

II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte)

RAT

BESCHLUSS DES RATES

vom 22. Juli 2003

über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

(2003/578/EG)

DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION —

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

auf Vorschlag der Kommission ⁽¹⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽²⁾,nach Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽³⁾,nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen ⁽⁴⁾,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses,

in Erwägung nachstehender Gründe:

- (1) Gemäß Artikel 2 des Vertrags über die Europäische Union setzt sich die Union das Ziel, den wirtschaftlichen und sozialen Fortschritt und ein hohes Beschäftigungsniveau zu fördern. Artikel 125 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft sieht vor, dass die Mitgliedstaaten und die Gemeinschaft auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte hinarbeiten, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren.
- (2) Im Anschluss an die Sondertagung des Europäischen Rates über Beschäftigungsfragen vom 20. und 21. November 1997 in Luxemburg wurde mit der Entscheidung des Rates vom 15. Dezember 1997 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998 ⁽⁵⁾ ein Prozess auf den Weg gebracht, der sich durch eine große

Öffentlichkeitswirkung, klare politische Verpflichtungen und eine weit reichende Akzeptanz bei allen Akteuren auszeichnet.

- (3) Auf seiner Tagung am 23. und 24. März 2000 in Lissabon hat der Europäische Rat ein neues strategisches Ziel für die Europäische Union vorgegeben. Sie soll zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt werden, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen. Zu diesem Zweck einigte sich der Rat auf bis 2010 zu erfüllende Zielvorgaben für die Gesamtbeschäftigungsquote und die Frauenbeschäftigungsquote, die auf der Tagung des Europäischen Rates am 23. und 24. März 2001 in Stockholm ergänzt wurden durch bis zum Januar 2005 zu erreichende Zwischenziele sowie durch ein neues, bis 2010 zu verwirklichendes Ziel für die Erhöhung der Beschäftigungsquote älterer Frauen und Männer, das die demografische Herausforderung berücksichtigt.
- (4) Auf seiner Tagung am 7., 8. und 9. Dezember 2000 in Nizza billigte der Europäische Rat die Europäische Sozialagenda, in der erklärt wird, dass die Rückkehr zur Vollbeschäftigung eine ehrgeizige Politik erfordert; es gilt die Beschäftigungsquoten anzuheben, die regionalen Ungleichgewichte zu vermindern, Ungleichheiten abzubauen und die Arbeitsplatzqualität zu verbessern.
- (5) Auf seiner Tagung am 15. und 16. März 2002 in Barcelona forderte der Europäische Rat eine Intensivierung der europäischen Beschäftigungsstrategie durch eine Optimierung, Vereinfachung und bessere Abstimmung des Prozesses — mit einem Zeithorizont bis zum Jahr 2010 und unter Berücksichtigung der Zielvorgaben der Lissabonner Strategie. Der Europäische Rat von Barcelona forderte ferner eine Straffung der politischen Koordinierungsprozesse und eine Synchronisierung der Zeitpläne für die Festlegung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und der beschäftigungspolitischen Leitlinien.

⁽¹⁾ Vorschlag vom 8. April 2003 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽²⁾ Stellungnahme vom 3. Juni 2003 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽³⁾ Stellungnahme vom 14. Mai 2003 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽⁴⁾ Stellungnahme vom 3. Juli 2003 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽⁵⁾ ABl. C 30 vom 28.1.1998, S. 1.

