, zu den Nichterwerbspersonen oder zu den entmutigten Personen zählen
- who work less than 15 hours …	- die weniger als 15 Stunden einer abhängigen Beschäftigung nachgehen und dies nicht als Haupttätigkeit ansehen
EDUC_TRAIN includes persons	AUS- UND WEITERBILDUNG: Personen,
- working with an employer …	- die von einem Arbeitgeber im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses oder spezieller Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beschäftigt werden
- in education or training	- die an einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen

Transitions by pay level

Transitions between non-employment and employment and within employment by pay level (gross monthly earnings) from year n to year n+1

1999 (year n)	2000 (year n+1)	AT	BE	DE	DK	ES	EU-15	FI	FR	GR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
TOTAL	DECILE1	7	6	6	6	6	**6**	7	6	6	6	6	:	6	7	:	6
	DECILE2	7	7	7	7	5	**7**	7	7	6	7	5	:	7	7	:	7
	DECILE3	7	7	7	8	5	**7**	7	7	6	7	6	:	7	7	:	8
	DECILE4_10	51	46	51	59	39	**47**	51	46	41	48	39	:	54	52	:	55
	NON-EMPLOYED	28	35	29	19	45	**33**	28	35	41	32	44	:	25	27	:	24
DECILE1	DECILE1	63	59	55	46	34	**53**	44	54	60	38	59	:	52	48	:	56
	DECILE2	13	9	12	25	12	**14**	12	19	13	20	11	:	18	12	:	13
	DECILE3	8	4	5	3	8	**5**	6	4	4	7	4	:	3	7	:	6
	DECILE4_10	2	4	4	4	7	**5**	6	4	6	8	4	:	6	13	:	5
	NON-EMPLOYED	13	24	24	21	39	**23**	31	19	16	26	21	:	20	21	:	20
DECILE2	DECILE1	5	9	11	3	15	**11**	12	10	12	10	11	:	7	18	:	10
	DECILE2	60	53	55	45	36	**48**	36	44	45	32	44	:	52	46	:	54
	DECILE3	17	15	11	23	15	**16**	15	20	20	19	16	:	21	15	:	15
	DECILE4_10	12	18	13	12	19	**14**	18	14	11	16	19	:	11	16	:	10
	NON-EMPLOYED	6	5	9	17	15	**11**	20	12	13	24	11	:	10	4	:	11
DECILE3	DECILE1	1	2	2	4	2	**2**	3	2	1	3	3	:	1	1	:	3
	DECILE2	11	17	11	6	10	**12**	16	11	16	9	13	:	6	24	:	16
	DECILE3	61	49	55	49	25	**45**	47	42	45	32	38	:	57	42	:	47
	DECILE4_10	19	24	23	31	50	**32**	28	39	32	43	37	:	31	30	:	27
	NON-EMPLOYED	8	8	9	10	14	**8**	6	6	6	12	8	:	5	3	:	7
DECILE4+	DECILE1	0	0	0	1	0	**0**	0	0	0	0	1	:	0	1	:	1
	DECILE2	1	1	1	1	1	**1**	1	1	1	1	2	:	1	1	:	1
	DECILE3	1	3	2	2	5	**3**	4	3	3	3	5	:	2	4	:	3
	DECILE4_10	93	92	92	92	88	**91**	90	91	92	90	89	:	95	89	:	92
	NON-EMPLOYED	5	3	4	4	5	**4**	4	5	4	5	3	:	3	5	:	4
NON_EMPLOYED	DECILE1	6	5	6	9	5	**5**	7	5	3	5	3	:	6	5	:	4
	DECILE2	3	3	4	6	4	**4**	7	4	3	7	2	:	6	3	:	3
	DECILE3	2	2	3	5	2	**3**	3	2	2	4	1	:	3	2	:	3
	DECILE4_10	6	4	5	10	5	**5**	7	5	3	7	3	:	7	9	:	6
	NON-EMPLOYED	83	87	82	71	84	**84**	76	83	89	77	91	:	79	81	:	84

Source: European Community Household Panel (ECHP), Eurostat

Notes

Age Group: 15- 65

Classification based on ILO activity status and gross monthly earnings

NON_EMPLOYED = ILO activity status is 'unemployed', 'inactive' or 'discouraged worker'

: means data not available or sample size below 20

Legende zur obigen Abbildung	
Text im Original:	*Übersetzung:*
Transitions by pay level	**Übergänge nach Lohnniveau**
Transitions between non-employment …	Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – von einem Lohnniveau zum anderen (Bruttomonatsverdienst) vom Jahr n zum Jahr n+1
Year	Jahr
TOTAL	INSGESAMT
DECILE ..	DEZIL ..
NON-EMPLOYED	NICHT BESCHÄFTIGT
Source: Europoean Community ….	Quelle: Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (ECHP), Eurostat
Notes	Anmerkungen
Age Group: 15-65	Altersgruppe: 15-65 Jahre
Classification based …	Klassifikation nach ILO-Erwerbsstatus und Bruttomonatsverdienst
NON_EMPLOYED = ILO activity …	NICHT BESCHÄFTIGT = Arbeitslose, Nichterwerbspersonen und entmutigte Personen gemäß ILO-Definition des Erwerbsstatus
: menas data …	: bedeutet, dass keine Daten verfügbar sind oder die Stichprobe kleiner als 20 ist.

QUELLEN UND DEFINITIONEN

Die Daten in diesem Bericht stammen im Wesentlichen von Eurostat, dem Statistischen Amt der Europäischen Gemeinschaften. In einigen Fällen sind die Daten den nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung entnommen. Die wichtigsten Eurostat-Datenquellen sind:

- die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Europäischen Gemeinschaft;
- die Vierteljährlichen Daten über Arbeitskräfte (QLFD) von Eurostat;
- die harmonisierte europäische Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit;
- das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (ECHP).

Die Arbeitskräfteerhebung (AKE) der Europäischen Gemeinschaft ist die harmonisierte Erhebung der EU zu den Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Einige Mitgliedstaaten legen vierteljährliche Ergebnisse einer fortlaufenden Arbeitskräfteerhebung vor, andere führen im Frühjahr eine einzige jährliche Erhebung durch.

Die Eurostat-Reihe der Vierteljährlichen Daten über Arbeitskräfte ist eine harmonisierte Reihe vierteljährlicher Beschäftigungsstatistiken auf der Grundlage der AKE und, soweit angebracht, nationaler Quellen. Die Vierteljährlichen Daten über Arbeitskräfte bestehen aus zwei Sätzen vierteljährlicher Reihen: 1) Bevölkerung, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nach Geschlecht und Alter, hauptsächlich gestützt auf die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung; 2) Beschäftigung nach Wirtschaftszweig und Beschäftigungsstatus (hauptsächlich gestützt auf die Beschäftigungsdaten aus den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG 95).

Das Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (ECHP) ist eine jährliche Längsschnitterhebung einer repräsentativen Gruppe von Haushalten, zum ersten Mal durchgeführt 1994, die Lebensbedingungen, Beschäftigungsstatus, Gesundheit, Bildung und Einkommen erfasst. Zum Zeitpunkt der Veröffentlichung dieses Berichts waren Daten für den Zeitraum 1994-2000 verfügbar. Die Erhebung wird auf der Grundlage eines harmonisierten Eurostat-Fragebogens durchgeführt, der von den nationalen Instituten angepasst wird.

Schlüsselindikatoren

Arbeitslosenquote
Definition: Anteil der Arbeitslosen an der gesamten Erwerbsbevölkerung (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit
Beschäftigungsquote
Definition: Gesamtbeschäftigungsquote (Altersgruppe 15-64 Jahre); Aufschlüsselung nach Geschlecht und Angabe der Quote für ältere Arbeitskräfte (Altersgruppe 55-64 Jahre); Anteil der Beschäftigten (Erwerbstätigen) an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe
Quelle: Vierteljährliche Daten über Arbeitskräfte (QLFD), Eurostat[26]
Übergänge nach Lohnniveau
Definition: Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – von einem Lohnniveau zum anderen (monatlicher Bruttoverdienst) vom Jahr n bis zum Jahr n+1[27]
Quelle: Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (ECHP), Eurostat
Wachstum der Arbeitsproduktivität
Definition: Anstieg des BIP je Beschäftigten und je geleistete Arbeitsstunde
Quelle: ESVG 95, GD ECFIN
Übergänge nach Erwerbsstatus
Definition: Übergänge zwischen Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit vom Jahr n bis zum Jahr n+1
Quelle: ECHP, Eurostat
Langzeitarbeitslosenquote
Definition: Langzeitarbeitslose (mindestens 12 Monate) als Prozentsatz der Erwerbsbevölkerung insgesamt (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: QLFD, Eurostat
Präventivdienste
Definition: Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und im Monat X+6/12 immer noch arbeitslos sind und nicht in den Genuss einer eingehenden Beratung und einer Unterstützung bei der Arbeitssuche gekommen sind (AMP-Kategorie 1) [Vollständige Zielerfüllung bei Erreichen eines Werts von 0 %] (aufgeschlüsselt nach Geschlecht)
Quelle: Nationale Daten
Neuanfang (a)
Definition: Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und im Monat X+6/12immer noch arbeitslos sind und denen kein Neuanfang – in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – ermöglicht wurde (AMP-Kategorien 2-7) [Vollständige Zielerfüllung bei Erreichen eines Werts von 0 %] (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: Nationale Daten

---

26 Bei den Vierteljährlichen Daten über Arbeitskräfte handelt es sich um vergleichbare Schätzungen auf der Grundlage der Arbeitskräfteerhebung und der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen 1995.

