

II

(Nicht veröffentlichungsbedürftige Rechtsakte, die in Anwendung des EG-Vertrags/Euratom-Vertrags erlassen wurden)

ENTSCHEIDUNGEN UND BESCHLÜSSE

RAT

ENTSCHEIDUNG DES RATES

vom 15. Juli 2008

über Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten

(2008/618/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,

nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments ⁽¹⁾,

nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses ⁽²⁾,

nach Anhörung des Ausschusses der Regionen,

nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses ⁽³⁾,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Bei der Reform der Lissabon-Strategie im Jahr 2005 wurde der Schwerpunkt auf Wachstum und Beschäftigung gelegt. Die beschäftigungspolitischen Leitlinien der europäischen Beschäftigungsstrategie ⁽⁴⁾ und die Grundzüge der Wirtschaftspolitik ⁽⁵⁾ wurden als Paket ange-

nommen, wobei die europäische Beschäftigungsstrategie maßgebend für die Umsetzung der beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitischen Ziele der Lissabon-Strategie ist.

(2) Wie die Überprüfung der nationalen Reformprogramme der Mitgliedstaaten im Jahresfortschrittsbericht der Kommission und im Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts zeigt, sollten die Mitgliedstaaten auch weiterhin alles tun, um sich den nachstehenden vorrangigen Bereichen zu widmen:

— mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren,

— die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und

— die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung steigern.

(3) Ausgehend von der Überprüfung der nationalen Reformprogramme durch die Kommission und den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates sollte das Hauptaugenmerk entsprechend den Schlussfolgerungen des Europäischen Rates auf der wirksamen und zeitnahen Umsetzung liegen, um damit auch die soziale Dimension der Lissabon-Strategie zu stärken. Dabei sollten die vereinbarten Ziele und Benchmarks besondere Berücksichtigung finden.

(4) Die beschäftigungspolitischen Leitlinien sind drei Jahre gültig; etwaige Aktualisierungen bis Ende 2010 sollten auf ein Mindestmaß beschränkt bleiben.

⁽¹⁾ Stellungnahme vom 13. Februar 2008 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽²⁾ Stellungnahme vom 20. Mai 2008 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽³⁾ Stellungnahme vom 13. Februar 2008 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

⁽⁴⁾ ABl. L 205 vom 6.8.2005, S. 21.

⁽⁵⁾ ABl. L 205 vom 6.8.2005, S. 28.

- (5) Die Mitgliedstaaten sollten den beschäftigungspolitischen Leitlinien Rechnung tragen, wenn sie Gemeinschaftsmittel, insbesondere aus dem Europäischen Sozialfonds, in Anspruch nehmen.
- (6) Da es sich bei den Leitlinien um ein Gesamtpaket handelt, sollten die Mitgliedstaaten die in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik enthaltenen Leitlinien ebenfalls in vollem Umfang umsetzen —

HAT FOLGENDE ENTSCHEIDUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Die im Anhang beigefügten Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten werden angenommen.

Artikel 2

Die Leitlinien sind von den Mitgliedstaaten bei ihren beschäftigungspolitischen Maßnahmen, über die in den nationalen Reformprogrammen Bericht zu erstatten ist, zu berücksichtigen.

Artikel 3

Diese Entscheidung ist an die Mitgliedstaaten gerichtet.

Geschehen zu Brüssel am 15. Juli 2008.

Im Namen des Rates

Der Präsident

M. BARNIER

ANHANG

**Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten
(Integrierte Leitlinien 17 bis 24)**

Die beschäftigungspolitischen Leitlinien bilden einen Teil der integrierten Leitlinien für 2008-2010; sie stützen sich auf drei Säulen: makroökonomische Maßnahmen, mikroökonomische Reformen und beschäftigungspolitische Maßnahmen. Diese drei Säulen tragen zusammen zur Erreichung der Ziele des nachhaltigen Wachstums und der Beschäftigung und der Stärkung des sozialen Zusammenhalts bei.

Die Mitgliedstaaten gestalten in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und gegebenenfalls anderen Akteuren ihre Maßnahmen so, dass die nachstehend erläuterten Zielvorgaben und Schwerpunktaktionen in einer Weise verwirklicht werden, dass auf der Grundlage von mehr und besseren Arbeitsplätzen sowie besser ausgebildeten und qualifizierten Arbeitskräften ein integrativer Arbeitsmarkt entstehen kann. Unter Berücksichtigung der Lissabon-Strategie und der gemeinsamen sozialen Ziele wird durch die Maßnahmen der Mitgliedstaaten auf ausgewogene Weise Folgendes gefördert:

- Vollbeschäftigung: Das Streben nach Vollbeschäftigung und die Verringerung der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit durch Steigerung des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage sind notwendig für die Stützung des Wirtschaftswachstums und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts. Ein integrierter Flexicurity-Ansatz ist unerlässlich, damit diese Ziele erreicht werden. Flexicurity-Maßnahmen setzen gleichzeitig bei der Flexibilität der Arbeitsmärkte, der Arbeitsorganisation und den Arbeitsbeziehungen, der Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie der Beschäftigungssicherheit und der sozialen Sicherheit an;
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität: Maßnahmen zur Anhebung der Beschäftigungsquoten müssen Hand in Hand gehen mit Maßnahmen, die darauf abzielen, Arbeit attraktiver zu machen, die Arbeitsplatzqualität zu verbessern, das Arbeitsproduktivitätswachstum zu steigern, die Segmentierung des Arbeitsmarkts und die Chancenungleichheit von Männern und Frauen erheblich zu reduzieren und den Anteil der erwerbstätigen Armen spürbar zu verringern. Die Synergien zwischen Arbeitsplatzqualität, Produktivität und Beschäftigung sollten voll ausgeschöpft werden;
- Stärkung des wirtschaftlichen, sozialen und territorialen Zusammenhalts: Konsequente Maßnahmen sind erforderlich, um die soziale Eingliederung zu fördern und zu intensivieren, gegen Armut — insbesondere gegen Kinderarmut — vorzugehen, eine Ausgrenzung aus dem Arbeitsmarkt zu verhindern, die Integration benachteiligter Menschen in den Arbeitsmarkt zu unterstützen und regionale Ungleichgewichte bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Arbeitsproduktivität, insbesondere in Regionen mit Entwicklungsrückstand, abzubauen. Es bedarf einer stärkeren Interaktion mit der offenen Koordinierungsmethode im Bereich von Sozialschutz und sozialer Eingliederung.

Entscheidend für den Fortschritt sind auch die Faktoren Chancengleichheit und Diskriminierungsbekämpfung. Die durchgängige Berücksichtigung der Geschlechterperspektive und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter sollten bei allen Maßnahmen berücksichtigt werden. Dabei ist im Einklang mit dem Europäischen Pakt für Gleichstellung der Geschlechter besonders auf die Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede auf dem Arbeitsmarkt zu achten. Als Teil eines neuen generationsübergreifenden Ansatzes sollte der Situation junger Menschen, der Umsetzung des Europäischen Pakts für die Jugend und der Förderung des Zugangs zu Beschäftigung während des gesamten Erwerbslebens, einschließlich für ältere Arbeitnehmer, besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Ferner muss den Beschäftigungsdefiziten benachteiligter Menschen, auch von Menschen mit Behinderungen, sowie von Staatsangehörigen von Drittstaaten im Vergleich zu EU-Bürgern unter Berücksichtigung einschlägiger nationaler Zielsetzungen besondere Aufmerksamkeit zukommen. Dies wird den Mitgliedstaaten dabei helfen, die demografische Herausforderung zu meistern.

Ziel der Mitgliedstaaten sollte eine aktive Einbeziehung aller durch Förderung der Erwerbsbeteiligung und Bekämpfung von Armut und Ausgrenzung von Randgruppen sein.

Bei ihrem Vorgehen sollten die Mitgliedstaaten auf eine gute Steuerung der Beschäftigungs- und Sozialpolitik achten und dafür sorgen, dass sich die positiven Entwicklungen in den Bereichen Wirtschaft, Arbeit und Soziales gegenseitig verstärken. Sie sollten durch Einbeziehung von parlamentarischen Gremien und von Interessengruppen, auch auf regionaler und lokaler Ebene, sowie von Organisationen der Zivilgesellschaft eine umfassende Partnerschaft für den Wandel etablieren. Die europäischen und nationalen Sozialpartner sollten dabei eine zentrale Rolle spielen. Die Zielvorgaben und Benchmarks, die auf EU-Ebene im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie im Zusammenhang mit den Leitlinien für 2003 festgelegt wurden, sollten durch Indikatoren und Fortschrittsanzeiger (Scoreboards) weiterverfolgt werden. Die Mitgliedstaaten werden ferner ermutigt, ihre eigenen Verpflichtungen und Zielvorgaben zu formulieren, die zusammen mit den auf EU-Ebene vereinbarten länderspezifischen Empfehlungen berücksichtigt werden sollten. Darüber hinaus werden die Mitgliedstaaten dazu angehalten, die sozialen Auswirkungen der Reformen zu verfolgen.

Eine gute Steuerung erfordert auch mehr Effizienz bei der Zuweisung der administrativen und finanziellen Ressourcen. In Abstimmung mit der Kommission sollten die Mitgliedstaaten zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie von den Strukturfonds und insbesondere vom Europäischen Sozialfonds gezielter Gebrauch machen und über die getroffenen Maßnahmen Bericht erstatten. Vor allem gilt es, die institutionellen und administrativen Kapazitäten in den Mitgliedstaaten zu stärken.