- (6) Auf seiner Tagung am 20. und 21. März 2003 in Brüssel bekräftigte der Europäische Rat, dass der Beschäftigungsstrategie eine führende Rolle bei der Umsetzung der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziele der Lissabonner Strategie zukommt und dass die Beschäftigungsstrategie und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik, die den Rahmen für die wirtschaftspolitische Koordinierung innerhalb der Gemeinschaft vorgeben, in kohärenter Weise ineinander greifen sollten. Die Leitlinien sollten, so die Forderungen dieses Europäischen Rates, zahlenmäßig begrenzt und ergebnisorientiert sein und es den Mitgliedstaaten überlassen, die geeignete Dosierung der Maßnahmen festzulegen; außerdem sollten den Leitlinien geeignete Zielsetzungen zugrunde liegen. 2003 bietet die besondere Gelegenheit, gestraffte politische Koordinierungsinstrumente — die Grundzüge der Wirtschaftspolitik, die beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Binnenmarktstrategie — einzusetzen und ihnen eine neue Drei-Jahres-Perspektive zu verleihen.
- (7) Die Beschäftigungsstrategie wurde einer eingehenden Bewertung unterzogen, einschließlich einer gründlichen Halbzeitbewertung im Jahr 2000 und einer umfassenden Bewertung der in den ersten fünf Jahren gewonnenen Erkenntnisse im Jahr 2002. Diese Bewertung hat die Notwendigkeit aufgezeigt, die Kontinuität der Strategie sicherzustellen, um die verbleibenden strukturellen Schwächen zu beheben, sowie die Notwendigkeit, sich den neuen Herausforderungen für eine erweiterte Europäische Union zu stellen.
- (8) Die erfolgreiche Umsetzung der Lissabonner Agenda erfordert eine ausgewogene Stärkung der drei komplementären und sich wechselseitig bedingenden Ziele der Vollbeschäftigung, der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Integration durch die Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten. Die Realisierung dieser Ziele erfordert weitere Strukturreformen, die sich auf zehn zentrale und eng miteinander verknüpfte Prioritäten konzentrieren. Besonderes Augenmerk sollte dabei der kohärenten Steuerung des Prozesses gelten. Bei allen im Rahmen der politischen Reformen durchgeführten Maßnahmen ist ein Gender-Mainstreaming-Ansatz zugrunde zu legen.
- (9) Am 6. Dezember 2001 billigte der Rat eine Reihe von Indikatoren, mit deren Hilfe zehn Dimensionen von Investitionen in die Arbeitsplatzqualität erfasst werden können und forderte, dass diese Indikatoren bei der Verfolgung der europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien und Empfehlungen verwendet werden.
- (10) Aktive und präventive Maßnahmen sollten effizient sein und zur Verwirklichung der Ziele der Vollbeschäftigung und der sozialen Integration beitragen, indem sie dafür sorgen, dass Arbeitslose ebenso wie Nichterwerbspersonen auf dem Arbeitsmarkt konkurrenzfähig sind und in ihn integriert werden können. Diese Maßnahmen sollten durch moderne Arbeitsmarktinstitutionen unterstützt werden.
- (11) Die Mitgliedstaaten sollten durch die Förderung von Unternehmerteil und Innovation in einem günstigen Unternehmensumfeld zur Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen beitragen. Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, die Europäische Charta für Kleinunternehmen umzusetzen, und haben einen Prozess des Leistungsvergleichs (Benchmarking) für die Unternehmenspolitik auf den Weg gebracht.
- (12) Die Herstellung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit wird dazu beitragen, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu stärken, die Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität zu steigern und die Anpassung der Unternehmen und der Beschäftigten an den wirtschaftlichen Wandel zu fördern. Der Europäische Rat hat in diesem Zusammenhang auf seinen Tagungen in Barcelona und Brüssel insbesondere eine Überprüfung des Arbeitsrechts unter Wahrung der Rolle der Sozialpartner gefordert. Die Standards im Bereich des Gesundheitsschutzes und der Sicherheit am Arbeitsplatz sollten in Übereinstimmung mit der neuen Gemeinschaftsstrategie für die Jahre 2002-2006 angehoben werden. Ein besonderes Augenmerk sollte den Sektoren gelten, in denen das Risiko von Arbeitsunfällen besonders hoch ist. Der Zugang der Beschäftigten zu Ausbildungsmaßnahmen ist ein wesentliches Element eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit und die Beteiligung aller Arbeitnehmer sollte gefördert werden, wobei die Rendite für Arbeitnehmer, Arbeitgeber und die Gesellschaft als Ganzes zu berücksichtigen sind. Die wirtschaftliche Umstrukturierung ist eine Herausforderung für den Arbeitsmarkt sowohl in den jetzigen als auch in den zukünftigen Mitgliedstaaten und verlangt ein positives Vorgehen unter Beteiligung aller Akteure, einschließlich der Sozialpartner.
- (13) Der Europäische Rat von Barcelona begrüßte den Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität und die Entschließung des Rates vom 3. Juni 2002 über Qualifikation und Mobilität forderte die Kommission, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner außerdem auf, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen. Eine höhere berufliche und geografische Mobilität und ein besseres Job-Matching werden unter Berücksichtigung der Arbeitsaspekte der Zuwanderung zu mehr Beschäftigung und zu einem stärkeren sozialen Zusammenhalt beitragen.
- (14) Die Durchführung kohärenter, umfassender Strategien für lebensbegleitendes Lernen ist von entscheidender Bedeutung für die Verwirklichung der Vollbeschäftigung, der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Der Europäische Rat von Barcelona begrüßte die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Einen europäischen Raum des lebensbegleitenden Lernens schaffen“, in der die wichtigsten Komponenten der Strategien für lebensbegleitendes Lernen erläutert werden: Partnerschaft, Ermittlung des Lernbedarfs, angemessene Mittelausstattung, Verbesserung des Zugangs zum Lernen, Entwicklung einer Lernkultur und Streben nach einem Höchstmaß an Qualität. Die laufende Entwicklung der künftigen konkreten Ziele der Bildungssysteme, der vom Europäischen Rat von Lissabon eingeleitet worden war,

spielt eine wichtige Rolle für die Entwicklung des Humankapitals, und die Synergien mit der Beschäftigungsstrategie sollten umfassend ausgeschöpft werden. Der Rat hat auf seiner Tagung am 5. und 6. Mai 2003 eine Reihe von Durchschnittsbezugswerten für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks) angenommen, von denen mehrere im Rahmen der Beschäftigungspolitik von besonderem Interesse sind. Der Europäische Rat von Lissabon forderte eine substantielle Steigerung der Humankapitalinvestitionen pro Kopf. Das setzt ausreichende Anreize für Arbeitgeber und für den Einzelnen sowie eine Umschichtung öffentlicher Mittel zugunsten effizienterer Humankapitalinvestitionen in allen Bereichen des Lernens voraus.