27 Die Lohnniveaus werden in Dezil 1, Dezil 2, Dezil 3 und Dezile 4-10 unterteilt. Unter „Nichtbeschäftigung“ werden diejenigen Personen subsumiert, die gemäß ILO-Definition des Erwerbsstatus den Arbeitslosen, den Nichterwerbspersonen oder den „Entmutigten“ zuzurechnen sind.

Neuanfang (b)
Definition: Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und im Monat X+6/12 immer noch arbeitslos sind und denen kein Neuanfang – in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Maßnahme zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit – ermöglicht wurde (AMP-Kategorien 1-7) [Vollständige Zielerfüllung bei Erreichen eines Werts von 0 %] (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: Nationale Daten
Aktivierung der Langzeitarbeitslosen
Definition: Zahl der registrierten Langzeitarbeitslosen, die an einer Maßnahme der aktiven Arbeitsmarktpolitik teilnehmen (Ausbildung, Umschulung, Vermittlung von Berufserfahrung oder andere Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit), im Verhältnis zur Gesamtzahl der registrierten Langzeitarbeitslosen (Jahresdurchschnittswerte); Aufschlüsselung nach Maßnahmenarten sowie nach Geschlecht (AMP-Kategorien 2-7)
Quelle: Nationale Daten (mittelfristig AMP-Datenbank)
Follow-up der Teilnahme an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik
Definition:
1. Quote der Beschäftigungsaufnahmen von Teilnehmern an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (3 bzw. 6 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme)
2. Quote der Rückkehr in die Arbeitslosigkeit von Teilnehmern an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen (3 bzw. 6 Monate nach Teilnahme an einer Maßnahme)
Quelle: Nationale Daten
Unternehmensgründungen
Definition: Bruttozahl der neu gegründeten Unternehmen als Prozentsatz der Gesamtzahl der aktiven Unternehmen
Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik (SBS)
Beschäftigungswachstum
Definition: Jährliche Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigten. Veränderung insgesamt und Veränderungen in den wichtigsten Wirtschaftszweigen (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: QLFD, Eurostat
Überlebensrate neu gegründeter Unternehmen
Definition: Im Jahr n neu gegründete Unternehmen, die im Jahr n+3 immer noch aktiv sind
Quelle: Eurostat, Strukturelle Unternehmensstatistik (SBS)
Vielfalt der vertraglichen Regelungen und der Beschäftigungsformen
Definition: Gesamtzahl der Teilzeitbeschäftigten und/oder der Beschäftigten mit befristeten Arbeitsverträgen plus Gesamtzahl der selbständig Erwerbstätigen als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt; atypisch Beschäftigte (Teilzeitbeschäftigte und/oder Personen mit befristeten Verträgen) als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt (Aufschlüsselung nach Teilzeitverträgen, befristeten Verträgen, befristeten Teilzeitverträgen sowie nach Geschlecht); Gesamtzahl der selbständig Erwerbstätigen als Prozentsatz der Beschäftigten insgesamt (Aufschlüsselung nach Teilzeit- und Vollzeittätigkeit sowie nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Übergänge nach Art des Vertrags
Definition: Übergänge zwischen Nichtbeschäftigung und Beschäftigung sowie – im Bereich der Beschäftigung – von einem vertraglichen Status zum anderen vom Jahr n zum Jahr n+1[28]
Quelle: ECHP, Eurostat

---

[28] Bei der Vertragsart wird unterschieden zwischen unbefristetem Vertrag, befristetem Vertrag, Ausbildungsverhältnis (z. B. Lehrlingsausbildung) und selbständiger Erwerbstätigkeit.

Trends bei Arbeitsunfällen
Definition: Entwicklung der Inzidenzrate, definiert als Zahl der Arbeitsunfälle je 100 000 Beschäftigte
Quelle: Europäische Statistik über Arbeitsunfälle (ESAW), Eurostat
Trends bei Berufskrankheiten
Definition: Trends bei Berufskrankheiten
Quelle: Europäische Statistik über Berufskrankheiten (EODS), Eurostat
Transparenz bei Stellenangeboten
Definition: Anteil der von den öffentlichen Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gemachten offenen Stellen, die auf einer gemeinsamen Plattform für Arbeitsuchende EU-weit zugänglich sind
Quelle: Nationale Quellen
Bildungsniveau der 22-Jährigen
Definition: Prozentsatz der 22-Jährigen, die mindestens die Sekundarstufe II abgeschlossen haben (ISCED-Niveau 3). Die Altersgruppe der 20- bis 24-Jährigen dient als Proxy. (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen
Definition: Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen (25-64 Jahre) insgesamt sowie aufgeschlüsselt nach Altersgruppen, Erwerbsstatus und Bildungsabschluss. (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Investitionen in die Humanressourcen
Definition: Öffentliche Bildungsausgaben insgesamt in Prozent des BIP[29]
Quelle: Gemeinsamer UNESCO/OECD/Eurostat-Fragebogen
Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung
Definition: Anteil der Beschäftigten, die an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilnehmen. (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: CVTS, Eurostat
Erwerbsquote
Definition: Anteil der Beschäftigten und Arbeitslosen an der Gesamtbevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: QLFD, Eurostat
Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter
Definition: Durchschnittliches Alter beim Rückzug aus dem Arbeitsmarkt, berechnet anhand eines Wahrscheinlichkeitsmodells, das die relativen Veränderungen der Erwerbsquoten von einem Jahr zum anderen in einem bestimmten Alter darstellt (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat und GD EMPL
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten
Definition: Unterschied zwischen der Beschäftigungsquote der Männer und der Beschäftigungsquote der Frauen in Prozentpunkten
Quelle: QLFD, Eurostat
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten
Definition: Unterschied zwischen der Arbeitslosenquote der Frauen und der Arbeitslosenquote der Männer in Prozentpunkten
Quelle: Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit, Eurostat

---

[29] Bei der Analyse ist die demografische Struktur zu berücksichtigen.

Geschlechtsspezifisches Lohngefälle
Definition: Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und demjenigen der Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer (für entlohnte Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden); Aufschlüsselung nach öffentlichem und privatem Sektor
Quelle: ECHP, Eurostat
Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit
Definition: Unterschied in Prozentpunkten zwischen der Beschäftigungsquote von Personen ohne Kinder und der Beschäftigungsquote von Personen mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren, Aufschlüsselung nach Geschlecht (Altersgruppe 20-50 Jahre)
Quelle: AKE, Eurostat
Kinderbetreuung
Definition: Betreute Kinder (außerhalb der Familie) als Anteil aller Kinder derselben Altersgruppe, aufgeschlüsselt nach folgenden Anteilen: vor Beginn des freiwilligen Vorschulunterrichts (0-3 Jahre), im freiwilligen Vorschulunterricht (3-6 Jahre), im obligatorischen Grundschulunterricht (6-12 Jahre)[30]
Quelle: Nationale Daten (solange noch keine EU-SILC-Daten verfügbar sind)
Schulabbrecher
Definition: Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens die Sekundarstufe I (ISCED-Niveau 2) abgeschlossen haben und an keiner weiteren Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilnehmen (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: LFS, Eurostat
Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten benachteiligter Menschen und der Gesamtarbeitslosenquote
Definition: Differenz zwischen den Beschäftigungsquoten benachteiligter Gruppen (gemäß den jeweiligen nationalen Definitionen) und der Gesamtbeschäftigungsquote in Prozentpunkten (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: Nationale Daten
Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Nicht-EU-Bürgern und EU-Bürgern
Definition: Differenz zwischen der Arbeitslosenquote von Nicht-EU-Bürgern und der Arbeitslosenquote von EU-Bürgern in Prozentpunkten. (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Erwerbstätige Arme
Definition: Erwerbstätige Arme als Prozentsatz der erwerbstätigen Bevölkerung; getrennte Berechnung für Lohn- und Gehaltempfänger und für selbständig Erwerbstätige (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Die „erwerbstätigen Armen" („Armut trotz Erwerbstätigkeit") sind definiert als der Anteil derjenigen, die aufgrund ihres überwiegenden Erwerbsstatus (also des Status, den sie nach eigenen Angaben während mehr als der Hälfte der Gesamtzahl der Monate innehatten, für die Informationen über den Status im betreffenden Zeitraum vorliegen) als „erwerbstätig" (entweder als abhängig beschäftigt oder als selbständig erwerbstätig) anzusehen sind und deren verfügbares Äquivalenzhaushaltseinkommen unter 60 % des nationalen verfügbaren Medianäquivalenzeinkommens liegt.
Quelle: ECHP, Eurostat

[30] Das Alter, ab dem Kinder die Vorschule bzw. Grundschule besuchen, kann – je nach Land – variieren.