Leitlinie 17. Die Beschäftigungspolitik auf Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und Stärkung des sozialen und territorialen Zusammenhalts ausrichten.

Die Politik sollte dazu beitragen, folgende Beschäftigungsquotenziele in der Europäischen Union zu verwirklichen: 70 % Gesamtbeschäftigungsquote und eine Mindestquote von 60 % für die Frauenbeschäftigung und von 50 % für die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer (55 bis 64 Jahre) bis 2010, verbunden mit einer Verringerung der Arbeitslosigkeit und der Nichterwerbstätigkeit. Die Mitgliedstaaten sollten erwägen, nationale Beschäftigungsquotenziele vorzugeben.

Im Rahmen dieser Ziele sollten die Maßnahmen auf folgende Schwerpunkte ausgerichtet werden:

- mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren,
- die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern und
- die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung von Bildung und Qualifizierung steigern.

1. *Mehr Menschen in Arbeit bringen und halten, das Arbeitskräfteangebot vergrößern und die sozialen Sicherungssysteme modernisieren*

Die Anhebung des Beschäftigungsniveaus ist das wirksamste Mittel, Wirtschaftswachstum zu generieren und die Wirtschaftssysteme unter Wahrung eines ausreichenden Sicherheitsnetzes für die erwerbsunfähigen bzw. erwerbslosen Personen sozial integrativ zu gestalten. Die Vergrößerung des Arbeitskräfteangebots, ein neuer lebenszyklusbasierter Ansatz in der Beschäftigung und die Modernisierung der sozialen Sicherungssysteme zur Förderung ihrer Angemessenheit, finanzieller Nachhaltigkeit und Fähigkeit zur Anpassung an sich wandelnde gesellschaftliche Erfordernisse sind umso dringlicher angesichts des erwarteten Rückgangs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter. Besondere Aufmerksamkeit sollte hierbei einer erheblichen Verringerung des weiter bestehenden Unterschieds bei der Beschäftigungsquote von Männern und Frauen und der unterschiedlichen Bezahlung von Männern und Frauen gelten. Ferner ist es wichtig, im Rahmen eines neuen generationsübergreifenden Ansatzes die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und der jungen Menschen zu steigern und die aktive Eingliederung der Menschen, die völlig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind, zu fördern. Ein energischeres Vorgehen ist zudem notwendig, um die Lage junger Menschen, insbesondere gering qualifizierter junger Menschen, auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und die Jugendarbeitslosigkeit, die im Durchschnitt doppelt so hoch wie die Gesamtarbeitslosigkeit ist, deutlich zu verringern.

Fortschritte bei der Beschäftigung setzen geeignete Rahmenbedingungen voraus, ob es um den Erstzugang zum Arbeitsmarkt, eine Rückkehr ins Erwerbsleben nach einer Unterbrechung oder um den Wunsch geht, das Erwerbsleben zu verlängern. Entscheidend sind Arbeitsplatzqualität, einschließlich Arbeitsentgelt und Sozialleistungen, Arbeitsbedingungen, Zugang zum lebenslangen Lernen, die beruflichen Aufstiegschancen sowie Unterstützung und Anreize, die sich aus den sozialen Sicherungssystemen ableiten. Für ein lebenszyklusorientiertes Konzept der Arbeit und eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sind politische Initiativen hinsichtlich des Kinderbetreuungsangebots notwendig. Als Richtschnur auf nationaler Ebene bietet sich an, dass bis 2010 für mindestens 90 % der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter 3 Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung zu stellen sind, aber es sind auch besondere Anstrengungen erforderlich, um regionale Unterschiede innerhalb eines Landes zu beseitigen. Der Anstieg der durchschnittlichen Erwerbstätigenquote bei den Eltern, insbesondere bei Alleinerziehenden, die im Allgemeinen einem höheren Armutsrisiko ausgesetzt sind, erfordert Maßnahmen zur Unterstützung von Familien. Die Mitgliedstaaten sollten vor allem den besonderen Bedürfnissen von Alleinerziehenden und kinderreichen Familien Rechnung tragen. Zudem müsste EU-weit das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben bis 2010 im Vergleich zum Durchschnittsalter von 2001 um 5 Jahre angehoben werden.