- (15) Ein ausreichendes Arbeitskräfteangebot ist erforderlich, um den demografischen Herausforderungen zu begegnen, das Wirtschaftswachstum zu unterstützen, die Vollbeschäftigung zu fördern und die Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme zu gewährleisten. Der gemeinsame Bericht der Kommission und des Rates mit dem Titel „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“, der vom Rat am 7. März 2002 angenommen wurde, gelangte zu dem Schluss, dass dies die Entwicklung umfassender nationaler Strategien erfordert, die auf einem lebenszyklusorientierten Ansatz basieren. Die Maßnahmen sollten das Beschäftigungspotenzial aller Kategorien von Personen erschließen. Der Europäische Rat von Barcelona kam überein, dass die Europäische Union eine schrittweise Anhebung des effektiven durchschnittlichen Renteneintrittsalters um etwa fünf Jahre bis zum Jahr 2010 anstreben sollte. Dieses Alter wurde im Jahr 2001 auf 59,9 Jahre geschätzt.
- (16) 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. Das erfordert zum einen einen Gender-Mainstreaming-Ansatz und zum anderen spezifische politische Maßnahmen, um Bedingungen zu schaffen, die es Frauen und Männern ermöglichen, in den Arbeitsmarkt einzutreten oder wieder einzutreten und im Arbeitsmarkt zu verbleiben. Der Europäische Rat von Barcelona vereinbarte, 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 Arbeitslosigkeit und Arbeitsentgelt sollten angegangen und Zielvorgaben für den Abbau solcher Unterschiede erfüllt werden, ohne den Grundsatz der Lohndifferenzierung nach Produktivität und Arbeitsmarktlage in Frage zu stellen.
- (17) Mit der effektiven Arbeitsmarkteingliederung benachteiligter Menschen wird ein Beitrag geleistet zur sozialen Integration, zur Anhebung der Beschäftigungsquoten und zur Verbesserung der Tragfähigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die Politik muss gegen Diskriminierung vorgehen, mit personalisierten Angeboten individuellen Bedürfnissen gerecht werden und angemessene Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen, indem Arbeitgebern Anreize zur Einstellung von Arbeitskräften gegeben werden. Durch den Beschluss 2001/903/EG des Rates ⁽¹⁾ vom 3. Dezember 2001 wurde das Jahr 2003 zum „Europäischen Jahr der Menschen mit Behinderungen“ erklärt. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist eine der zentralen Prioritäten für Maßnahmen zugunsten der Menschen mit Behinderungen, deren Zahl auf etwa 37 Millionen in der Europäischen Union geschätzt wird und von denen viele arbeiten können und auch wollen.
- (18) Um die Aussichten auf Vollbeschäftigung und sozialen Zusammenhalt zu verbessern, sollten die Erwerbseinkommen auf der einen Seite und die Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit auf der anderen Seite in einem Verhältnis zueinander stehen, das den Menschen Anreize zum Eintritt, zum Wiedereintritt und zum Verbleib im Arbeitsmarkt bietet und die Schaffung von Arbeitsplätzen fördert.
- (19) Der Begriff „nichtangemeldete Erwerbstätigkeit“ bezeichnet „jegliche Art von bezahlten Tätigkeiten, die von ihrem Wesen her keinen Gesetzesverstoß darstellen, den staatlichen Behörden aber nicht gemeldet werden“. Untersuchungen schätzen den Umfang der informellen Wirtschaft auf durchschnittlich 7 % bis 16 % des BIP der Europäischen Union. Sie sollte in reguläre Beschäftigungsverhältnisse überführt werden, um zu einer Verbesserung des allgemeinen Unternehmensumfelds, der Qualität der Arbeitsplätze der Betroffenen, des sozialen Zusammenhalts und der Tragfähigkeit der öffentlichen Finanzen und der sozialen Sicherungssysteme beizutragen. Das Wissen über den Umfang nichtangemeldeter Erwerbstätigkeit in den einzelnen Mitgliedstaaten und in der Europäischen Union als Ganzes sollte gestärkt werden.
- (20) Das Gefälle zwischen Erwerbstätigkeit und Erwerbslosigkeit zwischen den Regionen der Europäischen Union ist nach wie vor groß und wird nach der Erweiterung noch zunehmen. Dem sollte mit einem umfassenden, die Akteure auf allen Ebenen einbindenden Konzept zur Unterstützung des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts unter Einsatz der Strukturfonds der Gemeinschaft begegnet werden.
- (21) Die Bewertung der ersten fünf Jahre der Beschäftigungsstrategie hat gezeigt, dass es mit Blick auf die künftige Wirksamkeit der Strategie entscheidend auf eine bessere Steuerung ankommt. Voraussetzungen für eine erfolgreiche Durchführung der Beschäftigungspolitik sind eine partnerschaftliche Zusammenarbeit auf allen Ebenen, die Einbeziehung verschiedener operativer Dienste und angemessene finanzielle Mittel zur Unterstützung der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien. Die Mitgliedstaaten sind für die effektive Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien verantwortlich, einschließlich der Sicherstellung eines ausgewogenen Ergebnisses auf regionaler und lokaler Ebene.