Arbeitslosigkeitsfalle
Definition: Der effektive Grenzsteuersatz auf das Arbeitseinkommen unter Berücksichtigung des kombinierten Effekts einer höheren Besteuerung und einer Reduzierung der Sozialleistungen im Falle einer Arbeitsaufnahme. Berechnung: Veränderung des Bruttoeinkommens abzüglich der Differenz zwischen dem Nettoeinkommen im Falle einer Beschäftigung und dem Nettoeinkommen bei Arbeitslosigkeit, dividiert durch die Veränderung der Bruttoeinkommens für einen Alleinstehenden, der aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis wechselt und 67 % des durchschnittlichen Lohns eines Produktionsarbeiters bezieht, berechnet im ersten Monat der Arbeitslosigkeit
Quelle: OECD-Kommission
Steuerquote von Niedriglohnempfängern
Definition: Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit: Einkommensteuer plus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersozialbeiträge, einschließlich Lohnsummensteuer, abzüglich Transferleistungen, geteilt durch die Arbeitskosten für einen allein verdienenden Arbeitnehmer, der 67 % des durchschnittlichen Lohns eines Produktionsarbeiters bezieht
Quelle: OECD-Kommission
Regionale Disparitäten – Variationskoeffizienten
Definition: Standardabweichung bei der Beschäftigung (Arbeitslosigkeit), dividiert durch den gewichteten nationalen Durchschnitt (Altersgruppe 15-64 Jahre) (NUTS II)
Quelle: AKE

Kontextindikatoren

BIP-Wachstum
Definition: Jährliches durchschnittliches BIP-Wachstum
Quelle: ESA95, GD ECFIN
Beschäftigungsquote nach Altersgruppen
Anteil der Erwerbstätigen in den Altersgruppen 15-24, 25-54 und 20-64 Jahre an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten
Definition: Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden, dividiert durch die durchschnittliche Zahl der im Rahmen von Vollzeitbeschäftigungen geleisteten jährlichen Arbeitsstunden, ausgedrückt als Anteil an der Gesamtbevölkerung im Alter von 15-64 Jahren
Quelle: AKE, Eurostat
Arbeitszufriedenheit
Definition: Zufriedenheit mit der Art der im Rahmen der derzeitigen Beschäftigung ausgeübten Tätigkeit, ausgedrückt als Durchschnittwert der Bewertungen auf einer Notenskala von 1 bis 6
Quelle: ECHP, Eurostat
Reale Lohnstückkosten
Definition: Wachstum des Gesamtarbeitsentgelts pro Beschäftigten, bereinigt um die Arbeitsproduktivität und den BIP-Deflator
Quelle: ESA95, GD ECFIN
Arbeitsproduktivität
Definition: Jahresgesamtarbeitsleistung, geteilt durch die Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitsstunden (BIP in KKS je Beschäftigten / je geleistete Arbeitsstunde im Vergleich zu EU-15
Quelle: ESA95, GD ECFIN
Übergänge in Beschäftigung und Ausbildung- und Weiterbildungsmaßnahmen
Definition: Übergänge von Arbeitslosen in Beschäftigung oder in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen vom Jahr n zum Jahr n+1
Quelle: AKE, Eurostat

Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit
Definition: Anteil der arbeitslosen Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und – ohne Unterbrechung – im Monat X+6/12 immer noch arbeitslos sind
Quelle: Nationale Quellen
Jugendarbeitslosenquote
Definition: Gesamtzahl der arbeitslosen Jugendlichen (15-24 Jahre) als Anteil an der Gesamtbevölkerung derselben Altersgruppe (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: Harmonisierte Reihen zur Arbeitslosigkeit, Eurostat
Ausgaben für Arbeitsmarktpolitik
Definition: Ausgaben für aktive/passive Arbeitsmarktpolitik als Prozentsatz des BIP
Quelle: Eurostat, AMP-Datenbank
Beschäftigung in neu gegründeten Unternehmen
Definition: Anzahl der Beschäftigten in neu gegründeten Unternehmen (im Jahr n) und fortbestehenden (in den Jahren n-3, n-2 und n-1 gegründeten)Unternehmen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten in sämtlichen aktiven Unternehmen (im Jahr n)
Quelle: SBS, Eurostat
Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor
Definition: Anzahl der beschäftigten im Dienstleistungssektor (Hauptberuf) im Alter von 15 bis 64 Jahren als Prozentanteil der Bevölkerung derselben Altersgruppe (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: QLFD, Eurostat
Arbeitszeit
Definition:
1. Durchschnittliche Anzahl der wöchentlich geleisteten Arbeitsstunden, definiert als Summe der Arbeitsstunden der Vollzeitbeschäftigten, geteilt durch die Anzahl der Vollzeitbeschäftigten (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
2. Trends bei der durchschnittlichen effektiven Jahresarbeitszeit je Beschäftigten. (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Überstunden
Definition: Anzahl der Beschäftigten, bei denen die Zahl der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Woche aufgrund von Überstunden die Zahl der üblicherweise geleisteten Arbeitsstunden pro Woche übersteigt, als Prozentsatz sämtlicher Beschäftigten (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Verhältnis offene Stellen / Arbeitslose
Definition: In einem Mitgliedstaat festzustellender Trend beim Verhältnis zwischen der Gesamtzahl der offenen Stellen und der Gesamtzahl der Arbeitslosen (Verhältnis Stellen / Arbeitslose)
Quelle: Nationale Daten (ab 2004 Erhebung über offene Stellen)
Nutzung von Computern
Definition: Anteil der Erwerbsbevölkerung, der zu Hause und/oder am Arbeitsplatz für berufliche Zwecke einen Computer nutzt
Quelle: Eurobarometer-Erhebung über IKT und Beschäftigung (2002)
Unternehmensinvestitionen in die Erwachsenenbildung
Definition: Investitionen der Unternehmen in die berufliche Weiterbildung im Verhältnis zu den Arbeitskosten
Quelle: CVTS, Eurostat

Arbeitskräftereserve
Definition: Nichterwerbspersonen, die arbeiten möchten, als Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre); Aufschlüsselung nach dem Hauptgrund der Nichterwerbstätigkeit (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: AKE, Eurostat
Arbeitskräftezuwachs
Definition: Jährliche Veränderung des Arbeitskräfteangebots (Beschäftigte und Arbeitslose im Alter von 15 bis 64 Jahre) (Aufschlüsselung nach Geschlecht)
Quelle: QLFD, Eurostat
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten in Vollzeitäquivalenten
Definition: Differenz zwischen der Beschäftigungsquote der Männer und der Beschäftigungsquote der Frauen – jeweils in Vollzeitäquivalenten – in Prozentpunkten
Quelle: AKE, Eurostat
Geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten nach Altersgruppe und Bildungsabschluss
Definition: Differenz zwischen der Beschäftigungsquote der Männer und der Beschäftigungsquote der Frauen in Prozentpunkten nach Altersgruppen (15-24 Jahre, 25-54 Jahre, 55-64 Jahre) und Bildungsabschluss (Abschluss unterhalb der Sekundarstufe II, Abschluss der Sekundarstufe II, Hochschulabschluss gemäß ISCED-Klassifikation)
Quelle: AKE, Eurostat
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Aufschlüsselung und Bereinigung)
Definition:
1. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle nach Altersgruppen und Bildungsabschluss (Differenz zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und dem der der Frauen als Prozentanteil des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes eines abhängig beschäftigten männlichen Produktionsarbeiters mit mehr als 15 Wochenarbeitsstunden
2. Geschlechtsspezifisches Lohngefälle, bereinigt nach Wirtschaftszweig, Beruf und Alter
Quelle: ECHP, Eurostat
Geschlechtersegregation
Definition:
1. Geschlechtersegregation nach Berufen (ISCO Klassifikation): Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Beruf ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.
2. Geschlechtersegregation nach Sektoren (NACE-Klassifikation): Zunächst wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern für jeden einzelnen Wirtschaftszweig ermittelt; anschließend werden die Differenzen addiert; die sich ergebende Summe der geschlechtsspezifischen Diskrepanzen wird ausgedrückt als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigung.
Quelle: AKE, Eurostat
Pflegebedürftige ältere Menschen
Definition: Pflegebedürftige ältere Männer und Frauen im Alter von über 75 Jahren als Prozentanteil aller Männer und Frauen über 75. Aufschlüsselung nach Unterbringung in speziellen Einrichtungen, häusliche Betreuung (ausgenommen Betreuung durch Familienangehörige) und Betreuung durch Familienangehörige
Quelle: Nationale Daten
Diskrepanzen bei den Arbeitsmarktkennzahlen für benachteiligte Personengruppen
Definition: Bei den Arbeitsmarktkennzahlen (zu Beschäftigung, Arbeitslosigkeit, Nichterwerbstätigkeit usw.) festzustellende Abweichungen für benachteiligte Personengruppen (wie Menschen mit Behinderungen, ethnische Minderheiten, Zuwanderer, Geringqualifizierte, allein erziehende Eltern usw.) gemäß den jeweiligen nationalen Definitionen
Quelle: Nationale Daten

Implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit
Definition: Gesamtbetrag der Steuern und Abgaben auf unselbständige Arbeit (Lohn- bzw. Einkommensteuer plus Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern plus Lohnsummensteuer) geteilt durch Gesamtentgelt der Arbeitnehmer zuzüglich Lohnsummensteuer
Quelle: Kommission

ANHANG 2: FORTSCHRITTE IN DER REALISIERUNG DER ZIELVORGABEN

DIE BESCHÄFTIGUNGSQUOTENZIELE VON LISSABON UND STOCKHOLM:

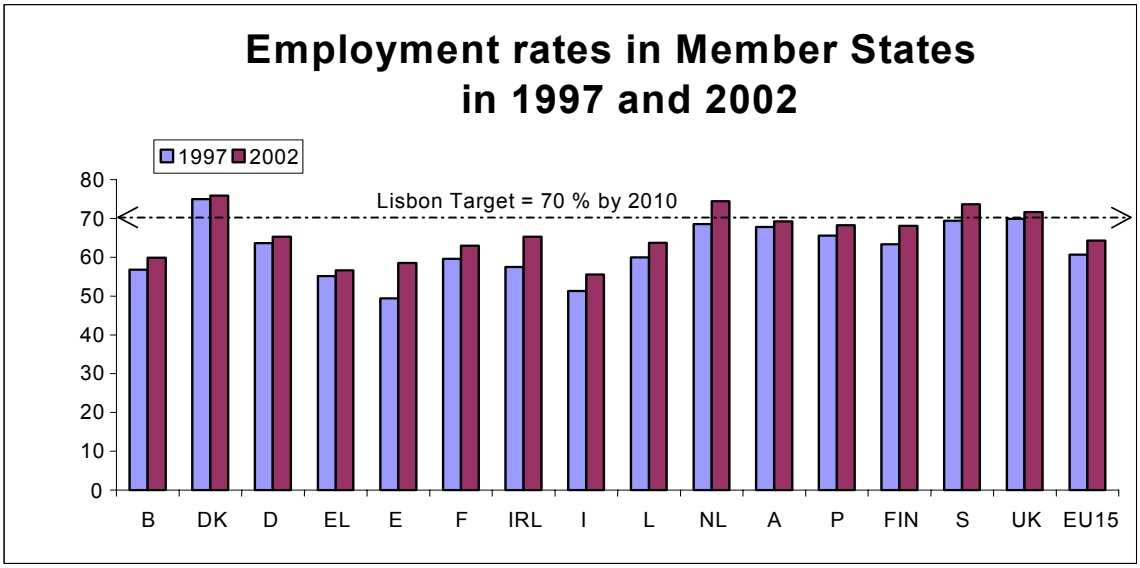
Die Maßnahmen tragen zur Erreichung folgender Durchschnittwerte für die Europäische Union bei:

– Gesamtbeschäftigungsquote von 67 % bis 2005 und 70 % bis 2010;

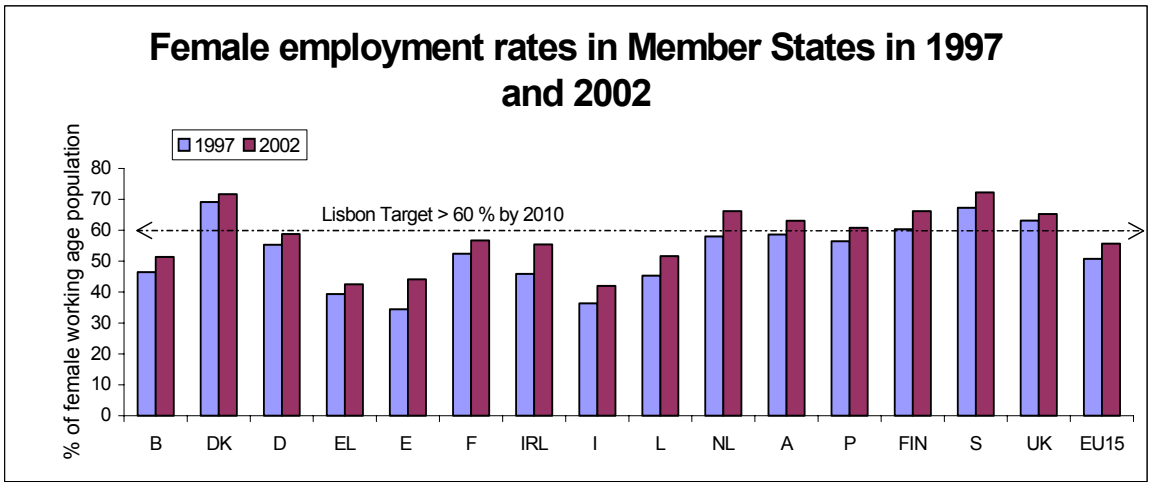
– Frauenbeschäftigungsquote von 57 % bis 2005 und 60 % bis 2010;

– Beschäftigungsquote von 50 % bei den älteren Arbeitskräften (55-64) bis 2010.

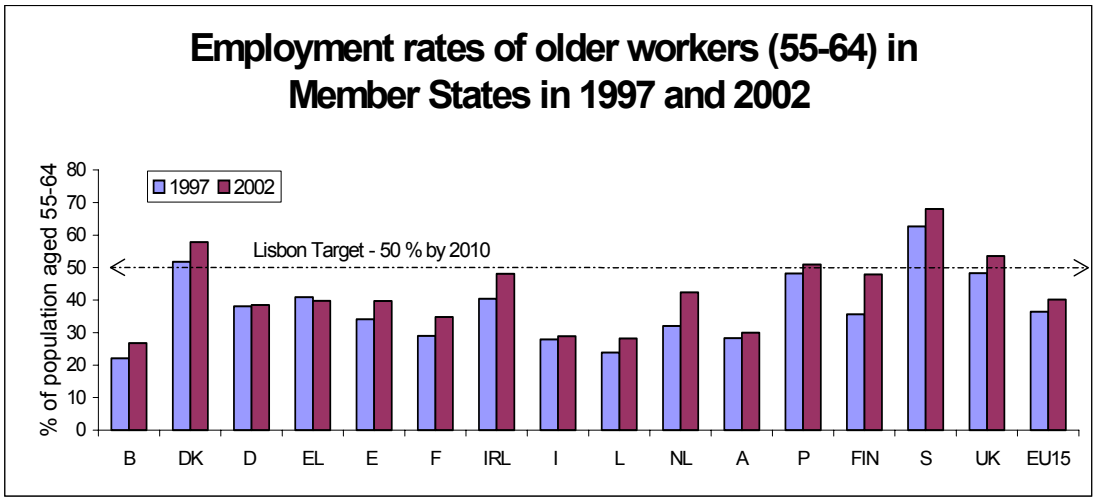
Alle nationalen Zielvorgaben sollten sich an den auf EU-Ebene angestrebten Ergebnissen orientieren und spezielle nationale Umstände berücksichtigen.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.



Source: QLFD, comparable annual estimates based on LFS and ESA95, Eurostat.

Nationale Beschäftigungsquotenziele

MIT-GLIED-STAATEN	NATIONALE ZIELVORGABEN			
	INSGESAMT	**FRAUEN**	**ÄLTERE ARBEITS-KRÄFTE**	**SONSTIGE ZIELVORGABEN / ANMERKUNGEN**
EU-Ziel-vorgaben	70 % bis 2010 67 % bis 2005	60 % bis 2010 57 % bis 2005	50 % bis 2010	
Österreich		65 % bis 2005		Keine weiteren Zielvorgaben, da die Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm fast erfüllt sind (ausgenommen für die älteren Arbeitskräfte).
Belgien	Angestrebtes Beschäftigungswachstum bis 2007: 200 000 neue Arbeitsplätze (Beschäftigungsquote: ca. 65 %)			Die einzelnen Regionen haben jeweils eigene Beschäftigungsquotenziele festgelegt.
Dänemark	Angestrebtes Beschäftigungswachstum bis 2010: 60 000 neue Arbeitsplätze (Beschäftigungsquote: ca. 75 %)			Sämtliche Zielvorgaben von Lissabon/Stockholm bereits erfüllt.
Frankreich	65 % bis 2006 (+ 2 % gegenüber 2002)	60 % bis 2006 (+ 3% gegenüber 2002)	40 % bis 2006 (+ 5 % gegenüber 2002)	
Finnland	Angestrebtes Beschäftigungswachstum bis 2007: 100 000 neue Arbeitsplätze, entspricht einer Beschäftigungsquote von 75 % bis zum Jahr 2010			Keine weiteren Zielvorgaben (die Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm sind fast erfüllt, die Zielvorgabe für Frauen wurde bereits übertroffen).
Deutschland				
Griechenland	Angestrebtes Beschäftigungswachstum bis 2008: 300 000 neue Arbeitsplätze (entspricht einer Beschäftigungsquote von etwa 62 %)	50 % bis 2008		Die Beschäftigungsquote der Jugendlichen soll bis 2008 auf 35 % angehoben werden. Die Gesamtarbeitslosenquote soll bis 2008 auf 6 % und die Frauenarbeitslosenquote auf 8 % zurückgeführt werden.
Italien	58,5 % (2005)	46 % (2005)	40 % (2005)	Bei den angegebenen Beschäftigungsquoten für 2005 handelt es sich lediglich um eine Prognose.
Irland				Keine Zielvorgaben.

