



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 13.11.2002
KOM(2002) 621 endgültig

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT

Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2002

{SEK(2002) 1204}

MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT

Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts 2002

EINLEITUNG

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: unter anderem werden jährlich beschäftigungspolitische Leitlinien formuliert, gegebenenfalls Empfehlungen an die Mitgliedstaaten gerichtet und ein gemeinsamer Bericht des Rates und der Kommission für den Europäischen Rat verfasst über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und über die Umsetzung der Leitlinien. Jeder Mitgliedstaat übermittelt dem Rat und der Kommission jährlich einen Bericht über die wichtigsten Maßnahmen, die er ergriffen hat, um seine Beschäftigungspolitik an den beschäftigungspolitischen Leitlinien auszurichten. Die unter den vorgenannten institutionellen Rahmenbedingungen entwickelte Beschäftigungsstrategie ist ein wichtiger Beitrag zur politischen Agenda der Europäischen Union, die auf dem Lissabonner Gipfel und den nachfolgenden Tagungen des Europäischen Rates festgelegt wurde.

Der vorliegende Gemeinsame Beschäftigungsbericht gibt einen Überblick über die Beschäftigungslage und nimmt eine politische Einschätzung der Fortschritte vor, die von den Mitgliedstaaten in der Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001¹ erzielt wurden. Zudem zeigt er auf, welche Aufgaben die Mitgliedstaaten noch zu bewältigen haben.

Der Gemeinsame Bericht analysiert zum einen die EU-weit erzielten Fortschritte in der Realisierung der wichtigsten vereinbarten Zielsetzungen und Leitlinien und enthält zum anderen kurze Länderübersichten. Die Analyse stützt sich auf gemeinsame Schlüsselindikatoren, die in den Anhängen zusammenfassend dargestellt sind.

Eine detailliertere Analyse der jüngsten Entwicklungen im Rahmen der einzelnen Leitlinien und für jeden einzelnen Mitgliedstaat ist einem Begleitdokument der Kommissionsdienststellen zu entnehmen².

¹ Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002 (2002/177/EG); ABl. L 60 vom 1.3.2002.

² SEK(2002) 1204.

INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG	2
Zusammenfassung.....	5
1. Der politische und wirtschaftliche Kontext	9
2. Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen 2002: Bewertung der Beschäftigungsleistung und der Beschäftigungspolitik in der Europäischen Union	14
2.1. Der gesamtpolitische Rahmen: Stellenwert der Querschnittsziele in den Leitlinien für 2002.....	18
2.2. Bewertung der Fortschritte im Rahmen der vier Pfeiler der Leitlinien für 2001.....	30
2.2.1. Beschäftigungsfähigkeit.....	30
2.2.2. Unternehmergeist	42
2.2.3. Anpassungsfähigkeit	49
2.2.4. Chancengleichheit.....	54
3 Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen 2002: Bewertung der Beschäftigungsleistung und der Beschäftigungspolitik in den Mitgliedstaaten.....	63
BELGIEN.....	63
DÄNEMARK.....	66
DEUTSCHLAND	69
GRIECHENLAND.....	73
SPANIEN	77
FRANKREICH	80
IRLAND.....	83
ITALIEN	86
LUXEMBURG.....	91
NIEDERLANDE.....	94
ÖSTERREICH	97
PORTUGAL.....	100

FINNLAND	104
SCHWEDEN.....	107
VEREINIGTES KÖNIGREICH	110
4. Das weitere Vorgehen.....	114
Anhang 1: Übersicht über die Leistungs- und Schlüsselindikatoren 2001	121
Anhang 2: Übersicht über die gemeinsam vereinbarten Indikatoren zu Prävention und Aktivierung für 2000 und 2001.....	125
Anhang 3: Indikatoren: Quellen und Definitionen.....	129

ZUSAMMENFASSUNG

Nach fünf Jahren steht die europäische Beschäftigungsstrategie an einem Scheideweg. Als sie 1997 eingeleitet wurde, war ihr vorrangiges Ziel die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Seither hat sich ihr Schwerpunkt progressiv verlagert: sie unterstützt jetzt die umfassendere Lissabonner Strategie der Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen in einer integrativen Gesellschaft. Ein Hauptziel ist heute, die vereinbarten beschäftigungspolitischen Ziele zu verwirklichen und die Erwerbsbeteiligung anzuheben. Die Ergebnisse einer auf EU-Ebene vorgenommenen umfassenden Bewertung des ersten Umsetzungszeitraums sind ermutigend.

Die EU-Beschäftigungsleistung in 2001 ist vor dem Hintergrund des Konjunkturerinbruchs zu werten: Das BIP-Wachstum hat sich gegenüber 2000 halbiert und die Wirtschaftsaussichten erscheinen höchst ungewiss. Ungeachtet dieser schlechteren Voraussetzungen hat sich die Beschäftigungsleistung weiter, wenn auch langsamer, verbessert: Die Beschäftigungsquote wuchs um 0,6 % und die Arbeitslosigkeit ging um 0,6 % zurück. Die Fünfjahresbewertung der EBS kommt zu dem Ergebnis, dass zwar strukturelle Verbesserungen auf dem EU-Arbeitsmarkt festzustellen sind, nach wie vor jedoch noch erhebliche Schwächen bestehen, die ihren Niederschlag finden in der Arbeitslosigkeit, der Erwerbsquote und der Beschäftigungsquote, den geschlechtsspezifischen Unterschieden, der Qualität der Beschäftigung, dem Produktivitätswachstum und regionalen Ungleichgewichten. Diese Schwächen gilt es rasch zu überwinden, soll der EU-Arbeitsmarkt für kommende Herausforderungen gerüstet sein.

Die NAP sind jetzt klarer und in sich schlüssiger strukturiert. Weitgehend hinter den Erfordernissen zurück bleiben jedoch größtenteils die Festsetzung nationaler Zielvorgaben, die Erfassung der Arbeitsmarktauswirkungen, die Haushaltsinformationen, die Angaben zur Verwendung der Strukturfondsmittel im Rahmen der EBS und die Einbeziehung der wichtigsten Stakeholder.

Die Realisierung der *Querschnittsziele* hat sich gegenüber dem Vorjahr verbessert. Insbesondere gilt dies für die Anstrengungen zur *Anhebung der Beschäftigungsquoten*. Die ermutigenden Fortschritte in der Verwirklichung der EU-Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm, insgesamt und bezogen auf die Beschäftigung der Frauen, können nicht darüber hinwegtäuschen, dass diejenigen Mitgliedstaaten, die bisher noch nicht genügend beigetragen haben zur Gesamtverbesserung der Beschäftigungsleistung, ihre Anstrengungen verstärken müssen, wollen sie die Zielvorgaben für 2010 erreichen. Ernsthafte Sorgen bereitet, dass man noch weit entfernt ist von dem Beschäftigungsquotenziel von 50 % für ältere Arbeitskräfte. Größere Aufmerksamkeit erfordert ferner die geschlechtsspezifische Dimension der Bevölkerungsalterung. Die Maßnahmen zur Steigerung der *Qualität der Arbeitsplätze* sind nach wie vor nur bruchstückhaft: Man legt den Schwerpunkt hauptsächlich auf Aspekte wie Arbeitsflexibilität, Arbeitsschutz und Aus- und Weiterbildung und vernachlässigt dabei andere Aspekte, wie zum Beispiel die intrinsische Arbeitsplatzqualität und die Qualität des sozialen Dialogs. Die *Entwicklung von Strategien des lebenslangen Lernens macht Fortschritte*: Alle Mitgliedstaaten haben das Fundament gelegt, doch wird die volle

Umsetzung ihre Zeit brauchen. Die Kohärenz der Strategien verbessert sich, wenn auch mit einer gewissen Verzögerung. Insbesondere die Probleme des Übergangs zwischen den Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt werden nicht global genug angegangen. Immer mehr Mitgliedstaaten machen Zielvorgaben für Bildungsbeteiligung und Bildungserfolg, und die in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten zu verzeichnende Erhöhung der Investitionen in die Humanressourcen lassen auf ein stärkeres Engagement schließen, ungeachtet nach wie vor fehlender nationaler Investitionsziele. Ernsthafte Sorgen bereitet die sich erweiternde Kluft in der Nutzung der Bildungschancen zwischen Niedrigqualifizierten und Hochqualifizierten sowie zwischen älteren und jungen Menschen.

In den meisten Mitgliedstaaten sind *die Sozialpartner dieses Jahr stärker eingebunden in die NAP*. Allerdings sind im Allgemeinen nur geringe Fortschritte zu verzeichnen in den Verfahren der Sozialpartner selbst zur Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie. Der soziale Dialog auf *europäischer Ebene* hat eine Reihe wichtiger Initiativen hervorgebracht: unter anderem eine gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner für die Tagung des Europäischen Rates in Laeken, in der auf die Notwendigkeit hingewiesen wurde, den autonomen sozialen Dialog weiterzuentwickeln, die geplante Ausarbeitung eines mehrjährigen Arbeitsprogramms der Sozialpartner und das Aktionsprogramm der Sozialpartner zur Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, das zum Gipfel in Barcelona vorgelegt wurde. Dennoch müssen die Beiträge der Sozialpartner zur Strategie noch kohärenter und sichtbarer werden.

Die NAP-Inhalte spiegeln einen besseren *Policymix* wider. Die Pfeiler Chancengleichheit und Unternehmergeist haben mehr Gewicht als in den vorausgegangenen Jahren. *Regionale Ungleichgewichte* bleiben jedoch ein ernsthaftes Problem. Auf nationalen Quellen basierende *Indikatoren* werden nicht systematisch *verwendet*, wobei Schwächen insbesondere feststellbar sind in Bezug auf benachteiligte Gruppen, Übergänge zwischen Beschäftigungen, Betreuungsleistungen (Indikatoren zur Arbeitsplatzqualität), Arbeitsmarktengpässe und Mobilität sowie Wirksamkeit der Aktivierungsmaßnahmen.

Im Rahmen des *Pfeilers Beschäftigungsfähigkeit* haben die Mitgliedstaaten sich bemüht, die Qualität und die Wirkungsbreite der Maßnahmen zu konsolidieren und zu verbessern. In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten wird jetzt ein *präventiver Ansatz* praktiziert, und die Einzelmaßnahmen werden besser auf die persönlichen Bedürfnisse zugeschnitten. Die grundlegende Reform der *Arbeitsverwaltungen* wird fortgesetzt, wobei ein eindeutiger Trend zu einem gemischten öffentlichen/privaten Markt für Arbeitsvermittlungen feststellbar ist. Die Zielvorgabe, dass 20 % der Arbeitslosen in den Genuss *aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen* gelangen sollten, wurde im Allgemeinen bei weitem übertroffen. Zunehmende Bedeutung erlangen offenbar die *Grundkompetenzen*, insbesondere die Lese- und Schreibkompetenz der Erwachsenen. Die wichtigsten *Zielvorgaben im Bereich E-Learning* sind nahezu erfüllt. Verstärkt bemüht man sich um eine längerfristig wirksame *Verhütung und Beseitigung von Engpässen*. Die *Eingliederungspolitik* wird zunehmend integrativ, wobei eine größere Synergie angestrebt wird zwischen den NAP für Beschäftigung und für soziale Eingliederung.

Andererseits haben bisher nur fünf Mitgliedstaaten den *präventiven Ansatz* erfolgreich umgesetzt, d. h. das Abdriften in die Langzeitarbeitslosigkeit erheblich reduziert. Generell werden genauere Informationen benötigt über die *Wirksamkeit von Aktivierungsmaßnahmen*. Die *Schulabbrecherquote* geht nur langsam zurück; es erscheint zweifelhaft, ob das gemeinsame Ziel einer Halbierung der Quote bis 2010 erreichbar ist. Nur wenige Mitgliedstaaten betreiben eine konsequent beschäftigungsfreundliche *Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems*, wobei der Wechselwirkung zwischen Steuern und Sozialleistungen nicht die gebührende Beachtung geschenkt wird. Generell mangelt es an nationalen *Strategien zum aktiven Altern*, und insbesondere die Aspekte Arbeitsfähigkeit und Anreize für Arbeitgeber, ältere Arbeitskräfte einzustellen oder in Arbeit zu halten, werden vernachlässigt. Was die *soziale Eingliederung* angeht, so sind im Allgemeinen die nachfrageseitigen Maßnahmen, z. B. die Nichtdiskriminierung, unzureichend; die Anzahl der Mitgliedstaaten, die einschlägige nationale Zielvorgaben festlegen, ist weiterhin sehr niedrig. Die Tatsache, dass die meisten Mitgliedstaaten in diesem Bereich noch nicht die vereinbarten Beschäftigungsindikatoren benutzen, beeinträchtigt die Analyse der relevanten Maßnahmen.

In den meisten NAP haben die Maßnahmen im *Pfeiler Unternehmergeist* mehr Gewicht als in den vorausgegangenen Jahren. Allerdings wurde das Beschäftigungswachstum in kleinen Unternehmen, im Dienstleistungssektor und bei selbstständigen Tätigkeiten in 2001 durch den allgemeinen Konjunkturabschwung gehemmt. Schwerpunkte waren Maßnahmen zur Erleichterung der *Gewerbeanmeldung*, zur Förderung der *selbstständigen Tätigkeit* und zur Entwicklung einer *Unternehmenskultur*, insbesondere bei den Frauen. Neue Initiativen wurden eingeleitet zur Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den *wissensbasierten Dienstleistungen* und im *Umweltsektor*. Die meisten Mitgliedstaaten haben neue Maßnahmen zur Bekämpfung der *nicht angemeldeten Arbeit* eingeführt oder angekündigt. Ungeachtet dieser positiven Entwicklungen sind die Unterstützungsmaßnahmen noch gezielter auszurichten, soll das Unternehmertum eine treibende Kraft werden für Wachstum und Beschäftigung. Noch weiter gefördert werden müssen Neugründungen, vor allem durch besseren Zugang zu Finanzmitteln. Der Aufwärtstrend bei der steuerlichen Belastung der Arbeit wurde umgekehrt, doch *bleiben die Arbeitssteuern hoch*, selbst für Geringverdiener; die Beschäftigungsauswirkungen der Sozialversicherungsbeiträge werden unterschätzt.

Die Entwicklung der *territorialen Dimension der EBS* ist in eine Konsolidierungsphase eingetreten. In Ergänzung der NAP wurden in vier Mitgliedstaaten regionale Aktionspläne durchgeführt. Die territorialen Beschäftigungspakte sind in einigen wenigen Mitgliedstaaten noch ein wichtiger Faktor, doch könnte noch viel mehr getan werden, um den partnerschaftlichen Ansatz auf lokaler Ebene weiterzuentwickeln.

Im Rahmen des *Pfeilers Anpassungsfähigkeit* bemüht man sich in einer Reihe von Mitgliedstaaten um ein ausgewogeneres Verhältnis zwischen *Flexibilität und Sicherheit* in den Beschäftigungsverhältnissen. Der Trend zu größerer Flexibilität bei Arbeitszeit und Arbeitsorganisation setzt sich fort. Generell bemüht man sich um die *Gleichbehandlung* der Arbeitnehmer in unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen. Auch im Bereich *Arbeitsschutz* sind Verbesserungen zu verzeichnen. Vielversprechenden Initiativen im Bereich *Arbeitsorganisation* wäre eine weitere Verbreitung zu wünschen. Die Sozialpartner spielen eine zunehmend wichtige Rolle in der Förderung des *lebenslangen Lernens* am Arbeitsplatz,

doch mangelt es diesen Aktionen nach wie vor an Außenwirkung, zum Teil möglicherweise als Folge einer wenig strukturierten Berichterstattung. Gewisse Fortschritte sind zu verzeichnen in der Realisierung des Ziels, bis Ende 2003 allen Arbeitskräften eine ausreichende IKT-Kompetenz zu vermitteln. Um diese Fortschritte korrekt zu bewerten, werden jedoch mehr Informationen zu den Maßnahmen zur Förderung dieser Kompetenz benötigt.

Im Rahmen des *Pfeilers Chancengleichheit*, ist es gelungen, sich den *Beschäftigungsquotenzielen für die Frauen* deutlich anzunähern. Einige Länder hinken jedoch nach wie vor hinterher. Die Bemühungen, die Frauen auf dem Arbeitsmarkt zu halten, müssen verstärkt werden. Im *Gender-Mainstreaming* sind Fortschritte zu verzeichnen, doch ist die Umsetzung noch unvollständig. An den Ursachen ansetzende Maßnahmen zum Abbau des *geschlechtsspezifischen Lohngefälles* wurden eingeleitet, reichen jedoch noch nicht aus; das Engagement der Sozialpartner in diesem Bereich ist unzureichend. Die Bemühungen zum Abbau der *Geschlechtersegregation* werden fortgesetzt, insbesondere in Ländern mit ausgeprägter Segregation, doch sind die Ergebnisse auf kurze Sicht schwer zu bewerten. Die Maßnahmen zur Verbesserung der *Vereinbarkeit von Familie und Beruf* werden intensiviert, doch fehlt es nach wie vor an angemessenen hochwertigen und erschwinglichen *Kinderbetreuungseinrichtungen*; die auf der Tagung des Europäischen Rates in Barcelona gemachten Zielvorgaben werden jedenfalls nicht erreicht. Die *Urlaubsregelungen* werden in zahlreichen Mitgliedstaaten erweitert, doch nur wenige Länder fördern gezielt den Elternurlaub von Vätern.

Die Bewertung der nationalen Beschäftigungsleistung und Beschäftigungspolitik in 2001 bestätigt die wichtigsten Ergebnisse der Bewertung für den Zeitraum 1997 bis 2001. Sie bildet eine solide Grundlage für die künftige Ausrichtung der europäischen Beschäftigungsstrategie. Die strukturelle Arbeitsmarktreform hat bisher zwar positive Ergebnisse gebracht, doch bestehen nach wie vor erhebliche Schwachpunkte. Angesichts der gegenwärtigen Konjunkturflaute sollten die Mitgliedstaaten die Arbeitsmarktreform stärker vorantreiben, um die Arbeitskräfte und die Unternehmen in der Anpassung an den Wandel zu unterstützen. Es besteht in einigen Teilaspekten bereits breiter Konsens darüber, wie eine wirksame neue EBS aussehen soll: z. B. Beharren auf den Lissabonner Zielsetzungen, eine mittelfristig stabile Strategie, eine geringere Anzahl von Leitlinien, die stärker ergebnisorientiert auszulegen sind, und eine bessere Koordination mit anderen relevanten Faktoren, vor allem den Grundzügen der Wirtschaftspolitik.

Eingedenk der verbleibenden Schwächen sollten die künftigen Leitlinien stärker ausgerichtet werden auf die drei wichtigsten Prioritäten: Anhebung der Beschäftigungsquoten und der Erwerbsquoten, Steigerung der Arbeitsqualität und Arbeitsproduktivität und Förderung eines integrativen Arbeitsmarktes. In all diesen Bereichen bedarf es noch erheblicher Fortschritte, um die strategischen Ziele von Lissabon zu verwirklichen.

1. DER POLITISCHE UND WIRTSCHAFTLICHE KONTEXT

EBS nach 5 Jahren am Scheideweg

Die europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) wurde auf dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel im Jahr 1997 eingeleitet. Seither hat sie eine Entwicklung durchgemacht, die die politischen und wirtschaftlichen Entwicklungen widerspiegelt. Nach der Halbzeitbilanz der ersten drei Jahre wurde die Beschäftigungsstrategie auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon (2000) effizienter gestaltet und in eine umfassendere politische Agenda integriert. Ziel dieser Agenda ist es, die Europäische Union zum dynamischsten und wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen – einem Wirtschaftsraum, der fähig ist, ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einem größeren sozialen Zusammenhalt zu erzielen.

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Lissabon wurde vereinbart, die Gesamtbeschäftigungsquote bis 2010 möglichst nahe an 70 % heranzuführen und die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Frauen auf über 60 % anzuheben. Es wurde eine globale Strategie konzipiert, deren Zweck es ist, den Übergang zu einer wissensbasierten Wirtschaft vorzubereiten, das europäische Gesellschaftsmodell zu modernisieren und Bedingungen zu schaffen, die nachhaltiges Wachstum garantieren.

Auf dem Europäischen Rat von *Nizza* im Dezember 2000 wurde die Qualität als Leitmotiv in die Sozialagenda aufgenommen, insbesondere die Arbeitsplatzqualität als wichtiges Ziel der EBS. Dabei wurde der mehrdimensionale Charakter des Faktors *Qualität* herausgestrichen – er betrifft sowohl die Arbeitsplatzqualität als auch das Arbeitsmarktumfeld – und erklärt, dass die Qualität als Querschnittsaufgabe in allen Pfeilern gefördert werden sollte.

Der Europäische Rat in *Stockholm* im Jahre 2001 untermauerte das Bekenntnis der EU und der Mitgliedstaaten zum Ziel der Vollbeschäftigung und legte Zwischenziele für die Beschäftigungsquoten fest: bis 2002 67 % insgesamt und 57 % in der weiblichen Bevölkerung sowie 50 % bis 2010 in der Gruppe der älteren Arbeitskräfte (Altersgruppe 55 bis 64 Jahre). Als Reaktion auf die Vorgaben von Stockholm prüften Kommission und Rat gemeinsam, welche Bedingungen zu schaffen sind, um die Erwerbsbeteiligung in der EU anzuheben, und legten dem Europäischen Rat in Barcelona entsprechende Vorschläge vor.³

Der Europäische Rat von *Göteborg* ergänzte das politische Konzept durch eine Strategie der nachhaltigen Entwicklung und erweiterte die Lissabonner Strategie um die Umweltdimension. Dies geschah aus der Erkenntnis heraus, dass Umwelt, Wirtschaftswachstum und Beschäftigung eng miteinander verknüpft sind.

Der Europäische Rat von *Barcelona* im März 2002 nannte die "Aktive Vollbeschäftigungspolitik: mehr und bessere Arbeitsplätze" als einen der drei besonders zu

³ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns, Ratsdokument Nr. 6707 vom 8. März 2002, angenommen auf der Grundlage von KOM(2002)9 endgültig vom 24.01.2002.

fördernden Bereiche. Er bezeichnete die Vollbeschäftigung in der EU als Herzstück der Lissabonner Strategie und als wesentliches Ziel der Wirtschafts- und Sozialpolitik. In Anbetracht dessen forderte der Europäische Rat eine Intensivierung der Beschäftigungsstrategie und gab Leitlinien vor für die künftige Entwicklung der EBS. Er begrüßte den Aktionsplan der Kommission für Qualifikation und Mobilität und die anschließende Entschließung des Rates zum selben Thema⁴.

Der vorliegende Gemeinsame Beschäftigungsbericht gibt einen Überblick über die Fortschritte im Jahr 2001 – ein wichtiges Dokument, denn es bilanziert das fünfte Jahr der Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie. Mit Blick auf die künftige Ausrichtung der EBS haben die Kommissionsdienste und die Mitgliedstaaten gemeinsam die Auswirkungen der Strategie in den Jahren 1997-2001 bewertet⁵.

Ungünstige Konjunkturentwicklung im Jahr 2001: ein Test für die EBS

Die Wirtschaftsentwicklung in den beiden letzten Jahren ist durch starke Kontraste geprägt: Das Jahr 2000 war gekennzeichnet durch das stärkste Beschäftigungswachstum seit zehn Jahren, die erste Hälfte des Jahres 2001 dagegen durch eine unsichere Wirtschaftslage, gefolgt von einem generellen Konjunkturabschwächung nach den Ereignissen des 11. September.

Im Zeitraum 2000 bis 2001 *gingen BIP-Wachstum und Arbeitsproduktivität drastisch zurück*: von 3,3 % auf 1,6 % bzw. von 1,6 % auf 0,3 %: Gegenüber der ersten Hälfte des Jahres 2001 sank in der zweiten Jahreshälfte das Beschäftigungswachstum von 1,5 % auf 1 %. Die zunächst nur als vorübergehende Erscheinung eingeschätzte Konjunkturabschwächung hat sich zu einem massiven Konjunkturerinbruch ausgewachsen. Die Konjunktur ist nicht wieder angelaufen; mit einer Konjunkturerholung ist nicht vor 2003 zu rechnen. Die Zahl der Massenentlassungen in der Euro-Zone hat zugenommen. Die öffentlichen Haushalte haben sich weiter konsolidiert: in mehreren Mitgliedstaaten ist die Haushaltslage wieder stabil oder weiterhin stabil. Das gegenwärtig nur schwache Wachstum übt jedoch Druck auf die Haushalte aus, und die Vertrauenswürdigkeit leidet: Einige Mitgliedstaaten können die Haushaltsvorgaben des Stabilitäts- und Wachstumspakts nicht einhalten. Die Inflationsrate, in 2000 bei 2,1 %, stieg bis Mai 2001 auf 3,4 % und ging anschließend bis Ende des Jahres wieder zurück auf 2 %. Für 2002 ist mit einem Anstieg auf 2,2 % zu rechnen.

Die Beschäftigungsleistung verbessert sich langsamer ...

Die Beschäftigungsleistung ist vor dem Hintergrund der vorgenannten Konjunktverschlechterung zu werten. Die Beschäftigungsquote stieg zwar nur geringfügig an (von 63,3 % in 2000 auf 63,9% in 2001, was einer Zunahme der Zahl der Erwerbstätigen um 2,06 Millionen entspricht), liegt jedoch noch im Bereich der EU-Zielvorgaben, deren Realisierung jetzt allerdings noch gezieltere und nachhaltigere Anstrengungen erfordert. Die Gesamtarbeitslosenquote ging gegenüber dem Ausgangsniveau in 2001 um 0,6 % zurück, stieg jedoch in den ersten Monaten des Jahres 2002 wieder leicht an (von 7,4 % auf 7,6 %).

⁴ 9614/02, 03. Juni 2002.

⁵ KOM(2002)416, 17. Juli 2002.

Die Langzeitarbeitslosigkeit nahm insgesamt und bei den Jugendlichen im Jahr 2001 ab, wobei der stärkste Rückgang bei den Frauen zu verzeichnen war.

Seit 1997 hat sich das *geschlechtsspezifische Gefälle in der Beschäftigung* um nahezu 2 % verringert. Mit 54,9 % liegt die Beschäftigungsquote der Frauen in Sichtweite der EU-Zielvorgabe. Die *Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte* stieg 2001 auf 38,5 % (37,7 % in 2000), liegt damit aber immer noch deutlich unter dem EU-Ziel von 50 % für 2010.

...in einem durch den Strukturwandel auf den europäischen Arbeitsmärkten geprägten Umfeld

In den letzten Jahren hat sich die *Beschäftigungsleistung der EU* deutlich verbessert: mehr als 10 Millionen neue Arbeitsplätze wurden seit 1997 geschaffen (6 Millionen davon wurden von Frauen besetzt), die Zahl der Arbeitslosen ging um 4 Millionen zurück und die Erwerbsbevölkerung wuchs um 5 Millionen. Die Bewertung der europäischen Beschäftigungsstrategie bestätigt den strukturellen Charakter dieser Verbesserungen. Die strukturelle Arbeitslosigkeit ist zurückgegangen, das Wachstum ist beschäftigungsintensiver und der Arbeitsmarkt reagiert rascher auf wirtschaftliche und soziale Veränderungen⁶. *Den Weg bereitet für diese Verbesserungen haben die strukturellen Arbeitsmarktreformen.* Die insgesamt gute Beschäftigungsleistung in den neunziger Jahren lässt den Schluss zu, dass der Anstieg der Beschäftigungsquoten und der Rückgang der Arbeitslosenquoten ihrem Wesen nach nachhaltig und strukturell sind. Diese positiven Ergebnisse lassen sich nicht allein durch eine bessere Konjunkturlage erklären. Seit 1997 hat die strukturelle Arbeitslosigkeit immer stärker abgenommen, begleitet von einer intensiven Arbeitsplatzschaffung. Die europäische Beschäftigungsstrategie hat die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass diese Verbesserungen nachhaltig sind, d. h. sie beinhaltet die Verpflichtung, das Arbeitskräftepotenzial voll auszuschöpfen durch Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen. Auch die Sozialpartner haben wesentlich zu der besseren Beschäftigungsleistung beigetragen, vor allem durch weiterhin beschäftigungsfreundliche Lohnabschlüsse.

Die verbleibenden strukturellen Schwächen müssen beseitigt werden

Ungeachtet der erzielten Fortschritte bestehen nach wie vor einige erhebliche strukturelle Schwächen:

- Ein wirklich integrativer Arbeitsmarkt erfordert einen weiteren Abbau der hartnäckig hohen Gesamtarbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit, d. h. der integrative Charakter des Arbeitsmarkts muss gestärkt werden. Benachteiligte Menschen haben ungeachtet der Fortschritte weiterhin eine schwache Position auf dem Arbeitsmarkt. Dies erfordert besser auf die jeweilige Situation zugeschnittene Maßnahmen, umfassendere Ansätze auf der Angebot- wie auch der Nachfrageseite sowie eine enge Verknüpfung mit den anderen Maßnahmen zur Förderung der sozialen Eingliederung.

⁶ Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme" KOM(2002) 416 – Beschäftigung in Europa 2002.

- Nachhaltige Bemühungen sind erforderlich, um die Beschäftigungsquotenziele der EU zu erreichen, insbesondere die Ziele für ältere Arbeitskräfte. Der Gemeinsame Bericht⁷ über die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung ging von der Schätzung aus, dass zwischen 2002 und 2010 die Anzahl der Beschäftigten um 15,4 Millionen wachsen muss: 9,6 Millionen Frauen und 7,4 Millionen ältere Arbeitskräfte müssen in Arbeit gebracht werden.
- Die Produktivitätsunterschiede zwischen den USA und der EU klaffen immer weiter auseinander, sind jedoch ausgeprägter bei der Arbeitsproduktivität je Arbeitnehmer als bei der Arbeitsproduktivität pro geleisteter Arbeitsstunde; für den letztgenannten Faktor wird sogar ein leichter Rückgang prognostiziert⁸. Wie in einer jüngsten Mitteilung der Kommission „Produktivität: Schlüssel zur Wettbewerbsfähigkeit der europäischen Volkswirtschaften und Unternehmen“⁹ ausgeführt, ist das Produktivitätswachstum abhängig von der Qualität des Sachkapitals, der Höherqualifizierung der Arbeitskräfte, dem technologischen Fortschritt und neuen Methoden der Nutzbarmachung dieser Inputs. Um diese Lücke zu schließen, sollte auch die positive Verknüpfung von Arbeitsplatzqualität und Produktivität genutzt werden. Jedoch wird der Qualität der Beschäftigung noch nicht genug Aufmerksamkeit geschenkt: Eindeutige Fortschritte sind nur feststellbar bei der Ausbildungsbeteiligung und im Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung; in den anderen Bereichen bleibt noch viel zu tun.
- Regionale Unterschiede, sowohl bei der Beschäftigung als auch bei der Arbeitslosigkeit, sind in mehreren Mitgliedstaaten nach wie vor ein Problem.

Reformen zur Beseitigung dieser Schwächen müssen im nächsten Umsetzungszeitraum konsequent vorangetrieben werden, damit der EU-Arbeitsmarkt die mittelfristigen Herausforderungen bestehen kann, die sich ergeben aus der demografischen Entwicklung, neuen Engpässen, der laufenden wirtschaftlichen und sozialen Umstrukturierung, der Globalisierung und der Erweiterung.

⁷ "Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns" Ratsdokument Nr. 6707 vom 8. März 2002, angenommen auf der Grundlage von KOM(2002) 9 endgültig vom 24.01.2002.

⁸ Die Arbeitsproduktivität (Pro-Kopf-BIP in KKS), die in den USA 1997 den Wert 116,1 erreichte (EU-15 = 100), stieg bis zum Jahr 2000 auf 117,5 (Prognose für 2001: 117,7). Die entsprechenden Zahlen für die Arbeitsproduktivität in KKS pro geleisteter Arbeitsstunde waren 102,6 in 1997 und 103,2 in 2000 (Prognose für 2001: 103,0).