⁽¹⁾ ABl. L 335 vom 19.12.2001, S. 15.

- (22) Die wirksame Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien erfordert eine aktive Mitwirkung der Sozialpartner in allen Phasen, von der Planung bis zur Durchführung der Politiken. Auf dem Sozialgipfel vom 13. Dezember 2001 haben die Sozialpartner auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Dreiparteienkonzertierung weiterzuentwickeln und besser zu koordinieren. Es wurde auch vereinbart, jedes Jahr im Vorfeld der Frühjahrstagung des Europäischen Rates einen Dreiparteien-Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung abzuhalten.
- (23) Über die beschäftigungspolitischen Leitlinien hinaus sollten die Mitgliedstaaten die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in vollem Umfang umsetzen und sicherstellen, dass ihre Maßnahmen sich in völligem Einklang mit der Erhaltung gesunder öffentlicher Finanzen und der makroökonomischen Stabilität befinden —

BESCHLIESST:

Einziges Artikel

Die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten (nachstehend „beschäftigungspolitische Maßnahmen“ genannt) werden angenommen. Die Mitgliedstaaten berücksichtigen sie in ihrer Beschäftigungspolitik.

Der Wortlaut der beschäftigungspolitischen Leitlinien ist diesem Beschluss beigefügt.

Geschehen zu Brüssel am 22. Juli 2003.

Im Namen des Rates

Der Präsident

G. ALEMANN

ANHANG

DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN

Eine europäische Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle

Bei der Durchführung ihrer Beschäftigungspolitik arbeiten die Mitgliedstaaten auf die Umsetzung der vereinbarten Ziele und Handlungsprioritäten und auf die Erfüllung der im Folgenden definierten Zielvorgaben hin. Ein spezielles Augenmerk wird der Gewährleistung einer guten Steuerung der Beschäftigungspolitik gelten.

Zusätzlich zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien und den mit ihnen einhergehenden beschäftigungspolitischen Empfehlungen sollten die Mitgliedstaaten die Grundzüge der Wirtschaftspolitik in vollem Umfang umsetzen und sicherstellen, dass beide Instrumente in kohärenter Weise ineinander greifen.

In Übereinstimmung mit der Lissabonner Agenda fördert die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten die drei übergreifenden und miteinander verbundenen Ziele der Vollbeschäftigung, der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität sowie des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Integration.

Bei der Verfolgung dieser Ziele sollte auf Ausgewogenheit geachtet und deutlich gemacht werden, dass sie mit Blick auf die ehrgeizigen Bestrebungen der Union gleichermaßen von Bedeutung sind. Sie sollten unter Beteiligung aller einschlägigen Akteure verfolgt werden. Die aus der positiven Interaktion zwischen den drei Zielen entstehenden Synergieeffekte sollten in vollem Umfang genutzt werden. Chancengleichheit und Gleichstellung von Männern und Frauen sind für Fortschritte auf dem Weg zu diesen drei Zielen von grundlegender Bedeutung.

Ein solches Konzept würde zudem zur Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Erwerbslosigkeit beitragen.

Vollbeschäftigung

Die Mitgliedstaaten verfolgen das Ziel, durch eine umfassende Strategie, die sowohl auf der Nachfrageseite als auch auf der Angebotsseite ansetzende Maßnahmen vorsieht, Vollbeschäftigung zu erreichen und somit die Beschäftigungspolitik auf die in Lissabon und Stockholm gemachten Zielvorgaben anzuheben.

Die Maßnahmen tragen zur Erreichung folgender Durchschnittswerte 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 Ebene der Europäischen Union angestrebten Ergebnissen orientieren und spezielle nationale Umstände berücksichtigen.

Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität

Die Steigerung der Arbeitsplatzqualität ist aufs Engste verknüpft mit dem Übergang zu einer wettbewerbsfähigen, wissensbasierten Wirtschaft und sollte durch vereinte Anstrengungen aller Akteure, insbesondere durch sozialen Dialog, angestrebt werden. Qualität ist ein mehrdimensionales Konzept, bei dem es sowohl um die Merkmale des Arbeitsplatzes im engeren Sinne als auch um den Arbeitsmarkt im weiteren Sinne geht. Der Begriff umfasst Aspekte wie die eigentliche Arbeitsplatzqualität, Qualifikationen, lebensbegleitendes Lernen und berufliche Entwicklung, Gleichstellung der Geschlechter, Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, Flexibilität und Sicherheit, Integration und Zugang zum Arbeitsmarkt, Arbeitsorganisation und Work-Private-Life-Balance, sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung, Diversifizierung und Nicht-Diskriminierung sowie Gesamtarbeitsleistung.