Die Mitgliedstaaten sollten darüber hinaus Maßnahmen für einen besseren Gesundheitszustand (am Arbeitsplatz) ergreifen, um die durch Krankheit verursachten Kosten zu senken, die Arbeitsproduktivität zu erhöhen und das Erwerbsleben zu verlängern. Die Umsetzung des Europäischen Pakts für die Jugend, des Pakts für die Gleichstellung der Geschlechter und der Europäischen Allianz für Familien sollte ebenfalls einen Beitrag zu einem lebenszyklusorientierten Konzept der Arbeit leisten, insbesondere durch Erleichterung des Übergangs von der Ausbildung zum Arbeitsmarkt. Junge Menschen mit weniger Möglichkeiten sollten die gleichen Chancen für die soziale und berufliche Integration durch individuell zugeschnittene Maßnahmen erhalten.

Leitlinie 18. Durch folgende Maßnahmen einen lebenszyklusbasierten Ansatz in der Beschäftigungspolitik fördern:

- die Bemühungen verstärken, jungen Menschen Wege in die Beschäftigung zu öffnen und Jugendarbeitslosigkeit abzubauen, wie im Europäischen Pakt für die Jugend gefordert;
- entschlossene Maßnahmen zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und zur Reduzierung geschlechtsspezifischer Unterschiede bei Beschäftigung, Arbeitslosigkeit und Entgelt ergreifen;
- eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben anstreben und zugängliche und erschwingliche Betreuungseinrichtungen für Kinder und sonstige betreuungsbedürftige Personen bereitstellen;
- das aktive Altern, einschließlich entsprechender Arbeitsbedingungen, einen besseren Gesundheitsschutzstatus am Arbeitsplatz und geeignete Arbeitsanreize fördern und Hemmnisse für die Frühverrentung schaffen;
- moderne Sozialschutzsysteme, einschließlich der Renten- und Gesundheitssysteme, schaffen, die sozial angemessen und finanziell tragbar sind und sich an wandelnde Erfordernisse anpassen, um auf diese Weise die Erwerbsbeteiligung, den Verbleib im Erwerbsleben und die Verlängerung des Erwerbslebens zu fördern.

Siehe auch integrierte Leitlinie „Gewährleistung von wirtschaftlicher und finanzieller Nachhaltigkeit als Grundlage für mehr Arbeitsplätze“ (Nr. 2).

Eine aktive, integrationsorientierte Politik kann das Arbeitskräfteangebot erhöhen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt stärken. Sie ist ein wirksames Instrument, um die soziale Integration und Arbeitsmarktintegration der am stärksten benachteiligten Personen zu fördern.

Jedem Arbeitslosen sollte eine Arbeitsstelle, eine Lehrstelle, eine Weiterbildung oder eine andere die Beschäftigungsfähigkeit fördernde Maßnahme angeboten werden; bei jugendlichen Schulabgängern sollte dies bis 2010 innerhalb von 4 Monaten und bei Erwachsenen innerhalb von höchstens 12 Monaten geschehen. Es sollte eine aktive Arbeitsmarktpolitik zugunsten von Langzeitarbeitslosen verfolgt werden, wobei der für 2010 vorgegebenen Beschäftigungsquote von 25 % Rechnung zu tragen ist. Als aktive Maßnahmen kommen in Frage eine Ausbildung, eine Umschulung, ein Praktikum, eine Beschäftigung oder eine andere die Beschäftigungsfähigkeit fördernde Maßnahme, gegebenenfalls in Kombination mit einer kontinuierlichen Unterstützung bei der Arbeitssuche. Erwerbsbeteiligung und Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung lassen sich hauptsächlich dadurch fördern, dass man Arbeitssuchenden den Zugang zur Beschäftigung erleichtert, Arbeitslosigkeit verhütet, die Arbeitsmarktnähe arbeitslos gewordener Menschen sicherstellt und deren Beschäftigungsfähigkeit erhält. Um diese Ziele zu erreichen, müssen dem Arbeitsmarktzugang entgegenstehende Hindernisse ausgeräumt werden, und zwar durch konkrete Hilfe bei der Arbeitssuche, durch Erleichterung des Zugangs zur Weiterbildung und zu anderen aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen. Der Zugang zu erschwinglichen sozialen Grundversorgungsleistungen, Mindestressourcen in angemessener Höhe für alle, kombiniert mit dem Grundsatz einer gerechten Entlohnung, damit Arbeit sich lohnt, sind ebenso wichtig. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass sich Arbeit für alle Erwerbstätigen lohnt und dass Arbeitslosigkeits-, Armut- und Erwerbslosigkeitsfallen beseitigt werden.

Besondere Aufmerksamkeit ist in diesem Kontext der Förderung der Arbeitsmarktintegration benachteiligter Menschen einschließlich gering qualifizierter Personen, unter anderem durch den Ausbau von Sozialdienstleistungen und der Solidarwirtschaft, sowie der Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale zur Deckung kollektiver Bedürfnisse zu widmen. Besonders vordringlich ist hierbei, die Diskriminierung zu bekämpfen, den Zugang Behinderter zur Beschäftigung zu fördern und Zuwanderer und Minderheiten zu integrieren.