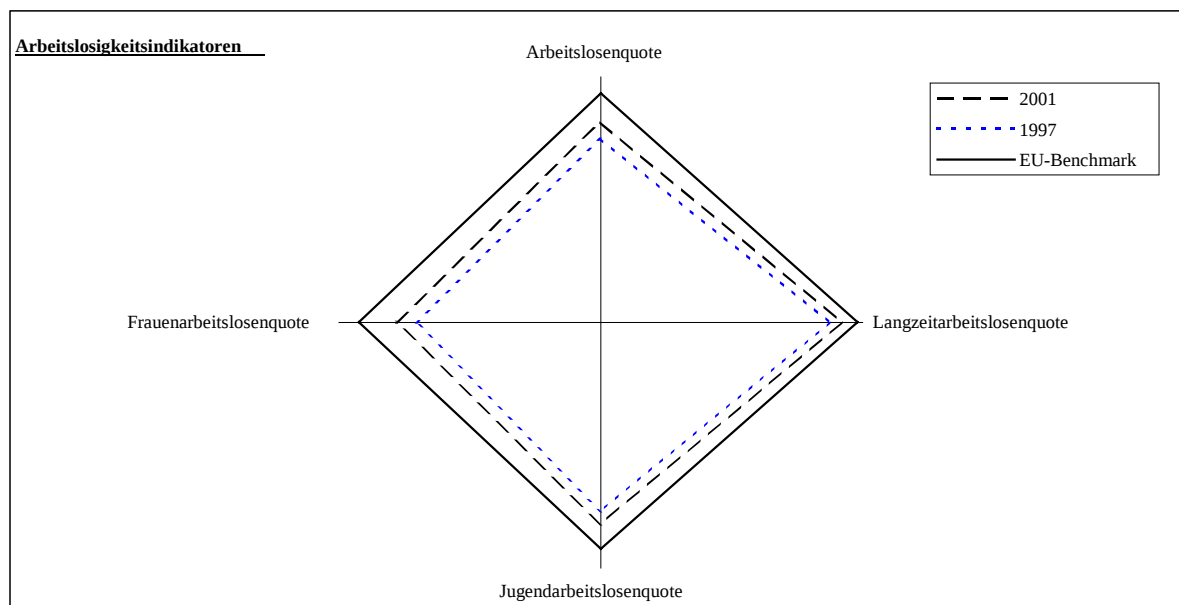
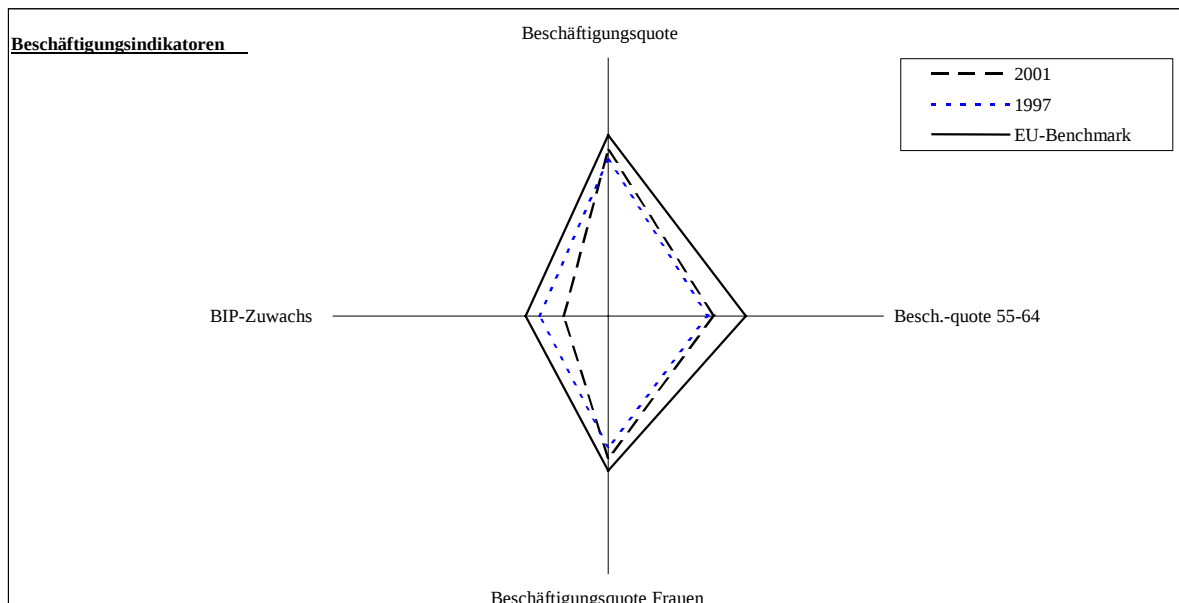
⁹ KOM(2002)262 endgültig.

Schaubild 1: Überblick über Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in der Europäischen Union, 1997 und 2001

EUROPÄISCHE

Wich- Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass die höheren **fig:** Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte entfernt sind.

	2001	1997	EU Benchmark
Beschäftigungsquote	63,9	60,5	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	38,5	36,3	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	54,9	50,6	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,6	2,5	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	2001	1997	EU-Benchmark
Arbeitslosenquote	7,4	10,1	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	3,3	5,1	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	7,1	9,2	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	8,7	11,7	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

Anhang 3 enthält gleich geartete Schaubilder für jeden Mitgliedstaat.

2. UMSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN UND DER EMPFEHLUNGEN 2002: BEWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSLEISTUNG UND DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DER EUROPÄISCHEN UNION

Unter Berücksichtigung des Zeitaufwands für die Umsetzung der erheblichen Änderungen, die nach der Halbzeitbilanz und dem Europäischen Rat von Lissabon an den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2001 vorgenommen wurden, und unter Berücksichtigung der Tatsache, dass die Strategie für 2003 zu überarbeiten war auf der Grundlage der Bewertung der ersten fünf Jahre, wurde beschlossen, die beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2002 möglichst unverändert zu belassen. Nur zwei neue Elemente wurden eingebracht: die Anpassung der Beschäftigungsquotenziele ausgehend von den Zielvorgaben des Europäischen Rates von Stockholm und die Einführung eines neuen Querschnittsziels zur Arbeitsplatzqualität nach der intensiven Debatte auf europäischer Ebene über die verschiedenen Dimensionen der Qualität der Arbeitsplätze – eine Debatte, die letztlich dazu führte, dass auf der Tagung des Europäischen Rates in Laeken im Dezember 2001 ein Verzeichnis von Indikatoren vereinbart wurde.

Die NAP 2002

Bei den nationalen Aktionsplänen für Beschäftigung (NAP) 2002 ist eine Fortsetzung des Trends festzustellen, der darin besteht, dass diese Pläne in der Darstellung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten zunehmend klarer strukturiert und umfassender werden. Ein weiteres neues Merkmal besteht darin, dass der Policymix ausgewogener aufgeteilt ist auf die vier Pfeiler der europäischen Beschäftigungsstrategie. Die meisten Mitgliedstaaten kommen der Aufforderung in den Leitlinien, nationale Zielvorgaben festzulegen, nach wie vor nur widerstrebend nach. Zwar haben die Mitgliedstaaten zahlreiche beschäftigungspolitische Maßnahmen entwickelt, doch mangelt es im Allgemeinen an einer Bewertung der Auswirkungen. Auch sollte die haushaltspolitische Dimension der Maßnahmen (insbesondere der Beiträge der Strukturfonds) transparenter werden. Ungeachtet einer insgesamt verbesserten Informationspolitik ist im Allgemeinen nicht leicht zu ermitteln, in welchem Maße die Mitgliedstaaten zur Unterstützung ihrer Tätigkeiten im Rahmen der vier Pfeiler von Strukturfondsmitteln Gebrauch machen. Die Schwierigkeit besteht dabei nicht nur in Bezug auf die quantitativen Aspekte, sondern auch darin, festzustellen, ob die Fonds strategisch eingesetzt werden zur Schaffung von Mehrwert (z. B. eine neue aktive Arbeitsmarktpolitik, die über die herkömmlichen nationalen Praktiken hinausgeht). Die mit der Überarbeitung der Verordnung 1999 eingeführte neue Funktion der Strukturfonds, den EBS-Zielsetzungen zu dienen, muss in viel stärkerem Maße genutzt werden. Was den verfahrenstechnischen Aspekt angeht, so sind die Sozialpartner zwar immer stärker in die Ausarbeitung der NAP eingebunden, doch bleibt ihre Rolle in Durchführung und Follow-up oft im Verborgenen. In der Integration der anderen potenziellen Stakeholder, zum Beispiel der regionalen und lokalen Ebene und der Vertreter der Bürgergesellschaft, sind keine Fortschritte zu verzeichnen.

Im Einklang mit der Lissabonner Strategie ist die *wissensbasierte Gesellschaft* zu einem *zentralen Element in allen Pfeilern* geworden. Die IKT, bereits ein wichtiger Faktor im Rahmen des Pfeilers Beschäftigungsfähigkeit, spielen in den NAP 2002 auch im Pfeiler Unternehmergeist eine wichtigere Rolle.

Ermutigende, wenn auch uneinheitliche Reaktionen auf die Empfehlungen

Die nachstehende Tabelle zeigt, dass die einzelnen Länder unterschiedlich auf die beschäftigungspolitischen Empfehlungen für 2002 reagiert haben.

Die meisten Mitgliedstaaten haben als Reaktion auf die Empfehlungen politische Maßnahmen eingeleitet oder angekündigt in Bezug auf: Prävention und Aktivierung, Arbeitskräfteangebot, lebenslanges Lernen, steuerliche Belastung der Arbeit, regionale Ungleichgewichte und Policymix.

Empfehlungen zu den älteren Arbeitskräften und den Zuwanderern haben im Allgemeinen keine relevanten politischen Veränderungen ausgelöst.

Die Reaktionen auf die Empfehlungen zur Chancengleichheit sind von Land zu Land sehr unterschiedlich. In den meisten Fällen wurden politische Entscheidungen gefällt, aber noch nicht umgesetzt. Nur geringfügige oder keine politischen Änderungen wurden eingeleitet in Deutschland, Österreich und Finnland (zum Lohngefälle), in Griechenland, Spanien und Italien (zum Gender-Mainstreaming) sowie in Luxemburg und Portugal (zur Geschlechtersegregation).

Im Allgemeinen nur unzureichend sind die Reaktionen auch auf Empfehlungen zu den Sozialpartnern. Insbesondere Griechenland und Portugal müssen hier politische Veränderungen einleiten und umsetzen. Österreich, Italien und Spanien sollten danach streben, wieder partnerschaftliche Beziehungen mit den Sozialpartnern herzustellen.

Tabelle 1: Reaktion auf die Empfehlungen 2002 nach Mitgliedstaat und Politikbereich

	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	UK
PRÄVENTION/AKTIVIERUNG															
Prävention	+/-		+/-			+/-		+/-							+/-
Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung				-	+/-			+/-							
Effiziente aktive Arbeitsmarktpolitik								+/-					+/-	+/-	
ARBEITSKRÄFTEANGEBOT															
Steuer- und Sozialleistungssystem (einschl. geschlechtsspezifischer Fragen)			-	+/-		+/-	+	+/-		+/-			+/-	+/-	
Frauen	-			+/-	+/-		+	+/-	+/-		+/-				
Ältere Arbeitskräfte			+/-	-		-			-	-	-		+/-		
Behinderte										-					
Zuwanderer		-													
LEBENSLANGES LERNEN	+			+	+	+	+	-	+		+/-	+			
STEUERLICHE BELASTUNG DER ARBEIT	+	+	+/-					+/-						+	
CHANCENGLEICHHEIT															
Gender-Mainstreaming-Ansatz				-	-			-							
Verbesserung der Kinderbetreuungseinrichtungen und bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf			+/-	+	+/-		+/-	+/-			+/-	+/-			+
Lohngefälle			-				+/-		+/-		-		-		+

Geschlechtersegregation									-			-	+	+	+/-
REGIONALES UNGLEICHGEWICHT			-				+/-	-					+/-		
SOZIALPARTNER															
Arbeitsorganisation				+/-	-							+			+/-
Ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit	-		+/-	+/-	+/-	+/-		-							
POLICYMIX				+/-											

Leeres Feld = keine Empfehlung; + = signifikante politische Veränderungen; +/- = politische Veränderungen eingeleitet, Auswirkungen noch unklar; - = geringfügige oder keine politischen Veränderungen.

2.1. Der gesamtpolitische Rahmen: Stellenwert der Querschnittsziele in den Leitlinien für 2002

Die in den Leitlinien für 2002 enthaltenen Querschnittsziele stecken den gesamtpolitischen Rahmen ab für die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie und tragen der ehrgeizigen Zielsetzung des Lissabonner Gipfels Rechnung, in einer wissensbasierten Gesellschaft Vollbeschäftigung zu erreichen.

Annäherung an die Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm

Das Querschnittsziel A fordert von den Mitgliedstaaten, neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsanreize zu schaffen, um die Beschäftigungsquoten mit den Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm zur Deckung zu bringen. Die NAP zeigen, dass ungeachtet der Konjunkturabschwächung weitere Fortschritte erzielt werden. Die Situation in den Mitgliedstaaten bleibt uneinheitlich, doch liegt die Gesamtquote der EU nur wenig mehr als 3 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe 2005 von 67 %, und die Frauenbeschäftigungsquote liegt nur noch 2 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe 2005 von 57 %. Die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte hat sich gegenüber 2000 um nahezu 1 Prozentpunkt erhöht, bleibt jedoch mehr als 11 Prozentpunkte hinter der Zielvorgabe 2010 vom 50 % zurück.

Das Wichtigste in Kürze – Beschäftigungsquoten (siehe Tabelle 2)

- Die Gesamtbeschäftigungsquote in der EU erhöhte sich von 2000 bis 2001 auf 63,9 % (+ 0,6 %), die Frauenbeschäftigungsquote auf 54,9 % (+ 0,9 %) und die Quote der älteren Arbeitskräfte auf 38,5 % (+ 0,8 %).
- Es bestehen signifikante Unterschiede zwischen Mitgliedstaaten im Beschäftigungsniveau und im Tempo der Verbesserungen. Mit Beschäftigungsquoten über 70 % erzielten wie schon im Vorjahr Dänemark, die Niederlande, Schweden und das Vereinigte Königreich die besten Ergebnisse. Die niedrigsten Quoten sind erneut zu verzeichnen für Griechenland, Italien und Spanien.
- Die Beschäftigungsquoten stiegen 2001 in allen Altersgruppen an; der Zuwachs betrug 0,4 % in der Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen und 0,5 % in der Altersgruppe der 25- bis 54-Jährigen.
- Während in der Population im Haupterwerbsalter die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten immer geringer werden, bleiben sie bei den jungen und den älteren Arbeitskräften bestehen oder vergrößern sich sogar. Die niedrigen Beschäftigungsquoten der jungen Menschen spiegeln wider, dass immer mehr Jugendliche einen weiterführenden Bildungsweg einschlagen.

Ausgehend von den gegenwärtigen Szenarien ist das Lissabonner Ziel einer Gesamtbeschäftigungsquote von 70 % nur realisierbar, wenn die jüngsten strukturellen Verbesserungen auf den europäischen Arbeitsmärkten und die Anhebung der Erwerbsbeteiligung der Frauen bis 2010 im gegenwärtigen Rhythmus fortgesetzt und erforderlichenfalls noch stärker vorangetrieben werden. Dabei ist notwendig, dass die Beschäftigungsleistung der Mitgliedstaaten mit den bisher schlechtesten Ergebnissen sich bis zum Ende des Jahrzehnts erheblich verbessert. Insbesondere gilt dies für Griechenland und Italien in der Gruppe der Länder mit niedrigem Beschäftigungsniveau, für Belgien und Frankreich in der mittleren Gruppe, und für Österreich und Deutschland in der Gruppe der Länder, die über dem Schnitt, aber unter der Zielvorgabe von 70 % liegen.

Tabelle 2: Beschäftigungsquoten

	BESCHÄFTIGUNGSQUOTEN 2001					WACHSTUM IN PROZENTPUNKTEN GEGENÜBER 1997		
	Insgesamt	Frauen	Ältere Arbeitskräfte insgesamt	Ältere Arbeitskräfte Frauen	Ältere Arbeitskräfte Männer	Insgesamt	Frauen	Ältere Arbeitskräfte insgesamt
AT	68,4	60,1	28,6	17,9	40,0	0,6	1,5	0,1
BE	59,9	50,5	24,1	14,3	34,4	3,0	4,0	2,0
DE	65,8	58,8	37,7	29,5	46,1	2,1	3,5	0,4
DK	76,2	72,0	58,0	49,8	65,5	1,3	2,9	6,3
ES	56,3	41,9	38,9	21,8	57,4	8,1	8,3	5,4
EU-15	63,9	54,9	38,5	28,8	48,6	3,4	4,3	2,2
FI	68,1	65,4	45,7	44,8	46,7	4,8	5,1	10,0
FR	63,1	56,1	31,0	26,7	35,4	3,6	3,7	1,9
GR	55,4	40,9	38,0	22,5	55,0	0,3	1,6	2,9
IRL	65,7	55,0	46,8	28,8	64,7	8,2	9,1	6,5
IT	54,8	41,1	28,0	16,2	40,4	3,6	4,7	0,1
LUX	62,9	50,9	24,4	14,0	34,8	3,0	5,6	0,5
NL	74,1	65,2	39,6	28,0	51,1	6,1	7,8	7,8
PT	68,9	61,1	50,3	40,6	61,6	4,9	5,0	3,0
SE	70,9	69,4	64,9	62,2	67,7	3,6	3,8	4,7
VK	71,7	65,1	52,3	43,1	61,7	1,7	1,9	4,0

Quelle: Eurostat, Arbeitskräfteerhebung (QLFD).

Die Unterschiede bei den Beschäftigungsquoten innerhalb der Mitgliedstaaten verringern sich allmählich. Das geschlechtsspezifische Gefälle ist jedoch nach wie vor ausgeprägt, ungeachtet der Tatsache, dass die Frauenbeschäftigungsquote schneller steigt als die Gesamtquote. Eine Analyse der Veränderungen im Zeitraum 1997 bis 2001 zeigt, dass das Wachstum unterschiedliche Ursachen hat. Eindeutig ist jedoch, *das Frauen am stärksten zum Gesamtwachstum beigetragen haben*: in allen Staaten ist der Beschäftigungszuwachs bei den Frauen höher als das Gesamtwachstum. Dennoch ist *die Beschäftigungsquote der älteren Frauen besorgniserregend niedrig* (mit 28,9 % liegt sie 9,6 Prozentpunkte unter der Gesamtquote der Altersgruppe).

Die Mitgliedstaaten praktizieren offenbar einen zunehmend strategischen Ansatz, um die Beschäftigungsquoten anzuheben: Sie ermitteln die Arbeitskräfte reserven und richten

anschließend ihre Maßnahmen aus auf die Gruppen mit dem größten Potenzial. Diese Schwerpunktverlagerung spiegelt sich auch in neuen institutionellen Einrichtungen wider: Zum Beispiel die „Equal Studies Unit“ innerhalb der „Equality Authority“ in Irland, eine „Taskforce ältere Arbeitskräfte“ in den Niederlanden, die „Cellule de consolidation de l'emploi“ in Belgien). Nur wenige Mitgliedstaaten betreiben eine umfassende beschäftigungsfreundliche Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems.

Aus den NAP geht hervor, dass alle Mitgliedstaaten das größte Arbeitskräftepotenzial in den älteren Arbeitskräfte sehen. Dementsprechend werden Anstrengungen unternommen, um zum einen das vorzeitige Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt zu erschweren und zum anderen Anreize zu bieten für eine Verlängerung des Arbeitslebens. In einigen Fällen werden zu diesem Zweck Rahmenbedingungen geschaffen, die durch eine Kombination der beiden genannten Ansätze einen schrittweisen Übergang in den Ruhestand erleichtern. Gezielte Maßnahmen zur Anhebung der besonders niedrigen Beschäftigungsquote der Frauen in der kritischen Altersgruppe stehen jedoch noch aus und eine *geschlechtsspezifische Dimension der Politik des aktiven Alterns* ist noch zu entwickeln. Was die älteren Arbeitskräfte insgesamt angeht, so lässt die niedrige Beschäftigungsquote in Verbindung mit deren schwacher, nur knapp über der Gesamtquotenzunahme liegenden Zuwachsrate Befürchtungen aufkommen, dass die EU die Quotenziele verfehlen könnte.

Tabelle 3: Beschäftigungsquotenziele in den NAP 2002

MITGLIED-STAATEN	NATIONALE ZIELVORGABEN (%)			ANMERKUNGEN
	INSGESAMT	FRAUEN	ÄLTERE ARBEITSKRÄFTE	
Österreich				Keine Zielvorgaben
Belgien	Flandern 67 (2004) und 70 (2010)	Wallonien: Frauenbeschäftigungsquote soll bis 2004 um 30 % stärker wachsen als die Gesamtquote.		
Dänemark	75,7 (2010) ¹⁰			
Frankreich	65,1 (2006)	59,1 (2006)	35 (2006)	
Finnland	69 (2005) und >70 (2010)	über 68 (2010)	53 (2005) und 55 (2010).	
Deutschland				Keine Zielvorgaben ¹¹
Griechenland				Keine Zielvorgaben

¹⁰ Nach Eurostat-Angaben beträgt die Gesamtbeschäftigungsquote 2001 bereits 76,2 %. Die Zielvorgabe basiert auf nationalen Zahlen; angestrebt wird eine Zunahme um 0,5 % von 2000 (75,3 % den nationalen Zahlen zufolge) bis 2010.

¹¹ Am 17. April 2002 hat die deutsche Regierung eine Strategie der nachhaltigen Entwicklung beschlossen („Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“), in der ein Gesamtbeschäftigungsquotenziel angegeben wird (70 % bis 2010, Seite 122).

Italien	58,5 (2005), 61,3 (2010)	46 (2005)	40 (2005)	
Irland				Keine Zielvorgaben
Luxemburg				Keine Zielvorgaben
Niederlande		65 (2010)		Anhebung der Erwerbsbeteiligung älterer Menschen um 0,75 % pro Jahr.
Portugal				Ziel der Regierung ist es, in 2002 alle drei in 2001 erreichten Beschäftigungsquoten beizubehalten. Außerdem soll die geschlechtsspezifische Gefälle bei der Arbeitslosigkeit bis 2003 um 25 % abgebaut werden.
Spanien				Keine Zielvorgaben
Schweden	80 (2004)			Zielvorgabe für 2004 und Altersgruppe 20 bis 64
Vereinigtes Königreich	>75 (2010)			Durch andere Zielvorgaben ergänzt ¹²

¹²

Zielvorgaben bis 2004:

- Die Unterschiede in der Beschäftigungsquote verringern sich in Bezug auf die Altersgruppe der über 50-Jährigen, ethnische Minderheiten, behinderte Menschen und andere benachteiligte Gruppen und Regionen.

Zielvorgaben bis 2010:

- Die Beschäftigungsquote soll auf einen bisher noch nicht erreichten Wert steigen; in Abhängigkeit von der Konjunkturlage sollen mindestens drei Viertel der Menschen im Erwerbsalter erwerbstätig sein.
- Anhebung der Beschäftigungsquote der Alleinerziehenden auf 70 % (95 % davon sind Frauen).

Qualität der Arbeitsplätze hat noch nicht den ihr gebührenden Stellenwert

Das Querschnittsziel B soll die Mitgliedstaaten dazu verpflichten, die Qualität der Arbeitsplätze zu verbessern. Im Allgemeinen sind ungeachtet der Fortschritte in einigen wichtigen Teilbereichen die Maßnahmen im Bereich Arbeitsplatzqualität nach wie vor *bruchstückhaft*. Sie werden dem mehrdimensionalen Charakter des Konzepts nicht gerecht, das die Europäische Kommission in ihrer Mitteilung vom Juni 2001 dargelegt hat¹³. Die zehn Dimensionen der Arbeitsplatzqualität, von der Kommission definiert und vom Rat in der Festlegung entsprechender Indikatoren zu Grunde gelegt, finden keinen einheitlichen Niederschlag in der Politik der Mitgliedstaaten. Die bisher getroffenen Maßnahmen zur Realisierung dieser neuen Zielvorgabe legen den Schwerpunkt auf die relativen Vorzüge unterschiedlicher Vertragsverhältnisse, insbesondere in Bezug auf das Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit. Während die Aspekte Arbeitsschutz, Aus- und Weiterbildung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf im Allgemeinen gut abgedeckt sind, haben andere Dimensionen, wie zum Beispiel die intrinsische Arbeitsqualität und die Qualität des sozialen Dialogs, noch keinen Eingang gefunden in einen gesamtpolitischen Ansatz für die Arbeitsqualität.

Was die Leistung in diesem Bereich angeht, so sind nur für einige wenige Bereiche eindeutig positive Entwicklungen zu verzeichnen (stärkere Beteiligung an der Aus- und Weiterbildung und Abnahme der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Beschäftigung). In anderen Bereichen gibt es Anzeichen für Konsolidierung wie auch für Stagnation, was zum Teil auf die geänderten Bedingungen zurückzuführen ist, zum Beispiel der in letzter Zeit nur schwachen Zunahme der Arbeitsproduktivität als Folge des Konjunktureinbruchs im Jahr 2001. Die vorliegenden Daten erlauben noch keine umfassende Bewertung der zeitlichen Entwicklung, umso mehr als für einige Indikatoren keine Zeitreihen verfügbar sind.

¹³ Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: Ein Konzept für Investitionen in Qualität, Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen, KOM(2001)313 endgültig. Europäischer Rat (2001), "Indikatoren für die Qualität der Arbeitsplätze", Bericht des Beschäftigungsausschusses an den Rat, 14263/01.

Tabelle 4: Das Wichtigste in Kürze – Qualität der Arbeitsplätze

<u>Qualität der Arbeitsplätze: Dimensionen und Indikatoren</u>	<u>Wichtigste Daten</u> (neueste verfügbare Zahlen)
Intrinsische Arbeitsplatzqualität Indikatoren: Übergänge zwischen Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit und zwischen Beschäftigungen	Der Übergang von befristeten Verträgen zu unbefristeten Verträgen ist nicht automatisch: nur 34 % der Arbeitnehmer mit Zeitverträgen in 1997 hatten 1998 einen unbefristeten Vertrag; 24 % wurden arbeitslos und 92 % der Arbeitnehmer mit unbefristeten Verträgen blieben in unbefristeten Verträgen. Nur 11 % der im Jahr 1997 nicht Erwerbstätigen hatten 1998 einen befristeten Vertrag oder Teilzeitvertrag. Verglichen mit der Arbeitslosigkeit verringert ein befristeter Arbeitsvertrag die Wahrscheinlichkeit, nach zwei Jahren erwerbslos oder arbeitslos zu sein, um etwa zwei Drittel; gleichzeitig erhöht sich die Wahrscheinlichkeit, binnen zwei Jahren eine hochqualifizierte Arbeit zu übernehmen, um einen über drei liegenden Faktor.
Qualifikationen, lebenslanges Lernen und berufliche Entwicklung Indikatoren: % der Erwachsenen, die eine Ausbildung oder Weiterbildung absolvieren.	Signifikanter Anstieg der Beteiligungsquote in der Altersgruppe der 25-64-Jährigen (von 5,8 % 1997 auf 8,4 % 2001). Der Anstieg ist höher bei den Frauen (9 %) als bei den Männern (8 %), sehr niedrig aber in der Altersgruppe der 55-64-Jährigen (3 %) und in der Gruppe der Personen mit niedrigem Bildungsniveau und Geringqualifizierten (2 %). Die besten Quoten im Jahr 2001 erreichten: Vereinigtes Königreich, Schweden, Finnland, Dänemark und Niederlande.
Gleichstellung der Geschlechter Indikatoren: Verhältnis des Bruttostundenlohn-Index der Frauen zu dem der Männer; geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungs- und den Arbeitslosenquoten	Geschlechtsspezifisches <u>Lohngefälle</u> nach wie vor hoch: 16,2 Prozentpunkte in 1998 (23,7 Prozentpunkte im privaten Sektor). Höchste Gefälle: Vereinigtes Königreich, Österreich, Niederlande, Deutschland und Irland. Große geschlechtsspezifische <u>Unterschiede bei der Beschäftigung</u> (18 Prozentpunkte in 2001). Am größten in Griechenland, Spanien, Italien, Luxemburg und Irland. Geschlechtsspezifische <u>Unterschiede bei der Arbeitslosigkeit</u> : 2,3 Prozentpunkte in 2001 bei erheblichen Unterschieden zwischen den Ländern (größte Unterschiede: Griechenland, Spanien, Italien und Frankreich).
Arbeitsschutz Indikator: Anzahl der Unfälle am Arbeitsplatz je 100 000 Beschäftigte.	Hohe Inzidenz: 4,87 Millionen Arbeitsunfälle mit der Folge von 3 Fehltagen ereigneten sich 2001 in der EU insgesamt. In einigen Mitgliedstaaten war in den letzten Jahren ein Anstieg zu verzeichnen: Schweden, Dänemark, Vereinigtes Königreich, Niederlande, Belgien, Luxemburg, Portugal und Spanien.
Flexibilität und Sicherheit Indikator: % der Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten oder befristete Verträge haben.	<u>Teilzeitbeschäftigung</u> : 17,9% in 2001 im EU-Durchschnitt, davon rund 80 % freiwillig. Die höchsten Quoten: Niederlande, Vereinigtes Königreich und Dänemark. Die niedrigsten Quoten: Griechenland, Italien und Spanien. Signifikante geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Teilzeitquoten (ein Drittel der Frauen gegenüber 6 % der Männer). 13,4 % der Beschäftigten hatten in 2002 befristete Arbeitsverträge. Höchste Quoten: Spanien und Portugal.

Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt Indikator: Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit	Relativ schwache Leistung bei den Übergängen von Arbeitslosigkeit zu Erwerbstätigkeit: nur 30 % der 1997 Arbeitslosen fanden 1998 Arbeit. Bessere Ergebnisse erzielten Dänemark, Griechenland, Spanien, Portugal, Österreich und das Vereinigte Königreich.
Arbeitsorganisation und Work-Life-Balance Indikator: Beschäftigungsquote der Personen mit Kindern im Alter von 0-6 Jahren.	Negative Auswirkungen der Elternschaft auf die Frauenbeschäftigungsquoten. Positive Auswirkungen der Elternschaft auf die Männerbeschäftigungsquoten. Die durchschnittliche Beschäftigungsquote der Frauen mit Kind im Alter von 0-6 Jahren lag 2001 12,4 Prozentpunkte unter der Quote der kinderlosen Frauen. Die entsprechende Zahl für die Männer: 9,5 Prozentpunkte höher bei den Männern mit Kind als bei den Männern ohne Kind.
Sozialer Dialog und Arbeitnehmerbeteiligung Indikatoren: Anzahl der verlorenen Arbeitstage und Prozentsatz der Arbeitnehmer, für die Tarifvereinbarungen gelten	Abdeckung durch Tarifverträge: am höchsten (mehr als 90 %) in 2000 in Österreich, Belgien, Frankreich und Finnland und am niedrigsten im Vereinigten Königreich. Die höchsten Quoten der durch Streiks verloren gegangenen Arbeitstage in 2000 waren zu verzeichnen in Spanien, Frankreich, Dänemark und Finnland, die niedrigsten in Österreich, den Niederlanden, Luxemburg, Schweden und Dänemark.
Diversity und Nichtdiskriminierung Indikatoren: Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen	Beschäftigungsquote der 55-64-Jährigen: 38,5 % in 2001. Niedrigste Quoten: Belgien, Luxemburg, Italien und Österreich und Frankreich. Höchste Quoten: Dänemark, Portugal, Vereinigtes Königreich und Schweden.
Arbeitsproduktivität Indikator: Zunahme der Arbeitsproduktivität	Abnahme des durchschnittlichen Wachstums der Arbeitsproduktivität pro geleistete Arbeitsstunde: von 1,6 % in 2000 auf 0,3 % in 2001. Produktivitätseinbußen in Belgien, Finnland und Frankreich.

Optimierte Strategien des lebenslangen Lernens

Einige vielversprechende Fortschritte wurden erzielt in den durch das Querschnittsziel C abgedeckten Bereichen der Bildung und des lebenslangen Lernens. Seit 1997 hat sich die Quote der *Beteiligung* der Erwachsenen *an der Aus- und Weiterbildung* allmählich erhöht. Alle Mitgliedstaaten haben damit begonnen, ihre Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung integrativer zu gestalten, um die gesamte Lebensspanne abzudecken. Das lebenslange Lernen wird nicht nur gesehen als ein Mittel, die Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit der Erwerbstätigen zu verbessern, sondern auch als ein politisches Instrument, das dazu dient, sowohl das Arbeitskräfteangebot zu erweitern als auch die Erwerbsbeteiligung unterrepräsentierter Gruppen zu steigern und die soziale Ausgrenzung zu bekämpfen. Dennoch ist das *lebenslange Lernen noch weit davon entfernt, für alle zur Realität zu werden*. Es gibt sogar Anzeichen dafür, dass die bestehende Kluft in der Nutzung von Ausbildungsmöglichkeiten sich vergrößert zwischen Geringqualifizierten und Höherqualifizierten sowie zwischen jungen und älteren Menschen. Die Maßnahmen, die dazu dienen, den Zugang zur Ausbildung zu erweitern und die Beteiligungsquoten zu steigern,

müssen deshalb entschlossen vorangetrieben werden. Zielgruppe dabei sind vor allem die Erwachsenen mit der geringsten Lernneigung bzw. mit den schlechtesten Lernmöglichkeiten.