Die Erhöhung der Beschäftigungsquoten muss Hand in Hand gehen mit einer Steigerung der allgemeinen Arbeitsproduktivität. Arbeitsplatzqualität kann zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität beitragen, und die Synergien zwischen beiden Faktoren sollten in vollem Umfang ausgeschöpft werden. Dies stellt eine besondere Herausforderung für den sozialen Dialog dar.

Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

Die Beschäftigung ist ein wichtiger Faktor der sozialen Eingliederung. In Synergie mit der offenen Koordinierungsmethode im Bereich der sozialen Eingliederung, sollte die Beschäftigungspolitik eine Erwerbsbeteiligung durch Förderung des Zugangs zu qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen für alle erwerbsfähigen Frauen und Männer, durch Bekämpfung von Diskriminierungen auf dem Arbeitsmarkt und durch Vermeidung einer Ausgrenzung von Menschen aus der Arbeitswelt erleichtern.

Der wirtschaftliche und soziale Zusammenhalt sollte gefördert werden durch Reduzierung der regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit, durch Inangriffnahme der Beschäftigungsprobleme benachteiligter Regionen in der Europäischen Union und durch eine positive Unterstützung wirtschaftlicher und sozialer Umstrukturierungsmaßnahmen.

SPEZIFISCHE LEITLINIEN

Mit Blick auf die drei übergreifenden Ziele richten die Mitgliedstaaten ihre Politik an den nachstehenden spezifischen Leitlinien aus, die Handlungsprioritäten darstellen. Dabei verfolgen sie im Rahmen sämtlicher Prioritäten einen Gender-Mainstreaming-Ansatz.

1. AKTIVE UND PRÄVENTIVE MASSNAHMEN FÜR ARBEITSLOSE UND NICHTERWERBSPERSONEN

Die Mitgliedstaaten werden aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen entwickeln und durchführen, um Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit zu vermeiden und eine nachhaltige Eingliederung der Arbeitslosen und der Nichterwerbspersonen in den Arbeitsmarkt zu fördern. Die Mitgliedstaaten werden

- a) sicherstellen, dass die Bedürfnisse aller Arbeitssuchenden in einem Frühstadium ihrer Arbeitslosigkeit ermittelt werden und ihnen Dienstleistungen wie Beratung, Unterstützung bei der Arbeitssuche und individuelle Aktionspläne zur Verfügung stehen;
- b) auf der Grundlage des genannten ermittelten Bedarfs Arbeitssuchenden die Möglichkeit bieten, an wirksamen und effizienten Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und ihrer Eingliederungschancen teilzunehmen, wobei besonderes Augenmerk denjenigen gelten sollte, die auf dem Arbeitsmarkt mit den größten Schwierigkeiten konfrontiert sind.

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;
- c) die Arbeitsverwaltungen, insbesondere die Arbeitsämter, modernisieren und stärken;
 - d) sicherstellen, dass Effektivität und Effizienz der Arbeitsmarktprogramme regelmäßig bewertet und die Programme entsprechend überprüft werden.

2. SCHAFFUNG VON ARBEITSPLÄTZEN UND UNTERNEHMERGEIST

Die Mitgliedstaaten werden die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen vorantreiben, indem sie Unternehmergeist, Innovation, Investitionsvermögen und günstige wirtschaftliche Rahmenbedingungen für alle Unternehmen fördern. Besonderes Augenmerk wird der Erschließung des Arbeitsplatzschaffungspotenzials junger Unternehmen, des Dienstleistungssektors und des Bereichs Forschung und Entwicklung gelten. Entsprechende Initiativen, die durch den Leistungsvergleich (Benchmarking) von Unternehmenskonzepten und die Umsetzung der Europäischen Charta für Kleinunternehmen zu untermauern sind, werden auf folgende Ziele abstellen:

- Vereinfachung der administrativen Abläufe und Reduzierung des bürokratischen Aufwands für Unternehmensgründungen und für KMU sowie für die Einstellung von Personal, Erleichterung des Zugangs zu Kapitalquellen für Start-up-Unternehmen, neue und vorhandene KMU und Unternehmen mit hohem Wachstums- und Arbeitsplatzschaffungspotenzial (siehe auch Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinie 11);
- Förderung von Maßnahmen zur Vermittlung von unternehmerischen Fähigkeiten und Managementkompetenz sowie Unterstützungsangebote, einschließlich Schulungen, die darauf abzielen, den Weg in die Selbstständigkeit zu einer beruflichen Option für alle zu machen.