Leitlinie 19. Integrative Arbeitsmärkte schaffen, Arbeit attraktiver und für Arbeitssuchende — auch für benachteiligte Menschen — und Nichterwerbstätige lohnend machen durch:

- aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich Früherkennung der Bedürfnisse, Unterstützung bei der Arbeitssuche, Beratung und Weiterbildung im Rahmen personalisierter Aktionspläne, Bereitstellung der erforderlichen Sozialdienstleistungen zur Unterstützung der Integration von Personen, die auf dem Arbeitsmarkt am schwersten zu vermitteln sind, sowie Förderung der Armutsbeseitigung;
- laufende Überprüfung der in den Steuer- und Sozialleistungssystemen enthaltenen Anreize und Hemmnisse, einschließlich Sozialleistungsmanagement und Überprüfung der Anspruchsberechtigung, sowie umfassender Abbau der hohen effektiven Grenzsteuersätze, insbesondere bei Geringverdienern, unter Gewährleistung eines angemessenen Sozialschutzniveaus;
- Erschließung neuer Beschäftigungspotenziale im Bereich der personen- und unternehmensbezogenen Dienstleistungen, insbesondere auf lokaler Ebene.

Sollen mehr Menschen in die Lage versetzt werden, einen besseren Arbeitsplatz zu finden, so gilt es ferner, die Arbeitsmarktinfrastruktur auf nationaler und EU-Ebene zu stärken — auch durch Nutzung des EURES-Netzes —, um Missverhältnisse zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt besser zu antizipieren und zu beseitigen. Bessere Möglichkeiten für einen Wechsel zwischen Arbeitsplätzen oder für den Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis sind ein wesentlicher Faktor; es sollten verstärkt Maßnahmen gefördert werden, die die Mobilität erhöhen und die Anpassung an Arbeitsmarkterfordernisse verbessern. Arbeitssuchende sollten überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben. Die Arbeitskräftemobilität sollte im Rahmen der Verträge ohne Einschränkungen gewährleistet sein. Auf den nationalen Arbeitsmärkten ist auch dem durch Einwanderung aus Drittstaaten entstehenden zusätzlichen Arbeitskräfteangebot in vollem Umfang Rechnung zu tragen.

Leitlinie 20. Den Arbeitsmarkterfordernissen besser gerecht werden durch folgende Maßnahmen:

- die Arbeitsmarkteinrichtungen, insbesondere die Arbeitsverwaltungen, modernisieren und stärken, auch im Hinblick auf eine verbesserte Transparenz der Beschäftigungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten auf nationaler und europäischer Ebene;
- Abbau von Hindernissen für eine europaweite Mobilität von Arbeitnehmern im Rahmen der Verträge;
- Qualifikationsanforderungen sowie Defizite und Engpässe auf dem Arbeitsmarkt besser antizipieren;
- die Wirtschaftsmigration besser managen.

2. Die Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte und der Unternehmen verbessern

Europa muss lernen, den wirtschaftlichen und sozialen Wandel besser zu antizipieren und zu bewältigen bzw. anzustoßen. Dies erfordert eine beschäftigungsfreundliche Gestaltung der Arbeitskosten, moderne Formen der Arbeitsorganisation, die Förderung „guter Arbeit“ und gut funktionierende Arbeitsmärkte, die mehr Flexibilität zulassen, ohne die Beschäftigungssicherheit aufs Spiel zu setzen, um den Bedürfnissen sowohl der Unternehmen als auch der Arbeitskräfte gerecht zu werden. Dies dürfte auch dazu beitragen, eine Segmentierung der Arbeitsmärkte zu verhüten und die Schwarzarbeit zurückzudrängen (siehe auch Leitlinien 18, 19, 20 und 23).

Unter den heutigen Rahmenbedingungen, gekennzeichnet durch die zunehmende Globalisierung der Wirtschaft in Verbindung mit der Öffnung neuer Märkte und der laufenden Einführung neuer Technologien, müssen und können Unternehmen und Arbeitskräfte sich besser anpassen. Der strukturelle Wandel ist insgesamt dem Wachstum und der Beschäftigung förderlich, bringt jedoch auch Umwälzungen mit sich, die einigen Arbeitskräften und Unternehmen zum Nachteil gereichen. Die Unternehmen müssen lernen, flexibler auf abrupte Änderungen in der Nachfrage zu reagieren, sich an neue Technologien anzupassen und innovativ zu bleiben, um wettbewerbsfähig zubleiben.