Die in den letzten beiden Jahren an die Mehrzahl der Mitgliedstaaten gerichteten Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Strategien des lebenslangen Lernens haben zu einer *Verbesserung der Gesamtperformance* geführt. Die deutlichsten Fortschritte sind dabei in einigen der Mitgliedstaaten zu verzeichnen, deren einschlägige bildungspolitische Ansätze bisher am wenigsten entwickelt waren (siehe Tabelle 5). Der letztjährigen Bewertung zufolge hatte die Hälfte der Mitgliedstaaten eine umfassende und kohärente Strategie ausgearbeitet. Dieses Jahr *haben alle Mitgliedstaaten das Fundament gelegt für eine umfassende Strategie*, die das gesamte Bildungsspektrum abdeckt, von der Pflichtschule bis zur betrieblichen Ausbildung und einschließlich Maßnahmen zur Anerkennung und Zertifizierung des nichtformalen Lernens. Auch Fortschritte in der Kohärenz der Strategien des lebenslangen Lernens sind erkennbar, doch ist hier das Tempo langsamer, weil sie weitreichendere Reformen von Systemen und Verfahren voraussetzen. Institutionelle Einrichtungen zur Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Ministerien entstehen in zahlreichen Mitgliedstaaten, doch wird das Problem der optimalen Übergänge innerhalb und zwischen Systemen der allgemeinen und beruflichen Bildung und dem Arbeitsmarkt noch nicht umfassend genug angegangen. Auch müssen die Qualität und der Arbeitsmarktbezug des lebenslangen Lernens weiter verbessert werden.

Die Mitgliedstaaten haben es erneut versäumt, Zielvorgaben für die Investitionen in das Humankapital zu machen. Dennoch *wurden die Mittel für die Humanressourcenentwicklung im Allgemeinen aufgestockt*, und es gibt zunehmend Indizien für eine Aufteilung der Finanzierungslast, u. a. auch bedingt durch höhere Ausgaben der Unternehmen für die Weiterbildung. Die Aufstockung der öffentlichen und privaten Investitionen muss jedoch verbunden werden mit einer Umverteilung der Ressourcen im gesamten Bildungssystem und mit der Weiterentwicklung der fiskalen und sonstigen Lernanreize. Außerdem müssen die Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung begleitet sein von einer Bewertung der Wirksamkeit der Bildungssysteme und der Berufsbildungsprogramme; erforderlichenfalls sind diese Systeme und Programme zu verbessern.

Das gegenwärtige und künftig zu erwartende Tempo des Wandels wird von den Regierungen, den Unternehmen, dem Einzelnen, den Sozialpartnern und der Kommission noch größeren Einsatz fordern, um sowohl die Qualität als auch die Quantität der Investition in die Humanressourcen zu steigern und einen kulturellen Wandel herbeizuführen, der den Boden bereitet für die Durchsetzung des Prinzips der Investition in Menschen während der gesamten Lebensspanne.

Tabelle 5: Wo die Mitgliedstaaten stehen in der Entwicklung von Strategien des lebenslangen Lernens

<u>MERKMALE</u>	BE	DK	DE	EL	ES	FR	IRL	IT	LUX	NL	AU	PT	SF	SW	VK
UMFASSENDE CHARAKTER DER STRATEGIEN															
Schulpflicht	T	A	A	T	T	A	T	A	T	A	T	T	A	A	A
Formale Erwachsenenbildung/-ausbildung	T	A	A	T	T	T	A	T	T	A	T	T	A	A	A
Lernen am Arbeitsplatz/sonstiges nicht-formales/anerkanntes vorheriges Lernen	T	A	A	T	T	A	T	T	T	A	T	T	A	A	A
Schwerpunkt auf benachteiligten Gruppen	T	A	T	A	T	T	T	U	T	T	T	T	A	A	T
Gesamtinvestitionen/Finanzierungspläne	T	A	T	T	T	T	T	T	T	A	T	T	A	A	T
KOHÄRENZ DER STRATEGIEN															
Systementwicklung (Maßnahmebedarf, Planung, Zielvorgaben, Durchführung, Überprüfung)	T	A	T	T	A	A	T	U+	T	A	T	T+	A	A	T+
Partnerschaftsarbeit (Sozialpartner, öffentliche Behörden, Lernanbieter, Zivilgesellschaft)	T+	A	A	U+	T	T	A	T	T	A	T	T+	A	A	A
Allgemeine Aspekte (Beratungs-/Orientierungsdienste, Mobilität bei der allgemeinen/beruflichen Bildung)	T	A	T	T	T	A	T	T	T	T	U+	T	A	A	A

Anmerkungen:

A Angemessen. „Angemessen“ bedeutet, dass einem bestimmten Kriterium sowohl in der Strategie als auch bei den konkreten Maßnahmen des Mitgliedstaates eine angemessene Priorität eingeräumt wird.

T Teilweise. „Teilweise“ deutet darauf hin, dass dem Kriterium sowohl in der Strategie als auch bei den Maßnahmen eine gewisse Aufmerksamkeit geschenkt wird oder dass ihm in einem von beiden angebrachte Priorität eingeräumt wird.

U Unzulänglich. „Unzulänglich“ trifft dann zu, wenn das spezielle Kriterium weder in der Strategie noch bei den Maßnahmen Berücksichtigung findet oder ihm nur in Teilbereichen Aufmerksamkeit geschenkt wird.

Fettgedruckte Buchstaben und grau unterlegte Kästchen zeigen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr an.

+ zeigt Verbesserungen gegenüber dem Vorjahr an.

Rolle der Sozialpartner auf nationaler und europäischer Ebene gestärkt

Querschnittsziel D verdeutlicht, wie wichtig eine umfassende Partnerschaft mit den Sozialpartnern ist. Aus den NAP 2002 ist zu entnehmen, dass *in der Mehrzahl der Mitgliedstaaten die Sozialpartner enger in die Ausarbeitung der NAP einbezogen sind*. Am ausgeprägtesten ist diese Partnerschaft nach wie vor in Irland, Belgien, Luxemburg, Portugal und Finnland, etwas weniger ausgeprägt in den Niederlanden, in Griechenland und in Deutschland. In anderen Mitgliedstaaten, wie etwa in Dänemark und in Schweden, spielen die Sozialpartner selbst eine wichtige Rolle in der Umsetzung der gezielt an sie gerichteten Leitlinien. In Italien, Österreich und Spanien ist es zu *Spannungen* zwischen der Regierung und insbesondere den Gewerkschaften gekommen, als deren Folge *die Bedingungen für eine Zusammenarbeit im NAP-Prozess sich verschlechterten*. Dennoch wurden *zweiseitige und dreiseitige Abkommen geschlossen, mit denen eine Reihe wichtiger Forderungen in den Leitlinien erfüllt werden*. In Spanien hat sich die Situation in jüngster Zeit wieder entspannt. Die Beiträge der Sozialpartner betrafen hauptsächlich die Qualität der Arbeitsplätze, das lebenslange Lernen, die Anhebung der Erwerbsbeteiligung der älteren Menschen und die Förderung der Geschlechtergleichstellung. Der letztgenannte Bereich muss jedoch einen höheren politischen Stellenwert bekommen unter Intensivierung der einschlägigen Maßnahmen.

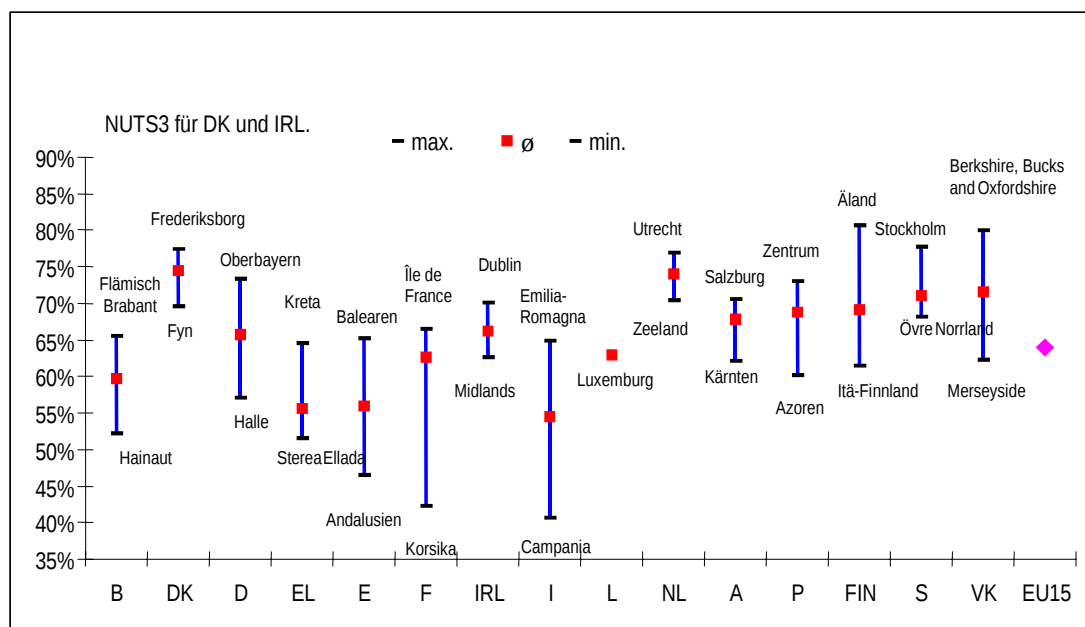
Der *wieder auflebende soziale Dialog* auf europäischer Ebene ist Auslöser zahlreicher Initiativen, die dazu beigetragen haben, die europäische Beschäftigungsstrategie in verschiedenen Bereichen voranzubringen. Beispiele: der Bericht über die Zukunft der Arbeitsbeziehungen in Europa; eine an den Europäischen Rat in Laeken gerichtete gemeinsame Erklärung der europäischen Sozialpartner, in der auf die Notwendigkeit einer Weiterentwicklung des autonomen sozialen Dialogs hingewiesen wird; die geplante Vorlage eines von den Sozialpartnern ausgearbeiteten Mehrjahresprogramms im Herbst 2002; der Aktionsrahmen der Sozialpartner zur Qualifikations- und Kompetenzentwicklung, der auf dem Gipfel von Barcelona vorgelegt wurde, und eine von den europäischen Sozialpartnern unterzeichnete Vereinbarung über die Telearbeit.

Der Policymix ist ausgewogener, doch regionale Ungleichgewichte bleiben ein ernsthaftes Problem

Querschnittsziel E fordert von den Mitgliedstaaten, dem integrativen Charakter und der Gleichwertigkeit der Leitlinien in allen vier Pfeilern gerecht zu werden und die regionale Dimension angemessen zu berücksichtigen. Gegenüber dem Vorjahr wurde *den Pfeilern Chancengleichheit und Unternehmergeist ein höherer Stellenwert eingeräumt* und damit ein ausgewogeneres Verhältnis hergestellt. Wichtigster Pfeiler bleibt jedoch die Beschäftigungsfähigkeit. Der *Stellenwert des Pfeilers Anpassungsfähigkeit wird den Anstrengungen der Sozialpartner nicht ganz gerecht*. Eine Neujustierung des Policymix ist besonders spürbar in Spanien, Österreich, Luxemburg und Irland.

Belgien, Deutschland, Spanien, Italien und Finnland sind die am stärksten von regionalen Ungleichgewichten betroffenen Mitgliedstaaten. Dabei sind die Ungleichgewichte im Allgemeinen ausgeprägter bei der Arbeitslosigkeit (gemessen am Variationskoeffizienten¹⁴) als bei der Beschäftigung. Die Situation bei der Arbeitslosigkeit hat sich in mehr Mitgliedstaaten (Deutschland, Griechenland, Italien, Niederlande, Österreich und Vereinigtes Königreich) verschlechtert als die Beschäftigungssituation (Deutschland, Österreich und Finnland). Deutschland und Österreich sind die einzigen Mitgliedstaaten, in denen die Diskrepanzen sowohl in der Beschäftigung als auch in der Arbeitslosigkeit zugenommen haben (bei einem allerdings niedrigen Arbeitslosenstand in Österreich). Welche Bedeutung die Mitgliedstaaten dieser Frage beimessen, ist von Land zu Land sehr unterschiedlich. Alle Länder schenken jedoch der territorialen Dimension der Beschäftigungspolitik größere Aufmerksamkeit und bemühten sich verstärkt darum, die Politik und die einschlägigen Instrumentarien so auszulegen, dass eine flexible Anpassung an spezifische Erfordernisse auf regionaler und in einigen Fällen auch auf lokaler Ebene erleichtert wird.

Schaubild 2: Arbeitslosenquoten in NUTS-2-Regionen im Jahr 2001 (Prozentsatz der 15-64-Jährigen)



Quelle: Arbeitskräfteerhebung NUTS-2-Niveau, Eurostat. DK und IRL NUTS-3 aus den nationalen AKE¹⁵.

¹⁴ Den Variationskoeffizienten erhält man, wenn man die Standardabweichung durch den gewichteten Mittelwert teilt (gewichteter Durchschnitt der Beschäftigungs-/Arbeitslosenquote eines Landes).

¹⁵ Daten für Irland: Central Statistics Office Ireland. Employment from Quarterly National Household Survey. Working-age population from 'Population and Migration Estimates April 2001'.
Daten für Denmark: Arbejdsministeriet. Danmarks Statistik, Arbeitskräfteerhebung 2001. Beschäftigungsquote ist definiert als Erwerbstätige im Alter von 16 bis 66 Jahren als Prozentsatz der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter.
Daten für Frankreich ohne überseeische Departements.

Das Monitoring hat sich verbessert, doch ist eine Reihe nationaler Datenquellen zu optimieren

Das Querschnittsziel F macht deutlich, wie wichtig es ist, die Indikatoren zur Fortschrittsbewertung in allen vier Pfeilern zu optimieren. In den meisten Ländern sind signifikante Verbesserungen erzielt worden in der Entwicklung und Verwendung von in die NAP einzubringenden einheitlichen Indikatoren, insbesondere zu *Prävention und Aktivierung*.

Unbefriedigend ist die Situation bei verschiedenen Indikatoren, die sich auf nationale Quellen stützen und unerlässlich sind für die Überwachung der Fortschritte bei der Qualität der Arbeitsplätze. Es fehlt zum Beispiel an einheitlichen Indikatoren über *benachteiligte Gruppen* (ethnische Minderheiten, Zuwanderer und behinderte Menschen). Nur drei Mitgliedstaaten haben Indikatoren geliefert zu den *Übergängen* zwischen Nichterwerbstätigkeit und Erwerbstätigkeit. Mehr Daten wurden vorgelegt zu den *Kinderbetreuungseinrichtungen* und auch einige Daten über *Betreuungseinrichtungen für andere Personen*, doch liefern zahlreiche Mitgliedstaaten hierzu nach wie vor nur unzureichendes Material, das darüber hinaus in den meisten Fällen nur teilweise mit den vereinbarten Indikatoren in Einklang steht.

Die von den Mitgliedstaaten gelieferten Informationen erlauben es in den meisten Fällen nicht, die *Engpässe* auf dem Arbeitsmarkt und die *Auswirkungen der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen* zu bewerten, d. h. deren Beitrag zur tatsächlichen Integration in den Arbeitsmarkt.

2.2. Bewertung der Fortschritte im Rahmen der vier Pfeiler der Leitlinien für 2001

2.2.1. Beschäftigungsfähigkeit

Die jüngsten Anstiege der Arbeitslosenzahlen, die zahlreichen Unternehmensumstrukturierungen und die sich gleichzeitig abzeichnenden Arbeitsmarktengpässe machen deutlich, welche Bedeutung dem Konzept der Beschäftigungsfähigkeit zukommt. Sah man beim Start der europäischen Beschäftigungsstrategie die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit noch in erster Linie als einen Weg, um Arbeitslosen wieder zu einem Arbeitsplatz zu verhelfen, wurde das Konzept in der Folge nach und nach zu einem umfassenderen Ansatz weiterentwickelt, der die gesamte Lebensspanne im Blick hat und bei dem die Beschäftigungsfähigkeit der Schlüssel zur Anpassung an den Wandel ist. Die Anhebung der Beschäftigungsquoten entsprechend den in Lissabon und Stockholm vereinbarten ehrgeizigen Zielvorgaben macht nicht nur Maßnahmen zur Verhütung und Bekämpfung von Arbeitslosigkeit erforderlich, sondern auch Maßnahmen, die geeignet sind, bislang ungenutztes Potenzial für eine Erhöhung der Erwerbsbeteiligung zu mobilisieren. Dabei geht es insbesondere darum, die Zahl der Schulabbrecher zu reduzieren, für einen besseren Zugang zu einem integrativen Arbeitsmarkt zu sorgen, den Arbeitskräften den Verbleib im Erwerbsleben zu erleichtern, die Steuer- und Sozialleistungssysteme zu reformieren und beschäftigungsfreundlicher zu gestalten, eine ständige Weiterqualifizierung zu fördern und Arbeitsmarktengpässe zu beseitigen.

Somit haben die Mitgliedstaaten ihre Anstrengungen im Jahr 2001 häufig darauf konzentriert, im Rahmen eines solchen umfassenderen Ansatzes die innerhalb dieses Pfeilers auf den Weg gebrachten Maßnahmen zu konsolidieren und ihre Wirksamkeit zu erhöhen.

Das Wichtigste in Kürze: Arbeitslosigkeit

- Im Jahr 2001 war sowohl bei den Jugendlichen als auch bei den Erwachsenen ein Rückgang der Arbeitslosigkeit zu verzeichnen. Die Gesamtarbeitslosenquote sank von 7,9 % im Jahr 2000 auf 7,4 % im Jahr 2001, die Arbeitslosenquote der Frauen von 9,7 % auf 8,7 %. Die Jugendarbeitslosenquote¹⁶ ging von 7,4 % auf 7,1 % zurück. In den ersten vier Monaten des Jahres 2002 kam es allerdings zu einem erneuten Anstieg der Gesamtarbeitslosenquote auf 7,6 %.
- Bei der Langzeitarbeitslosenquote war ein stärkerer Rückgang zu verzeichnen als bei der Gesamtarbeitslosenquote: die Langzeitarbeitslosenquote insgesamt sank von 3,7 % im Jahr 2000 auf 3,3 % im Jahr 2001. Bei den Frauen konnte die Quote um 0,5 Prozentpunkte, nämlich von 4,4 % auf 3,9%, gesenkt werden. Zwischen den einzelnen Mitgliedstaaten bestehen erhebliche Unterschiede, wobei das Spektrum von Langzeitarbeitslosenquoten von unter 1 % in Österreich, Dänemark, Luxemburg und den Niederlanden bis zu Quoten von über 5 % in Griechenland, Spanien und Italien reicht.
- Der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtzahl der Arbeitslosen ist von 46 % im Jahr 2000 auf 42 % im Jahr 2001 gefallen.
- Auch in Bezug auf die Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit sind große Unterschiede zwischen den einzelnen Ländern festzustellen: die Spannweite reicht von 2,1 % in Schweden bis 36,2 % in Belgien bei den Jugendlichen und von 0,6 % in Österreich bis 23 % in den Niederlanden bei den Erwachsenen. In allen Mitgliedstaaten – mit Ausnahme Dänemarks, Finnlands, Schwedens und des Vereinigten Königreichs – ist die Quote der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit bei den Frauen höher als bei den Männern.

Zwei Grundprinzipien, an denen sich die Beschäftigungsstrategie seit ihren Anfängen orientiert, lauten Übergang von passiven zu aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen und Übergang von einem kurativen zu einem präventiven Ansatz in der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit. Auf dem Luxemburger Beschäftigungsgipfel wurden zwei Ziele formuliert: a) bis 2002 sollte allen arbeitslosen Jugendlichen innerhalb von sechs Monaten und allen arbeitslosen Erwachsenen innerhalb von zwölf Monaten nach Eintritt der Arbeitslosigkeit ein Neuanfang ermöglicht werden; b) der Anteil der Arbeitslosen, die in den Genuss aktiver Maßnahmen kommen, sollte mindestens 20 % betragen. Diese Ziele wurden nur zum Teil erreicht.

Aktivere Ausrichtung der Arbeitsmarktpolitik ...

Die vorgegebene Aktivierungsquote von 20 % wurde bereits im Jahr 2000 von allen Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs übertroffen. Der Durchschnitt der drei am weitesten fortgeschrittenen Mitgliedstaaten lag im Jahr 2001 bei 51 %. *Die Aktivierungsquoten zeigen weiterhin steigende Tendenz.* Die Gründe hierfür sind zum einen der Rückgang der Zahl der registrierten Arbeitslosen, zum anderen die Zunahme der Zahl der Teilnehmer an aktiven Maßnahmen. Zudem hat sich Anteil der Ausgaben für aktive

¹⁶

Bei der Jugendarbeitslosenquote handelt es sich um die Gesamtzahl der arbeitslosen Jugendlichen (15-24 Jahre) als Anteil an der Gesamtbevölkerung in derselben Altersgruppe.

Maßnahmen im Verhältnis zu den Gesamtausgaben für Arbeitsmarktpolitik erhöht, was zeigt, dass dem Aspekt der Aktivierung weiterhin ein hoher Stellenwert eingeräumt wird.

Das am häufigsten genutzte Instrument zur Integration Arbeitsloser in den Arbeitsmarkt heißt Aus- und Weiterbildung. Mehr als die Hälfte des allgemeinen Zuwachses bei den aktiven Maßnahmen entfällt auf Aus- und Weiterbildungsinitiativen. Die entsprechenden Initiativen zielen ab auf die Bekämpfung von Qualifikationsdefiziten. Der Trend zur Zusammenarbeit mit den Arbeitgebern bei der Konzeption der Maßnahmen hat sich verstetigt, so dass die Maßnahmen immer stärker nachfrageorientiert sind.

Das Wichtigste in Kürze: Aktivierung

- *Alle Mitgliedstaaten mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs haben die 20 %-Vorgabe übertroffen. Die drei Mitgliedstaaten mit den höchsten Aktivierungsquoten sind Schweden (60 %), Belgien (50 %) und Irland (38 %).*
- *Im Vergleich zum Jahr 2000 hat sich die **Aktivierungsquote** in Österreich, Belgien, Dänemark, Spanien, Irland, Italien, Luxemburg, Portugal und Schweden erhöht. In Deutschland blieb sie unverändert, während in Finnland und in den Niederlanden ein Rückgang zu verzeichnen war.*
- *Die Gesamtzahl derjenigen, die an **aktiven Maßnahmen** teilgenommen haben, hat sich gegenüber dem Jahr 2000 um 7 % erhöht. In Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien, Irland, Italien, Luxemburg, Portugal und Schweden betrug der Anstieg 8 %. In Finnland und in den Niederlanden kam es zu einem Rückgang.*
- *Zwischen 1999 und 2000 hat der Anteil der Ausgaben für aktive Maßnahmen an den Gesamtausgaben für Arbeitsmarktmaßnahmen in den meisten Mitgliedstaaten (eine Ausnahme bilden hier Dänemark und Portugal) zugenommen. Am höchsten ist der Anteil in Irland, Schweden und Dänemark, am geringsten im Vereinigten Königreich, in Portugal und in Österreich. Was den Anteil der Ausgaben für aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Verhältnis zum BIP anbelangt, war allerdings mit einem EU-Durchschnitt von 0,9 % im Jahr 2000 ein leichter Rückgang festzustellen. In drei Ländern liegt der Anteil über 1 % (Dänemark, Schweden und Belgien). Am geringsten sind die Ausgaben im Vereinigten Königreich, in Griechenland und in Portugal.*
- *Bei etwa der Hälfte der Maßnahmen handelt es sich um Ausbildungsmaßnahmen. Bei der Zahl der Teilnehmer an **Ausbildungsmaßnahmen** war generell ein Zuwachs von 4 % zu verzeichnen. In Belgien, Dänemark, Deutschland, Spanien, Luxemburg, Österreich und Portugal betrug der Anstieg etwa 6 %. In Irland, Finnland und Schweden waren die Zahlen rückläufig.*
- *Sieben Mitgliedstaaten (Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden, Spanien und Deutschland) lieferten **nach Geschlecht aufgeschlüsselte Aktivierungsquoten**. In fünf dieser Länder (Österreich, Belgien, Dänemark, Finnland, Schweden) war die Aktivierungsquote bei den Frauen höher als bei den Männern.*

... doch muss noch mehr getan werden zur Prävention ...

Im Bereich Prävention ist die Zielerreichung weniger zufriedenstellend. Die vereinbarten Indikatoren zur Messung der diesbezüglichen Fortschritte betreffen die Umsetzung der Politik des frühzeitigen Eingreifens (inwieweit werden für arbeitslose Jugendliche und Erwachsene individuelle Aktionspläne erstellt, bevor die Dauer der Arbeitslosigkeit sechs bzw. zwölf Monate erreicht?) und die Erreichung der angestrebten Ergebnisse (inwieweit gelingt es, Neuzugänge zur Arbeitslosigkeit zu verhindern?). Zwar verfolgt die Mehrzahl der

Mitgliedstaaten einen präventiven Ansatz, doch erweist sich dieser nicht immer als wirksam, wie die unzureichende Abdeckung der Zielgruppe der von Arbeitslosigkeit Bedrohten (siehe Anhang 2: Indikator „Input“) und die hohen Werte beim Indikator „Nichterfüllung“ (siehe ebenfalls Anhang 2) zeigen. Somit kann lediglich von fünf Mitgliedstaaten – Österreich, Schweden, Finnland, Vereinigtes Königreich und Niederlande (soweit es um arbeitslose Jugendliche geht) – behauptet werden, dass sie das Ziel in vollem Umfang erreicht haben. Angesichts des erneuten Anstiegs der Arbeitslosigkeit wird es um so wichtiger, die Performance im Bereich Prävention zu verbessern.

Das Wichtigste in Kürze: Prävention

- *Österreich, Schweden, Finnland, das Vereinigte Königreich und die Niederlande (soweit es um arbeitslose Jugendliche geht, nicht aber bei den Erwachsenen) haben zufrieden stellende Ergebnisse vorzuweisen, sowohl, was die Politik des frühzeitigen Eingreifens anbelangt, als auch, was die Reduzierung der Zahl der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit betrifft.*
- *Italien und Griechenland befinden sich noch im Prozess der Anpassung ihrer Strukturen in einer Weise, dass ein rechtzeitiges Eingreifen und eine systematische Erstellung individueller Aktionspläne überhaupt erst möglich werden.*
- *Dänemark, Irland, Spanien und Frankreich ist es gelungen, die Zahl der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit einzudämmen (die Arbeitsmärkte dieser Länder sind leistungsfähig genug, um es der Mehrheit der Arbeitslosen zu ermöglichen, während der ersten Monate der Arbeitslosigkeit aus eigener Initiative eine Beschäftigung zu finden), doch ist der Anteil der Arbeitslosen, bei denen keine frühzeitige Intervention erfolgt, nach wie vor hoch.*
- *Deutschland, Luxemburg, Portugal und Belgien konnten zwar eine größere Zahl von Arbeitslosen mit präventiven Maßnahmen erreichen, doch hat dies kaum eine wesentliche Reduzierung der Zahl der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit bewirkt.*

... und zur Erhöhung der Wirksamkeit der Maßnahmen

Generell liegen keine ausreichenden Erkenntnisse vor über die Effektivität der Aktivierungsmaßnahmen, was die nachhaltige Integration in reguläre Beschäftigungsverhältnisse und die relative Effizienz der Maßnahmen anbelangt. Den qualitativen Aspekten sollte hier ein größeres Augenmerk gelten, insbesondere dem Monitoring der nachhaltigen Integration in reguläre Beschäftigungsverhältnisse. Es waren dieselben sieben Länder wie im letzten Jahr (Österreich, Dänemark, Deutschland, Spanien, Finnland, Schweden und Vereinigtes Königreich), die Zahlenangaben machten zur Rückkehr in die Arbeitslosigkeit bzw. zum Übergang in ein Beschäftigungsverhältnis nach Teilnahme an einer aktiven Maßnahme. Die Quote derjenigen, die wieder arbeitslos wurden, bewegt sich zwischen 19 % und 45 % (nach drei Monaten) bzw. zwischen 29 % und 61 % (nach sechs Monaten). Der Anteil derjenigen, die nach Teilnahme an einer aktiven Maßnahme in ein Beschäftigungsverhältnis eintraten, lag zwischen 50 % (nach sechs Monaten) und 67 % (nach einem Jahr). Die vorliegenden Bewertungsdaten¹⁷ legen den Schluss nahe, dass sich die Erfolgsaussichten verbessern, wenn Ausbildungsmaßnahmen mit anderen Maßnahmen

¹⁷

Insbesondere die Ergebnisse der im Jahr 2002 vorgenommenen Bewertung der europäischen Beschäftigungsstrategie. Siehe hierzu: http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_de.htm

verknüpft werden, wie z. B. mit Maßnahmen zum Erwerb von Arbeitserfahrung. Auch hat die Erfahrung gezeigt, dass es entscheidend ankommt auf einen *individuellen Zuschnitt der aktiven Maßnahmen*, wenngleich unterschiedliche Rahmenbedingungen natürlich auch Unterschiede hinsichtlich der Effektivität der Maßnahmen zur Folge haben. Was die Anforderungen im Bereich Aktivierung anbelangt, sollte es weniger darum gehen, *wie viele Personen an bestimmten favorisierten Maßnahmenarten teilnehmen*, vielmehr sollten die Anforderungen *ergebnisorientiert* formuliert sein; dabei gilt es, sowohl den individuellen Voraussetzungen und Bedürfnissen als auch den Arbeitsmarktbedingungen Rechnung zu tragen.

Die derzeit verwendeten Indikatoren für den Bereich Prävention erfassen nicht die Unterschiede in der Qualität der praktizierten Ansätze. Die Bewertung der Auswirkungen der Beschäftigungsstrategie hat gezeigt, dass der Begriff „Neuanfang“ von den einzelnen Mitgliedstaaten höchst unterschiedlich ausgelegt wurde. Dabei reichte das Spektrum vom Führen eines persönlichen Beratungsgesprächs über die Ausarbeitung individueller Aktionspläne unterschiedlichen Detaillierungsgrads und unterschiedlicher Qualität bis hin zur Teilnahme an spezifischen aktiven Maßnahmen. Häufig wird unter Prävention eine frühzeitige Aktivierung von Arbeitsuchenden verstanden anstatt einer frühzeitigen Ermittlung der Bedürfnisse mit dem Ziel, ein Abdriften in die Langzeitarbeitslosigkeit zu verhindern. Es erweist sich somit als *schwierig, eine klare Unterscheidung zwischen Prävention und Aktivierung* zu treffen. Ländervergleiche sind auch deswegen problematisch, weil Unterbrechungen der Arbeitslosigkeit aufgrund der Teilnahme an aktiven Maßnahmen unterschiedlich behandelt werden.

Die starke Fokussierung auf quantitative Ziele beim Monitoring der Aspekte Aktivierung und Prävention hat sich zwar mit Blick auf die Neuausrichtung der Prioritäten an den Leitlinien als wirkungsvoll erwiesen, doch hat sie wohl unbeabsichtigterweise auch dazu geführt, *dass die Dimension Effektivität und Effizienz etwas vernachlässigt wurde*. Die Bewertung der EBS hat eines ganz deutlich gemacht: das, worauf es ankommt, ist, *zum richtigen Zeitpunkt der richtigen Person das richtige Angebot zu machen – auf der Grundlage einer frühzeitigen Ermittlung des Bedarfs*.