Luxem-burg				Keine Zielvorgaben.
Nieder-lande		65 % (2010)		Zielvorgaben von Lissabon Stockholm bereits erfüllt (ausgenommen für ältere Arbeitskräfte). Zielvorgabe für ethnische Minderheiten (54 % bis 2005). Die Jugendarbeitslosigkeit soll nicht das Zweifache der durchschnittlichen Quote übersteigen (2010).
Portugal	67 % (2005)	60 % (2010)	50 % (2010)	Die Zielvorgaben entsprechen der von der Regierung eingegangenen Verpflichtung, die Beschäftigungs-quoten mindestens auf dem derzeitigen Stand zu halten.
Spanien				Keine Zielvorgaben.
Schweden	80 % (2004) (+ 2 % gegenüber 2002)			Zielvorgaben von Lissabon/Stock-holm bereits erfüllt. Die Zielvorgabe für 2004 gilt für die Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen.
Vereinigtes Königreich		70 % für allein erziehende Eltern (2010)		Zielvorgaben von Lissabon/Stock-holm bereits erfüllt.

SPEZIFISCHE LEITLINIE 1: AKTIVE UND PRÄVENTIVE MASSNAHMEN

Die Mitgliedstaaten werden sicherstellen, dass

– jedem Arbeitslosen ein Neuanfang ermöglicht wird, und zwar binnen sechs Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit im Fall von Jugendlichen und binnen zwölf Monaten im Fall von Erwachsenen in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche;

– bis zum Jahr 2010 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen, mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.

Es werden ausschließlich Angaben für Mitgliedstaaten gemacht, in deren NAP Indikatoren enthalten sind.

Indikatoren für präventive Maßnahmen gemäß der neuen Definition[31]

	Nichterfüllung: Arbeitslose Jugendliche			**Nichterfüllung: Arbeitslose Erwachsene**		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
AT	82,2	82,1	82,2	81,8	84,3	82,9
IE			59,6			49,0
LU	18,4	26,4	22,0	45,5	47,4	46,4
SE	3,1	2,1	2,6	19,6	15,0	17,4
UK			0			0

[31] Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und im Monat X+6/12 immer noch arbeitslos sind und denen kein Neuanfang – in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, eines Erwerbs von Berufserfahrung oder eines Arbeitsplatzes – ermöglicht wurde (Aufschlüsselung nach Geschlecht).

Indikatoren für präventive Maßnahmen gemäß der früheren Definition[32]

	Nichterfüllung Arbeitslose Jugendliche			**Nichterfüllung Arbeitslose Erwachsene**		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
BE	26,2	24,6	25,4	45,1	46,6	45,9
DK	76,0	75,0	76,0	57,0	43,0	50,0
DE	-	17,5	16,2	-	19,9	18,4
ES	50,8	47,2	49,0	65,6	56,6	61,1
FR	15,8	12,3	14,0	16,7	14,4	15,5
NL			0			78,0
PT	14,0	12,4	13,0	15,4	14,2	14,7
FI	9,1	10,3	9,6	5,9	6,4	6,1

32 Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die im Monat X arbeitslos werden und im Monat X+6/12 immer noch arbeitslos sind und für die noch kein persönlicher Aktionsplan angelaufen ist (einschließlich Maßnahmen mit Bedarfsbewertung auf Einzelfallbasis und Unterstützung bei der Arbeitssuche) (Aufschlüsselung nach Geschlecht).

Aktivierungsquote Langzeitarbeitslose (2002)[33]

	Aktivierung Langzeitarbeitslose[34]		
	M	F	INSG.
BE	32	32	32
DK	27	20	24
DE			
Jug.	43	45	43
Erw.	24	24	24
FR			
Jug.			36
Erw.			42
IE			32
LU			
Jug.	95	91	93
Erw.	68	68	68
NL			
AT	13	17	14
FI			25
SE	54	45	50
UK			47

33 Definition Langzeitarbeitslose: Jugendliche, die seit sechs Monaten und Erwachsene, die seit zwölf Monaten arbeitslos gemeldet sind.

34 Anteil der registierten Langzeitarbeitslosen, die an einer aktiven Maßnahme teilnehmen (in Form eiiner Ausbildung, eines Erwerbs von Berufserfahrung oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme), an der Gesamtzahl der registrierten Langzeitarbeitslosen (in %).

SPEZIFISCHE LEITLINIE 3: ANPASSUNGSFÄHIGKEIT

Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle und das Auftreten von Arbeitsunfällen und Berufkrankheiten deutlich zu reduzieren.

Nationale Zielvorgaben für die Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle

UK	*Alle Zielvorgaben bis 2009/2010 zu erfüllen (Ausgangsniveau 1999/2000)* • Reduzierung der Inzidenz tödlicher Unfälle um 10 % • Reduzierung der Inzidenz von Berufskrankheiten um 20 % • Reduzierung der Zahl der arbeitsunfall- und berufskrankheitsbedingten Ausfalltage um 30 %
DK	*Zielvorgaben für 2005 (Ausgangsniveau 2000)* • Reduzierung der Zahl schwerer Arbeitsunfälle um 15 % • Reduzierung des Anteils stark repetitiver Arbeitsverrichtungen um 10 % • Reduzierung des Anteils der Arbeitsverrichtungen, die ein Heben/Ziehen/Schieben von Lasten beinhalten, um 15 % • Reduzierung der Zahl der Fälle psychosozialer Probleme um 5 %
FR	*Zielvorgaben für 2006* • Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle um insgesamt 15 % • Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle in Hochrisikosektoren um 20 % • Reduzierung der Zahl Wegeunfälle um 20 % • Reduzierung der Zahl der lärmexponierten Personen um 20 %
EL	*Zielvorgaben für 2008* • Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle um insgesamt 20 % • Reduzierung der Zahl der Arbeitsunfälle in Hochrisikosektoren um 25 %
PT	*Kein Zieltermin* • Reduzierung der Inzidenz von Arbeitsunfällen um 40 %

Die übrigen Mitgliedstaaten haben in ihren nationalen Aktionsplänen keine Zielvorgaben gemacht. Vergleichbare Daten liegen auf EU-Ebene nicht vor.

Bis 2005 sollten EU-weit alle Arbeitsuchenden über die Möglichkeit verfügen, sämtliche von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen offenen Stellen abzufragen.

Alle Mitgliedstaaten verpflichten sich im nationalen Aktionsplan zur Realisierung dieses Ziels.

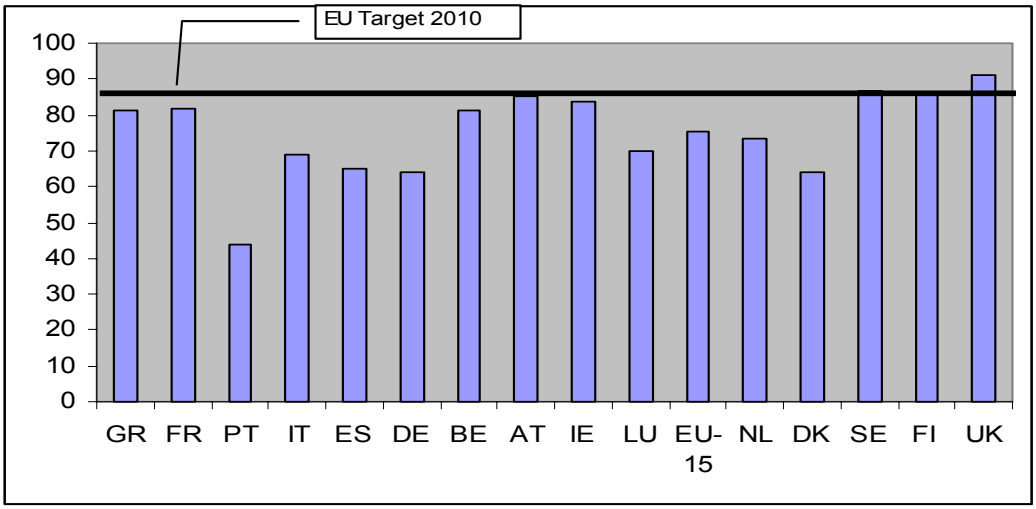
SPEZIFISCHE LEITLINIE 4: HUMANKAPITAL

Die Maßnahmen werden unter Berücksichtigung nationaler Prioritäten insbesondere darauf abzielen, bis 2010 Folgendes zu erreichen:

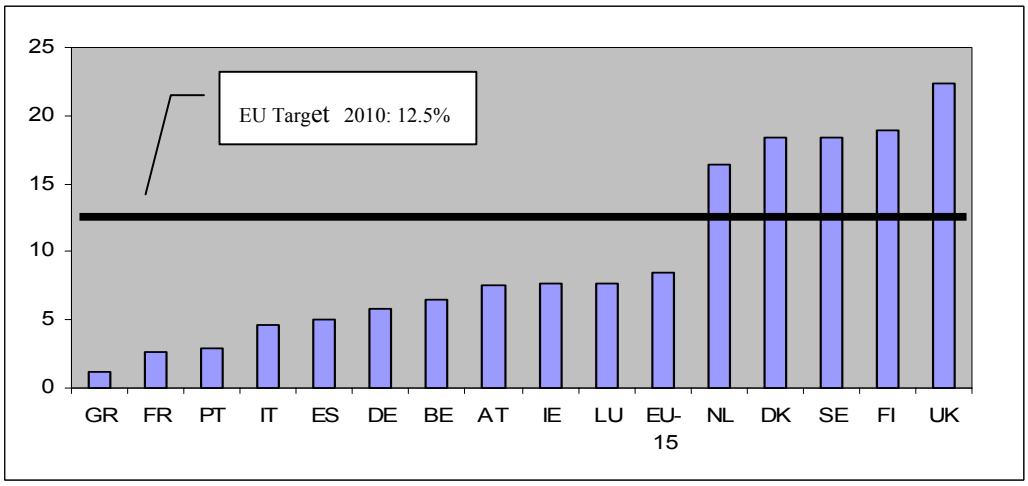
– Mindestens 85 % der 22-Jährigen in der Europäischen Union sollten die Sekundarstufe II abgeschlossen haben;

– der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen.