3. BEWÄLTIGUNG DES WANDELS UND FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT IN DER ARBEITSWELT

Die Mitgliedstaaten werden die Fähigkeit der Beschäftigten und der Unternehmen zur Anpassung an den Wandel fördern, wobei sie sowohl dem Bedarf an Flexibilität und Sicherheit Rechnung tragen als auch der Schlüsselrolle der Sozialpartner in dieser Frage Nachdruck verleihen.

Die Mitgliedstaaten werden allzu restriktive Bestimmungen des Arbeitsrechts, die die Arbeitsmarktdynamik beeinträchtigen und einer Beschäftigung benachteiligter Menschen im Wege stehen, überprüfen und gegebenenfalls reformieren; sie werden den sozialen Dialog weiterentwickeln, die soziale Verantwortung der Unternehmen fördern und sonstige geeignete Maßnahmen treffen, mit dem Ziel,

- für eine größere Vielfalt bei arbeitsvertraglichen und arbeitsorganisatorischen Regelungen, einschließlich Arbeitszeitregelungen, zu sorgen, die die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten, eine bessere Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben und ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit fördern;
- den Zugang von Arbeitnehmern, vor allem solcher mit geringer Qualifikation, zu Qualifizierungsmaßnahmen zu fördern;

- bessere Arbeitsbedingungen, einschließlich im Bereich Gesundheitsschutz und Sicherheit, zu schaffen; die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle und das Auftreten von Berufskrankheiten deutlich zu reduzieren;
- innovative und nachhaltige Formen der Arbeitsorganisation, die sich positiv auf die Arbeitsproduktivität und die Arbeitsplatzqualität auswirken, zu konzipieren und zu verbreiten;
- Vorkehrungen im Hinblick auf den wirtschaftlichen Wandel und wirtschaftliche Umstrukturierungsprozesse zu treffen, um diese dann erfolgreich zu bewältigen.

Die Mitgliedstaaten werden einem Arbeitskräftemangel und Arbeitsmarktengpässen mit einer Reihe von Maßnahmen wie der Förderung der beruflichen Mobilität und der Beseitigung von Hindernissen für die geografische Mobilität entgegenwirken, insbesondere durch die Umsetzung des Aktionsplans für Qualifikation und Mobilität, durch Verbesserungen bei der Anerkennung und Transparenz von Qualifikationen und Kompetenzen, durch Gewährleistung der Übertragbarkeit von Sozialversicherungs- und Rentenansprüchen, durch Schaffung geeigneter Anreize in den Steuer- und Sozialleistungssystemen und durch Berücksichtigung der arbeitsmarktpolitischen Aspekte der Einwanderung.

Sowohl auf nationaler als auch auf europäischer Ebene sollte für mehr Transparenz bei Beschäftigungs- und Ausbildungsmöglichkeiten gesorgt werden, um eine effektive Abstimmung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt zu fördern. Insbesondere sollte bis 2005 sichergestellt sein, dass Arbeitssuchende überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.

4. FÖRDERUNG DES AUFBAUS VON HUMANKAPITAL UND DES LEBENSBEGLEITENDEN LERNENS

Die Mitgliedstaaten werden Strategien für das lebensbegleitende Lernen verfolgen, einschließlich durch die Verbesserung von Qualität und Effizienz der Bildungs- und Ausbildungssysteme, um allen Arbeitskräften die Qualifikationen zu vermitteln, die von modernen Arbeitskräften in einer wissensbasierten Gesellschaft verlangt werden, allen eine berufliche Weiterentwicklung zu ermöglichen und das Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage zu beheben und Arbeitsmarktengpässe zu überwinden.

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.

Die Maßnahmen werden insbesondere auf einen Zuwachs an Investitionen in die Humanressourcen abzielen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, dass die Investitionen der Unternehmen in die Aus- und Weiterbildung der Erwachsenen deutlich aufgestockt werden, um so Produktivität, Wettbewerbsfähigkeit und aktives Altern zu fördern. Effiziente Humankapitalinvestitionen seitens der Arbeitgeber und der Arbeitskräfte selbst werden gefördert.

5. ERHÖHUNG DES ARBEITSKRÄFTEANGEBOTS UND FÖRDERUNG DES AKTIVEN ALTERNS

Die Mitgliedstaaten werden sich bemühen, dafür zu sorgen, dass eine ausreichende Zahl von Arbeits- und Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung steht, um Wirtschaftswachstum und Beschäftigung zu stützen, und — wie in der Leitlinie 3 konkret dargelegt — dabei der Arbeitskräftemobilität Rechnung tragen. Sie werden insbesondere

- auf eine Erhöhung der Arbeitsmarktbeteiligung hinarbeiten, indem sie das Potenzial aller Bevölkerungsgruppen im Rahmen eines umfassenden Konzepts, das insbesondere die Verfügbarkeit und Attraktivität von Arbeitsplätzen umfasst, erschließen, dafür sorgen, dass sich Arbeit lohnt, die Qualifikationen verbessern und geeignete Unterstützungsangebote bereitstellen;
- das aktive Altern fördern, insbesondere durch die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die geeignet sind, die Menschen länger im Erwerbsleben zu halten — z. B. Zugang zur Weiterbildung, besondere Berücksichtigung von Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz, innovative und flexible Formen der Arbeitsorganisation — und durch die Beseitigung von Anreizen für ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt, vor allem durch eine Reform der Vorruhestandsregelungen und indem sichergestellt wird, dass sich ein Verbleib im Erwerbsleben auszahlt, sowie durch Förderung der Bereitschaft der Arbeitgeber zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer.