Die zentrale Rolle der Arbeitsverwaltungen

Effektivität ist in starkem Maße eine Funktion der nationalen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und insbesondere der Effizienz der Arbeitsverwaltungen. Die Bewertung der Auswirkungen der EBS hat bestätigt, dass die Aktivierungs- und Präventionsstrategie eine *umfassende Neugestaltung der Tätigkeit der öffentlichen Arbeitsverwaltungen* ausgelöst hat. Die Entwicklung hin zu einem stärker partnerschaftlich ausgerichteten Ansatz, bei dem die Arbeitsverwaltung immer mehr zu einem der wichtigsten Akteure des Integrationsprozesses innerhalb eines umfassenderen Systems privater und öffentlicher Dienstleistungserbringung wird, setzt sich fort. Im Jahr 2001 zeichnete sich in mehreren Mitgliedstaaten (Italien, Österreich, Deutschland, Belgien, Dänemark und Niederlande) ein eindeutiger Trend hin zu einem *gemischten Markt für öffentliche und private Beschäftigungsdienstleistungen* ab. Mehrere Mitgliedstaaten treiben die Liberalisierung im Bereich der privaten Arbeitsvermittlung, auch der Zeitarbeit, weiter voran (Italien, Österreich,

Deutschland, Belgien). Andere (Deutschland, Dänemark und Niederlande) führen Verfahren ein, durch die es privaten Arbeitsvermittlern ermöglicht wird, an der Durchführung der einschlägigen öffentlichen Programme mitzuwirken. Andere wiederum investieren in zunehmendem Maße in mehr und bessere *Dienstleistungen für Unternehmen* (Vereinigtes Königreich, Finnland, Niederlande). Fast alle Mitgliedstaaten nutzen die Informations- und Kommunikationstechnologien, um *elektronische Selbstbedienungssysteme auszubauen*, und zahlreiche Mitgliedstaaten setzen ihre Anstrengungen fort, um das Leistungsangebot auf regionaler und lokaler Ebene weiterzuentwickeln (Frankreich, Spanien, Griechenland, Italien). Die Reformen der für die Implementierung der aktiven Arbeitsmarktpolitik erforderlichen institutionellen Strukturen und die Neukonzipierung der komplexen Methodologie der Erbringung von Beschäftigungsdienstleistungen müssen jedoch weiterverfolgt werden.

Steuersenkungen und Verbesserung des Zusammenspiels von Steuer- und Sozialleistungssystemen

Im Jahr 2001 haben die meisten Mitgliedstaaten die Steuern und Abgaben auf Arbeitseinkommen (Lohn- bzw. Einkommensteuer zuzüglich Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitnehmer) weiter gesenkt, insbesondere am *unteren Ende der Lohnskala*. Die Steuersenkungen stellten jedoch nicht immer nur auf gering entlohnte Tätigkeiten ab. Es gab auch Steuerreformen, die bescheidene allgemeine Steuersenkungen vorsahen. Eine kleine, wenn auch zunehmende Zahl von Mitgliedstaaten (Belgien, Frankreich, Niederlande, Vereinigtes Königreich, Dänemark) hat die Verbesserung des *Zusammenspiels von Steuer- und Sozialleistungssystemen* in Angriff genommen. Inzwischen wird *allgemein anerkannt*, dass der rasche Entzug von Unterstützungsleistungen bei Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine große negative Anreizwirkung mit Blick auf die Arbeitssuche hat. Die Mitgliedstaaten haben *die verschiedensten Maßnahmen* eingeführt, um hier Abhilfe zu schaffen. Was die Leistungen bei Arbeitslosigkeit anbelangt, gilt es die Anwendung der Anspruchskriterien für die Gewährung von Unterstützungsleistungen effektiv durchzusetzen, für ein besseres Zusammenspiel mit den Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu sorgen und die Aufmerksamkeit stärker auf die Verwaltung der Leistungssysteme zu richten. Dies würde dazu beitragen, *negative Anreize, die der Aufnahme einer Beschäftigung im Wege stehen, abzubauen* und gleichzeitig einen angemessenen sozialen Schutz für Arbeitslose sicherzustellen.

Es wurden größere Anreize zur Arbeitsaufnahme geschaffen, indem in stärkerem Maße auf erwerbsabhängige Leistungen gesetzt wird. Mehrere Mitgliedstaaten (Vereinigtes Königreich, Irland, Finnland, Frankreich, Belgien, Italien und Niederlande) wenden zunehmend Steuergutschriftenregelungen für Erwerbstätige an. Einige Mitgliedstaaten haben gezielte Maßnahmen eingeführt, die mit *Änderungen bei den Mindestlöhnen und bei den Kindergeldregelungen* verbunden sind (Vereinigtes Königreich, Irland, Österreich, Schweden) oder die die Gewährung von Leistungen mit Teilzeitarbeit und Ausbildungsmaßnahmen verknüpfen (Schweden, Dänemark, Portugal, Österreich). Den potenziellen *geschlechtsspezifischen Auswirkungen von Reformen der Steuer- und Sozialleistungssysteme* wurde von den Mitgliedstaaten jedoch nicht Rechnung getragen.

Aktives Altern: Notwendigkeit eines umfassenden Ansatzes

Nachdem bereits in Stockholm als Zielvorgabe vereinbart wurde, die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte bis zum Jahr 2010 auf 50 % anzuheben, hat der Europäische Rat in Barcelona darüber hinaus eine schrittweise Erhöhung des durchschnittlichen effektiven Renteneintrittsalters um etwa fünf Jahre bis zum Jahr 2010 gefordert.

Das Wichtigste in Kürze: Aktives Altern

- Die Beschäftigungsquote für die Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen betrug im Jahr 2001 38,5 % gegenüber 74,7 % für die 45- bis 54-Jährigen, 77,1 % für die 25- bis 54-Jährigen und 40,7 % für die 15- bis 24-Jährigen.
- In Finnland, Dänemark und Schweden wurde das gesetzliche Rentenalter angehoben, und in Belgien, Deutschland, im Vereinigten Königreich und in Portugal wurde die Altersgrenze für Frauen an die für Männer angeglichen. Jedoch ist das Durchschnittsalter, in dem die Menschen in der EU effektiv aus dem Erwerbsleben ausscheiden, nach wie vor gering, mit Ausnahme einiger weniger Länder, in denen es sich erhöht hat, wie beispielsweise in Finnland.
- Die Quote der Teilnehmer an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung lag im Jahr 2001 bei den 55- bis 64-Jährigen bei 3 % gegenüber 8,4 % für die Bevölkerung im erwerbfähigen Alter insgesamt. Schweden, das Vereinigte Königreich, Dänemark und Finnland haben mit einer Beteiligungsquote von durchschnittlich 10,9 % bei den älteren Arbeitnehmern am besten abgeschnitten.

Alle Mitgliedstaaten haben der Problematik der älteren Arbeitskräfte im Jahr 2001 verstärkte Aufmerksamkeit gewidmet und in diesem Kontext die unterschiedlichsten Maßnahmen auf den Weg gebracht.

Einige wenige Mitgliedstaaten (Finnland, Dänemark, Vereinigtes Königreich und Schweden) haben eine regelrechte nationale Strategie des aktiven Alterns entwickelt. In den meisten Mitgliedstaaten werden Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen für ältere Beschäftigte und/oder Arbeitslose angeboten. Mehrere Mitgliedstaaten fördern die Einführung flexiblerer Arbeitsregelungen und eine Verbesserung des Arbeitsumfelds, unter anderem auch Initiativen zum Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In einigen Fällen werden Sensibilisierungskampagnen für Arbeitgeber durchgeführt, um eine positivere Einschätzung des Potenzials älterer Arbeitskräfte zu bewirken, doch erfordern die angestrebten Veränderungen nachhaltige Aktionen über einen längeren Zeitraum hinweg.

Zwar werden Anstrengungen unternommen, um ein frühzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben zu verhindern oder um finanzielle oder sonstige Anreize für einen längeren Verbleib im Arbeitsmarkt zu bieten, doch wird der Förderung flexibler Arbeitsformen, die einen gleitenden Übergang in den Ruhestand mit Teilzeitarbeit kombinieren, kaum Beachtung geschenkt. Insgesamt konzentrieren sich die Mitgliedstaaten auf die Reform des Regelungsrahmens für die Gewährung von Leistungen und widmen der Verbesserung der Arbeitsbedingungen oder der Schaffung tatsächlicher Anreize für Arbeitgeber, ältere Arbeitnehmer zu halten oder einzustellen, nur geringe Aufmerksamkeit. Der Trend geht dahin, eine größere Altersgruppe als die der 55- bis 64-Jährigen abzudecken und den Blick mehr auf die älteren Beschäftigten als auf die älteren Arbeitslosen zu richten (mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, Dänemarks, Griechenlands, Österreichs und Belgiens).

Die nach wie vor geringe Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte und die Tatsache, dass einige Mitgliedstaaten *weiter an den von ihnen praktizierten Vorruhestandsregelungen* festhalten, geben Anlass zur Sorge. Auch besteht die Gefahr von *Substitutionseffekten* zwischen verschiedenen Bereichen der sozialen Sicherungssysteme, wie z. B. zwischen den Bereichen Altersrente und Invalidität.

Legt man die derzeitigen Beschäftigungsszenarien zugrunde, wird die EU-Zielvorgabe für die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte unerreichbar sein, solange die Mitgliedstaaten keine umfassenden Strategien des aktiven Alterns konzipieren und umsetzen. Im Kommissionsbericht zur „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“¹⁸ wurden die einzelnen Komponenten eines solchen ganzheitlichen Ansatzes umrissen, der den gesamten Lebenszyklus im Blick hat. Es wurden vier Ziele formuliert (mehr Arbeitsplätze und bessere Arbeitsplätze schaffen; dafür sorgen, dass Arbeit sich lohnt; bessere und anpassungsfähige berufliche Qualifikationen verfügbar machen; Arbeit zu einer echten Option für alle machen) und fünf prioritäre Aktionen zur Erreichung dieser Ziele genannt: die Arbeitnehmer länger im Arbeitsmarkt halten; die Steuer- und Sozialleistungssysteme überprüfen; die geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt beseitigen; die Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungsaufgaben fördern; die Schulabbrecherquote senken. Bei der Konzeption und Umsetzung der entsprechenden Politiken gilt es auch, der geschlechtsspezifischen Dimension des aktiven Alterns in stärkerem Maße Rechnung zu tragen. Wesentlich für den Erfolg ist eine aktive Unterstützung und Mitwirkung der Sozialpartner.

Ermutigende Fortschritte im Bereich des lebenslangen Lernens

Das Wichtigste in Kürze: Lebenslanges Lernen

- Was die Bildungsabschlüsse anbelangt, hat sich die Entwicklung verlangsamt: der Anteil der Erwachsenen (25-64 Jahre), die mindestens über einen Abschluss der Sekundarstufe II verfügen, ist im Jahr 2001 lediglich um 0,2 % auf 63,8 % gestiegen gegenüber einem Anstieg um 1,2 % im Jahr 2000. Die Quote bei den Frauen hat sich in der Regel schneller erhöht als die bei den Männern, und die „Geschlechterlücke“ konnte um gut 5 Prozentpunkte verringert werden.
- Die Beteiligungsquote der Erwachsenen an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung ist nach wie vor gering und liegt unverändert bei 8,4 %. Die Quoten fallen je nach Altersgruppe und Bildungsniveau sehr unterschiedlich aus. In der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen ist die Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen fünf Mal so groß wie in der Altersgruppe der 55- bis 64-Jährigen, und bei den Geringqualifizierten ist die Wahrscheinlichkeit um ein Sechsfaches geringer als bei den Hochqualifizierten. Die Beteiligungsquote der Frauen ist höher als die der Männer (9 % gegenüber 7,9 %).
- Die Quote der Schulabbrecher¹⁹ (also der 18- bis 24-Jährigen, die das Bildungssystem frühzeitig, d. h. höchstens mit einem Abschluss der Sekundarstufe 1 verlassen) ging nur unwesentlich von 19,7 % im Jahr

¹⁸ KOM(2002) 9 endgültig, 24. Januar 2002.

¹⁹ Das Vereinigte Königreich wurde bei der Berechnung des EU-Durchschnitts nicht berücksichtigt, da keine vergleichbaren Daten verfügbar sind. Für Irland werden für die Zeit nach 1997 die für dieses Jahr vorliegenden Daten zugrunde gelegt. Im Falle Schwedens ist aufgrund von Änderungen am Stichprobenplan eine Vergleichbarkeit der Daten für 2000 und der Daten für 2001

2000 auf 19,4 % im Jahr 2001 zurück. Besonders hoch ist die Quote nach wie vor in Portugal (über 45 %), Spanien und Italien (über 25 %). Bei den Männern liegt die durchschnittliche EU-Quote deutlich höher als bei den Frauen (21,9 % gegenüber 16,8 %).

- E-Learning: Die Quote derjenigen, die über einen Internet-Zugang verfügen, lag im EU-Durchschnitt – alle Bildungsniveaus zusammengefasst – im Jahr 2002 bei 93 % gegenüber 89 % im Vorjahr. Im Bezugszeitraum war ein Anstieg von 96 % auf 98 % in Sekundarschulen und von 84 % auf 90 % in Primarschulen zu verzeichnen. Die Zahl der Schüler, auf die jeweils ein Computer mit Internet-Anschluss entfällt, hat sich von 15 im Jahr 2000 auf 10 im Jahr 2002 verringert. Obgleich im Jahr 2002 74 % der nicht das Fach Informatik unterrichtenden Primarschullehrer und 65 % der Sekundarschullehrer regelmäßig Computer im Unterricht nutzen, haben 40 % der Primarschullehrer und 47 % der Sekundarschullehrer nie eine IKT-Schulung erhalten.

Die Entstehung von Arbeitsmarktengpässen und Qualifikationslücken hat deutlich gemacht, wie wichtig die lebenslange Weiterentwicklung der Kompetenzen ist. Die Mitgliedstaaten sahen sich somit veranlasst, ihre Politiken zur Förderung des lebenslangen Lernens zu forcieren. Dem Erwerb der *Grundfertigkeiten* wird größere Aufmerksamkeit geschenkt, und einige Mitgliedstaaten haben die Verbesserung der *Lese- und Schreibkompetenz der Erwachsenen* zu einem ihrer prioritären Anliegen gemacht. In allen Mitgliedstaaten fällt den Sozialpartnern eine immer wichtigere und umfassendere Rolle im Bereich des lebenslangen Lernens zu. Es wurden zahlreiche Aktionen in die Wege geleitet, um eine *bessere Abstimmung zwischen Aus- und Weiterbildungsangeboten und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes* zu erreichen. Unter anderem wurden Schritte unternommen, um die Erstausbildung in stärkerem Maße an beruflichen Erfordernissen auszurichten und um Lehrlingsausbildungssysteme auszubauen und zu reformieren. In einigen Mitgliedstaaten hat man sich daran gemacht, Mechanismen für eine bessere Antizipation des Qualifikationsbedarfs zu entwickeln. Insgesamt bleiben die *Maßnahmen* jedoch im Wesentlichen *angebotsorientiert*. Die Reagibilität der Systeme muss weiter verbessert werden, wobei es in stärkerem Maße Fragen der Mobilität Rechnung zu tragen gilt.

In der Mehrzahl der Mitgliedstaaten ist eine *Stärkung der regionalen Dimension* der Politik des lebenslangen Lernens festzustellen (in Form von regionalen Entwicklungsstrategien, Lernpartnerschaften und in einigen Fällen von Mittelaufstockungen für die Regionalbehörden). Häufig wurden die lokalen Lernzentren ausgebaut, um die Lernmöglichkeiten näher an die Menschen heranzubringen. Die meisten Mitgliedstaaten haben ihre Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote ausgebaut und sind dabei, finanzielle Anreize für Unternehmen und für den Einzelnen zu schaffen, damit Lernangebote auch wahrgenommen werden. Die nach wie vor geringe Bildungsbeteiligung und das nachlassende Tempo bei der Qualifizierung der Bevölkerung machen jedoch deutlich, dass hier nachhaltige Aktionen vonnöten sind. *Zwei Drittel der Mitgliedstaaten haben mittlerweile nationale Zielvorgaben zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung und Anhebung des Bildungsniveaus gemacht.* Dabei zeichnet sich eine Tendenz zur stärkeren Fokussierung auf jüngere Altersgruppen ab. Wichtig ist jedoch auch, Überlegungen dazu anzustellen, wie man die höheren Altersgruppen, die Geringqualifizierten, die besonderen Benachteiligten, die Beschäftigten der KMU und die atypisch Beschäftigten besser erreichen kann. Stärkere

nicht gegeben. Für Frankreich werden die einschlägigen Informationen nur erhoben, sofern am Tage der Erhebung eine Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme im Gange ist.

Beachtung verdient ferner der Aspekt der *Förderung einer breiteren Kultur der Valorisierung des Lernens*.

In der Entwicklung nationaler Strategien des lebenslangen Lernens wurden zwar spürbare Fortschritte erzielt, doch muss noch mehr getan werden, was die Aspekte *Lernen am Arbeitsplatz und andere Formen des nichtformalen Lernens, benachteiligte Gruppen, Monitoring-Systeme und bessere Koordinierung der Beratungsangebote* betrifft.

Die *Schulabbrecherquote* ist nach und nach zurückgegangen, das geringe Tempo des Rückgangs lässt es jedoch höchst fraglich erscheinen, ob das gemeinsam vereinbarte Ziel der Halbierung der Quote bis zum Jahr 2010 realisierbar ist. Neben einer besseren Unterstützung der Betroffenen sind hier stärker auf die individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Ansätze und ein frühzeitigeres Tätigwerden erforderlich. Als besonders schwierig erweist es sich, die Schulabbrecherproblematik bei den männlichen Jugendlichen anzugehen. Hier sind eine eingehende Analyse der Situation sowie eine Bewertung der Effektivität der Maßnahmen vonnöten.

Die Mitgliedstaaten haben verstärkte Anstrengungen zur Entwicklung der IKT-Kompetenz im Allgemeinen und des E-Learning im Besonderen unternommen. Die Bemühungen zielen insbesondere darauf ab, den Angehörigen der vorrangigen Zielgruppen, unter anderem älteren Arbeitskräften und Arbeitslosen, eine grundlegende IKT-Kompetenz zu vermitteln und auf diese Weise *der Entstehung einer digitalen Kluft entgegenzuwirken*. Die zentrale Rolle der Informations- und Kommunikationstechnologie bei der Unterstützung von Lern- und Lehrprozessen wird gestärkt. E-Learning wird nicht nur eingesetzt, um für einen verbesserten Zugang zum Lernen zu sorgen, sondern auch, um die Qualität des Lernprozesses zu verbessern. Was die *gemeinsam vereinbarten Zielvorgaben im Bereich E-Learning* betrifft, nähert sich die Mehrzahl der Mitgliedstaaten der 100 %-Zielmarke beim Internet-Zugang an. Allerdings hinkt die Entwicklung im Primarschulbereich etwas hinterher. Das Verhältnis Schüler pro PC mit Internet-Zugang verbessert sich zwar ständig, doch besteht Anlass zur Sorge, was die IKT-Ausbildung der Lehrkräfte betrifft: etwa die Hälfte aller Sekundarstufenlehrer hat – obwohl sie immer häufiger Computer nutzen – bislang keinerlei entsprechende Schulung erhalten. Der geschlechtsspezifischen Dimension des lebenslangen Lernens, insbesondere des E-Learning, wird generell nur geringe Beachtung geschenkt.

Stärkere Konzentration auf die Vermeidung von Engpässen

Das Wichtigste in Kürze: Berufliche Mobilität

- Beim Indikator für Veränderungen der Berufsstruktur (Proxy-Größe für berufliche Mobilität) war zwischen 1997 und 2001 für die EU insgesamt ein Anstieg von 1,9 % auf 2,9 % zu verzeichnen.²⁰ Ein höherer Wert ergab sich für Dänemark, Griechenland, Italien, Österreich, Schweden und das Vereinigte Königreich.

Das Wichtigste in Kürze: Geografische Mobilität

- 15,2 % der Personen, die im Jahr 2001 ihren Wohnort innerhalb der EU (auch innerhalb ein und derselben Stadt) verlegten, taten dies aus beruflichen Gründen.²¹ Über diesem Durchschnittswert liegen Österreich (18,3 %), Deutschland (19,3 %), Frankreich (21,1 %) und Griechenland (17,1 %). Deutlich unter dem Durchschnitt liegen die Zahlen für Belgien (9,3 %), Irland (10,9 %), die Niederlande (8,5 %) und Portugal (8,9 %).
- Der Prozentsatz der Personen, die ihren Wohnort in eine andere Region (im selben oder in einem anderen Mitgliedstaat) verlegten, ist im Zeitraum 1997 bis 2001 für die EU insgesamt von 1,2 % auf 1,4 % gestiegen. Der höchste Anstieg war in Frankreich und Österreich zu beobachten, der stärkste Rückgang in Italien (von 1,1 % auf 0,6 %) und Belgien (von 1,2 % auf 0,1 %). Bei den Männern ist der Anstieg etwas größer ausgefallen (0,2 %) als bei den Frauen (0,1 %).

Trotz der Tatsache, dass die kurzfristigen Spannungen am Arbeitsmarkt infolge der veränderten der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen nachgelassen haben, schenken die Mitgliedstaaten der Bekämpfung von Engpässen größere Aufmerksamkeit als in der Vergangenheit. Im Bewusstsein, dass das Wirtschaftswachstum künftig in zunehmendem Maße von einem aktiveren Management des Arbeitskräfteangebots abhängen wird, wie auch unter dem Druck des demografischen Wandels haben die meisten Mitgliedstaaten einen Schwerpunkt auf die *Entwicklung von Monitoring-Systemen* gelegt, mit dem Ziel, Entwicklungen am Arbeitsmarkt besser beobachten und analysieren zu können und künftige Engpässe zu vermeiden. Betont wird auch die *Notwendigkeit einer Verstärkung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen* (insbesondere zugunsten benachteiligter Gruppen) und *bildungspolitischer Maßnahmen*.

In allen Mitgliedstaaten stellt die *berufliche Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten und Arbeitslosen* eine zentrale Komponente der Politik zur Reduzierung von Arbeitsmarktengpässen in bestimmten Sektoren (insbesondere IKT, Gesundheitswesen, Pflegesektor und Bildungswesen) und Berufen (technisches Fachpersonal) dar. Mitgliedstaaten, die die Gefahr fortgesetzter oder gar sich vergrößernder Engpässe in den kommenden Jahren sehen, haben sich an die Entwicklung *proaktiver Aus- und Weiterbildungsprogramme* gemacht, die vielfach verknüpft werden mit der Entwicklung eines umfassenden Systems des lebenslangen Lernens. Auch wird erkannt, dass es zur Beseitigung von Arbeitsmarktengpässen mehr braucht als Personalrekrutierungsaktionen und Schulungsmaßnahmen: so wurden Maßnahmenpakete zur Erhöhung der Attraktivität des

²⁰ Der Prozentsatz ergibt sich aus der Addition sämtlicher absoluten Werte der Veränderungen der Berufsstruktur in den Mitgliedstaaten, z. B. 3 % mehr Büroangestellte, 2 % weniger Hilfsarbeitskräfte usw. Für Schweden liegen hier lediglich Daten für den Zeitraum 1998 bis 2000 vor und für Finnland lediglich Daten für den Zeitraum 1998 bis 2001.

²¹ Siehe Ergebnisse der Eurobarometer-Umfrage 54.2 vom Februar 2001.

öffentlichen Sektors und Aktionen zur Verringerung des Absentismus auf den Weg gebracht. Doch sieht nur ein Land (Dänemark) in der Überwindung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung einen Weg zur Lösung des Problems der Arbeitsmarktengpässe.

Auch Maßnahmen zur Förderung der *geografischen Mobilität* wurden dieses Jahr stärker ins Blickfeld gerückt. Einige der Maßnahmen stellen auf die *interregionale Mobilität* innerhalb des nationalen Arbeitsmarktes ab, die man versucht, durch verschiedene Anreizmaßnahmen zu fördern (z. B. in Deutschland, Frankreich, Spanien, Italien oder Belgien). Einige Mitgliedstaaten sehen eine mögliche Lösung des Problems des Arbeitskräftemangels in der *Zuwanderung von Arbeitskräften* und stellen die Bedeutung eines stärker integrierten europäischen Arbeitsmarktes heraus. Viele Mitgliedstaaten haben Schritte unternommen, um die Job-Matching-Kapazitäten ihrer Arbeitsverwaltungen zu verbessern. Die meisten bauen elektronische Datenbanken für Stellenangebote und Lebensläufe auf, die über EURES miteinander verknüpft werden.

Der Aspekt der sozialen Eingliederung wird besser berücksichtigt, doch muss mehr auf der Nachfrageseite getan werden

Wie bereits in den vergangenen Jahren *sehen die meisten Mitgliedstaaten die Eingliederung in den Arbeitsmarkt als besten Weg zur Förderung der sozialen Integration*. Doch wird in zunehmendem Maße anerkannt, dass dies nicht für alle Benachteiligten unmittelbar in Betracht kommt. Daher setzt man auf ein breiter gefächertes Spektrum *einander ergänzender Maßnahmen zur Förderung der sozialen Integration* (in den Bereichen Wohnen, Gesundheitsversorgung, städtische und ländliche Erneuerung). In der Entwicklung dieses globaleren Ansatzes zeigt sich deutlich der *Einfluss des Prozesses im Bereich der sozialen Eingliederung*, und die Hälfte der Mitgliedstaaten nimmt in diesem Kontext explizit Bezug auf ihre nationalen Aktionspläne zur sozialen Eingliederung.

Obwohl die meisten Mitgliedstaaten ihre aktive Arbeitsmarktpolitik verstärkt haben, besteht nach wie vor eine große Diskrepanz zwischen den Gesamtbeschäftigungs- und -arbeitslosenquoten und den Quoten für bestimmte Gruppen mit einem besonders hohen Anteil Benachteiligter, wie für Behinderte, Angehörige ethnischer Minderheiten oder Zuwanderer. Dies unterstreicht, dass es nicht nur die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und dem allgemeinen Erfordernis der Förderung der sozialen Integration Rechnung zu tragen gilt, sondern dass auch auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes angesetzt und die Diskriminierung Benachteiligter bekämpft werden muss. Es werden bereits Schritte in diese Richtung unternommen: mehrere Mitgliedstaaten berichten über Initiativen, bei denen *Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für benachteiligte Personen verknüpft werden mit Maßnahmen, durch die die Bereitschaft zur Einstellung der Betroffenen gefördert werden soll* (Sensibilisierung und Bekämpfung von Diskriminierung im Allgemeinen). Diese Aktionen müssen fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Die Umsetzung der auf der Grundlage von Artikel 13 erlassenen Antidiskriminierungsrichtlinien in nationales Recht untermauert diese Anstrengungen.

Die Bewertung der Wirksamkeit der Maßnahmen zur Integration benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt und zur Verhütung von Diskriminierungen wird deutlich erschwert durch

unterschiedliche Definitionen der betroffenen Gruppen und durch das Fehlen geeigneter statistischer Daten.

2.2.2. *Unternehmergeist*

Die Schaffung günstigerer Bedingungen für die Entwicklung des Unternehmertums ist eine wesentliche Voraussetzung für die Förderung eines nachhaltigen Wachstums wie auch für die Förderung der Beschäftigung. Um die Schaffung günstigerer Bedingungen für die Entstehung neuer Arbeitsplätze geht es beim Pfeiler „Unternehmergeist“. Ziel ist es, die Entwicklung eines Umfelds zu fördern, das die Gründung von Start-ups und das Wachstum der Unternehmen begünstigt, und das Beschäftigungspotenzial der Wissensgesellschaft und des Dienstleistungssektors wirksam zu nutzen. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf beschäftigungsfreundlichen Steuersystemen, die – zusammen mit der Verbesserung des Zugangs zu Finanzmitteln für Start-ups und junge Unternehmen – eine grundlegende Voraussetzung für die Schaffung eines unternehmensfreundlichen Umfelds darstellen. Ein weiteres Ziel besteht darin, Maßnahmen zur Beschäftigungsförderung auf regionaler und lokaler Ebene auf den Weg zu bringen.

Es sind gezieltere Maßnahmen erforderlich, um den Unternehmergeist zu einer treibenden Kraft für Wachstum und Beschäftigung zu machen

Die bisherigen Anstrengungen zur Reduzierung des Verwaltungsaufwands der Unternehmen reichen nicht aus. Derzeit gilt das Interesse der Politik in erster Linie den komplizierten Verfahren zur Eintragung von Unternehmen und den dabei auftretenden Verzögerungen. Vor allem bemüht man sich, *die Eintragungsverfahren zu vereinfachen*, insbesondere durch Nutzung der IKT, und einige Mitgliedstaaten haben hier quantitative Vorgaben gemacht²², wie z. B. Reduzierung des Zeitaufwands und der Kosten einer Unternehmensgründung um 50 % (Spanien, Portugal) oder Reduzierung des Verwaltungsaufwands insgesamt um 25 % bis Ende der laufenden Legislaturperiode (Belgien und Portugal). Die Bewertung der *Auswirkungen von Rechtsvorschriften auf die Unternehmen* wird nur für bereits bestehende Rechtsvorschriften vorgenommen; eine Ex-ante-Evaluierung neuer Rechtsvorschriften wird in den meisten Mitgliedstaaten gar nicht in Betracht gezogen (außer im Vereinigten Königreich, in Schweden, Luxemburg und Dänemark). Abgesehen davon, dass in der EU immer mehr zentrale Anlaufstellen („One-Stop-Shops“) eingerichtet werden, sind auch Fortschritte mit Blick auf rechtsetzende Maßnahmen zur Erleichterung von Unternehmensgründungen zu verzeichnen. Doch besteht durchaus noch Verbesserungsbedarf in einigen Mitgliedstaaten. Nur geringe Aufmerksamkeit wurde der Frage des Zugangs zu Finanzmitteln geschenkt – einem zentralen Faktor für die Leistungsfähigkeit von Unternehmen. Hier gilt es insbesondere, Anreize zu schaffen für die Bereitstellung von Risikokapital für die Gründungs- und Anlaufphase von Unternehmen.

Die Bedeutung selbständiger Erwerbstätigkeit für die Beschäftigungsschaffung wird in allen Mitgliedstaaten anerkannt. In Schweden wurde sogar eine spezifische Zielvorgabe für die Zahl der selbständig Erwerbstätigen formuliert. Doch ist eine *gezieltere Unterstützung*

²² Siehe KOM(2002) 610.

erforderlich, um das Potenzial für Existenzgründungen voll auszuschöpfen: abhängig Beschäftigte und Arbeitslose müssen ermutigt werden, den Schritt in die Selbständigkeit zu wagen. Der Anteil der Selbständigen an der Gesamtbeschäftigung ist weiter zurückgegangen von 14,9 % im Jahr 1997 auf 14 % im Jahr 2001, wobei bei Männern ein stärkerer Rückgang festzustellen ist als bei Frauen. Diese Entwicklung mag lediglich das Ergebnis eines allmählichen Strukturwandels sein, in dessen Verlauf traditionelle Sektoren mit einem relativ hohen Anteil an Selbständigen neuen Sektoren weichen, in denen selbständige Erwerbstätigkeit weniger häufig anzutreffen ist. Kulturelle Gründe und größere tatsächliche vorhandene oder lediglich befürchtete Probleme bei der Unternehmensgründung scheinen die Menschen in mehreren Mitgliedstaaten davon abzuhalten, sich selbständig zu machen. Die Höhe der von Selbständigen und kleinen Unternehmen zu entrichtenden Steuern scheint rückläufig zu sein, und es wurden Maßnahmen zur steuerlichen Entlastung potenzieller Unternehmensgründer auf den Weg gebracht. Einige Mitgliedstaaten sind nachhaltig und mit vereinten Kräften bemüht, die unternehmerische Initiative von Frauen zu fördern.

Die positiven Entwicklungen im Bereich der Erziehung zum Unternehmertum müssen weiter vorangetrieben werden. In den meisten Mitgliedstaaten wird eine große Zahl von Schulungsmaßnahmen für Unternehmer und angehende Unternehmer durchgeführt. *Die Förderung des Unternehmergeists im Rahmen des Bildungssystems* ist eine wichtige Entwicklung auf dem Weg zur Überwindung der kulturellen und einstellungsbedingten Hindernisse für die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit. Doch müssen die Anstrengungen noch verstärkt und die Maßnahmen besser strukturiert werden, wobei der Blick insbesondere auf die Ausbildung der Lehrkräfte gerichtet werden sollte. In den Mitgliedstaaten gibt es ein breit gefächertes Spektrum von Schulungsmaßnahmen für Unternehmer und angehende Unternehmer außerhalb und – in unterschiedlichem Umfang – auch innerhalb der Bildungssysteme. Diese von verschiedenen Institutionen, im Bereich der Unternehmensförderung tätigen Einrichtungen und Berufsverbänden angebotenen Maßnahmen müssen allerdings noch besser an den spezifischen Bedürfnissen der Klientel ausgerichtet werden, insbesondere was die Möglichkeiten einer finanziellen Unterstützung anbelangt. Auch muss Schulungsmaßnahmen für Frauen und Jugendliche größere Aufmerksamkeit geschenkt werden.