Sie müssen auch dem zunehmenden Bedürfnis nach mehr Arbeitsplatzqualität gerecht werden, das im Zusammenhang mit den persönlichen Präferenzen der Arbeitskräfte und Änderungen der familiären Bedingungen entsteht, und sie müssen die Situation bewältigen, dass der Arbeitskräftebestand altert und weniger junge Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Für die Arbeitnehmer wird das Arbeitsleben komplexer: Die Beschäftigungsmuster werden vielfältiger und unregelmäßiger, und über den gesamten Lebenszyklus werden immer häufiger berufliche Veränderungen zu bewältigen sein. In Anbetracht der sich rasch ändernden wirtschaftlichen Verhältnisse müssen die Arbeitnehmer Gelegenheit zum lebenslangen Lernen erhalten, um sich an neue Arbeitsformen — einschließlich der zunehmenden Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) — anzupassen. Änderungen im Berufsstatus mit dem Risiko, vorübergehend Einkommenseinbußen hinzunehmen, sollten sich durch entsprechende Leistungen einer modernen Sozialversicherung besser auffangen lassen.

Um diese Herausforderungen zu meistern, bedarf es eines integrierten Flexicurity-Ansatzes. Flexicurity beinhaltet die bewusste Kombination flexibler und verlässlicher vertraglicher Vereinbarungen, umfassender Strategien des lebenslangen Lernens, wirksamer und aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen sowie moderner, angemessener und nachhaltiger Systeme der sozialen Sicherheit.

Die einzelnen Mitgliedstaaten sollten auf der Grundlage der vom Rat beschlossenen gemeinsamen Grundsätze ihren eigenen Flexicurity-Weg umsetzen. Diese Grundsätze sind eine nützliche Grundlage für Reformen und bieten den Rahmen für politische Optionen auf nationaler Ebene und spezifische nationale Vorkehrungen auf dem Gebiet der Flexicurity. Es gibt mehr als nur einen einzigen Weg, und kein einzelner Grundsatz ist wichtiger als andere.

Leitlinie 21. Unter gebührender Berücksichtigung der Rolle der Sozialpartner Flexibilität und Beschäftigungssicherheit in ein ausgewogenes Verhältnis bringen und die Segmentierung der Arbeitsmärkte durch folgende Maßnahmen verringern:

- die arbeitsrechtlichen Vorschriften anpassen und dabei erforderlichenfalls die unterschiedlichen arbeitsvertraglichen Regelungen und Arbeitszeitregelungen überprüfen;
- gegen die Schwarzarbeit vorgehen;
- die Antizipation und die Bewältigung des Wandels verbessern — einschließlich Umstrukturierungen in der Wirtschaft und insbesondere im Kontext der Handelsliberalisierung —, um die sozialen Kosten zu begrenzen und die Anpassung zu erleichtern;
- innovative und anpassungsfähige Formen der Arbeitsorganisation fördern und verbreiten, um die Arbeitsplatzqualität und die Arbeitsproduktivität zu verbessern, einschließlich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz;
- Wechsel in der Form der Erwerbstätigkeit erleichtern, einschließlich Weiterbildung, selbstständige Tätigkeit, Unternehmensgründung und geografische Mobilität.

Siehe auch integrierte Leitlinie „Förderung größerer Kohärenz zwischen makroökonomischer Politik, Strukturpolitik und Beschäftigungspolitik“ (Nr. 5).

Um die Arbeitsplatzschaffung zu maximieren, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und die allgemeinen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen günstig zu beeinflussen, sollte die allgemeine Lohnentwicklung mit dem Produktivitätswachstum im Konjunkturzyklus in Einklang stehen und die Arbeitsmarktsituation widerspiegeln. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle sollte beträchtlich verringert werden. Besondere Aufmerksamkeit sollte der Feststellung und der Beseitigung der Gründe für das niedrige Verdienstniveau in weiblich dominierten Berufen und Sektoren gewidmet werden. Insbesondere im Niedriglohnbereich kann es zur Erleichterung der Arbeitsplatzschaffung darüber hinaus notwendig sein, die Lohnnebenkosten und insgesamt die steuerliche Belastung der Arbeit zu senken.

Leitlinie 22. Die Entwicklung der Arbeitskosten und die Tarifverhandlungssysteme durch folgende Maßnahmen beschäftigungsfreundlicher gestalten:

- die Sozialpartner dazu anregen, das Lohntarifsystem im Rahmen ihrer Befugnisse so zu gestalten, dass es die Herausforderungen im Zusammenhang mit der Produktivität und dem Arbeitsmarkt auf allen relevanten Ebenen widerspiegelt und geschlechtsspezifische Lohnunterschiede vermieden werden;
- die beschäftigungspolitischen Auswirkungen der Lohnnebenkosten überprüfen und gegebenenfalls deren Struktur und Niveau anpassen, insbesondere um die steuerliche Belastung der gering entlohnten Arbeit zu senken.