Prozentsatz der 22-Jährigen, die mindestens die Sekundarstufe II abgeschlossen haben. Die Altersgruppe 20-24 Jahre dient als Proxy. (2002)



Prozentsatz der Personen im erwerbsfähigen Alter, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen (2002)



SPEZIFISCHE LEITLINIE 5: ZIELVORGABEN VON BARCELONA ZUM AKTIVEN ALTERN UND ZUR ANHEBUNG DES DURCHSCHNITTLICHEN ERWERBSAUSTRITTSALTERS

Die Maßnahmen werden darauf abzielen, dass bis 2010 das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union (das für 2001 auf 59,9 geschätzt wird[35]) um fünf Jahre angehoben wird. Den Sozialpartnern fällt dabei eine wichtige Rolle zu. Nationale Zielvorgaben sollten mit den auf Ebene der Europäischen Union angestrebten Zielen vereinbar sein und den jeweiligen nationalen Besonderheiten Rechnung tragen.

Durchschnittliches Erwerbsaustrittsalter

	2001	2002[36]	Unterschied insgesamt
BE	56,8	58,5	1,7
DK	61,6	60,9	-0,7
DE	60,6	60,7	0,1
GR	59,4	62,6	3,2
ES	60,4	61,5	1,1
FR	58,1	58,8	0,7
IE	62,8	62,4	-0,4
IT	59,8	59,9	0,1
LU	56,8	59,3	2,5
NL	60,9	62,2	1,3
AT	59,2	59,3	0,1
PT	61,8	62,9	1,1
FI	61,4	60,5	-0,9
SE	61,7	63,2	1,5
UK	62	62,3	0,3
EU15	60,4	60,8	0,4

Nationale Zielvorgaben zum durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalter

Frankreich: Anhebung des durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters um **1,5 Jahre** und Anhebung der Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte um 5 Prozentpunkte bis 2008.

Finnland: Anhebung des Erwerbsaustrittsalter um **2-3 Jahre bis 2010**.

Portugal: Beibehaltung des derzeitigen durchschnittlichen Erwerbsaustrittsalters von 62 Jahren bis 2006.

---

35 In der Folge angehoben auf 60,5 Jahre.

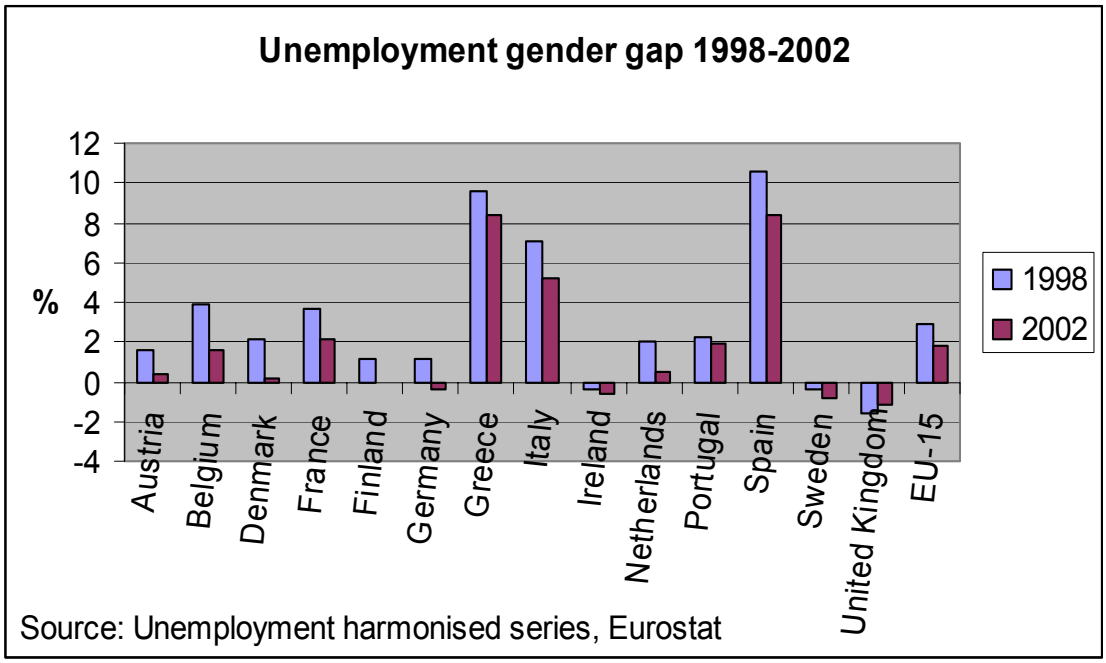
36 Provisional figures

SPEZIFISCHE LEITLINIE 6: GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Die Mitgliedstaaten werden im Wege eines integrierten Ansatzes, der die durchgängige Berücksichtigung der Gleichstellung von Frauen und Männern (Gender-Mainstreaming) und spezifische strategische Maßnahmen miteinander verbindet, die Erwerbsquote der Frauen anheben und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten[37], bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maß abbauen.

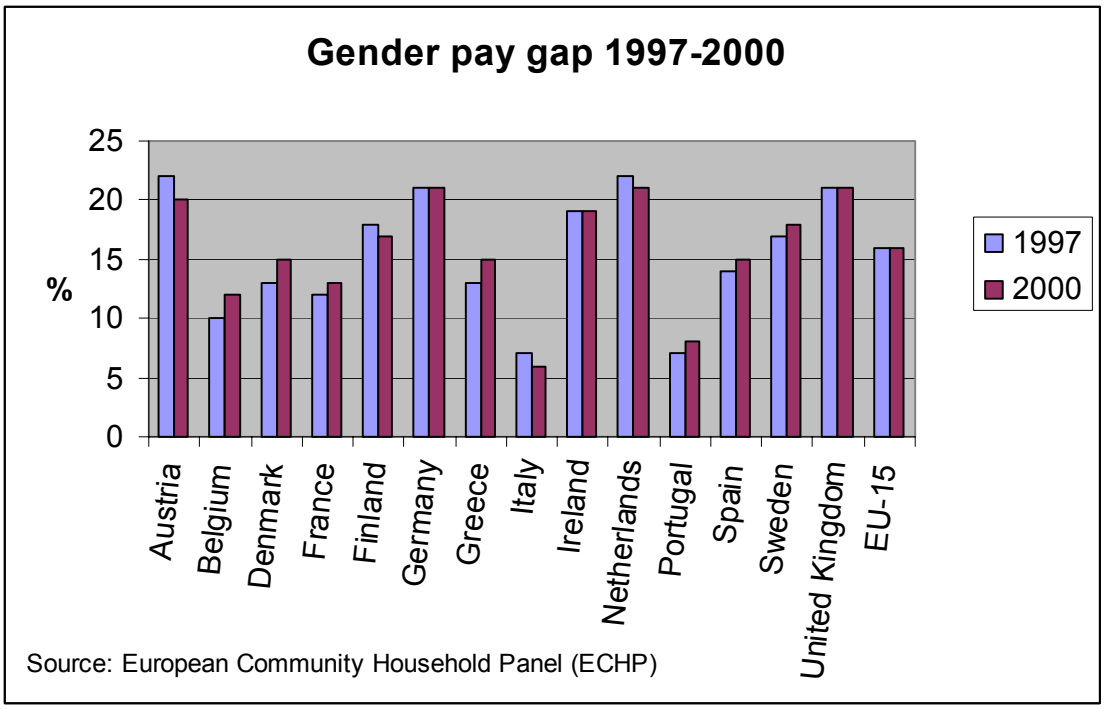
MITGLIED-STAATEN	**GESCHLECHTSSPEZIFISCHE UNTERSCHIEDE BEI DEN ARBEITSLOSENQUOTEN** **DERZEITIGER STAND UND NATIONALE ZIELVORGABEN**			
% (Jahr 2002)	**Geschlechtsspezifischer Unterschied (Frauen – Männer)**	**NATIONALE ZIELVORGABEN**		
EU-Zielvorgabe	*Deutliche Reduzierung der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten bis 2010*			
Österreich	0,4			
Belgien	1,6			
Dänemark	0,2			
Frankreich	2,1	Reduzierung der Frauenlangzeitarbeitslosigkeit um 5 %		
Finnland	0			
Deutschland	-0,4			
Griechenland	8,4	Frauenlangzeitarbeitslosigkeit unter 10 % bis 2006 und 8 % bis 2008		
Italien	5,2			
Irland	-0,6			
Luxemburg	1,8			
Niederlande	0,5			
Portugal	1,9	Reduzierung des geschlechtsspezifischen Unterschieds bei den Arbeitslosenquoten um ein Drittel bis 2005/2006		
Spanien	8,4			
Schweden	-0,8			
Vereinigtes Königreich	-1,1			
EU-15	1,8			

[37] Siehe Schaubild 2.