Trotz Verlangsamung des Beschäftigungswachstums im Dienstleistungssektor *muss dessen Potenzial voll ausgeschöpft werden, wobei ein besonderes Interesse den wissensbasierten Dienstleistungen gelten sollte.* Die Beschäftigung im Dienstleistungssektor ist im Jahr 2001 weiter gestiegen, doch mit geringerem Tempo: im EU-Durchschnitt betrug der Anstieg 1 % und fiel damit geringer aus als das Beschäftigungswachstum insgesamt (1,2 %). In den meisten Mitgliedstaaten war die Wachstumsrate bei den Frauen höher als bei den Männern. Die Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor hat im Zeitraum 1997 bis 2001 um fast 4 Prozentpunkte zugenommen und erreichte im Jahr 2001 44,4 %. Die Quote der Frauen (45,6 %) liegt etwas höher als die der Männer (43 %). Nur wenige Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland) haben genauere Angaben gemacht zu den von ihnen ergriffenen Maßnahmen zur Beseitigung der Hindernisse für die Erbringung von Dienstleistungen, in den meisten Fällen geht es jedoch in erster Linie um Investitionen in wissensbasierte Dienstleistungen. Dies betrifft nicht nur die Unterstützung von Unternehmen in der Gründungsphase, sondern auch die Unterstützung bereits bestehender Unternehmen mit dem

Ziel des Ausbaus ihrer Aktivitäten, der Förderung von Innovationen und der Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten. Eine ganze Reihe neuer Initiativen in mehreren Mitgliedstaaten zielt ab auf die Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bereichen wissensbasierte Dienstleistungen und Umwelt. Einige Mitgliedstaaten haben ihre Anstrengungen intensiviert, um eine Erhöhung der Beschäftigung im Umweltsektor (Österreich, Belgien, Dänemark, Deutschland) zu erreichen.

Gewisse Fortschritte wurden auch in der Bekämpfung *nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit* erzielt, doch sind hier noch weitere Anstrengungen vonnöten ebenso wie ein besseres Monitoring und eine bessere Berichterstattung über die Durchführung. Die Mitgliedstaaten gehen die Problematik der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit im Rahmen allgemeiner Arbeitsmarktreformen an. Dabei konzentrieren sich ihre Anstrengungen auf folgende Aspekte: Vereinfachung der Verfahren zur Meldung neuer Arbeitsplätze, verstärkte Aufsichts- und Kontrolltätigkeit, Kombination von Beschäftigungsanreizen und Sanktionen, einschließlich Maßnahmen zur Bekämpfung von Steuerhinterziehung und Sozialversicherungsbetrug, Senkung des Mehrwertsteuersatzes auf arbeitsintensive Dienstleistungen, wodurch ein fairerer Wettbewerb mit entsprechenden vom informellen Sektor erbrachten Dienstleistungen ermöglicht wird, und Erarbeitung von Rechtsvorschriften zur Bekämpfung nicht angemeldeter bzw. illegaler Erwerbstätigkeit von Zuwanderern. Die meisten Mitgliedstaaten (Vereinigtes Königreich, Portugal, Italien, Deutschland, Frankreich, Österreich, Belgien, Spanien, Niederlande und Griechenland) haben *neue Initiativen* in diesen Bereichen auf den Weg gebracht oder zumindest angekündigt. Es muss jedoch noch mehr getan werden und die koordinierten Anstrengungen müssen unter Beteiligung aller Akteure und in enger Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern fortgesetzt werden.

Nach wie vor ist die Belastung der Arbeit durch Steuern und Abgaben hoch

Das Wichtigste in Kürze: Belastung der Arbeit durch Steuern und Abgaben in der EU

- Die Gesamtsteuerbelastung in der EU, ausgedrückt als Anteil der gesamten Steuereinnahmen am BIP, die von 41,5 % im Jahr 1996 auf 41,9 % im Jahr 1999 angestiegen war, zeigte im Jahr 2001 eine rückläufige Tendenz und fiel unter das Niveau von 1996 herab (41,3 %).
- Die berichtigte implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit²³ in der EU, die die Entwicklung der Gesamtabgabenbelastung unselbständiger Arbeit in der EU widerspiegelt, ging, nachdem sie mit etwa 37,8 % im Jahr 1998 ihren Höchststand erreicht hatte, in der Folge um einen Prozentpunkt bis auf etwa 36,8 % im Jahr 2001 zurück.
- Die Reduzierung der Steuer- und Abgabenbelastung gering entlohnter Arbeit scheint stärker zu Buche zu schlagen. In allen Mitgliedstaaten kam es im Zeitraum 1997 bis 2001 – wenngleich in unterschiedlichem Umfang – zu Steuersenkungen, die im EU-Durchschnitt 3 Prozentpunkte ausmachten, so dass die durchschnittliche Belastung im Jahr 2001 bei 37,8 % lag.

²³

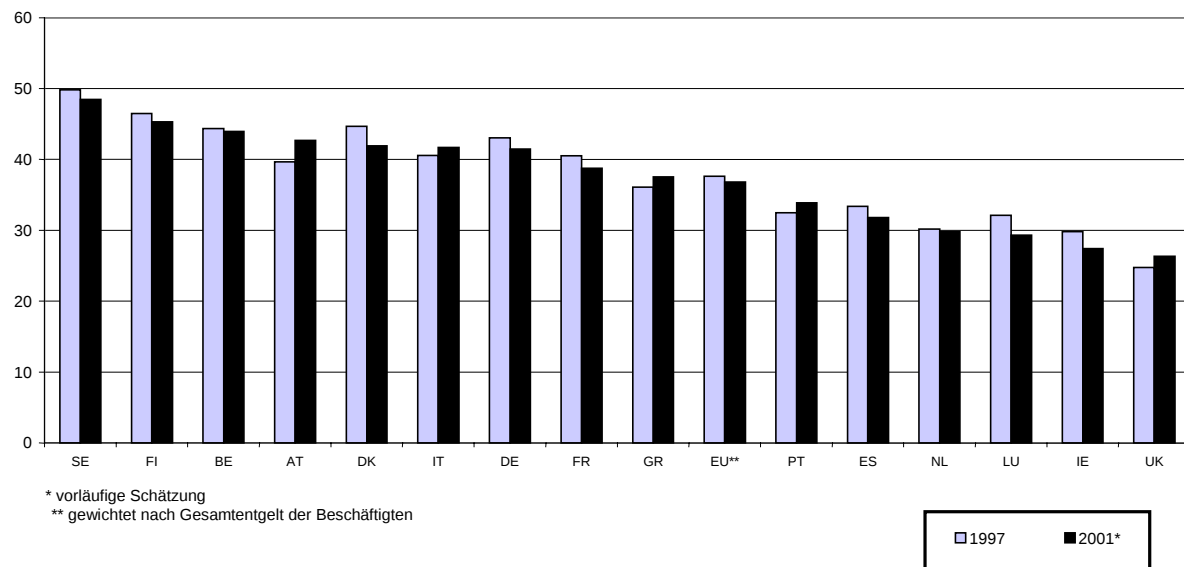
Die berichtigte implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit ist definiert als Summe der direkten und indirekten Steuern auf das Arbeitseinkommen (Einkommen- und Lohnsteuer) plus Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitnehmern und Arbeitgebern als Anteil an den Gesamtarbeitskosten, einschließlich Lohnsummensteuer. Es handelt sich um ein retrospektives empirisches Maß der tatsächlichen Abgabenbelastung des Arbeitseinkommens, das somit auf den erhobenen aggregierten Daten über Steueraufkommen und Einkommen basiert.

Das allgemeine steuerliche Umfeld dürfte sich günstig auf die unternehmerische Tätigkeit und die Bereitschaft zur Übernahme von Risiken auswirken. Nachdem sich die Gesamtsteuerbelastung im Zeitraum 1996 bis 1999 erhöht hatte, kam es in der Folge in vielen Mitgliedstaaten zu einer Trendumkehr. In einigen Mitgliedstaaten (Schweden, Dänemark, Belgien, Finnland, Frankreich und Österreich) ist die Steuerquote jedoch nach wie vor hoch und liegt über 45 % des BIP.

In allen Mitgliedstaaten werden positive Entwicklungen verzeichnet in Richtung einer Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit. Die meisten Mitgliedstaaten haben sich zwar dem Ziel der Verringerung der steuerlichen Belastung der Arbeit verschrieben, aber versäumt, nationale Zielvorgaben zu machen. Die steuerliche Belastung der Arbeit, angegeben als berichtigte implizite Steuerquote für unselbständige Arbeit,²⁴ konnte in der EU insgesamt im Zeitraum 1996-2001 um einen Prozentpunkt auf 36,8 % im Jahr 2001 zurückgeführt werden. Dies wurde insbesondere erreicht durch Senkungen der Sozialversicherungsbeiträge. Die Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit ist bei Niedriglohnbeziehern am deutlichsten sichtbar (etwa 3 Prozentpunkte): gemessen wird hier der Abgabenkeil für einen allein stehenden Beschäftigten, der 67 % des durchschnittlichen Lohns eines Produktionsarbeiters verdient.

²⁴ Die bei der Berechnung der impliziten Abgabenquote zugrunde gelegten Zahlen basieren auf den nationalen volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen und zusätzlichen Schätzungen der Mitgliedstaaten (Quelle: Europäische Kommission, GD TAXUD). Der „Abgabenkeil“ für unselbständige Arbeit ist die Differenz zwischen den Lohnkosten des Arbeitgebers und dem Nettolohn eines allein stehenden Arbeitnehmers, der 67 % des durchschnittlichen Lohns eines Produktionsarbeiters verdient (Quelle: OECD in Zusammenarbeit mit den Mitgliedstaaten). Die Angaben beruhen auf Steuerindizes, die für hypothetische Haushalte festgelegt werden.

Schaubild 3: Berichtigte implizite Steuer- und Abgabenquote für unselbständige Arbeit



Quelle: Eurostat, Struktur der Steuersysteme in der EU, Aktualisierung durch die Kommissionsdienststellen, GD TAXUD

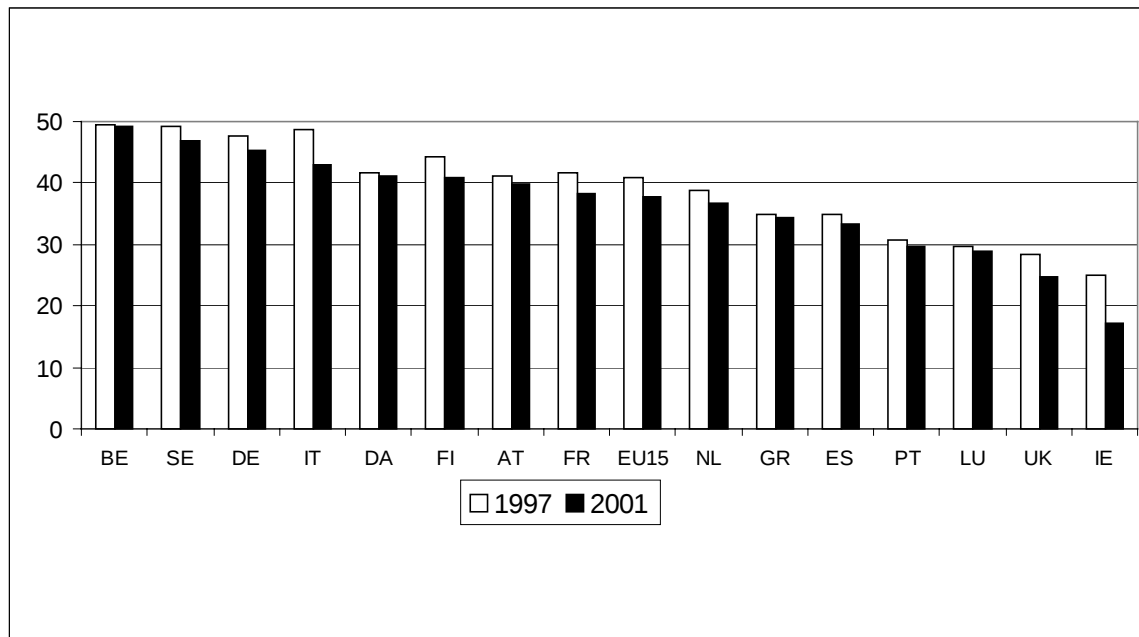
Die Situation in den einzelnen Mitgliedstaaten stellt sich sehr unterschiedlich dar, wobei es in den letzten Jahren zu großen Verschiebungen in der Zusammensetzung des Abgabenkeils für unselbständige Arbeit gekommen ist. Die größten Rückgänge bei der Gesamtabgabenbelastung waren in Irland und Italien zu verzeichnen, gefolgt vom Vereinigten Königreich, Finnland und Frankreich. Im Zeitraum 1997-2001 haben die meisten Mitgliedstaaten die Abgabenbelastung der Beschäftigten mit niedrigem und/oder durchschnittlichem Einkommen verringert.

Die meisten Mitgliedstaaten berichten über *signifikante Senkungen der Einkommensteuer und der Sozialversicherungsbeiträge* im Zeitraum 2001-2002 im Zuge ihrer Steuerreformen zur Reduzierung der Abgabenbelastung der Arbeit (Frankreich, Niederlande, Irland, Dänemark, Finnland, Schweden, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Luxemburg und Belgien). Ein wichtiges Instrument, auf das hier zurückgegriffen wird, ist die Senkung der gesetzlichen Einkommensteuersätze. Mehrere Mitgliedstaaten haben gleichzeitig die Steuerfreibeträge angehoben. Ein prioritäres Anliegen für die meisten Mitgliedstaaten sind Steuererleichterungen für Geringverdiener. So wurden in vielen Mitgliedstaaten (Belgien, Frankreich, Finnland, Schweden, Irland, Vereinigtes Königreich und Niederlande²⁵) spezielle Steuergutschriften eingeführt oder die Steuerbemessungsgrundlage geändert. Die entsprechenden Instrumente funktionieren so, dass die Steuersenkungen in der Regel bei den

²⁵ Die Niederlande stellen eine Ausnahme von der Regel dar, dass Steuergutschriften keine Anwendung auf höhere Einkommen finden.

Geringverdienern ansetzen und mit zunehmendem Einkommen abnehmen. Auch wurden gezielte Senkungen der Sozialversicherungsbeiträge (insbesondere der Arbeitgeber) eingeführt, vor allem für Geringverdiener, für die Einstellung neuer Mitarbeiter und für Langzeitarbeitslose, dafür, dass ältere Arbeitnehmer gehalten werden, und für Schulabgänger (Belgien, Griechenland, Spanien, Frankreich, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Schweden, Dänemark und Portugal).

Schaubild 4: Steuersatz für allein stehende Personen mit einem Einkommen in Höhe von 67 % des Durchschnittslohns eines Produktionsarbeiters



Quelle: OECD, „Taxing wages—taxes on wages and salaries, social security contributions for employees and their employers, child benefits“, Berechnungen der Kommissionsdienststellen auf der Grundlage der OECD-Datenbank 1996-2001

Da die steuerliche Belastung der Arbeit seit Anfang der 70er-Jahre in den meisten Mitgliedstaaten kontinuierlich gestiegen ist, ist die in jüngster Zeit in den meisten Mitgliedstaaten festzustellende Trendumkehr in der steuerlichen Belastung der Arbeit ein wichtiges Ergebnis. Doch trotz dieser positiven Entwicklungen ist die Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit in einigen Mitgliedstaaten nach wie vor hoch, insbesondere im Vergleich zu den USA und Japan. Dies macht um so deutlicher, dass verstärkte Anstrengungen zu unternehmen sind, um die Abgabenbelastung für Geringverdiener zu reduzieren und um zu einem ausgewogenen Mix verschiedener steuerpolitischer Maßnahmen zu finden, der den jeweiligen Arbeitsmarktbedingungen Rechnung trägt.

Es müssen verstärkt steuerliche Anreize geschaffen werden für die Erhöhung der Investitionen in die Humanressourcen. Die von den Mitgliedstaaten in die Wege geleiteten Steuerreformen zielen nicht nur auf die Förderung der Beschäftigung ab, sondern auch auf die Beseitigung finanzieller Hindernisse für Unternehmen und den Einzelnen, die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen im Wege stehen. Eine zunehmende Zahl von Mitgliedstaaten

fördert Humankapitalinvestitionen durch entsprechende steuerliche Anreize für Unternehmen, die sich im Bereich Aus- und Weiterbildung engagieren (Spanien, Österreich, Niederlande, Schweden, Vereinigtes Königreich). Einige Mitgliedstaaten setzen auf Maßnahmen im nichtsteuerlichen Bereich für den Einzelnen oder für die Unternehmen, um Ausbildungsanstrengungen zu fördern, auf die Umwidmung von Einnahmen aus Ökosteuern für Maßnahmen zur Qualifikationsentwicklung oder auf innovative, auf den Einzelnen abstellende Finanzierungsinstrumente, z. B. in Form eines Qualifikationsbonus in Verbindung mit einem Qualifizierungskonto (Schweden) oder Steuergutschriften (Vereinigtes Königreich). Die wachsende geografische Mobilität der Arbeitnehmer und der zunehmende Trend zu häufigeren Arbeitgeberwechseln hält viele Unternehmen jedoch davon ab, in Qualifizierungsinitiativen zu investieren.

Nur geringe Fortschritte wurden erzielt bei der Verlagerung der Besteuerung weg vom Arbeitseinkommen hin zu alternativen Steuerquellen. Einige Mitgliedstaaten (Dänemark, Deutschland, Niederlande, Schweden und Vereinigtes Königreich) haben Ökosteuern – insbesondere Energiesteuern – eingeführt bzw. erhöht, dies jedoch in erster Linie aus umweltpolitischen Erwägungen heraus und weniger mit der Absicht, die steuerliche Entlastung der Arbeit zu kompensieren. Einige Mitgliedstaaten setzen weiter auf steuerpolitische Maßnahmen, mit denen bezweckt wird, die (indirekte) steuerliche Belastung arbeitsintensiver Dienstleistungen zu reduzieren durch Anwendung ermäßigter Mehrwertsteuersätze auf derartige Dienstleistungen (Belgien, Spanien, Frankreich, Italien, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Vereinigtes Königreich). Diese Maßnahme, die im Jahr 2000 für einen Zeitraum von 3 Jahren initiiert wurde, soll um ein weiteres Jahr bis zum Jahr 2003 verlängert werden, um es der Kommission zu ermöglichen, auf der Grundlage der nationalen Berichte ihre Wirksamkeit zu bewerten und eine Entscheidung darüber zu treffen, ob die Maßnahme auf andere Mitgliedstaaten ausgedehnt oder beendet werden soll.

Die Entwicklung der territorialen Dimension der EBS ist in die Phase der Konsolidierung eingetreten

Es müssen lokale Beschäftigungsstrategien entwickelt werden, die den spezifischen Gegebenheiten vor Ort Rechnung tragen. Die Mitgliedstaaten arbeiten weiter an der Umsetzung der bereits eingeleiteten Maßnahmen und politischen Reformen; nur wenige Mitgliedstaaten haben neue Aktionen zu Beschäftigungsförderung auf lokaler und regionaler Ebene auf den Weg gebracht. Es zeichnet sich ein zunehmender Trend zur Dezentralisierung der Beschäftigungspolitik ab, vielfach unter dem Einfluss der europäischen Beschäftigungsstrategie und der Strukturfonds. Es scheint ein breiter Konsens darüber zu bestehen, dass es eines stärker strategisch ausgerichteten Ansatzes in der Beschäftigungsentwicklung auf lokaler Ebene bedarf. Dies schlägt sich auch zunehmend in den nationalen Aktionsplänen nieder. Ein solcher Ansatz erfordert eine stärkere Kohärenz und eine konsequentere Planung und Evaluierung territorialer Beschäftigungspolitik.

Auch an regionalen Aktionsplänen wurde weiter gearbeitet. Regionale Aktionspläne gibt es mittlerweile in vier Mitgliedstaaten (Belgien, Portugal, Spanien und Vereinigtes Königreich). In Finnland werden ab 2002 regionale Aktionspläne in die NAP integriert. Dabei werden die zuständigen Ministerien und ihre jeweiligen regionalen Stellen jährliche Zielvorgaben und die

Ressourcenallokation für die Regionen aushandeln. Die territorialen Beschäftigungspakte sind nach wie vor wichtige Instrumente für die Durchführung der Beschäftigungspolitik auf lokaler/regionaler Ebene in einigen Mitgliedstaaten (Italien, Portugal, Österreich).

Der partnerschaftliche Ansatz muss weiter gestärkt werden. Die Einbindung der lokalen und regionalen Behörden in den NAP-Prozess ist in den meisten Mitgliedstaaten auf die Implementierungsphase beschränkt. Die NAP werden in erster Linie von den Zentralregierungen in Absprache, aber nur selten in partnerschaftlicher Zusammenarbeit mit den übrigen Akteuren ausgearbeitet. In den Mitgliedstaaten zeigt sich ein zunehmendes Interesse an integrierten regionalen bzw. lokalen Strategien und an Partnerschaften als Instrumente einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Häufig ist von strategischen Partnerschaften auf lokaler Ebene die Rede, doch werden diese Partnerschaften selten eingehender beschrieben. Oft handelt es sich um Partnerschaften im Zusammenhang mit den Strukturfondsprogrammen. Der laufende Prozess der Dezentralisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung bringt eine höhere Flexibilität auf lokaler Ebene und eine größere Autonomie mit sich, insofern als die auf nationaler oder regionaler Ebene beschlossenen Maßnahmen oder Instrumente in zunehmendem Maße genutzt werden können, um den Bedürfnissen vor Ort Rechnung zu tragen. Die Rolle der Sozialpartner in der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene wird nicht eingehend erörtert, und andere potenzielle Akteure werden nur am Rande erwähnt, insbesondere im Kontext der *Sozialwirtschaft*.

2.2.3. Anpassungsfähigkeit

Bei den Maßnahmen innerhalb dieses Pfeilers der europäischen Beschäftigungsstrategie geht es vor allem darum, dass Regierungen und Sozialpartner im Rahmen eines partnerschaftlichen Ansatzes gemeinsame Anstrengungen unternehmen zur Erhöhung des Beschäftigungsniveaus und der Beschäftigungsqualität. Dies soll geschehen durch die Anpassung der Arbeitsorganisation und die Umsetzung von Strategien des lebenslangen Lernens in den Unternehmen. Die entsprechenden Maßnahmen zielen darauf ab, die Fähigkeit des Arbeitsmarktes und der Arbeitsmarktteure zur Anpassung an den Wandel zu stärken: die Unternehmen sollen anpassungsfähiger werden, Beschäftigungshemmnisse sollen abgebaut werden, und ein angemessenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit hergestellt werden. Nachdem dieser Pfeiler der beschäftigungspolitischen Leitlinien bereits im Jahr 2001 ausgebaut wurde, insbesondere was Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und die bis 2003 zu erfüllende Zielvorgabe bezüglich der Aneignung der in der Informationsgesellschaft verlangten Kenntnisse und Fähigkeiten anbelangt, wird in den Leitlinien 2002 darüber hinaus ausdrücklich hervorgehoben, dass eine Erhöhung der Qualität der Arbeit im Zuge der Modernisierung der Arbeitsorganisation anzustreben ist.

Auf dem Weg zu einem ausgewogeneren Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit

Flexibilität und Sicherheit: Synergien nutzen

Da die Begriffe Flexibilität und Sicherheit selbst – in Anpassung an die Veränderungen in unseren Gesellschaften – einen Bedeutungswandel erfahren, bedarf das dem Pfeiler „Anpassungsfähigkeit“ zugrunde liegende zentrale Konzept eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Flexibilität und Sicherheit einer eingehenderen Betrachtung.

- *Flexibilität* – bzw. die Fähigkeit von Unternehmen, sich an die Anforderungen des Marktes anzupassen – kann, insoweit es um die Beschäftigung geht, verschiedene Formen annehmen. *Externe Flexibilität* im Sinne eines „Heuern und Feuern“ (hierunter fallen auch Zeitarbeit oder befristete Arbeitsverträge) ist eine unmittelbare Reaktion, die es den Unternehmen ermöglicht, sich an unvorhergesehene Umstände und neue Entwicklungen – wie eine veränderte Nachfrage oder veränderte Qualifikationsanforderungen – anzupassen und ihre Produktion rasch darauf einzustellen. *Interne Flexibilität*, die auf eine Reorganisation des vorhandenen Personals hinausläuft (Arbeitszeit, Arbeitsverfahren, Aus- und Weiterbildung, Mobilität usw.), erfordert ein längerfristiges Konzept zur Bewältigung des Wandels und zur Entwicklung von Qualifikationen und Kompetenzen und hat eindeutige Vorzüge im Hinblick auf Produktivität und Anpassungsfähigkeit. Beide Formen der Flexibilität ergänzen einander, wobei jede ihre spezifischen Vorteile hat, aber auch ihren Preis – für den Einzelnen, für die Unternehmen und für die Gesellschaft.
- Mit *Sicherheit* – in einem statischen Sinne verstanden – ist die Stabilität des Beschäftigungsverhältnisses und das Vorhandensein eines Sicherheitsnetzes im Falle eines Arbeitsplatzverlustes gemeint. Bei einer *dynamischen* Betrachtungsweise beinhaltet der Begriff auch den Aspekt der Nichtdiskriminierung bestimmter Formen von Arbeitsverträgen und -regelungen gegenüber anderen Formen sowie den Erwerb und den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit, so dass die Anpassung an den Wandel wie auch die Mobilität im Rahmen eines bestimmten Arbeitsplatzes und zwischen verschiedenen Arbeitsplätzen erleichtert wird. Vor diesem Hintergrund sind der Zugang zu Aus- und Weiterbildung und die Laufbahnentwicklung wesentliche Komponenten der Arbeitsplatzsicherheit.

Die Konzepte der Flexibilität und der Sicherheit können *einander ergänzen*. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit fördert die Akzeptanz von Innovation und Wandel wie auch die Vielfalt auf dem Arbeitsmarkt. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit ist eine wichtige Komponente der Arbeitsplatzqualität und liegt im Interesse sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmer.

Im Jahr 2001 ist es zu einer geringfügigen Zunahme von Teilzeitarbeit und befristeten Beschäftigungsverhältnissen gekommen (siehe Kasten unten). Gleichzeitig setzte sich der bereits seit langem anhaltende Trend zu einer größeren Flexibilität der Arbeitszeitregelungen fort. So wurden in Deutschland, Griechenland, Österreich, Italien, Luxemburg und Belgien in zahlreichen Kollektivvereinbarungen *Arbeitszeitkorridore festgelegt und längere Zeiträume für die Berechnung der durchschnittlichen Arbeitszeit eingeführt*. In Luxemburg, Belgien, Deutschland, Griechenland und Österreich werden rechtsetzende Maßnahmen und kollektivvertragliche Regelungen zum Abbau von Überstunden getroffen. Die in Frankreich und Belgien auf den Weg gebrachten Arbeitszeitverkürzungen werden weiter verfolgt, allerdings in einer Weise, die eine bedarfsgerechte Ausgestaltung im Wege geeigneter Vereinbarungen ermöglicht. Somit bringen sie häufig ein Mehr an Flexibilität.

Um den spezifischen Bedürfnissen ihrer Arbeitsmärkte Rechnung zu tragen, arbeiten mehrere Mitgliedstaaten auf eine Veränderung der derzeitigen Anteile bestimmter Arten von Vertragsverhältnissen oder Arbeitszeitregelungen hin. Spanien beispielsweise ist bemüht, den Anteil befristeter Arbeitsverträge zu verringern, wohingegen man in Griechenland versucht, Teilzeitarbeit attraktiver zu machen, und in Schweden wiederum mehr Vollzeitverhältnisse angestrebt werden. Diese Anstrengungen können nach und nach zu einer größeren Konvergenz der Beschäftigungsmuster in den EU-Mitgliedstaaten beitragen.

Flexibilität der Arbeit

- Im Zeitraum 1997-2001 war ein **mäßiger, aber stetiger Anstieg** der **Teilzeitarbeitsverhältnisse** zu verzeichnen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Zahl der Beschäftigten insgesamt ist von 17,7 % auf 17,9 % angestiegen. In Mitgliedstaaten mit hohen Teilzeitquoten, wie Dänemark und Schweden, ist

inzwischen eine rückläufige Tendenz zu beobachten; die niedrigsten Teilzeitquoten – nämlich zwischen 4,8 % und 3,5 % – finden wir nach wie vor in Portugal und Griechenland.

- Der Anteil **befristeter Arbeitsverträge** ist von 12,2 % im Jahr 1997 auf 13,2 % im Jahr 2001 gestiegen. Am höchsten ist der Anteil in Spanien mit über 31 % – allerdings mit leicht rückläufiger Tendenz in den vergangenen Jahren; geringe Quoten verzeichnen Irland (starker Rückgang) und Luxemburg mit leicht steigender Tendenz.
- Während Teilzeitarbeit nach Aussagen von etwa 80 % der hierzu Befragten auf eine **freiwillige** Entscheidung zurückgeht, ist die Befristung von Arbeitsverhältnissen in den meisten Fällen (ebenfalls 80 %) vom Arbeitnehmer **nicht gewollt**.

Als Gegengewicht zu diesem Trend hin zu mehr Flexibilität wurden in vielen Mitgliedstaaten (Italien, Griechenland, Portugal, Luxemburg, Spanien, Deutschland, Belgien) wichtige Schritte zur *Gewährleistung der Gleichbehandlung* unternommen, im Wesentlichen auf der Grundlage der einschlägigen EU-Richtlinien zur Teilzeitarbeit und zu befristeten Arbeitsverhältnissen. In Irland, Deutschland, Schweden, Luxemburg und Dänemark wurden den *Teilzeitbeschäftigten* mehr Rechte zuerkannt. In Portugal, Griechenland, den Niederlanden und Spanien wurden Maßnahmen ergriffen, um Teilzeitarbeit attraktiver zu machen, und in Frankreich wurde im Zuge der Arbeitszeitverkürzung die Zahl der Fälle unfreiwilliger Teilzeitarbeit reduziert. Was *befristete Arbeitsverträge* anbelangt, ist man insbesondere in Griechenland, Portugal, im Vereinigten Königreich, in Finnland, Italien, Schweden, Deutschland und Spanien tätig geworden, um für bessere Beschäftigungsbedingungen zu sorgen und/oder dem Abschluss kurzfristiger Arbeitsverträge entgegenzuwirken. Zur Reduzierung der Zahl prekärer Beschäftigungsverhältnisse wurden in Frankreich und Deutschland gewisse Beschränkungen für befristete Arbeitsverträge eingeführt.

Alle Mitgliedstaaten berichten über Verbesserungen im Bereich *Gesundheitsschutz und Sicherheit*, die auf gesetzlichem Wege und/oder im Wege von Kollektivverträgen eingeführt wurden. Vielfach sind Reformen im Gange, die darauf abzielen, präventive Maßnahmen zu stärken, möglichst viele Bereiche abzudecken und Best Practice zu verbreiten. Die Sozialpartner werden in zunehmendem Maße einbezogen (insbesondere in Finnland, Italien, Frankreich, Schweden, Spanien, Österreich und Portugal) und beteiligen sich an Planung und Durchführung der Maßnahmen. In Irland und Dänemark ist eine grundlegende Überarbeitung der bestehenden Rechtsvorschriften geplant, wobei ein Schwerpunkt auf der Definition neuer Risiken liegen soll. In den Niederlanden wurden Branchenvereinbarungen zur Verbesserung der Prävention im Hinblick auf die größten Gefährdungen geschlossen; in diesem Jahr sollen weitere Vereinbarungen folgen. Die relativ hohe Zahl der *Arbeitsunfälle* (im Zeitraum 1994-1999) ist ein Indiz dafür, dass größere Anstrengungen im Bereich der Prävention erforderlich sind, insbesondere in Schweden, Dänemark, Spanien, Belgien, Griechenland und Irland.