Siehe auch integrierte Leitlinie „Gewährleistung eines Beitrags der Lohnentwicklung zur makroökonomischen Stabilität und zum Wachstum“ (Nr. 4).

3. Die Investitionen in Humankapital durch Verbesserung der allgemeinen und beruflichen Bildung steigern

Europa muss mehr und wirksamer in Humankapital investieren. In vielen Fällen verhindern Qualifikationsdefizite und ein Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und Qualifikationsnachfrage, dass Menschen in den Arbeitsmarkt eintreten, beruflich vorankommen und erwerbstätig bleiben. Um für Frauen und Männer aller Altersgruppen den Zugang zur Beschäftigung zu erleichtern, das Produktivitätsniveau anzuheben und Innovation und Qualität am Arbeitsplatz zu erhöhen, muss die EU mehr und effektiver in Humankapital und in lebenslanges Lernen investieren.

Die wissens- und dienstleistungsbasierte Wirtschaft erfordert Qualifikationen, die von den herkömmlichen Qualifikationsmustern abweichen; zudem müssen diese Qualifikationen aufgrund des technologischen Wandels und der Innovation laufend aktualisiert werden. Arbeitskräfte, die in Arbeit bleiben und im Beruf fortkommen wollen, müssen ihre Qualifikationen regelmäßig aktualisieren und neue Qualifikationen erwerben, um auf einen Arbeitsplatz- oder Arbeitsmarktwechsel vorbereitet zu sein. Die Produktivität der Unternehmen ist abhängig davon, dass ihre Beschäftigten die Fähigkeit erwerben und bewahren, sich an den Wandel anzupassen. Die Regierungen müssen danach streben, das Bildungsniveau anzuheben und junge Menschen im Einklang mit dem Europäischen Pakt für die Jugend mit den erforderlichen Schlüsselkompetenzen auszustatten. Um die Arbeitsmarktchancen für junge Menschen zu verbessern, sollte die EU darauf hinarbeiten, dass der Anteil der frühen Schulabgänger im Durchschnitt nicht mehr als 10 % beträgt und dass bis 2010 mindestens 85 % der 22-Jährigen eine Ausbildung im Sekundarbereich II abgeschlossen haben. Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25 bis 64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen. Alle Beteiligten sollten dafür mobilisiert werden, schon in jungen Jahren eine Kultur des lebenslangen Lernens zu pflegen und zu fördern. Eine deutliche Erhöhung der staatlichen und privaten Pro-Kopf-Investitionen in Humanressourcen und die Sicherstellung der Qualität und Effizienz dieser Investitionen kann nur erreicht werden, wenn eine faire und transparente Aufteilung der Kosten und Verantwortlichkeiten zwischen allen Akteuren gegeben ist. Die Mitgliedstaaten sollten die Möglichkeiten der Strukturfonds und der Europäischen Investitionsbank für Investitionen in die Aus- und Weiterbildung besser nutzen. Um diese Ziele zu erreichen, müssen die Mitgliedstaaten die kohärenten und umfassenden Strategien des lebenslangen Lernens, zu denen sie sich verpflichtet haben, umsetzen.

Leitlinie 23. Die Investitionen in Humankapital durch folgende Maßnahmen steigern und optimieren:

- integrative Maßnahmen und Aktionen im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, um den Zugang zur Berufsbildung, zur Sekundarbildung und zur Hochschulbildung erheblich zu verbessern, einschließlich der Lehrlingsausbildung und der Vermittlung unternehmerischer Kompetenzen;
- die Anzahl der frühzeitigen Schulabgänger erheblich reduzieren;
- entsprechend den auf europäischer Ebene eingegangenen Vereinbarungen wirksame Strategien für das lebenslange Lernen schaffen, die allen Menschen in Schulen, Unternehmen, Behörden und Haushalten offenstehen, einschließlich geeigneter Anreize in Verbindung mit Mechanismen der Kostenaufteilung, um eine stärkere Beteiligung an der Fortbildung und der Ausbildung am Arbeitsplatz während des gesamten Lebenszyklus, besonders für Geringqualifizierte und ältere Arbeitskräfte, zu begünstigen.

Siehe auch integrierte Leitlinie „Verstärkte und effizientere Investitionen in FuE, insbesondere im Privatsektor“ (Nr. 7).