Die Maßnahmen werden insbesondere 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) 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;

- und gegebenenfalls das durch Zuwanderung verfügbar werdende zusätzliche Arbeitskräfteangebot in vollem Umfang einbeziehen.

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 von Frauen anheben und die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten, bei den Arbeitslosenquoten und beim Arbeitsentgelt bis 2010 in erheblichem Maß abbauen. Dabei ist die Rolle der Sozialpartner von entscheidender Bedeutung. Die Maßnahmen werden insbesondere darauf abzielen, bis 2010 das geschlechtsspezifische Lohngefälle in jedem Mitgliedstaat mit Blick auf seine völlige Beseitigung beträchtlich zu reduzieren; erreicht werden soll dies durch einen mehrdimensionalen Ansatz, in dessen Rahmen die Ursachen der geschlechtsbezogenen Lohnunterschiede angegangen werden, einschließlich der sektoralen und der beruflichen Segregation, der allgemeinen und der beruflichen Bildung, der Arbeitsplatzbewertungs- und Lohnsysteme, der Sensibilisierung und der Transparenz.

Besonderes Augenmerk wird der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelten; insbesondere durch die Schaffung geeigneter Betreuungsangebote für Kinder und andere abhängige Personen, die es ermöglichen, familiäre und berufliche Pflichten miteinander in Einklang zu bringen und nach einer Berufspause in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. 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 zu stellen.

7. FÖRDERUNG DER INTEGRATION UND BEKÄMPFUNG DER DISKRIMINIERUNG BENACHTEILIGTER MENSCHEN AUF DEM ARBEITSMARKT

Die Mitgliedstaaten werden die Integration von Menschen fördern, die auf dem Arbeitsmarkt mit besonderen Schwierigkeiten konfrontiert sind, wie zum Beispiel Schulabbrecher, gering qualifizierte Arbeitskräfte, Menschen mit Behinderungen, Zuwanderer und Angehörige ethnischer Minderheiten; dies soll durch Verbesserung ihrer Vermittelbarkeit, durch Schaffung von mehr Beschäftigungsmöglichkeiten und durch Vermeidung jeglicher Form von Diskriminierung geschehen.

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

- Senkung der durchschnittlichen Schulabbrecherquote für die Europäische 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 Drittstaatsangehörigen — in jedem Mitgliedstaat entsprechend den nationalen Zielvorgaben.

8. ARBEIT LOHNEND MACHEN UND ENTSPRECHENDE ANREIZE SCHAFFEN

Die Mitgliedstaaten werden ihre finanziellen Anreizmechanismen neu gestalten, um Arbeit attraktiver zu machen und Frauen und Männer zu ermutigen, Arbeit zu suchen, eine Arbeit aufzunehmen und im Arbeitsleben zu verbleiben. In diesem Zusammenhang sollten die Mitgliedstaaten geeignete Strategien entwickeln, um den Anteil der erwerbstätigen Armen zu reduzieren. Sie werden Steuer- und Sozialleistungssysteme und deren Wechselwirkungen überprüfen und gegebenenfalls ändern, um Arbeitslosigkeits-, Armuts- und Nichterwerbstätigkeitsfallen zu beseitigen und die Arbeitsbeteiligung von Frauen, gering qualifizierten Arbeitskräften, älteren Arbeitskräften, Menschen mit Behinderungen und arbeitsmarktfernen Gruppen zu fördern.

Sie werden insbesondere — bei Aufrechterhaltung eines angemessenen Sozialschutzniveaus — die Lohnersatzquoten und die Dauer des Leistungsbezugs überprüfen, sie werden unter Berücksichtigung der individuellen Situation eine effektive Leistungsverwaltung sicherstellen, insbesondere bezüglich der Koppelung mit einer effektiven Arbeitssuche, einschließlich des Zugangs zu Aktivierungsmaßnahmen zur Verbesserung der individuellen Vermittelbarkeit; sie werden gegebenenfalls die Gewährung von Lohnergänzungsleistungen in Betracht ziehen und sich um die Beseitigung von Nichterwerbstätigkeitsfallen bemühen.