Zwischen den Sozialpartnern auf europäischer Ebene wurden zwei sektorale Abkommen (Handel, Telekommunikation) und ein wichtiges branchenübergreifendes Abkommen zur *Telearbeit* geschlossen. Mit der Umsetzung dieser Abkommen auf nationaler Ebene wird ein Rahmen vorgegeben für eine sozialverträgliche Anwendung dieser Arbeitsform. Direkt aufgegriffen wurde das Thema Telearbeit von den Sozialpartnern in Österreich, in Italien, im Vereinigten Königreich und in Portugal.

Initiativen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation müssen weitere Verbreitung finden

Die Modernisierung der Arbeitsorganisation geht weit hinaus über eine bloße Flexibilisierung der arbeitsvertraglichen Regelungen und der Arbeitszeiten. Vielmehr beinhaltet sie eine ganze Palette von arbeitsplatzbezogenen Initiativen, die zu einer optimalen Nutzung von Ressourcen und Kompetenzen beitragen. Eine moderne Arbeitsorganisation kann eine zentrale Rolle spielen bei der Förderung der Qualität der Arbeit, der Produktivität und der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Generell kann sie wesentlich dazu beitragen, die Anpassung des Einzelnen und der Organisation an den Wandel zu erleichtern.

Die Mitgliedstaaten haben einige interessante Initiativen auf den Weg gebracht, um Innovationen und die Verbreitung von Good Practice in diesem Bereich zu fördern. Finnland verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, insbesondere im Rahmen des Nationalen Arbeitsplatzentwicklungsprogramms und des Nationalen Produktivitätsprogramms. Andere erwähnenswerte Initiativen – häufig unter Einbeziehung der Akteure vor Ort oder der Sozialpartner – wurden im Vereinigten Königreich (z. B. CBI-Projekte), in Portugal und Spanien (Regierungsinitiativen zur Implementierung und Verbreitung von Good Practice), in Irland (National Center for Partnership and Performance) und Deutschland (Betriebsverfassungsgesetz und INSTI) auf den Weg gebracht.

Trotz derartiger Initiativen finden erfolgreiche organisatorische Innovationen bisher nur in geringem Umfang weitere Verbreitung in der EU. Hier können mehrere – einander verstärkende – Faktoren zum Tragen kommen. Unter anderem sind dies der geringe Bekanntheitsgrad innovativer Praktiken und ihres Nutzens, der unzureichende Zugang zu evidenzbasierten Methoden und zu Ressourcen, die in der Lage sind, organisationales Lernen und Innovationen zu fördern, sowie das Versagen der Aus- und Weiterbildungssysteme, die nicht die Kenntnisse und Fähigkeiten hervorbringen, die die neuen Formen der Arbeitsorganisation erfordern.

Die Qualifizierung der Beschäftigten wird stärker ins Blickfeld gerückt ...

In fast allen Mitgliedstaaten bestehen auf branchenübergreifender und/oder auf sektoraler Ebene Vereinbarungen zur beruflichen Bildung. Der Rahmen für Weiterbildungsmaßnahmen wird sehr häufig durch Kollektivvereinbarungen vorgegeben. Inzwischen erproben mehr Mitgliedstaaten verschiedene Formen finanzieller Anreize zur Qualifikationsentwicklung, u. a. individuelle Ausbildungskonten, Ausbildungsgutscheine, Ausbildungsabgaben und Steuerreformen. Es werden weitere Initiativen durchgeführt, die arbeitszeitbezogene Maßnahmen mit Ausbildungsmaßnahmen verknüpfen (beispielsweise Arbeitszeitkonten, Bildungsurlaub und Job-Rotation-Modelle). Ferner werden weitere Anstrengungen unternommen, um Akkreditierungssysteme für nichtformales Lernen zu entwickeln. Einige Anzeichen sprechen dafür, dass die Entwicklung in Richtung längerfristiger und in stärkerem Maße strategisch ausgerichteter Konzepte zur Arbeitskräfteentwicklung und in Richtung stärker integrierter Maßnahmenpakete zur Förderung des lebenslangen Lernens geht, doch wird generell der Förderung einer breiteren Kultur des Lernens am Arbeitsplatz nur geringe Aufmerksamkeit geschenkt. Immer häufiger kommt es vor, dass den Arbeitnehmer ein Anspruch auf einen individuellen Fortbildungsplan zuerkannt wird (Belgien, Dänemark,

Niederlande, Finnland, Schweden und Vereinigtes Königreich); in einigen Fällen wurde gar ein Anspruch auf eine Mindestanzahl von Ausbildungsstunden pro Jahr eingeführt (Portugal, Finnland). Es wäre jedoch verfrüht, Aussagen über die Ergebnisse zu machen. Will man eine maximale Effizienz derartiger auf Ansprüchen beruhender Systeme gewährleisten, sollten diese Systeme Gegenstand konkreter Follow-up-Maßnahmen sein.

Nur wenige Mitgliedstaaten machen Angaben zur Zahl der Arbeitnehmer, für die entsprechende Vereinbarungen existieren (Belgien, Deutschland, Irland, Spanien und Vereinigtes Königreich). Künftig wird es erforderlich sein, systematischere Informationen zum Geltungsbereich von Vereinbarungen im Bereich des lebenslangen Lernens und zu den jeweils bereitgestellten Mitteln zu liefern. Der kürzlich von den Sozialpartnern auf EU-Ebene vereinbarte Aktionsrahmen zur Qualifikations- und Kompetenzentwicklung könnte dazu beitragen, einige der bestehenden Defizite in der Berichterstattung zu beheben.

Mehrere Mitgliedstaaten berichten über eine Erhöhung der Ausgaben der Unternehmen für die berufliche Weiterbildung (z. B. Irland, Belgien und Vereinigtes Königreich). Dieser allgemeine Trend wird auch von den auf europäischer Ebene erhobenen Daten bestätigt.²⁶ Einige Mitgliedstaaten weisen darüber hinaus auf die Erhöhung der öffentlichen Ausgaben hin. *Generell ist ein Aufwärtstrend bei den Aufwendungen für Weiterbildungsmaßnahmen zu beobachten*; gleichzeitig zeichnet sich ein Trend ab zur stärkeren Aufteilung der Kosten zwischen allen Akteuren. Oft spielt der ESF eine wichtige Rolle in der Förderung der beruflichen Weiterbildung.

... zur Verwirklichung des Ziels „IKT-Kompetenz für alle Arbeitskräfte“ sind jedoch verstärkte Anstrengungen erforderlich

Obwohl immer mehr Beschäftigte bei ihrer Arbeit Computer nutzen, *schenken die Mitgliedstaaten dem Ziel, jedem Arbeitnehmer die Möglichkeit zu bieten, bis zum Jahr 2003 die in der Informationsgesellschaft verlangten Qualifikationen zu vermitteln, nach wie vor nur geringe Aufmerksamkeit*. In vielen Mitgliedstaaten scheint man diesen Punkt unter die allgemeineren Aktionen zur Förderung der IKT-Kompetenz zu subsumieren, die sich an alle Bürgerinnen und Bürger wenden (Belgien, Finnland, Luxemburg, Schweden). Andere Staaten, wie z. B. das Vereinigte Königreich, Portugal, Griechenland und Irland, berichten über spezifischere Initiativen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.

Die verfügbaren europäischen Daten²⁷ belegen, dass sich gewisse Fortschritte einstellen auf dem Weg zur Erfüllung der Zielvorgabe: im Jahr 2001 waren es *gut 29 % der gesamten Erwerbsbevölkerung, die eine grundlegende IKT-Schulung absolviert hatten*, (gegenüber knapp 23 % im Jahr 2000). Die Ausbildungsanstrengungen konzentrieren sich jedoch im Wesentlichen auf Führungskräfte und Angestellte, während die große Masse der Arbeiter nach wie vor von Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich IKT ausgeschlossen bleibt. Auch

²⁶ Die im Rahmen der CVTS erhobenen Daten (Continuing Vocational Training Surveys 1 & 2, Bezugsjahre 1993 und 1999) zeigen, dass die Unternehmen in zunehmendem Maße in die berufliche Weiterbildung investieren. Nichtsdestoweniger bleibt der Umfang der Investitionen generell gering und bewegt sich in einer Größenordnung von gut 1 % der Arbeitskosten aller Unternehmen in Portugal bis 3 % in Dänemark.

²⁷ Eurobarometer-Erhebung zum Thema IKT und Beschäftigung, 2000 und 2001.

die Beschäftigten von Klein- und Kleinstbetrieben haben nur geringe Chancen, an einschlägigen Schulungsmaßnahmen teilzunehmen. *Wenn das Ziel erreicht werden soll, allen Arbeitskräften bis Ende 2003 entsprechende Möglichkeiten zu bieten, ist eine beträchtliche Verstärkung der Anstrengungen dringend geboten.*

2.2.4. Chancengleichheit

Zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und zur Erfüllung der auf den Tagungen des Europäischen Rates in Lissabon und Stockholm für die Entwicklung der Beschäftigungsquoten bis zum Jahr 2001 gemachten Zielvorgaben sind Regierungen und Sozialpartner aufgefordert, ihre Politik der Chancengleichheit für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt weiter voranzutreiben. Geschehen soll dies im Wege eines Gender-Mainstreaming-Ansatzes, der sich auf alle vier Pfeiler erstreckt und mit dem bezweckt wird, geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten abzubauen, die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung sowie die geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede zu beseitigen und eine Politik zu fördern, die auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf gerichtet ist, einschließlich Bereitstellung von Kinderbetreuungsangeboten.

Die Entwicklungen in diesem Bereich sollten auch im Lichte des gemeinsamen Berichts der Kommission und des Rates zur Erhöhung der Erwerbsbeteiligung²⁸ betrachtet werden, dem zufolge eine überzeugende Initiative erforderlich ist, um geschlechtsspezifische Unterschiede im öffentlichen und privatwirtschaftlichen Sektor zu verringern. Notwendig seien insbesondere Maßnahmen zur Behebung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung und zur Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt; unter anderem gelte es zu prüfen, wodurch die Arbeitsmarktmöglichkeiten für Frauen und Männer eingeschränkt werden; ferner sollten die Berufsklassifikations- und Lohnssysteme überprüft werden.

Das Wichtigste in Kürze: Geschlechtsspezifische Unterschiede – die Diskrepanzen verringern sich, doch vollzieht sich die Entwicklung nur langsam

- Im Jahr 2001 sind die **Beschäftigungsquoten** der Frauen in allen Mitgliedstaaten (mit Ausnahme Belgiens und Griechenlands) gestiegen, und die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Beschäftigungszahlen hat sich etwas verringert. Dennoch liegt die Beschäftigungsquote der Frauen in der EU (54,9 %) immer noch 18 Prozentpunkte unter der der Männer (73 %). In Schweden, Finnland und Dänemark ist die „Geschlechterlücke“ bei den Beschäftigungsquoten am kleinsten, in Griechenland, Spanien, Italien, Luxemburg und Irland ist sie am größten und beträgt mehr als 20 Prozentpunkte.
- In den meisten Mitgliedstaaten (mit Ausnahme des Vereinigten Königreichs, Schwedens und Irlands) liegt die **Arbeitslosenquote** der Frauen nach wie vor über der der Männer. Im Jahr 2001 hat sich die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei den Arbeitslosenzahlen um 2,3 Prozentpunkte verringert. In Griechenland, Spanien, Italien und Frankreich ist die „Geschlechterlücke“ am ausgeprägtesten.

²⁸

„Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“, gemeinsamer Bericht der Kommission und des Rates.

- Der durchschnittliche **Bruttostundenverdienst** der Frauen (Beschäftigte mit einer Arbeitszeit von mindestens 15 Stunden) betrug im Jahr 1998 83,8 % des durchschnittlichen Verdienstes der Männer (dies entspricht einem Lohngefälle von 16,2 Prozentpunkten)²⁹. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle fiel im privatwirtschaftlichen Sektor höher aus (23,7 Prozentpunkte) als im öffentlichen Sektor (10,7 Prozentpunkte). Am geringsten war das Lohngefälle im Jahr 1998 in Portugal, Italien und Belgien, am höchsten war es im Vereinigten Königreich, in Österreich, in den Niederlanden, in Deutschland und in Irland.
- Der Index der **geschlechtsspezifischen Trennung** nach Wirtschaftszweigen und Berufen ist seit dem letzten Jahr unverändert geblieben (geschlechtsspezifische Trennung nach Wirtschaftszweigen: 17,7 %, geschlechtsspezifische Trennung nach Berufen: 25,2 %)³⁰. Mit einem Index von über 20 % ist die branchenspezifische Geschlechtersegregation in Finnland, Schweden, Portugal, Irland und Österreich am stärksten ausgeprägt, die berufsspezifische Segregation mit einem Index zwischen 27 % und 30 % in Finnland, Schweden, Österreich und Dänemark.
- Das Vorhandensein von Kindern wirkt sich bei Frauen und Männern unterschiedlich auf die Arbeitsmarktbeteiligung aus. Die Daten³¹ für das Jahr 2001 zeigen, dass das Vorhandensein eines Kindes (0-6 Jahre) bei Frauen im EU-Durchschnitt zu einer Abnahme der Beschäftigungsquote um 12 Prozentpunkte führt, bei Männern hingegen zu einem Anstieg um 9 Prozentpunkte. Besonders augenfällig sind die negativen **Auswirkungen der Elternschaft** auf die Frauenbeschäftigung in Deutschland, im Vereinigten Königreich und in Spanien (mehr als 20 Prozentpunkte)³².

Fortschritte auf dem Weg zur Realisierung der Beschäftigungsziele, doch sind größere Anstrengungen erforderlich zur Förderung der Beschäftigung älterer Frauen

Trotz der im Jahr 2001 erzielten Fortschritte in Bezug auf die Beschäftigungsquoten der Frauen und trotz der Tatsache, dass in einigen Mitgliedstaaten (Österreich, Dänemark, Niederlande, Finnland, Portugal, Schweden und Vereinigtes Königreich) die Beschäftigungsquote der Frauen die Zielvorgabe von 60 % für das 2010 bereits überschritten hat, liegt die Frauenbeschäftigungsquote für die EU als Ganzes immer noch 5,1 Prozentpunkte unter der Zielvorgabe für 2010 und 2,1 Prozentpunkte unter dem für 2005 angestrebten Zwischenziel von 57 %. Ein weiterer Anstieg der Frauenbeschäftigungsquote ist auch von zentraler Bedeutung für die Erreichung der beiden Ziele, die Gesamtbeschäftigungsquote auf 70 % und die Beschäftigungsquote der älteren Arbeitskräfte auf über 50 % bis zum Jahr 2010 anzuheben (siehe auch Punkt 2.1).

In den einzelnen Mitgliedstaaten kommen unterschiedliche Maßnahmen zum Einsatz. Im Allgemeinen handelt es sich um eine Kombination von Maßnahmen zum Abbau der

²⁹ Im letzten Jahr basierte der Indikator zum geschlechtsspezifischen Lohngefälle auf den Nettoverdiensten. Da ein Ländervergleich der Nettoentgelte aufgrund der unterschiedlichen Steuersysteme der einzelnen Länder schwierig ist, wurden in diesem Jahr die Bruttoverdienste zugrunde gelegt. Daher ist ein Vergleich mit den Vorjahr nicht möglich. Für Finnland, Luxemburg und Schweden liegen keine Daten vor.

³⁰ Der Index der geschlechtsspezifischen Trennung nach Wirtschaftszweigen und nach Berufen wird wie folgt berechnet: für jeden Wirtschaftszweig bzw. Beruf wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern ermittelt, die Differenzen werden aufsummiert, um das Geschlechterungleichgewicht insgesamt zu bestimmen, dargestellt als Anteil an der Gesamtbeschäftigung.

³¹ Für Dänemark, Finnland, Irland und Schweden liegen keine Daten vor.

³² Die Auswirkungen der Elternschaft auf die Beschäftigung werden ermittelt, indem die Unterschiede in den Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (im Alter von 20 bis 50 Jahren) mit und ohne Kindern (im Alter von 0-6 Jahren) miteinander verglichen werden.

Frauenarbeitslosigkeit und Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung der Frauen. Die Initiativen reichen von Schulungen für Berufsrückkehrerinnen (Irland, Österreich, Niederlande und Luxemburg), Maßnahmen im Rahmen einer Politik des aktiven Alterns (Schweden), einer Überprüfung der Steuer-, Sozialleistungs- und Rentensysteme (Belgien, Irland, Schweden und Niederlande), Maßnahmen zur Förderung des Unternehmertums (Griechenland, Schweden und Luxemburg) bis hin zur Verbesserung der Betreuungsangebote für Kinder und pflegebedürftige Personen (z. B. Irland, Griechenland, Italien, Luxemburg und Vereinigtes Königreich). Als Beispiele für spezifische Maßnahmen wären die Senkung der Arbeitgeberbeiträge bei der Übernahme von Frauen in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis (Spanien), gezielte Kampagnen (Österreich) und Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung in den Unternehmen (Frankreich) zu nennen.

Fünf Länder (Belgien, Finnland, Frankreich, Italien und die Niederlande) machen nationale Zielvorgaben für die Erhöhung des Frauenanteils an der Beschäftigung³³ (siehe Tabelle 3 unter Punkt Teil 2.1). Erstmals ist dies auch in Belgien (Wallonien), Italien und Finnland der Fall. Die angestrebten Beschäftigungsziele scheinen realisierbar zu sein, doch *bedarf es stärker fokussierter, zielorientierter Strategien in den Ländern mit niedrigen Frauenbeschäftigungsquoten*, insbesondere in Italien, Spanien und Griechenland. Darüber hinaus muss ein besonderes Augenmerk der Frage gelten, wie man Frauen zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben ermutigen kann.

Gender-Mainstreaming: der Schritt von politischen Absichtserklärungen zu konkreten Maßnahmen wurde vollzogen, die Umsetzung ist jedoch noch unzureichend

Die Fortschritte in der Implementierung des Gender-Mainstreaming sind nicht zu übersehen, doch ist die *Umsetzung bisher nur unvollständig erfolgt*. Die meisten Mitgliedstaaten konzentrieren sich auf einen spezifischen Aspekt oder Politikbereich, wobei es ihnen an einem umfassenden Konzept fehlt.³⁴ Österreich, Belgien, Frankreich und Deutschland – Länder, die nicht auf eine lange Tradition des Gender-Mainstreaming zurückblicken können, haben weitere interessante und integrierte Initiativen auf den Weg gebracht, insbesondere in Bezug auf Koordinierungsmechanismen, Schulungsmaßnahmen und andere Instrumente. Irland, Finnland, Schweden, Dänemark und das Vereinigte Königreich haben ihre bereits laufenden Initiativen weiter ausgebaut. Einige kleinere, aber nichtsdestoweniger positive Veränderungen sind in Spanien und Griechenland zu beobachten, wenngleich es sich zumeist um isolierte Maßnahmen handelt, die sich noch in einem sehr frühen Stadium der Durchführung befinden. Italien und in gewissem Maße auch Luxemburg haben dem Gender-Mainstreaming nur geringe Aufmerksamkeit gewidmet. Generell erweist es sich als schwierig, nach so kurzer Zeit Aussagen darüber zu machen, wie effektiv die Gender-Mainstreaming-Initiativen sind und inwieweit sie vollständig in den Prozess der Politikentwicklung integriert sind.

³³ Das Vereinigte Königreich hat auch eine Zielvorgabe für die Anhebung der Beschäftigungsquote allein erziehender Eltern (von denen 95 % Frauen sind) festgelegt. Portugal hat sich zum Ziel gesetzt, die im Jahr 2001 erreichte Beschäftigungsquote im Jahr 2002 zu halten.

³⁴ Voraussetzungen für den Erfolg des Gender-Mainstreaming in der Beschäftigungspolitik sind koordinierte Maßnahmen im Rahmen einer interinstitutionellen Zusammenarbeit (einschließlich Gleichstellungstellen), Verfahren zur Bewertung der geschlechtsspezifischen Auswirkungen neuer Vorschläge, die Verfügbarmachung geeigneter Indikatoren und Statistiken, Sensibilisierungsmaßnahmen in Form von Information, Schulung und Erhebungen.

Es bestehen erhebliche Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten in der Umsetzung des Gender-Mainstreaming in den Politikfeldern, die den ersten drei Pfeilern zuzurechnen sind. Während sich neue Entwicklungen abzeichnen in den Bereichen Prävention und Aktivierung (Schweden und Niederlande), Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme (Deutschland, Irland, Niederlande und Vereinigtes Königreich), Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung (Österreich, Dänemark, Italien und Deutschland), Förderung des Unternehmergeists (Irland, Spanien, Finnland, Deutschland, Belgien, Luxemburg, Schweden und Griechenland) und Arbeitszeitregelungen (Deutschland, Irland, Dänemark und Niederlande), kommt das Gender-Mainstreaming in anderen zentralen Bereichen der Politik, wie z. B. *aktives Altern, Beseitigung von Arbeitsmarktengpässen, Entwicklung des E-Learning und des lebenslangen Lernens*, kaum zum Tragen.

Das Problem des geschlechtsspezifischen Lohngefälles muss entschlossener angegangen werden

Nach wie vor haben wir es in der EU mit einem großen geschlechtsspezifischen Lohngefälle (16,2 %) zu tun, wobei, je nach Altersgruppe und Bildungsniveau, erhebliche Unterschiede bestehen. Die Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern sind ausgeprägter bei älteren Arbeitskräften (30,6 %) und bei Personen mit hohem Bildungsabschluss (20,8 %). Man wird sich in zunehmenden Maße dessen bewusst, dass *ein Anstieg der Frauenerwerbsquote keinesfalls automatisch zu einer Verringerung der geschlechtsspezifischen Lohnunterschiede führt*, die ihren Grund letztlich in strukturellen Geschlechterungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt haben. Außerdem müssen die Ergebnisse mittel- und langfristig – und im Zusammenhang mit der Geschlechtersegregation – beobachtet und bewertet werden.

Zwar wurden einige Initiativen auf den Weg gebracht, doch sind diese zumeist eher in den Bereichen Forschung und Analyse angesiedelt, und es handelt sich weniger um konkrete Maßnahmen mit konkreten Zielvorgaben. Das Vereinigte Königreich, Dänemark und Schweden haben ihre Rechtsvorschriften weiter verbessert bzw. die bereits beschlossenen neuen Vorschriften vollständig umgesetzt im Bemühen, für mehr Transparenz zu sorgen. Auch Sensibilisierungs- und Informationskampagnen sind ein häufig gewählter Weg, um etwas gegen die bestehenden Lohnunterschiede zu unternehmen (Dänemark, Niederlande und Vereinigtes Königreich). Zwar haben die Sozialpartner in einigen Ländern damit begonnen, sich mit dem Thema zu befassen, doch *ist der Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles zumeist kein prioritäres Anliegen der Sozialpartner in den Mitgliedstaaten*.

Es werden Maßnahmen zur Beseitigung der Geschlechtersegregation ergriffen, doch ist kurzfristig mit keinen sichtbaren Ergebnissen zu rechnen

Generell ist festzustellen, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung in Ländern mit hohen Frauenbeschäftigungsquoten stark ausgeprägt und in Ländern mit niedrigen Frauenbeschäftigungsquoten weniger stark ausgeprägt ist. Eines der Hauptziele der Lissabonner Agenda ist die Erhöhung der Beschäftigungsquote der Frauen. Doch ist der Arbeitsmarkt nach wie vor durch das strukturelle Problem der Geschlechtersegregation gekennzeichnet. Geschlechtersegregation wirkt sich negativ auf das Funktionieren des Arbeitsmarktes aus, indem viele geeignete und qualifizierte Arbeitskräfte aus bestimmten

Sektoren oder Berufen ausgeschlossen bleiben, in denen sie produktiver sein könnten. Eine Überwindung der Geschlechtersegregation könnte auch zur Lösung anderer Arbeitsmarktprobleme beitragen, wie zum Beispiel zur Beseitigung von Arbeitsmarktengpässen oder zum Abbau des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Geschlechtersegregation hat viele Ursachen, wie z. B. die Ausbildungsentscheidungen von Frauen und Männern, geschlechtsspezifische Stereotype, die besondere Attraktivität bestimmter Branchen für Frauen oder für Männer, unter anderem auch die Möglichkeiten, Familie und Beruf miteinander in Einklang zu bringen. Einfluss auf diese Faktoren und damit auf den Grad der Arbeitsmarktsegregation zu nehmen braucht Zeit.

Länder, in denen eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Arbeitsmarktteilung zu beobachten ist, fahren fort mit der Durchführung und Verstärkung integrierter Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation (Dänemark und Schweden). Die Ergebnisse werden jedoch wahrscheinlich erst mittel- oder langfristig feststellbar sein. Die in Finnland verfolgte Strategie zielt darauf ab, Einfluss zu nehmen auf die Ausbildungs- und Berufsentscheidungen von Frauen und Männern, auf die Unternehmenskultur und auf die Praxis in den Arbeitsverwaltungen. In Dänemark zeigen die Ergebnisse des letztjährigen Berichts über Maßnahmen zum Abbau der Geschlechtersegregation, dass die in den Arbeitsämtern initiierten Gleichstellungsprojekte einen signifikanten Beitrag leisten können zur Überwindung der Segregation auf dem Arbeitsmarkt und zur Vermeidung von Engpässen. Als positive Entwicklung zu vermerken ist, dass es inzwischen zahlreiche interessante Beispiele *neuer Maßnahmen zur Erhöhung der Zahl der Frauen in Entscheidungsprozessen* gibt, z. B. in Form von Zielvorgaben für die Einstellung von Frauen, von positive Maßnahmen oder anderen Maßnahmen zur Gewährleistung eines gleichberechtigten Zugangs zu Führungspositionen (Deutschland, Niederlande, Frankreich, Italien, Dänemark, Schweden und Vereinigtes Königreich).

Die Kinderbetreuungsangebote haben sich verbessert, doch ist man noch weit entfernt von den in Barcelona gemachten Zielvorgaben

Auf der Tagung des Europäischen Rates in Barcelona haben die Mitgliedstaaten Zielvorgaben gemacht für die Bereitstellung von Kinderbetreuungseinrichtungen. Bis 2010 sollen für mindestens 90 % der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schulpflichtalter und für mindestens 33 % der Kinder unter drei Jahren Betreuungsplätze zur Verfügung gestellt werden. Auch wenn eine wachsende Zahl von Mitgliedstaaten neue Maßnahmen eingeführt, quantitative Zielvorgaben gemacht und Fristen für die Verbesserung der Kinderbetreuungsangebote festgelegt hat, *reicht die Zahl der hochwertigen und erschwinglichen Betreuungsmöglichkeiten immer noch nicht aus, um den Bedarf zu decken und um die in Barcelona formulierten neuen Ziele zu erreichen* (siehe Tabelle 6). Im Übrigen ist es schwierig, die Auswirkungen der Initiativen zu bewerten, *da es an geeigneten und/oder vergleichbaren Daten fehlt*. Der Frage der Verbesserung der *Betreuungs- und Pflegeangebote für andere Personengruppen* wurde, wie bereits im letzten Jahr, kaum Aufmerksamkeit geschenkt.

Tabelle 6: Betreuung von Kindern und älteren Menschen – Ist-Stand und Zielvorgaben der NAP 2002

MITGLIED-STAAT	INDIKATOR ZUR KINDERBETREUUNG ³⁵	INDIKATOR ZUR BETREUUNG ÄLTERER MENSCHEN ³⁶	ZIELVORGABEN IN DEN NAP 2002
Österreich	<u>Kinder in Tagebetreuung (2000/2001):</u> 0-1 Jahre: 0,3 % 1-2 J.: 6,1 % 2-3 J.: 16,3 % 3-4 J.: 57,9 % 4-5 J.: 86,4 % 5-6 J.: 90,1 %	-	-
Belgien	<u>Kinder unter 3 Jahren (2001):</u> Flämische Gemeinschaft: 31,4 % Französische Gemeinschaft: 23,8 %	<u>Personen über 75 Jahre, die in Heimen untergebracht sind (2001):</u> Französische Gemeinschaft: 14,7 % Region Brüssel: 15,9 %	<u>Bekräftigung der regionalen Zielvorgaben 2001:</u> Flandern + 2 500 Plätze pro Jahr im Zeitraum 2001-2004 Brüssel: Verdoppelung der Zahl der Plätze bis 2002 Deutschsprachige Gemeinschaft: Verdoppelung der Zahl der Kinderbetreuungsplätze bis 2004
Dänemark	<u>Betreute Kinder (2001):</u> 0-2 Jahre: 68 % 3-5 J.: 93 % 6-9 J.: 79 %	-	-
Finnland	<u>Versorgung mit öffentlichen Betreuungseinrichtungen (2001):</u> 0-5 Jahres: 42,7 %	-	-

³⁵ Anzahl der (nicht von Familienmitgliedern) betreuten Kinder als Anteil aller Kinder der betreffenden Altersgruppe, untergliedert nach: vor dem freiwilligen Vorschulbesuch (tagsüber), im freiwilligen Vorschulunterricht (außerhalb der Unterrichtszeiten), im obligatorischen Grundschulunterricht (außerhalb der Unterrichtszeiten).

³⁶ Pflegebedürftige ältere Männer und Frauen (die kein eigenständiges Leben führen können) über 75 Jahre, aufgeschlüsselt nach: Unterbringung im Heim, Unterstützung daheim (außer vonseiten der Familie) und familiäre Betreuung.

	6 J.: 63,8 % 7 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 10,1 %		
Frankreich	-	-	+ 32 000 Plätze bis 2004 + 10 000 Plätze außerhalb der Unterrichtszeiten für Kinder im Alter von 3-16 Jahren
Deutschland	<u>Verfügbare Kinderbetreuungsplätze (1998):</u> 0-3 Jahre: 7 % 3-6,5 J.: 89,5 % 6-10 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 12,6 %	-	NAP enthält keine Zielvorgabe ³⁷
Griechenland	<u>Zahl der Kinderbetreuungseinrichtungen (2002):</u> 0-6 Jahre: 4 392 <u>Zahl der betreuten Kinder:</u> 162 008	<u>Zahl der Betreuungseinrichtungen für ältere Menschen (2002):</u> 714	genaue Zielvorgaben für die Betreuung von Kindern und älteren Menschen
Italien	<u>Betreute Kinder (1998):</u> 0-2 Jahre: 6,3 % 3-5 J.: 4,5 % 6-10 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 4 % 11-13 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 1,2 % <u>Zumindest mehrmals in der Woche betreute Kinder (1998):</u> 0-2 Jahre: 57,5 % 3-5 J.: 54,8 % 6-10 J. (außerhalb der	<u>Personen über 65 Jahre, die in Heimen untergebracht sind (1999):</u> 1,34 %	-

³⁷

Die Bundesregierung hat jedoch am 17. April 2002 eine nationale Strategie für Nachhaltigkeit beschlossen („Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für eine nachhaltige Entwicklung“. Darin wird die Zielvorgabe gemacht, bis 2010 in den alten Bundesländern Ganztagsbetreuungsplätze für 30 % der Kinder zu schaffen. Darüber hinaus hat die Bundesregierung ihre Absicht angekündigt, in den nächsten Jahren 4 Mrd. Euro für den Ausbau der Ganztagsbetreuungsangebote bereitzustellen.

	Unterrichtszeiten): 49,7 % 11-13 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 37,2 %		
Irland	-	-	<u>Bekräftigung der Zielvorgaben 2001:</u> Erhöhung der Zahl der Kinderbetreuungsplätze um 30 % bis 2003
Luxemburg	<u>Kinderbetreuungsplätze (2001):</u> 1975	-	17 % der Kinder im Alter von 0-3 Jahren + 3 000 Plätze in Schulen bis 2004
Niederlande	<u>Betreute Kinder (2001):</u> 0-3 Jahre: 25 % 4-12 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 8 %	-	+ 33 000 Kinderbetreuungsplätze bis Ende 2002
Portugal	-	-	<u>Bekräftigung der Zahlen für 2001:</u> Vorschulplätze für alle Kinder unter 5 Jahren bis 2006 Betreuungsplätze für 75 % der Kinder im Alter von 3-4 Jahren (einschl. 1 800 neuer Klassenräume) 100 000 Tagesbetreuungsplätze für Kinder bis 3 Jahre
Spanien	<u>Betreute Kinder (2000/2001):</u> 0-2 Jahre: 8,6 % 3-5 J.: 92,4 %	<u>Zahl der Personen über 65 Jahre, die zu Hause betreut werden (1999):</u> 112 797 <u>Zahl der Heimplätze:</u> 208 513	Betreuungsplätze für 15 % der Kinder im Alter von 0-2 Jahren und 94 % der Kinder im Alter von bis zu 3 Jahren
Schweden	<u>Betreute Kinder (2001):</u> 1-5 Jahre: 77 % 6-9 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 68 % 10-12 J. (außerhalb der Unterrichtszeiten): 8 %	<u>Personen über 65 Jahre, die betreut bzw. gepflegt werden (2001):</u> 18 % - zu Hause: 9,4 % - in Heimen: 8,6 %	-
Vereinigtes Königreich	-	-	<u>Bekräftigung der Zielvorgaben 2001:</u> +1,6 Millionen betreute Kinder bis

			2004 = + 900 Betreuungseinrichtungen im Nahbereich für unterversorgte Regionen bis 2004 <u>Neue Zielvorgaben:</u> Betreuungsplätze für die Kinder aller allein erziehender Eltern, die eine Beschäftigung aufnehmen Einrichtung von bis zu 100 „Early Excellence Centres“ bis 2004 + 100 000 neue Vollzeitbetreuungsplätze für Kinder im Alter von 3 bis 4 Jahren in Schulen
--	--	--	---

Quelle: Nationale Daten. Die Daten für die einzelnen Länder sind nicht miteinander vergleichbar.