Ehrgeizige Ziele vorzugeben und das Investitionsniveau aller Akteure anzuheben reicht nicht aus. Damit das Angebot den Bedarf tatsächlich decken kann, müssen die Systeme des lebenslangen Lernens bezahlbar, zugänglich und anpassungsfähig sein. Die Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung müssen flexibler und leistungsfähiger werden, und es bedarf Maßnahmen zur Verbesserung der Erkenntnisgrundlage für die Politik im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung, will man ihre Arbeitsmarktrelevanz, ihr Vermögen, den Anforderungen der wissensbasierten Wirtschaft und Gesellschaft zu genügen, sowie ihre Effizienz, Qualität und Fairness steigern. Ein leicht zugängliches, breit gefächertes und integriertes System der lebenslangen Ausrichtung des Berufswegs dürfte sowohl den Zugang des Einzelnen zur allgemeinen und beruflichen Bildung als auch die Relevanz des Angebots allgemeiner und beruflicher Bildung für die erforderlichen Fähigkeiten steigern. Die IKT können den Zugang zum Lernen erleichtern und dazu dienen, das Lernen besser auf die Bedürfnisse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zuzuschneiden.

Eine größere Mobilität in der Wahrnehmung von Arbeits- und Lernmöglichkeiten ist ebenfalls erforderlich, damit Berufschancen EU-weit besser genutzt werden. Die verbleibenden Mobilitätshindernisse auf dem europäischen Arbeitsmarkt, und zwar vor allem die der Anerkennung, Transparenz und Verwendung von Lernergebnissen und Qualifikationen entgegenstehenden Hindernisse, sollten unter anderem durch Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens, durch Verknüpfung nationaler Qualifikationssysteme mit diesem Rahmen bis 2010 und gegebenenfalls durch Entwicklung nationaler Qualifikationsrahmen beseitigt werden. Zur Unterstützung der Reform der nationalen Aus- und Weiterbildungssysteme sind die vereinbarten europäischen Mechanismen und Orientierungen zu nutzen, wie im Programm „Allgemeine und berufliche Bildung 2010“ festgelegt.

Leitlinie 24. Durch folgende Maßnahmen die Aus- und Weiterbildungssysteme auf neue Qualifikationsanforderungen ausrichten:

- die Attraktivität, die Offenheit und hohen Qualitätsstandards der Aus- und Weiterbildung verbessern und sicherstellen, das Angebot an Instrumenten der Aus- und Weiterbildung verbreitern und für flexible Bildungswege sorgen und die Möglichkeiten für die Mobilität von Studenten und Praktikanten erweitern;
- den Zugang zur allgemeinen und beruflichen Bildung sowie zu Wissen durch eine entsprechende Arbeitszeitgestaltung, durch Dienstleistungen zur Unterstützung von Familien, durch Berufsberatung und gegebenenfalls durch neue Formen der Kostenteilung für alle erleichtern und diversifizieren;
- sich durch eine verbesserte Definition und größere Transparenz von Qualifikationen und Befähigungsnachweisen sowie deren Anerkennung und eine bessere Validierung des nichtformalen und des informellen Lernens auf neue berufliche Erfordernisse, Schlüsselkompetenzen und künftige Qualifikationsanforderungen einstellen.

Übersicht über die im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie aufgestellten Zielvorgaben und Benchmarks

Die folgenden Zielvorgaben und Benchmarks wurden im Zusammenhang mit der europäischen Beschäftigungsstrategie vereinbart:

- Jedem Arbeitslosen wird eine Arbeitsstelle, eine Lehrstelle, eine Weiterbildung oder eine andere berufsvorbereitende Maßnahme angeboten; bei jugendlichen Schulabgängern sollte dies bis 2010 innerhalb von 4 Monaten und bei Erwachsenen innerhalb von höchstens 12 Monaten geschehen.
 - Bis zum Jahr 2010 sollten 25 % der Langzeitarbeitslosen an einer aktiven Maßnahme in Form einer Ausbildung, einer Umschulung, einem Praktikum oder einer anderen Beschäftigungsmaßnahme teilnehmen — mit dem Ziel, den Durchschnitt der drei führenden Mitgliedstaaten zu erreichen.
 - Arbeitsuchende können überall in der Europäischen Union Zugang zu sämtlichen von den Arbeitsverwaltungen der Mitgliedstaaten bekannt gegebenen Stellenangeboten haben.
 - Bis 2010 wird das effektive Durchschnittsalter beim Ausscheiden aus dem Erwerbsleben auf Ebene der Europäischen Union im Vergleich zu 2001 um 5 Jahre angehoben.
 - Bis 2010 werden für mindestens 90 % der Kinder zwischen 3 Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter 3 Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt.
 - Die durchschnittliche Schulabbrecherquote für die Europäische Union wird auf höchstens 10 % gesenkt.
 - Bis 2010 sollten mindestens 85 % der 22-Jährigen in der Europäischen Union eine Ausbildung im Sekundarbereich II abgeschlossen haben.
 - Der durchschnittliche Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25 bis 64 Jahre) in der Europäischen Union, die am lebensbegleitenden Lernen teilnehmen, sollte mindestens 12,5 % betragen.
-