Unemployment gender gap 1998-2002
%
12
10
8
6
4
2
0
-2
-4
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
1998
2002
Source: Unemployment harmonised series, Eurostat

MITGLIED-STAATEN	GESCHLECHTSSPEZIFISCHES LOHNGEFÄLLE[38] DERZEITIGER STAND UND NATIONALE ZIELVORGABEN			
% (Jahr 2000)	**INSGESAMT**	**PRIVATER SEKTOR**	**ÖFFENTLICHER SEKTOR**	**NATIONALE ZIELVORGABEN**
EU-Zielvorgabe	*Deutliche Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in allen Mitgliedstaaten bis 2010*			
Österreich	20	24	14	
Belgien	12	15	-	
Dänemark	15	16	13	
Frankreich	13	-	-	Reduzierung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles um ein Drittel zwischen 2003 und 2010
Finnland	17	15	25	
Deutschland	21	24	20	
Griechenland	15	22	9	
Italien	6	15	0	
Irland	19	23	15	
Luxemburg	-	-	-	
Niederlande	21	26	19	
Portugal	8	28	-17	
Spanien	15	23	3	
Schweden	18	16	18	
Vereinigtes Königreich	21	26	18	
EU-15	**16**	**22**	**11**	

38 Unterschied zwischen dem durchschnittlichen Bruttostundenverdienst der Männer und demjenigen der Frauen in Prozent des durchschnittlichen Bruttostundenverdienstes der Männer (für entlohnte Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden).


Gender pay gap 1997-2000
25
20
15
10
5
0
%
1997
2000
Austria
Belgium
Denmark
France
Finland
Germany
Greece
Italy
Ireland
Netherlands
Portugal
Spain
Sweden
United Kingdom
EU-15
Source: European Community Household Panel (ECHP)

Nationale Zielvorgaben im Bereich Kinderbetreuung

Die Mitgliedstaaten sollten diejenigen Hemmnisse beseitigen, die Frauen von einer Beteiligung am Arbeitsmarkt abhalten, und bestrebt sein, nach Maßgabe der Nachfrage nach Kinderbetreuungseinrichtungen und im Einklang mit den einzelstaatlichen Vorgaben für das Versorgungsangebot bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung stellen.

Land	**Aktueller Stand 0-3 Jahre**	**Aktueller Stand 3 Jahre bis Schulpflichtalter**	**Nationale Zielvorgabe**
EU-Zielvorgabe	*33 % bis 2010*	*90 % bis 2010*	
Österreich	*0-3 Jahre* Kinderbetreuungseinrichtungen (KTH) 2002: 8,8 %; 2001: 7,81 % (61,6 % für 3-Jährige)	*3-6 Jahre* Kinderbetreuungseinrichtungen (KTH) 2002: 81,6 % ; 2001: 78,43 %	-
Belgien	*0-3 Jahre* Belgien 2002: 28,3 %; 2001: 28,0 % Flandern 2002: 32,0 %; 2001: 31,4 % Wallonien 2002: 23,8 %; 2001: 23,8 %	*3-6 Jahre* Belgien, Flandern und Wallonien 2002: 100 % 2001: 100 %	Flandern: 10 000 neue Kinderbetreuungsplätze zwischen 2000 und 2004; 1 400 neue Plätze zur Betreuung nach dem Schulunterricht sollen zwischen 2003 und 2004 geschaffen werden.

Deutschland	*0-3 Jahre* <u>1998:</u> Deutschland 7,0 %; alte Bundesländer 2,8 %; neue Bundesländer 36,3 %	*3-6,5 Jahre* <u>1998:</u> Deutschland 89,5 %; alte Bundesländer 86,8%; neue Bundesländer 111,8 %	
Dänemark	*6 Monate – 2 Jahre* <u>Kindertagesstätten usw.</u> 2002: 68 %; 2001: 67 %; 2000: 66 %	*3-5 Jahre* <u>Kindertagesstätten usw.</u> 2002: 94%; 2001: 93%; 2000: 93%	-
Spanien	<u>Vorschulplätze</u> *0-2 Jahre*: 11 % *3 Jahre*: 92,9 %	<u>Vorschulplätze</u> *4-5 Jahre*: 100 %	
Finnland	*0-2 Jahre (2001)* <u>Kindertagesstättenplätze insgesamt:</u> 26,1 % - Tagesstätten 11,6 % - Familientagesstätten 11,7 % - sonstige kostenpflichtige Betreuung 1,3 % - sonstige kostenlose Betreuung 1,5 %	*3-6 Jahre (2001)* <u>Kindertagesstättenplätze insgesamt:</u> 61,3 % - Tagesstätten 43,5 %; Familientagesstätten 15,4 %; sonstige kostenpflichtige Betreuung 1,1 %; sonstige kostenlose Betreuung 1,3 % <u>Nachmittagsbetreuung: 10,6 %</u> - kostenpflichtige Betreuung 4,8 %; kostenlose Betreuung 0,6 % - kein Betreuungsangebot (?) 5,2 %	-

Frankreich	2001: Crèches collectives: 6,7 % (0-3 Jahre) Crèches parentales: 1,4 % (0-3 Jahre) Crèches familiales: 1,3 % (0-6 Jahre) Jardins d'enfants: 0,3 % (2-6 Jahre) Halte garderies: 1,6 % (0-6 Jahre) Assistantes maternelles: 20,6 %	Siehe erste Spalte.	Ausbau des Kinderbetreuungsangebots bis 2010 entsprechend den Vorgaben der Leitlinie.
Griechenland	-	-	Ausbau des Kinderbetreuungsangebots bis 2010 entsprechend den Vorgaben der Leitlinie.
Irland	-	*Vorschulkinder* - 73 000 Familien (42,5 % aller Familien) nehmen nichtelterliche Betreuung in Anspruch. - 23 000 Familien nehmen unbezahlte Betreuungsleistungen von Verwandten in Anspruch.	2003: Ausbau des Kinderbetreuungsangebots um 30 %; 450 neue Einrichtungen 2006: Ausbau des Kinderbetreuungsangebots um 50 %; 800 neue Einrichtungen
Italien	*0-2 Jahre* Öffentliche Kinderbetreuung: 6,5 % Andere Formen der Kinderbetreuung: 0,6 %	*3-5 Jahre* Vorschule: 98 %	-
Luxemburg	*0-4 Jahre* Crèches 9,98 %	*4-12 Jahre* Außerschulische Betreuung 5,87 %	
Niederlande	*0-2 Jahre (2001)* Tagesstätten oder Tagesmütter/-väter 22,5 %	*2-4 Jahre (2001)* Spielschule, Tagesstätten und Tagesmütter/-väter 82,5 % - Spielschule 60 %	

		- Tagesstätten und Tagesmütter/-väter 22,5 % *4-12 Jahre (2001)* Betreuung nach dem Schulunterricht und/oder Ferienbetreuung 7 %	
Portugal	*0-3 Jahre* <u>Betreuung vor der Vorschule</u> 2002: 16,3 % 2001: 16,0 %; 2000: 14,6 %	-	2006: Betreuungsangebote für 20 % der Kinder im Alter von 0-3 Jahre 2010: Vorschulangebote für 90 % der Kinder im Alter von 3-5 Jahren
Schweden	*1-3 Jahre* <u>Vorschulen und Kindergärten insgesamt:</u> Öffentlich: 61,2 % Privat:11,8 % <u>Vorschulen:</u> Öffentlich: 54 % Privat:11 % <u>Kindergärten:</u> Öffentlich: 7,2 % Privat: 0,8 %	*4-5 Jahre* <u>Vorschulen und Kindergärten insgesamt:</u> Öffentlich: 76,7 % ; Privat:14,8 % <u>Vorschulen:</u> Öffentlich: 69 % ; Privat:14 % <u>Kindergärten:</u> Öffentlich: 7,7 %; Privat: 0,8 % *6-9 Jahre* <u>Außerschulische Betreuung und Kindergärten insgesamt:</u> Öffentlich: 68,5 %; Privat: 6,1 % <u>Außerschulische Betreuung:</u> Öffentlich: 67 %; Privat : 6 % <u>Kindergärten:</u> Öffentlich: 1,5 %; Privat: 0,1 %	-

UK	*0-2 Jahre* Formelle und informelle Betreuung 27,6 %	*3-4 Jahre* Formelle und informelle Betreuung 58,1 % **Ausschließlich formelle Betreuung 29,4 %** Ausschließlich informelle Betreuung 8,9 %; ausschließlich familiäre Betreuung 3,6 % *5-14 Jahre* Formelle und informelle Betreuung 23 %; **ausschließlich formelle Betreuung 10,8 %** Ausschließlich informelle Betreuung 46,9 %; ausschließlich formelle Betreuung 19,3 %	2004: Insgesamt 1,6 Millionen Kinderbetreuungsplätze; Vorschulerziehung für alle 3-Jährigen 2006: Weitere 250 000 Plätze