Eine kontinuierliche Verbesserung der Politik zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Eine bessere Abstimmung der *Arbeitszeiten* auf das Familienleben ist ein Beitrag zur Erhöhung der Arbeitsqualität und der Beschäftigungsquoten. Es wird über eine Vielzahl einschlägiger Aktivitäten berichtet. In Belgien, Irland, Griechenland und im Vereinigten Königreich wurden Regelungen wie Pflegeurlaub, Arbeitszeitverkürzungen aus familiären Gründen und Berufspausen eingeführt oder ausgeweitet – bei gleichzeitigem Schutz der Beschäftigungsrechte. In Österreich, Schweden und Finnland sind die Sozialpartner aktiv bemüht, im Wege von Kollektivvereinbarungen das Gender-Mainstreaming voranzubringen und für eine bessere Work-Life-Balance zu sorgen. Insbesondere die Niederlande arbeiten hier an der Entwicklung eines äußerst umfassenden Konzepts (wichtige Rechtsakte in diesem Zusammenhang sind das Gesetz über Beruf und Familie und das Arbeitszeitgesetz).

Viele Mitgliedstaaten bauen *Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehenden Arbeitsbefreiung* aus (Dänemark, Frankreich, Finnland, Spanien, Schweden, Vereinigtes Königreich, Irland, Österreich und Niederlande). Dies ist zwar eine positive Entwicklung, doch da Betreuungsaufgaben nach wie vor vorwiegend von Frauen wahrgenommen werden, besteht die Gefahr, dass sich lange Berufspausen negativ auf die Erwerbsbeteiligung der Frauen auswirken, zur Verschärfung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles beitragen und die Geschlechtersegregation verstärken. *Nur wenige Länder haben Initiativen auf den Weg gebracht, um Männer dazu zu ermutigen, von ihrem Recht auf Elternurlaub Gebrauch zu machen* (Finnland, Frankreich, Schweden, Dänemark und Luxemburg). Positiv ist aber in jedem Fall die Tatsache, dass man sich inzwischen in mehr Ländern mit der Frage auseinandersetzt, *wie man Männer dazu bewegen kann, einen größeren Teil der familiären Aufgaben zu übernehmen* (Belgien, Luxemburg, Deutschland, Vereinigtes Königreich, Spanien, Portugal und Österreich).

3 UMSETZUNG DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN UND DER EMPFEHLUNGEN 2002: BEWERTUNG DER BESCHÄFTIGUNGSLEISTUNG UND DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITIK IN DEN MITGLIEDSTAATEN

BELGIEN

Wichtigste Leistungen 2001: Die Konjunkturabschwächung 2001 wirkte sich mit Verzögerung auf die Arbeitsmarktentwicklung aus: Das Beschäftigungswachstum erreichte noch 1,2 %, die Arbeitslosenquote ging geringfügig auf 6,6 % zurück, aber die positive Entwicklung der Beschäftigungsquote seit 1997 wurde unterbrochen. Die Langzeitarbeitslosigkeit ging weiter zurück, aber der belgische Arbeitsmarkt ist nach wie vor gekennzeichnet durch hohe Zugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit, eine geringe Erwerbsbeteiligung insbesondere bei Frauen und älteren Menschen, deutliche geografische Divergenzen und eine immer noch hohe Besteuerung und andere Abgabenbelastungen der Arbeit.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Der belgische NAP 2002 stellt eine Fortschreibung des vorangegangenen NAP dar. Er gibt einen guten und kohärenten Überblick über den Policymix, den die verschiedenen belgischen Behörden anwenden, um die europäische Beschäftigungsstrategie umzusetzen. Es wurden Initiativen zur Harmonisierung der großen Zahl von Aktivierungsmaßnahmen der Zentralregierung getroffen, aber eine weitere Integration der föderalen und regionalen Arbeitsmarktpolitik ist erforderlich. Zwar wurden keine nationalen Ziele gesetzt, jedoch nennen die NAP regionale Ziele für die Beschäftigungsquote, die die unterschiedlichen Ausgangspunkte widerspiegeln. Die Beschäftigungsstrategie stützt sich generell auf die Reduzierung der Arbeitskosten in Kombination mit aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen, einschließlich gezielter Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte. Die Qualität der Arbeit ist vorrangiges Anliegen und wird auf mehreren Ebenen angegangen. Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung wurden getroffen, und es sind Fortschritte bei der Entwicklung von Strategien für lebenslanges Lernen auf regionaler Ebene zu verzeichnen. Gender-Mainstreaming-Initiativen in allen Politikbereichen befassen sich mit den zugrunde liegenden Faktoren des geschlechtsspezifischen Lohngefälles. Verschiedene Maßnahmen sicherstellen, dass die Flexibilität nicht auf Kosten der Sicherheit und Qualität von Arbeitsplätzen geht. Initiativen zur Behandlung regionaler Diskrepanzen sind nach wie vor nur von begrenzter Reichweite. Die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung und Umsetzung der belgischen Beschäftigungspolitik und wurden an der Ausarbeitung der NAP aktiv beteiligt. Obwohl die Politik integrativen Charakter hat und sich intensiv um Gruppen mit

einer schwachen Position auf dem Arbeitsmarkt kümmert, fehlen im NAP Verweise auf den Prozess für soziale Eingliederung.

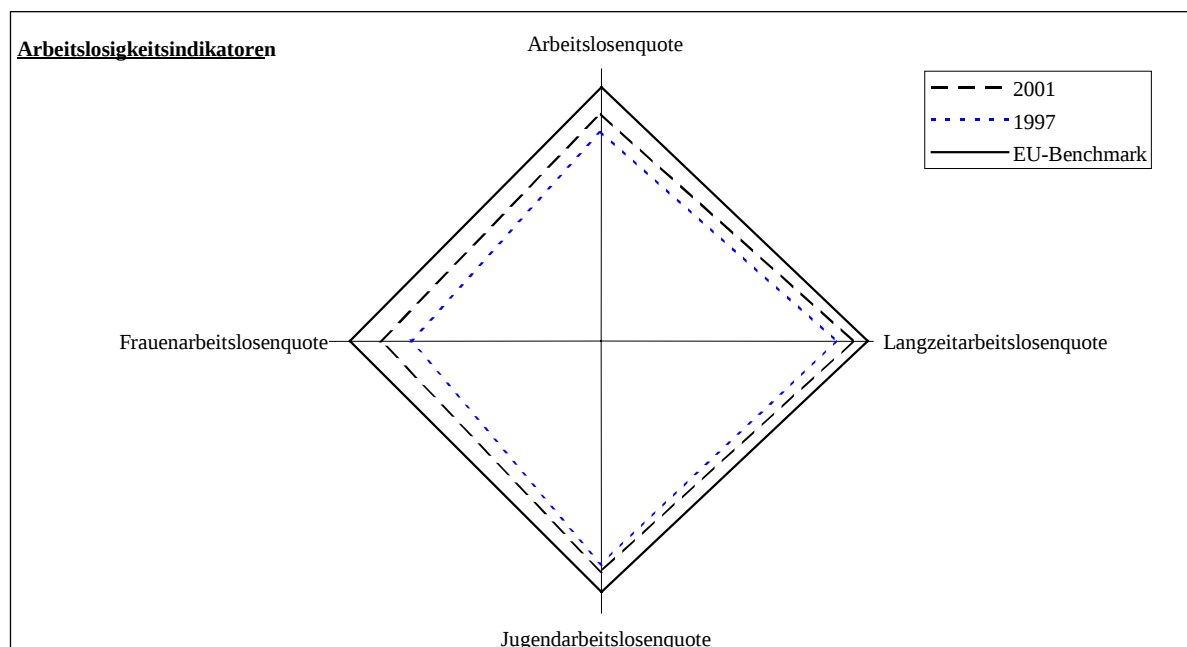
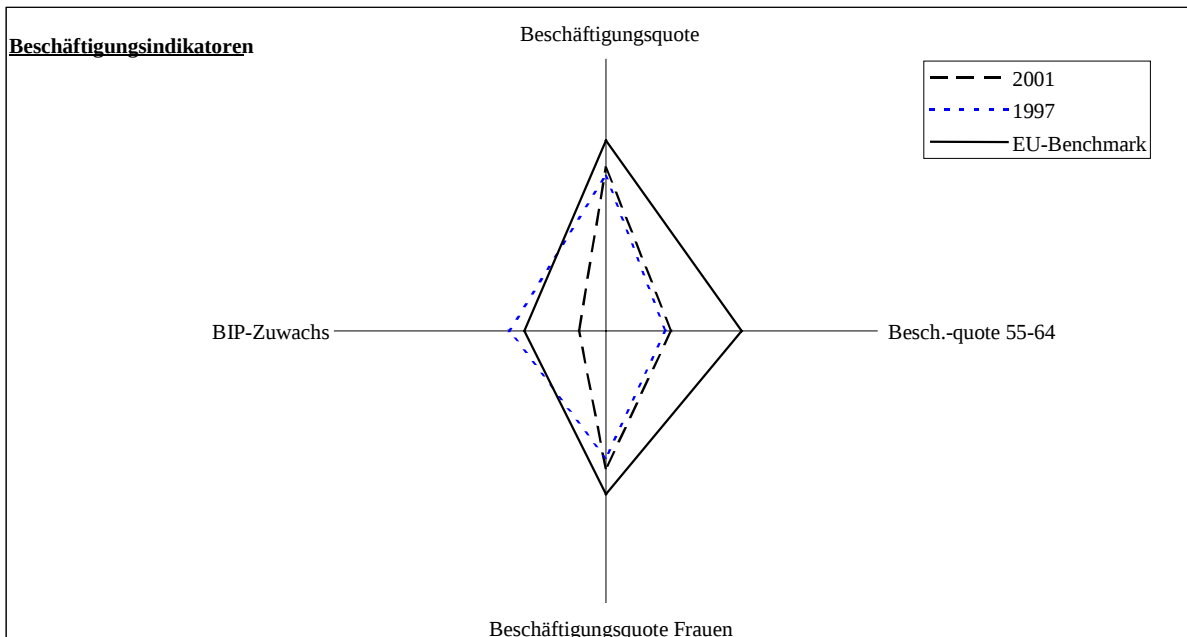
Reaktionen auf die Empfehlungen: Der präventive Ansatz wurde verstärkt, bietet jedoch immer noch keine umfassenden und systematischen Maßnahmen für arbeitslose Erwachsene. Der NAP identifiziert aktives Altern als Schlüsselpriorität, es wurden positive Maßnahmen getroffen, die Fähigkeit älterer Arbeitskräfte zu verbessern, ihren Arbeitsplatz zu behalten bzw. sie zu reintegrieren, aber es bleibt abzuwarten, ob diese Maßnahmen ausreichen, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte in einer Zeit der Konjunkturschwäche deutlich zu steigern. Die zuvor beschlossene umfassende Steuerreform wird von 2002 bis 2005 schrittweise umgesetzt und sollte, zusammen mit einer Senkung der Sozialversicherungsbeiträge, die Gesamtabgabenbelastung der Arbeit reduzieren. Allerdings könnte eine kräftige Erhöhung der realen Lohnstückkosten 2001 die positive Wirkung gefährden. Eine gemeinsame Position aller Behörden zum lebenslangen Lernen bildet sich heraus. Aktionspläne auf regionaler Ebene sollten in kohärente und umfassende regionale Strategien für lebenslanges Lernen umgesetzt werden. Der NAP enthält keine neuen Initiativen zur stärkeren Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Trotz anhaltender regionaler Unterschiede sind die Maßnahmen zur Förderung der Arbeitskräftemobilität nur von begrenzter Reichweite, es gibt noch Spielraum für Verbesserungen bei der Koordinierung der Arbeitsmarktpolitik zwischen den Regionen.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die Umsetzung der Steuerreform und Lohnzurückhaltung im Hinblick auf die Steigerung der Gesamtbeschäftigungsquoten, die Überwachung der Wirkung der jüngsten Maßnahmen zur Beseitigung der Elemente, die von einer Erwerbstätigkeit abhalten, sowie die Entwicklung effektiver Strategien zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Menschen bleiben wichtige Aufgaben für Belgien. In Bezug auf den letztgenannten Aspekt scheinen weitere Maßnahmen zur Reduzierung des frühzeitigen Ausscheidens aus dem Erwerbsleben erforderlich. Die Maßnahmen gegen den Übergang erwachsener Arbeitsuchender in die Langzeitarbeitslose könnten verstärkt werden. Maßnahmen zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes ohne eine Gefährdung der Arbeitsplatzsicherheit scheinen notwendig. Angesichts erheblicher regionaler und subregionaler Diskrepanzen bei der Arbeitsmarktleistungen scheint eine bessere Koordinierung und Kooperation zwischen den Instanzen der öffentlichen Arbeitsverwaltung auf regionaler Ebene erforderlich, die Maßnahmen auf nationaler und regionaler Ebene könnten besser integriert werden. Die Erarbeitung einer umfassenden Strategie für lebenslanges Lernen erfordert möglicherweise größere politische Anstrengungen.

BELGIEN

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte entfernt sind.

	2001	1997	EU Benchmark
Beschäftigungsquote	59,9	56,9	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	24,1	22,1	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	50,5	46,5	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,0	3,6	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	2001	1997	EU-Benchmark
Arbeitslosenquote	6,6	9,2	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	3,0	5,5	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	6,1	7,2	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	7,4	11,9	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

DÄNEMARK

Wichtigste Leistungen 2001: Die wirtschaftliche Konjunkturabschwächung 2001 führte dazu, dass das BIP-Wachstum mit 1 % – gegenüber 3 % im Jahre 2000 – noch unter den vorhergesagten 1,5 % lag. Die makroökonomische Situation bleibt jedoch positiv, und Dänemark hat auch weiterhin Beschäftigungsquoten weit über den EU-Zielen (insgesamt 76,2 %, Frauen 72 %, Altersgruppe 55-64 bei 58 %). Das Beschäftigungswachstum war mit 0,2 % ebenfalls gering, aber die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften stieg um 2,3 % an. Die Arbeitslosenquote blieb konstant und ist mit 4,3 % immer noch relativ niedrig.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Die politische Agenda ist auch weiterhin auf die langfristigen Herausforderungen der dänischen Gesellschaft konzentriert, wie Überalterung der Bevölkerung, potenzieller Arbeitskräftemangel, schwierige Arbeitsmarktposition ethnischer Minderheiten, Zahl der Leistungsempfänger, relativ hohe Steuersätze und die Notwendigkeit, die Qualifikationen dem internationalen Wandel anzupassen. Obwohl neue politische Maßnahmen im wesentlichen unter dem Pfeiler Beschäftigungsfähigkeit konzentriert sind und unter anderem die Vergrößerung der Erwerbsbevölkerung und ein Einfrieren der Steuern betreffen, hat die Regierung auch ein Paket zur Wettbewerbsfähigkeit vorgelegt, das die Bedingungen für Unternehmen verbessern soll. Um dem Bedarf an Arbeitskräften gerecht zu werden, wurde als Ziel bis 2010 die Erhöhung des Angebots um 67 000 Personen festgelegt, zu erreichen hauptsächlich durch eine verstärkte Integration von Einwanderern und einen früheren Eintritt junger Menschen in den Arbeitsmarkt. Das Ziel, allen Arbeitslosen vor Ablauf von 6 bzw. 12 Monaten einen neuen Start im Arbeitsleben zu sichern, ist noch nicht erreicht. An der Förderung eines integrierenden Arbeitsmarktes sowohl im privaten wie im öffentlichen Sektor wird laufend gearbeitet, unter anderem durch Weiterentwicklung bestehender und Abschluss neuer Vereinbarungen zwischen den Sozialpartnern. Der NAP enthält keinen Verweis auf den Prozess für soziale Eingliederung. Die Regierung arbeitet unter allen Pfeilern weiter eng mit den Sozialpartnern zusammen bei der Sicherung der Qualität der Arbeit, auch wenn hinsichtlich der Indikatoren Zweifel bestehen und keine angegeben werden. Einige frühere Initiativen der öffentlichen Arbeitsverwaltung zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Trennung zeigen erste Ergebnisse.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Die beiden an Dänemark gerichteten Empfehlungen hängen eng mit den beiden Hauptelementen der nationalen Beschäftigungspolitik zusammen. Die letzte Phase der Steuerreform von 1999 wird 2002 umgesetzt und umfasst unter anderem eine Ausweitung der Besteuerungsgrundlage und niedrigere Grenzsteuersätze. Das von der Regierung beschlossene Einfrieren der Steuersätze dürfte bedeuten, dass die jüngsten Senkungen nicht, wie in früheren Jahren, teilweise durch Erhöhung lokaler Steuern wieder

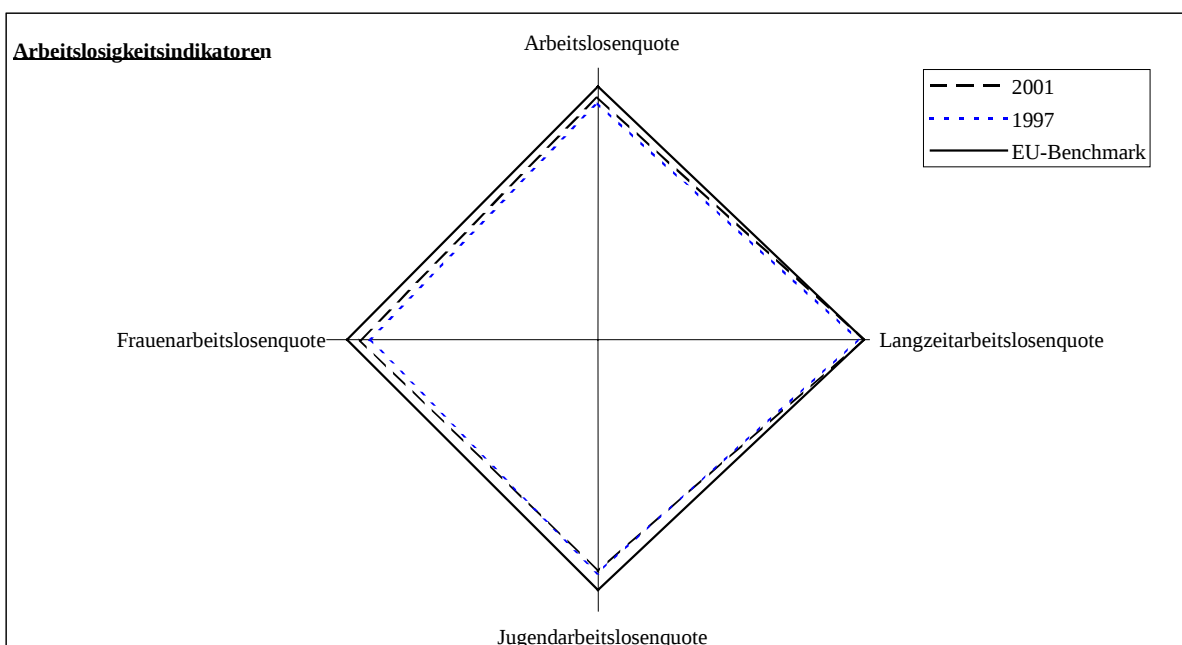
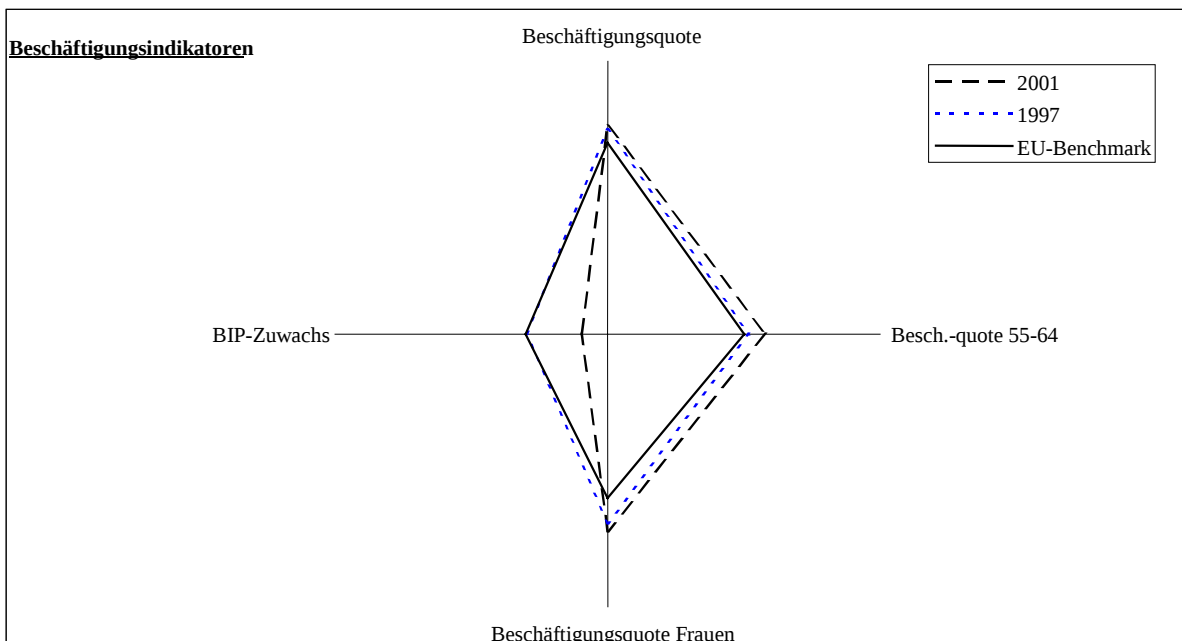
ausgeglichen werden. Die Besteuerung des Erwerbseinkommens soll ab 2004 gesenkt werden, sofern andere Maßnahmen sich als wirksam erweisen, insbesondere die Steigerung der Zahl der Erwerbstätigen. Die Reform der Vorruhestandsregelungen trägt weiterhin Früchte, dies reicht aber nicht aus. Neue Reformen zielen darauf ab, die Zahl der erwerbstätigen Einwanderer zu steigern und Menschen unter 30 dazu zu bewegen, früher ins Erwerbsleben einzutreten. Mit den Sozialpartnern wurden Vereinbarungen über eine bessere Integration von Einwanderern – in der Hauptsache auf dem Weg über die Beschäftigung – geschlossen, außerdem werden Möglichkeiten geprüft, den tertiären Bildungsabschnitt zu verkürzen. Das Problem, angesichts der Sozialleistungen einen Anreiz zur Arbeit zu schaffen, wurde selektiv angegangen: Es wurde ein neues „Startgeld“ für Einwanderer eingeführt, das wesentlich niedriger als die bisherige Sozialhilfe ist. Die Regierung möchte die Regelung für Jugendliche auf die Altersgruppe 25-29 ausweiten. Das allgemeine Niveau der Leistungen bleibt unberührt, da es als Faktor angesehen wird, der die nötige Sicherheit als Ausgleich zu der beachtlichen Flexibilität des dänischen Arbeitsmarktes bietet.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Angesichts des Alterns der Erwerbsbevölkerung muss Dänemark gegebenenfalls aktiv für ein angemessenes Arbeitskräfteangebot sorgen, um das Wachstumspotenzial und das über Jahrzehnte aufgebaute Wohlfahrtsmodell zu sichern. Eine kontinuierliche Überwachung der Auswirkungen der aktuellen Reformen, insbesondere der Steuerreform, scheint erforderlich. Es scheint wichtig, die neuen Initiativen zur Stärkung der Arbeitsmarktintegration von Einwanderern aufmerksam zu beobachten und die Auswirkungen der Leistungskürzungen auf das Einkommensniveau zu verfolgen, um den richtigen Mittelweg zwischen verstärkten wirtschaftlichen Anreizen und der Vermeidung sozialer Ausgrenzung zu finden. Es besteht die Gefahr, dass langfristig in einzelnen Bereichen Engpässe auftreten, so etwa in den Sektoren Gesundheit, Bildung und Soziales, wo die Beschäftigten im Alter über 50 Jahre überrepräsentiert sind. Die statistischen Informationen über Arbeitslose sind **nicht** vollständig ohne die Daten über diejenigen, die nicht durch die Arbeitslosenversicherung geschützt sind.

DÄNEMARK

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, **fig:** Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	76,2	74,9	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	58,0	51,7	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	72,0	69,1	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,0	3,0	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	4,3	5,2	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	0,9	1,7	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	5,9	5,6	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	4,9	6,2	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

DEUTSCHLAND

Wichtigste Leistungen 2001: Die globale wirtschaftliche Wachstumsverlangsamung 2001 drückte das reale BIP-Wachstum auf 0,6 %, den niedrigsten Wert seit 1993. Auch das Beschäftigungswachstum war begrenzt (0,2 %). Die Arbeitslosigkeit (7,9 %) blieb unverändert und dürfte vor 2003 nicht zurückgehen. In den östlichen Ländern ging die Zahl der Arbeitsplätze zurück, die Arbeitslosigkeit bleibt hoch. Die Langzeitarbeitslosigkeit (3,9 %) geht zwar langsam zurück, liegt aber immer noch über dem EU-Durchschnitt. Die Gesamtbeschäftigungsquote ist seit 1997 um zwei Prozentpunkte gestiegen. Bei Frauen stieg die Quote sogar noch schneller (+ 3,5 Prozentpunkte) und liegt über dem EU-Zwischenziel für 2005. Die Beschäftigungsquote für ältere Arbeitskräfte (55-64 Jahre) erreicht zwar fast den EU-Durchschnitt, bleibt aber unter dem sehr niedrigen Ausgangsniveau von 1997.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Die Gesamtbeschäftigungsquote nähert sich dem EU-Ziel für 2005. Die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften bietet weiterhin Anlass zur Besorgnis. Die Wirtschaftsstrategie der Bundesregierung zielt darauf ab, eine antiinflationäre, wachstums- und beschäftigungsorientierte makroökonomische Politik mit mikroökonomischen Strukturreformen zu verbinden, um Markterstarrungen aufzubrechen und die Anpassungsfähigkeit zu verbessern. 2002 verlor die Kooperation der Sozialpartner im (dreiseitigen) „Bündnis für Arbeit“ an Schwung, hier ist ein neuer Anstoß nötig. Die Maßnahmen des Pfeilers Beschäftigungsfähigkeit wurden verstärkt, benötigen aber eine bessere Ausrichtung, Kohärenz und Wirksamkeit. Weitere Anstrengungen sind erforderlich hinsichtlich der Strukturprobleme in den östlichen Ländern sowie zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beschäftigungs- und Integrationsmaßnahmen. Die Strategie zur Verbesserung der Qualität der Arbeit zielte vor allem auf Arbeitsschutz sowie auf einen besseren Schutz von Teilzeitbeschäftigten ab. Die Förderung der regionalen Dimension, des präventiven Ansatzes und des Gender-Mainstreaming haben Relevanz und Zusatznutzen der vom Europäischen Sozialfonds kofinanzierten Maßnahmen verstärkt.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Das neue Job-AQTIV-Gesetz soll den präventiven Ansatz stärken und den Zustrom in die Langzeitarbeitslosigkeit verringern. Die Wirksamkeit für junge Menschen wie für Erwachsene, besonders in den östlichen Bundesländern, sowie für Einwanderer (einschließlich der zweiten und dritten Einwanderergeneration) wird aufmerksam verfolgt und bewertet. Die derzeitige Reform der Arbeitsverwaltung bietet eine Gelegenheit, Beratung und Vermittlung zu stärken und den regionalen Besonderheiten mehr Aufmerksamkeit zu schenken. Die ESF-Maßnahmen haben wesentlich dazu beigetragen, ein stärker präventives Konzept der aktiven Arbeitsmarktpolitik zu entwickeln.

Die Altersschwelle für den Übergang in den Ruhestand wurde bzw. wird für Frauen und bestimmte andere Gruppen angehoben. Zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitskräfte sind in verstärktem Umfang maßgeschneiderte Konzepte erforderlich.

Es sind deutliche Verbesserungen bei Weiterbildung und lebenslangem Lernen festzustellen, diese sollten noch ausgebaut werden. Die politischen Maßnahmen müssen entschlossen umgesetzt werden, mit Partnerschaften zwischen Bundesregierung, den Ländern, allen Akteuren im Bereich allgemeine und berufliche Bildung sowie den Sozialpartnern. Besondere Aufmerksamkeit verdient einerseits der Aufbau eines übergreifenden Systems für die Bescheinigung und Anerkennung formaler und nichtformaler Lernmaßnahmen sowie die Entwicklung gemeinsamer Qualitätsnormen für Bildungsanbieter, andererseits die Steigerung der Beteiligungsquote von geringqualifizierten Beschäftigten und Arbeitnehmern in KMU an Fortbildungsmaßnahmen.

Das „Mainzer Modell“ soll die Beschäftigungschancen am unteren Ende der Lohnskala verbessern. Die Wirksamkeit und die Auswirkungen der Maßnahme Senkung von Steuern und Lohnnebenkosten müssen umfassend analysiert werden.

Deutschland verpflichtet sich, den Anteil der ganztägigen Kinderbetreuungseinrichtungen in den westlichen Bundesländern bis 2010 auf 30 % zu steigern. Der „Bericht über die Beschäftigungs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern“ wurde veröffentlicht, seine Schlussfolgerungen müssen in konkrete Maßnahmen umgesetzt werden, unter aktiver Beteiligung der Sozialpartner des privaten Sektors.