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

9. ÜBERFÜHRUNG VON NICHT ANGEMELDETER ERWERBSTÄTIGKEIT IN REGULÄRE BESCHÄFTIGUNG

Die Mitgliedstaaten sollten umfassende Aktionen und Maßnahmen zur Beseitigung von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit ausarbeiten und durchführen, die die Vereinfachung des Unternehmensumfelds, die Beseitigung von Hemmnissen und die Schaffung geeigneter Anreize in den Steuer- und Sozialleistungssystemen, den Ausbau der Strafverfolgungskapazitäten und die Anwendung von Sanktionen verknüpfen. Sie sollten die erforderlichen Anstrengungen auf nationaler und auf Ebene der Europäischen Union unternehmen, um das Ausmaß des Problems und die auf nationaler Ebene erzielten Fortschritte erfassen zu können.

10. ÜBERWINDUNG REGIONALER DISPARITÄTEN BEI DER BESCHÄFTIGUNG

Die Mitgliedstaaten sollten im Rahmen eines weit gefassten Ansatzes tätig werden, um regionalen Disparitäten bei Beschäftigung und Arbeitslosigkeit entgegenzuwirken. Das Arbeitsplatzschaffungspotenzial sollte auf lokaler Ebene, auch im sozialen Sektor, gefördert und Partnerschaften zwischen allen einschlägigen Akteuren unterstützt werden. Dazu werden die Mitgliedstaaten

- die Schaffung günstiger Bedingungen für privatwirtschaftliche Tätigkeiten und Investitionen in rückständigen Regionen fördern;
- sicherstellen, dass die öffentliche Unterstützung für die rückständigen Regionen auf Investitionen in Human- und Wissenskapital sowie in angemessene Infrastruktur konzentriert wird (siehe auch Grundzüge der Wirtschaftspolitik, Leitlinien 18 und 19).

Das Potenzial des Kohäsions- und des Strukturfonds sowie der Europäischen Investitionsbank sollte dabei in vollem Umfang genutzt werden.

VERANTWORTUNGSVOLLE STEUERUNG UND PARTNERSCHAFT BEI DER UMSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN

Die Mitgliedstaaten werden die effektive Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, auch auf regionaler und lokaler Ebene, sicherstellen.

Einbindung der parlamentarischen Gremien, Sozialpartner und sonstigen einschlägigen Akteure

Verantwortungsvolle Steuerung und Partnerschaft sind wichtig, wenn es gilt, die Europäische Beschäftigungsstrategie unter gebührender Berücksichtigung der unterschiedlichen nationalen Traditionen und Gepflogenheiten umzusetzen. Dem Europäischen Parlament kommt dabei eine wichtige Rolle zu. Die Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie fällt in die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten. Die einschlägigen parlamentarischen Gremien wie auch die einschlägigen Akteure im Beschäftigungsbereich müssen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene unter Beachtung nationaler Traditionen einen wichtigen Beitrag dazu leisten.

Die Sozialpartner auf nationaler Ebene sollten aufgefordert werden, in Übereinstimmung mit ihren nationalen Traditionen und Gepflogenheiten die effektive Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien sicherzustellen und über ihre wichtigsten Beiträge in sämtlichen in ihre Zuständigkeit fallenden Bereichen Bericht zu erstatten, insbesondere in Bezug auf die Bewältigung des Wandels und die Anpassungsfähigkeit, die Synergie zwischen Flexibilität und Sicherheit, den Aufbau von Humankapital, Gleichstellung der Geschlechter, Sorge dafür, dass sich Arbeit lohnt und aktives Altern sowie Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz.

Die europäischen Sozialpartner auf branchenübergreifender und sektoraler Ebene sind aufgefordert, ihren Beitrag zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien zu leisten und die nationalen Sozialpartner auf allen Ebenen, wie etwa der branchenübergreifenden, sektoralen und lokalen Ebene, in ihren Bemühungen zu unterstützen. Wie in ihrem gemeinsamen Arbeitsprogramm angekündigt, werden die europäischen Sozialpartner auf branchenübergreifender Ebene jährlich darüber berichten, welchen Beitrag sie zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien geleistet haben. Die europäischen Sozialpartner auf sektoraler Ebene sind ihrerseits aufgefordert, über die von ihnen ergriffenen Maßnahmen Bericht zu erstatten.

Zudem sollten die operativen Dienste die beschäftigungspolitischen Politiken wirksam und effizient umsetzen.

Angemessene Bereitstellung der finanziellen Ressourcen

Die Mitgliedstaaten werden sicherstellen, dass bei der Bereitstellung der finanziellen Ressourcen für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Grundsatz der Transparenz und Kostenwirksamkeit sowie das Gebot solider öffentlicher Finanzen im Einklang mit den Grundzügen der Wirtschaftspolitik eingehalten werden.

Die Mitgliedstaaten machen das Potenzial der Strukturfonds der Gemeinschaft, insbesondere des Europäischen Sozialfonds, in vollem Umfang nutzbar, um die Verfolgung der Maßnahmen zu unterstützen und die institutionellen Kapazitäten im Beschäftigungsbereich zu stärken.