SPEZIFISCHE LEITLINIE 7: BENACHTEILIGTE GRUPPEN

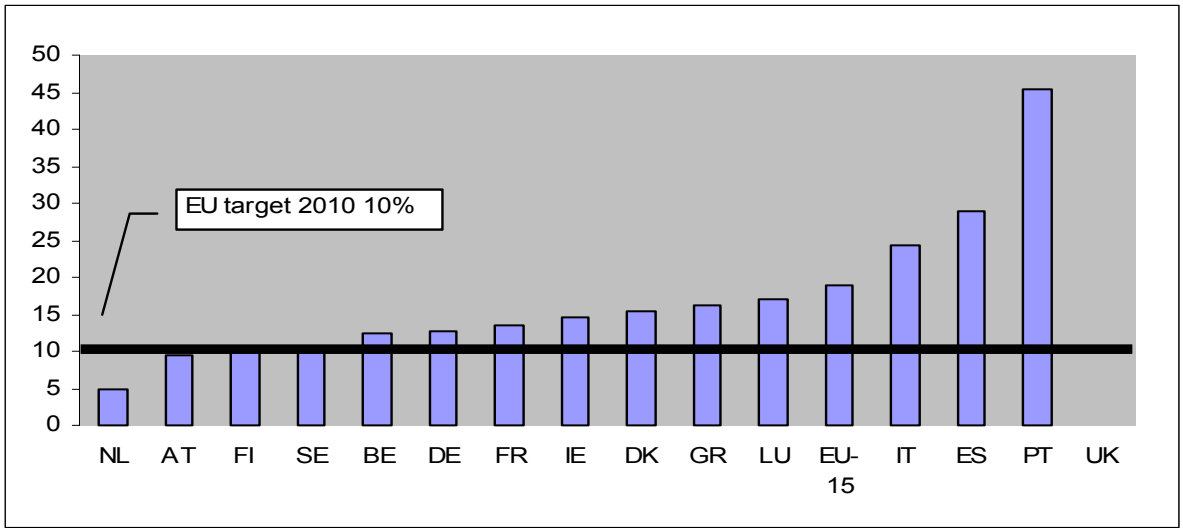
Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, dass bis 2010 Folgendes erreicht wird:

– Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote für die Europäischen Union auf höchstens 10 %;

– erhebliche Verringerung der Differenz zwischen der Arbeitslosenquote benachteiligter Menschen – entsprechend allen einzelstaatlichen Zielvorgaben und Definitionen – und der Gesamtarbeitslosenquote in jedem Mitgliedstaat;

– erhebliche Verringerung der Differenz zwischen den Arbeitslosenquoten von Bürgern der Europäischen Union und den Arbeitslosenquoten von Drittstaatenangehörigen – in jedem Mitgliedstaaten entsprechend den nationalen Zielvorgaben.

Schulabbrecherquote: Prozentsatz der 18- bis 24-Jährigen, die höchstens die Sekundarstufe I abgeschlossen haben und an keiner weiteren Maßnahme der allgemeinen oder beruflichen Bildung teilnehmen (2002)



MIT-GLIED-STAATEN	NATIONALE ZIELVORGABEN			
	Schulabbrecher	**Zuwanderer und ethnische Minderheiten**	**Menschen mit Behinderungen**	**Sonstige Gruppen / Sonstige Zielvorgaben**
EU-Zielvorgabe	Maximal 10 % bis 2010			
Österreich				
Belgien				
Dänemark		3,5 % der Staatsbediensteten sollten Zuwanderer oder Angehörige von Staaten außerhalb Westeuropas und Nordamerikas sein.		
Frankreich	Reduzierung der Zahl der Schulabbrecher um 10 000 in 5 Jahren	90 % der Zuwanderer sollten bis 2005 eine Integrationsvereinbarung unterzeichnen.		Jedes Jahr 2 % mehr Langzeitarbeitslose wieder in Arbeit bringen Persönliche Beratung aller Arbeitsuchenden ab dem ersten Monat der Registrierung zwischen 2003 und 2005 Zahl der Abgänge von Mindesteinkommensbeziehern aus der Arbeitslosigkeit zwischen 2003 und 2005 erhöhen
Finnland				
Deutschland				
Griechenland				Prozentsatz der von Armut und sozialer Ausgrenzung bedrohten Personen (nach Sozialtransfers) bis 2008 auf den EU-Schnitt absenken
Italien				
Irland		Bis 2004 sollen alle Angehörigen des fahrenden Volks die Primarschule und 95 % anschließend eine weiterführende Schule besuchen.	Der Anteil der Menschen mit Behinderungen an der Beschäftigung im öffentlichen Sektor soll 3 % erreichen.	Die Langzeitarbeitslosigkeit beseitigen, sobald es die Umstände erlauben, bzw. in jedem Fall bis spätestens 2007.

Luxem-burg				
Nieder-lande	Reduzierung der Schul-abbrecherquote um 30 % bis 2006 und um 50 % bis 2010	Anhebung der Beschäf-tigungsquote ethnischer Minderheiten auf 54 % bis 2005		
Portugal	Reduzierung der Schul-abbrecherquote bei den 18- bis 24-Jährigen auf 35 % bis 2006 und auf 25 % bis 2010		2004 sollen 13 000 behinderte Menschen an Berufsbildungsmaßnah-men und Maßnahmen zur sozioprofessionellen Integration teilnehmen.	2004 sollen 50 000 Per-sonen an Programmen des sozialen Arbeits-marktes teilnehmen.
Spanien				

SPEZIFISCHE LEITLINIE 8: ARBEIT LOHNEND MACHEN

Die Maßnahmen werden darauf abzielen, dass bis 2010 die hohen effektiven Grenzsteuersätze und gegebenenfalls die Steuer- und Abgabenbelastung des Arbeitsentgelts von Niedriglohnbeziehern unter Beachtung der nationalen Gegebenheiten deutlich verringert wird.

Effektiver Grenzsteuersatz[39]

	2000	2001	2002
AT	:	74,8	72,0
BE	:	88,8	91,3
DE	:	87,9	88,4
DK	:	91,2	90,7
ES	:	81,3	81,7
EU-15	:	:	:
FI	:	80,6	83,4
FR	:	86,8	84,0
GR	:	79,4	80,8
IE	:	72,6	73,4
IT	:	59,6	59,9
LU	:	87,6	86,7
NL	:	85,2	84,8
PT	:	87,7	87,0
SE	:	87,3	87,1
UK	:	70,4	70,3

Quelle: OECD-Kommission

[39] Der effektive Grenzsteuersatz auf das Arbeitseinkommen steht für den kombinierten Effekt einer höheren Besteuerung und einer Reduzierung der Sozialleistungen im Falle einer Arbeitsaufnahme. Bei der Berechnung werden die kombinierten Auswirkungen der Veränderungen bei Steuern und Sozialleistungen auf das Einkommen einer Person berücksichtigt, die aus der Arbeitslosigkeit in ein Beschäftigungsverhältnis wechselt. Dieser Indikator ist einer der vereinbarten Strukturindikatoren (Longlist).

Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit[40]

	1998	1999	2000	2001	2002
AT	41,5	41,6	40,1	39,7	39,9
BE	51,1	51,0	49,9	49,1	48,9
DE	47,5	47,0	46,5	45,5	45,9
DK	40,4	41,3	41,2	40,6	40,4
ES	35,1	32,6	32,8	33,4	33,9
EU15	**40,3**	**39,1**	**38,6**	**37,7**	**37,8**
FI	44,0	42,6	42,4	41,0	40,4
FR	42,5	40,3	39,6	38,4	37,8
GR	35,1	34,3	34,3	34,3	34,3
IE	23,4	21,5	18,1	17,3	16,6
IT	44,4	44,1	43,3	42,8	42,7
LU	28,9	29,5	30,4	28,8	27,3
NL	39,2	40,2	40,6	36,8	37,2
PT	30,7	30,2	30,4	29,5	29,5
SE	49,3	48,7	47,9	46,8	45,9
UK	28,5	25,8	25,3	24,5	24,7

[40] Einkommensteuer plus Arbeitnehmer- und Arbeitgebersozialbeiträge, einschließlich Lohnsummensteuer, abzüglich Transferleistungen, geteilt durch die Arbeitskosten für einen allein verdienenden Arbeitnehmer, der 67 % des durchschnittlichen Lohns eines Produktionsarbeiters bezieht.

SPEZIFISCHE LEITLINIE 10: REGIONALE DISPARITÄTEN

Zusätzlich haben einige Mitgliedstaaten Zielvorgaben für den Abbau der regionalen Disparitäten gemacht, obwohl dies im Rahmen der Leitlinien nicht ausdrücklich gefordert ist.

EL	• Der Indikator für regionale Disparitäten (Definition liegt nicht vor) soll von heute 9,6 % bis 2008 auf 7 % abgesenkt werden (in EU15 gegenwärtig 11,4 %). • Das regionale Pro-Kopf-BIP soll bis 2008 in keiner der griechischen Regionen weniger als 65 % des EU-Schnitts betragen. • Die regionale Arbeitslosenquote soll in keinem Fall mehr als 3 % über dem nationalen Durchschnitt liegen.
FR	• Für 85 benachteiligte Stadtgebiete: ▪ Reduzierung der Zahl der Arbeitsuchenden um ein Drittel bis 2008 ▪ Absenkung der Arbeitslosenquote auf das Niveau der benachbarten Stadtgebiete • Für die überseeischen Départments (DOM): ▪ Stärkere Entwicklung des Handels als im Mutterland ▪ Reduzierung der Diskrepanzen bei den Arbeitslosenquoten
UK	• Für die 30 lokalen Verwaltungsbezirke mit den niedrigsten Beschäftigungsquoten: Annäherung der Quoten an die Gesamtbeschäftigungsquote des UK