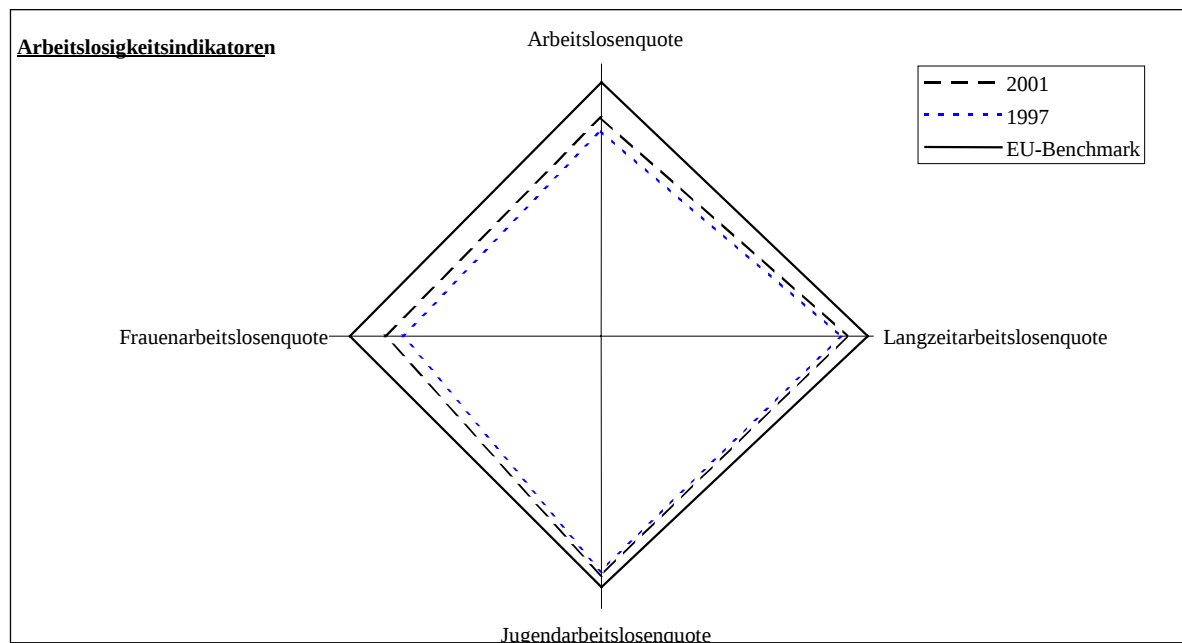
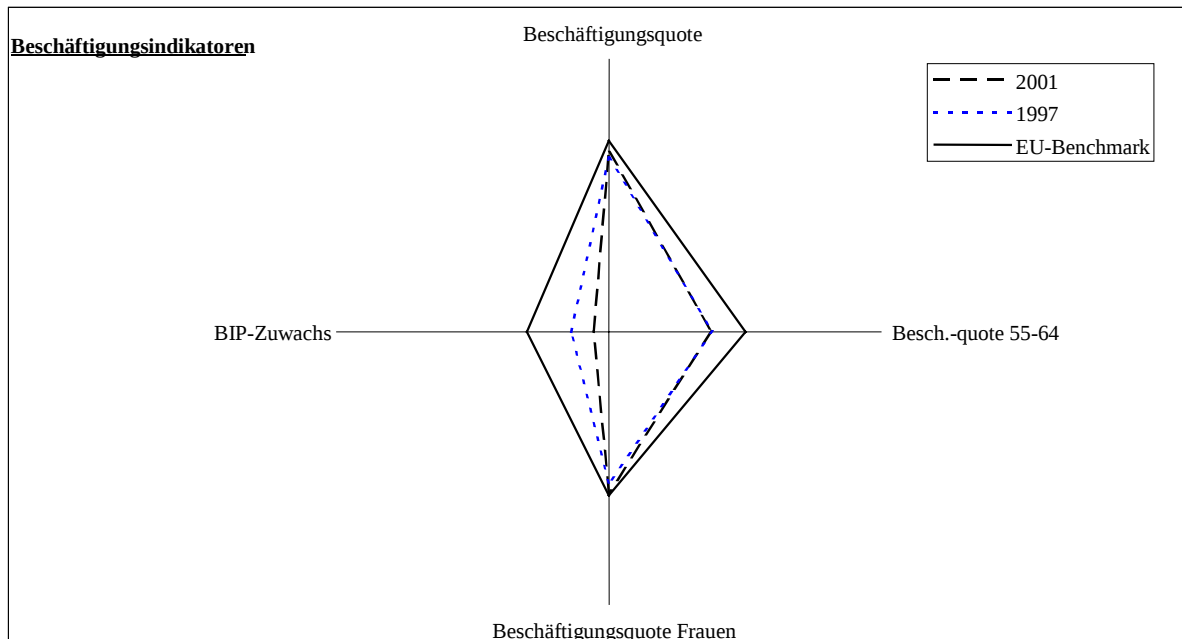
Schlüsselthemen für die Zukunft: Ein beträchtlicher Arbeitsplatzmangel bleibt bestehen, insbesondere in den östlichen Bundesländern. Regionale Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt könnten sich noch verstärken. Ein umfassendes Konzept in den östlichen Ländern scheint erforderlich, mit regional-, arbeitsmarkt- und strukturpolitischen Maßnahmen zur Förderung der Arbeitsplatzschaffung und zur Verringerung des Zustroms in die Langzeitarbeitslosigkeit. Die Reform der Arbeitsverwaltung bietet die Gelegenheit, die Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen vor allem durch verbesserte Überwachung und Bewertung zu steigern. Besondere Aufmerksamkeit bei der Umsetzung des präventiven Konzepts ist den von Ausgrenzung bedrohten Menschen zu widmen. Verbesserte Beschäftigungsmöglichkeiten für Niedriglohnbezieher könnten helfen, einen integrativen Arbeitsmarkt zu schaffen, aber steuerliche Maßnahmen und Leistungssysteme müssen den entsprechenden Anreiz schaffen, eine Beschäftigung aufzunehmen. Es sind geeignete qualitative und quantitative Ziele für das lebenslange Lernen erforderlich, insbesondere hinsichtlich der Beteiligung der niedrigqualifizierten Arbeitnehmer und der Beschäftigten in KMU. Das Fehlen von Kinderbetreuungseinrichtungen und Ganztagschulen behindern auch weiterhin die Erwerbsbeteiligung von Frauen, besonders im Westen Deutschlands. Die Bereitstellung von

mehr bzw. bezahlbaren (Kinder-)Betreuungseinrichtungen und Ganztagschulen, die Verringerung von Steuern und Lohnnebenkosten – die von der Erwerbstätigkeit abhalten – sowie die Beseitigung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles bleiben wichtige Elemente für die Verbesserung der Erwerbsbeteiligung von Frauen.

DEUTSCHLAND

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte nach außen liegen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	65,8	63,7	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	37,7	38,1	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	58,8	55,3	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	0,6	1,4	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	7,9	9,9	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	3,9	4,9	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	4,8	5,4	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	8,1	10,7	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

GRIECHENLAND

Wichtigste Leistungen 2001: Trotz des jüngsten globalen Rückgangs des Wirtschaftswachstums in der zweiten Jahreshälfte 2001 wies die griechische Wirtschaft ein Wachstum von 4,1 % auf, begleitet von einer gesteigerten Arbeitsproduktivität. Allerdings ging die Gesamtbeschäftigung um 0,3 % zurück. Die wichtigsten Strukturprobleme des griechischen Arbeitsmarktes bleiben bestehen: die Beschäftigungsquote liegt mit 55,4 % weit unter dem EU-Durchschnitt von 63,9 %. Die Arbeitslosenquote fiel zwar von ihrem Spitzenwert von 11,9 % im Jahre 1999 auf 10,5 % im Jahre 2001, liegt aber nach wie vor über dem EU-Durchschnitt von 7,4 %. Die Arbeitslosenquote der Frauen liegt mit 15,6 % mehr als doppelt so hoch wie die der Männer. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind sowohl bei der Beschäftigungs- wie bei der Arbeitslosenquote weiterhin groß. Die Langzeitarbeitslosigkeit ging auf 5,4 % zurück, liegt aber immer noch über dem EU-Durchschnitt von 3,3 %.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Griechenland liegt weit hinter den quantitativen Zielen von Lissabon und Stockholm zurück, da das Beschäftigungswachstum weiterhin gering ist. Die jüngsten arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zielen auf die Steigerung der Beschäftigung und die Reduzierung der Arbeitslosigkeit sowie die Bekämpfung der Starrheit des Arbeitsmarktes ab. Ihre Umsetzung muss beschleunigt und überwacht werden, sollen konkrete deutliche Ergebnisse erzielt werden. Derzeit wird das Rentensystem reformiert, es wurden neue Rechtsvorschriften erlassen, die die Leistungen rationeller gestalten und die wirtschaftliche Lebensfähigkeit des Rentensystems sichern sollen. Finanziell bleibt die Beschäftigungsfähigkeit der wichtigste Pfeiler, ESF-Mittel stellen den größten Beitrag zur Umsetzung der aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen. Die Umsetzung des präventiven und personenbezogenen Konzepts ist im Gange, es sind jedoch weitere Maßnahmen erforderlich, um die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu beschleunigen. Einige Maßnahmen zur Förderung des Unternehmergeistes gehen in die richtige Richtung, so etwa Steueranreize, Vereinfachung der Verwaltungsverfahren, Unterstützung von Unternehmensgründern und Unternehmerinnen. Der NAP für Beschäftigung verdeutlicht das Thema der Qualität der Arbeit, hier wurden zweifellos Anstrengungen unternommen. Es besteht jedoch noch viel Spielraum zur Steigerung der Effizienz der Maßnahmen. Die Sozialpartner wurden an Ausarbeitung und Umsetzung der Maßnahmen beteiligt, was zu einer Anpassung des Bildungssystems an die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes führen könnte. Zahlreiche Maßnahmen des GFK in den Bereichen lebenslanges Lernen und Ausbildung, wissensbasierte Gesellschaft und Informationsgesellschaft, Unternehmergeist und Chancengleichheit werden derzeit umgesetzt. Schließlich berücksichtigt der NAP für Beschäftigung 2002 auch den NAP für soziale Eingliederung 2001, Synergien zwischen den beiden Plänen sind deutlich.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Es gibt deutliche Fortschritte hin zu einem umfassenden, strategischen Konzept der Politikgestaltung, die vorgeschlagenen Maßnahmen sind besser auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien ausgerichtet, allerdings fehlt noch ein solides System politischer Folgemaßnahmen.

Die Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung hat begonnen, angesichts einer Reihe von Hindernissen (administrativer, technischer und kultureller Art) ist jedoch mehr Entschlossenheit erforderlich, damit die umfassende Umsetzung des präventiven und personenbezogenen Konzepts gewährleistet ist. Prioritär sollte die statistische Erfassung verbessert und ein umfassendes statistisches Überwachungssystem erarbeitet und betrieben werden.

Die Steuerreformen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung gehen in die richtige Richtung, allerdings dürften die neuen Bestimmungen keine wesentlichen Auswirkungen auf das Beschäftigungsniveau haben.

Maßnahmen zur Koordinierung der Bildungs-, Berufsbildungs- und Beschäftigungssysteme wurden angekündigt. Bemühungen um die Entwicklung einer umfassenden und kohärenten Strategie für das lebenslange Lernen sind bereits angelaufen und gehen in die richtige Richtung, allerdings bleibt noch viel zu tun, um dem Bedarf des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Der partnerschaftliche Ansatz wurde verbessert durch die Einbeziehung der Sozialpartner in die Formulierung der politischen Ziele, die Prüfung bestehender Rechtsvorschriften und die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen für die Mitarbeiter kleiner Unternehmen. Ihre Beteiligung wird auch zu einer Modernisierung der Arbeitsorganisation und zur Verringerung des strukturellen Arbeitsmarktungleichgewichts führen.

Ein Gender-Mainstreaming-Konzept wird derzeit in den Institutionen entwickelt, auch wenn bei der Verringerung des sogenannten „Gleichberechtigungsdefizits“ nur langsam Fortschritte zu verzeichnen sind. Eine stärkere Beteiligung der Frauen am Arbeitsmarkt soll durch Vorschläge zur Öffnung von Teilzeitbeschäftigungsmöglichkeiten und durch Anreize zum Eintritt in den Arbeitsmarkt gefördert werden. Fortschritte bei der Bereitstellung von Betreuungseinrichtungen – sowohl für Kinder als auch für andere Betreuungsbedürftige – sind ebenfalls sichtbar.

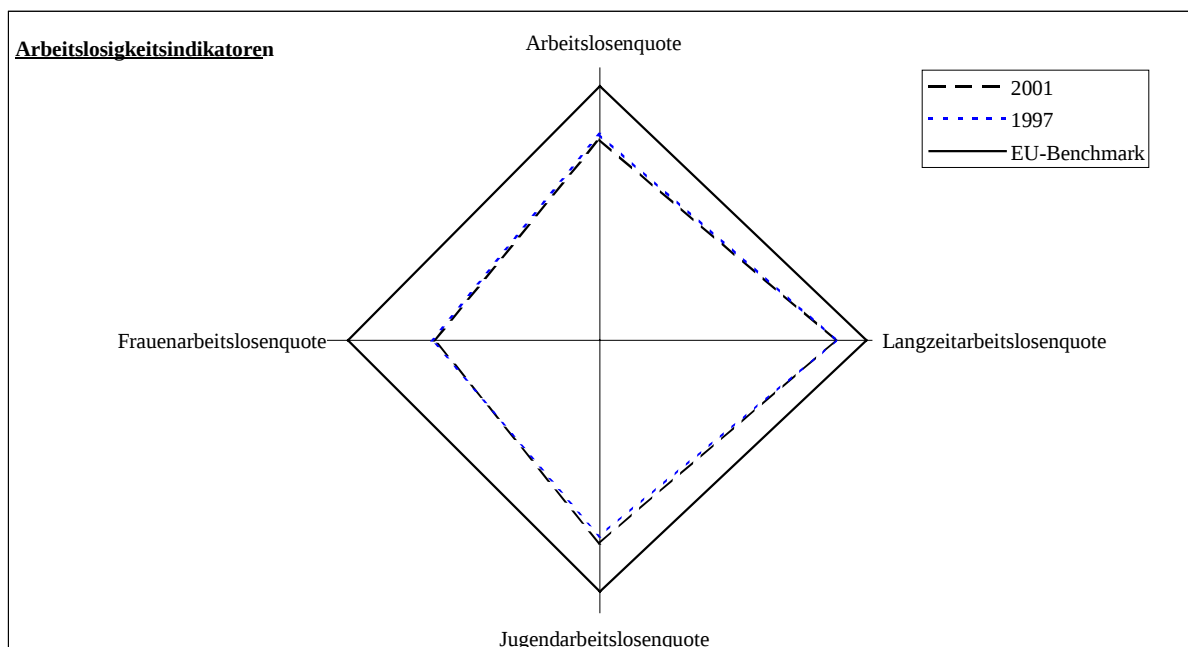
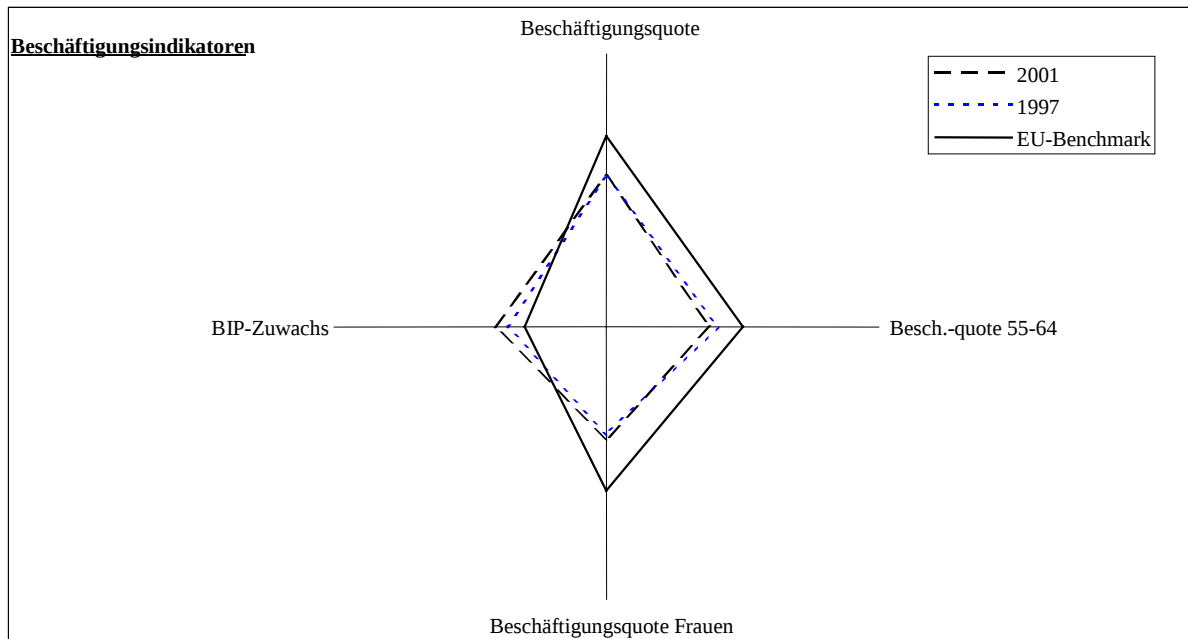
Schlüsselthemen für die Zukunft: Trotz der Fortschritte bei der Politikgestaltung und der Verbesserung der Rechtssetzung bleibt die Steigerung der Beschäftigungsquote das Hauptanliegen. Es scheinen Maßnahmen zur Verringerung der Lohnnebenkosten (insbesondere bei Niedriglohnbeziehern), stärkere Anreize für Teilzeitbeschäftigung und der

Abschluss der Reform der öffentlichen Arbeitsverwaltung erforderlich. Die Beschäftigungsquoten insbesondere von Frauen und jungen Menschen könnten durch eine beschleunigte Umsetzung präventiver und personenbezogener Konzepte sowie durch eine Stärkung aktiver Maßnahmen gesteigert werden. Für ältere Menschen kämen hierzu Maßnahmen im Sinne des aktiven Alterns in Frage. Die kontinuierliche Verbesserung des statistischen Überwachungssystems wäre eine der Prioritäten. Weitere Maßnahmen scheinen erforderlich, um die Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit zu verbessern. Die wirtschaftliche Relevanz von allgemeiner und beruflicher Bildung ließe sich durch eine verstärkte Anpassung an den Bedarf des Arbeitsmarktes verbessern. Die Weiterentwicklung und Umsetzung einer umfassenden Strategie des lebenslangen Lernens, einschließlich der Förderung des aktiven Alterns, ist wesentlich. Die vollständige Umsetzung des Reformpakets für den Arbeitsmarkt und die Überwachung seiner Auswirkungen scheinen notwendig, um die Modernisierung der Arbeitsorganisation mit einem ausgewogenen Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit zu gewährleisten. Die Beschäftigung von Frauen muss quantitativ wie qualitativ deutlich gesteigert werden, wenn die geschlechtsspezifische Lücke – berufsbezogene Trennung wie Lohngefälle – geschlossen werden soll.

GRIECHENLAND

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte entfernt sind.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	55,4	55,1	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	38,0	40,9	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	40,9	39,3	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	4,1	3,6	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	10,5	9,8	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	5,4	5,3	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	10,2	11,2	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	15,6	15,2	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

SPANIEN

Wichtigste Leistungen 2001: Die spanische Wirtschaft hat unter dem internationalen wirtschaftlichen Wachstumsrückgang gelitten, allerdings weniger als andere EU-Länder. Das Wachstum verlangsamte sich 2001 auf 2,8 %, gegenüber 4,1 % im Jahre 2000. Die Arbeitsproduktivität stieg lediglich um 0,3 %. Das Beschäftigungswachstum ging 2001 auf 2,5 % zurück, von 3,1 % im Jahre 2000, liegt aber immer noch doppelt so hoch wie der EU-Durchschnitt. Die Beschäftigungsquote stieg um 1,5 Prozentpunkte auf 56,3 %, die Arbeitslosenquote ging auf 10,6 % zurück. Der Rückgang war stärker bei Frauen und Langzeitarbeitslosen. Nach wie vor sind ein hoher Anteil von befristeten Arbeitsverträgen und ein geringer Prozentsatz von Teilzeitbeschäftigung – weit unterhalb des EU-Durchschnitts – ein besorgniserregendes Merkmal des spanischen Arbeitsmarktes. Große regionale Unterschiede in der Arbeitslosigkeit treten neben Arbeitskräftemangel in einigen Sektoren und Berufen auf.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Das Ziel der Vollbeschäftigung wurde von der spanischen Regierung ausdrücklich festgelegt, der NAP nennt jedoch kein Zwischenziel als Beitrag zur Erreichung des gesamteuropäischen Ziels. Ein präventives Konzept wurde erarbeitet und in den aufeinanderfolgenden NAP schrittweise umgesetzt; dabei versucht man, die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitslosen zu verbessern, bevor sie in die Langzeitarbeitslosigkeit übergehen. Die Frage der Erhaltung und Verbesserung der Qualität der Arbeit wurde vor allem in vier Aspekten angesprochen: berufliche Bildung (das im letztjährigen NAP angekündigte Berufsbildungsgesetz wurde im Juni 2002 verabschiedet); Arbeitsplatzstabilität (Maßnahmen der vorangegangenen Jahre haben nur zu einer geringfügigen Reduktion der Quote befristeter Arbeitsverträge geführt); Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (im NAP nicht vollständig ausgearbeitet); und Chancengleichheit (gegenüber früheren Jahren wurden die Maßnahmen im NAP 2002 verstärkt). Die Beziehungen zwischen Regierung und Sozialpartnern waren in den letzten Jahren sehr gut. Die Beziehungen haben sich aufgrund von Meinungsverschiedenheiten zwischen Regierung und Gewerkschaften hinsichtlich der jüngst verabschiedeten Arbeitsmarktreform verschlechtert, allerdings hat bereits wieder eine Verbesserung eingesetzt. Policymix: Seit 1997 konzentriert sich die spanische Beschäftigungsstrategie auf die Pfeiler I und II, es geht um die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, die Förderung stabiler Beschäftigungsverhältnisse und die Erleichterung der Unternehmensgründung. Steigende Besorgnis bezüglich Pfeiler IV wurden von Regierung und Sozialpartnern deutlich gemacht, es wurden Maßnahmen verabschiedet, die die Einstellung von Frauen und sozial Ausgegrenzten begünstigen. Der NAP nennt eine Gruppe von Maßnahmen, die die im NAP für soziale Eingliederung 2001 erarbeiteten ergänzen.

Reaktionen auf die Empfehlungen:

Im NAP 2001 werden die quantifizierten Zwischenziele nicht ausdrücklich genannt, aber das Gesamtziel der Vollbeschäftigung wird festgelegt. In Bezug auf die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung wurde die Fertigstellung des Informationssystems „SISPE“ sowie die Fortsetzung der Dezentralisierung bei der Umsetzung aktiver Maßnahmen angekündigt.

Maßnahmen zum Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede konzentrierten sich darauf, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu verbessern (Integrierter Familienförderplan 2001-2004). Eine klarere Formulierung des Grundsatzes des gleichen Arbeitsentgelts wurde in das Arbeitnehmerstatut aufgenommen.

Das angekündigte Gesetz zur Berufsbildung wurde kürzlich verabschiedet. Es fasst die drei Untersysteme im Bereich der beruflichen Bildung zusammen. Die unbefristete Beschäftigung ist rascher gewachsen als die befristeten Arbeitsplätze. Der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse bleibt jedoch mit etwa 31 % hoch, während die Teilzeitbeschäftigung noch keine nennenswerte Steigerung erfahren hat.

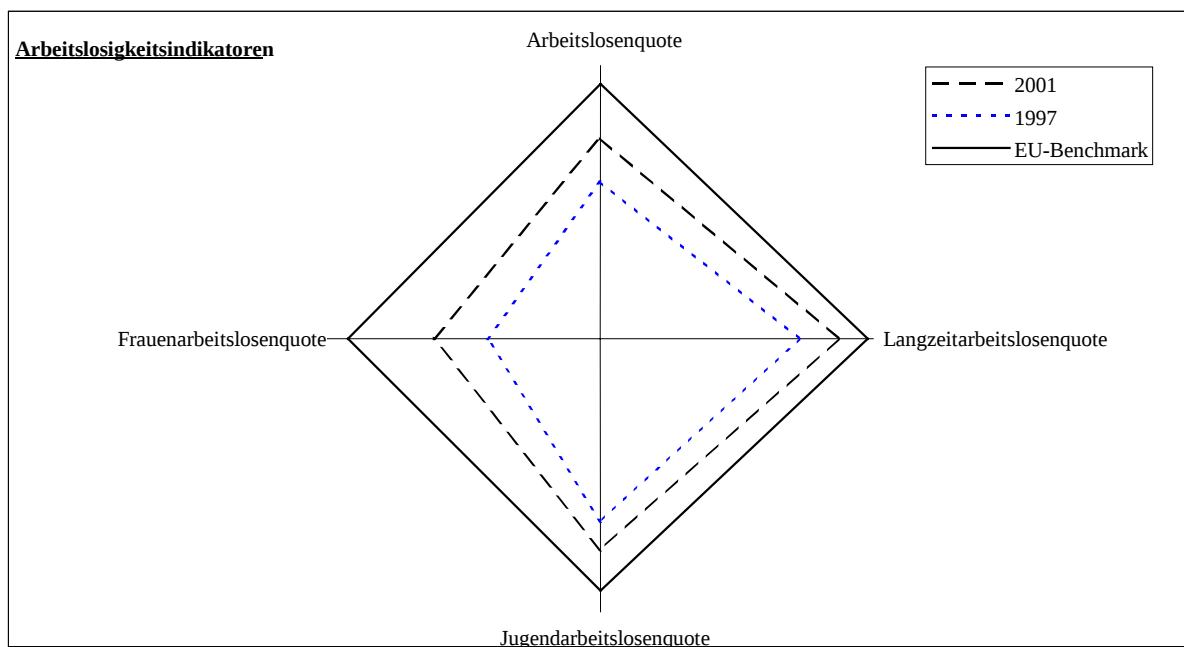
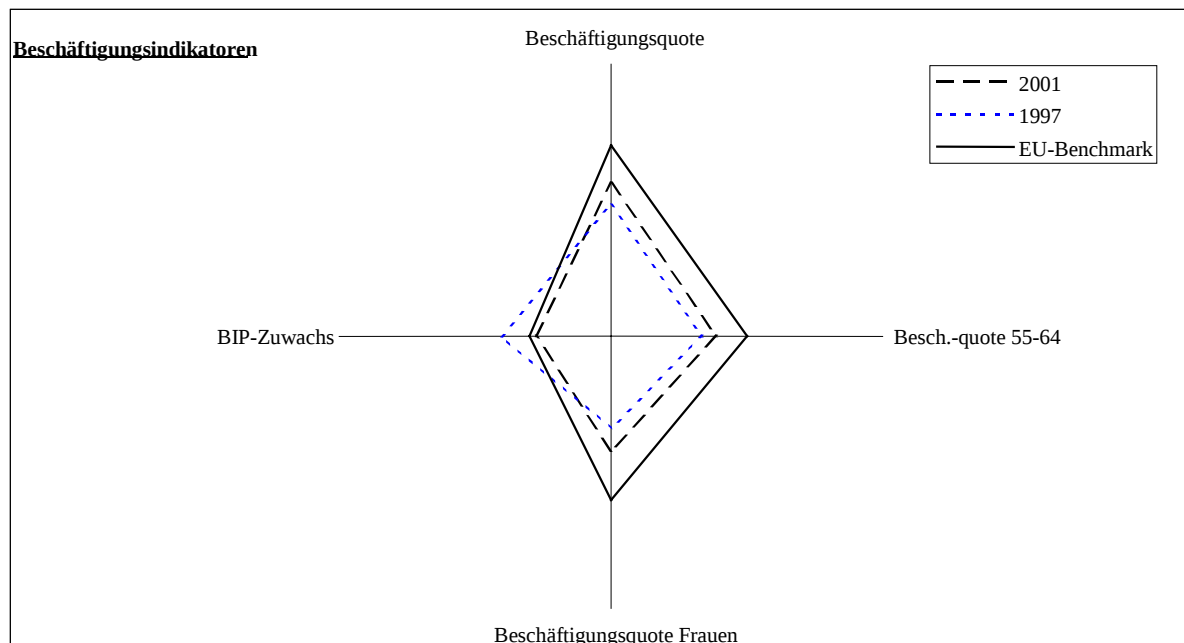
Es wurden keine **zusätzlichen** Maßnahmen verabschiedet, um die regionalen Unterschiede in Beschäftigung und Arbeitslosigkeit zu verringern. Angesichts des Ausmaßes der regionalen Unterschiede – die sich zwar verringern, aber im EU-Vergleich immer noch mit am ausgeprägtesten sind – sind größere Anstrengungen erforderlich.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die Reduzierung der Arbeitslosenquote und die Steigerung der Beschäftigungsquote machen weitere Anstrengungen erforderlich. Beide Quoten sind deutlich ungünstiger als im EU-Durchschnitt, trotz beeindruckender Anstrengungen in den letzten Jahren. Es ist wichtig, die Modernisierung der öffentlichen Arbeitsverwaltung zu vollenden und die Koordination zwischen den regionalen Arbeitsverwaltungen zu verbessern. Ein Gleichgewicht zwischen Regionalentwicklung und funktionaler wie geografischer Mobilität scheint erforderlich. Die Arbeitslosenquote bei Frauen, die nach wie vor doppelt so hoch ist wie bei Männern, muss reduziert werden, und es sind Fortschritte bei der Erreichung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu gewährleisten, insbesondere durch Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere Betreuungsbedürftige. Trotz der bisherigen Bemühungen stellen die Reduzierung der Zahl befristeter Arbeitsverträge und die häufigere Anwendung von Teilzeitverträgen auch künftig wichtige Herausforderungen dar. So scheint es wesentlich, dem sozialen Dialog neue Impulse zu geben. Die Annahme des Berufsbildungsgesetzes ist Bestandteil einer Gesamtstrategie für das lebenslange Lernen, seine Durchführung ist wünschenswert im Hinblick auf eine stärkere Kohärenz mit der Bildungspolitik und dem nichtformalen Lernen auf allen Ebenen.

SPANIEN

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	56,3	48,2	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	38,9	33,5	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	41,9	33,6	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	2,8	4,0	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	10,6	17,0	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	5,1	10,8	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	9,1	13,2	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	15,5	23,4	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

FRANKREICH

Wichtigste Leistungen 2001: Trotz der Verlangsamung des Wirtschaftswachstums auf 1,8 % stieg die Beschäftigung um 1,9 %, die Arbeitslosenquote wurde 2001 auf 8,6 % gesenkt, allerdings wurde die 9%-Marke am Ende des Jahres wieder überschritten. Seit dem Start des Luxemburg-Prozesses im Jahre 1997 stieg die Beschäftigungsquote von 59,5 % auf 63,1 %, mit insgesamt 2 Millionen neuen Arbeitsplätzen. Die Beschäftigungsquote bei Frauen stieg von 52,4 % auf 56,1 % und liegt damit über dem EU-Durchschnitt. Die Beschäftigungsquote bei älteren Menschen blieb unverändert bei etwa 30 % (31 % im Jahre 2001). Auch wenn die Arbeitslosenzahl in den letzten fünf Jahren deutlich gesunken ist (900 000 weniger Arbeitslose), liegt sie immer noch über dem EU-Durchschnitt. Schließlich ging die Arbeitsproduktivität zurück (-0,4 %), die Steigerung der Lohnstückkosten (1,3 %) liegt über dem EU-Durchschnitt (0,6 %).

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Der Luxemburg-Prozess hat eine strukturierte Sicht der Beschäftigungspolitik und Maßnahmen gegen die Arbeitslosigkeit begünstigt, er dient teilweise als Bezugsrahmen. Der Übergang von einem klassischen System zu einem präventiven Konzept zeigte sich hauptsächlich in der Ausweitung des Aktionsplans „Nouveau départ“ (Juli 2001), mit stärkerer Betonung des sozialen Dialogs (933 Vereinbarungen im Jahre 2001). Andere Elemente sind eine Senkung der Gebühren und die Einführung verschiedener Systeme zur Ermutigung Geringqualifizierter und Jugendlicher, (wieder) ins Erwerbsleben einzutreten. Frankreich bemüht sich einerseits, die gemeinsamen Ziele zu erreichen, verfolgt aber andererseits eigene Konzepte, unter anderem die gesetzliche Verringerung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden. In Bezug auf die allgemeinen Herausforderungen bemühte man sich besonders um die Politik des aktiven Alterns und eine Verringerung regionaler Konzentrationen von Arbeitslosigkeit, erzielte aber keine angemessenen Ergebnisse. Es besteht eine gewisse Verknüpfung mit dem NAP für soziale Eingliederung, insbesondere hinsichtlich Prävention und Aktivierung. Das EU-Ziel einer Steigerung der Qualität der Arbeit nimmt einen zentralen Platz im NAP für Beschäftigung ein, die Umsetzung ist in erster Linie Aufgabe der Sozialpartner.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Mit der Verallgemeinerung des Aktionsplans „Nouveau départ“ wurden 2001 verstärkt Maßnahmen für arbeitslose Jugendliche und Erwachsene sowie Präventivmaßnahmen umgesetzt. Maßnahmen zur Reduzierung der Abgaben für Niedriglohnbezieher und zur Arbeitsplatzbeschaffung für junge Menschen haben zu einer deutlichen Steigerung der Zahl der Arbeitsplätze, einer nennenswerten Senkung der Arbeitskosten in Sektoren mit geringer Qualifikation oder für Menschen mit geringer Erfahrung, außerdem auch zu einer Eindämmung der „Erwerbslosigkeitsfalle“ geführt. Der soziale Dialog hat zwar durch die 35-Stunden-Regelungen neue Impulse erhalten, ist aber noch lange nicht die Regel. Er könnte sich jedoch im Zusammenhang mit Lohnpolitik, Qualität der Arbeit und lebenslangem Lernen als nützlich erweisen, insbesondere in KMU und vor allem zugunsten von geringqualifizierten oder älteren Arbeitskräften. Die Beschäftigungsquote älterer Arbeitskräfte ist nach wie vor niedrig, das durchschnittliche Rentenalter liegt bei 58 Jahren. Trotz einer deutlichen Abweichung von den allgemeinen Zielen war das niedrige Ruhestandsalter kaum Gegenstand von Diskussionen oder konkreten Anstrengungen.

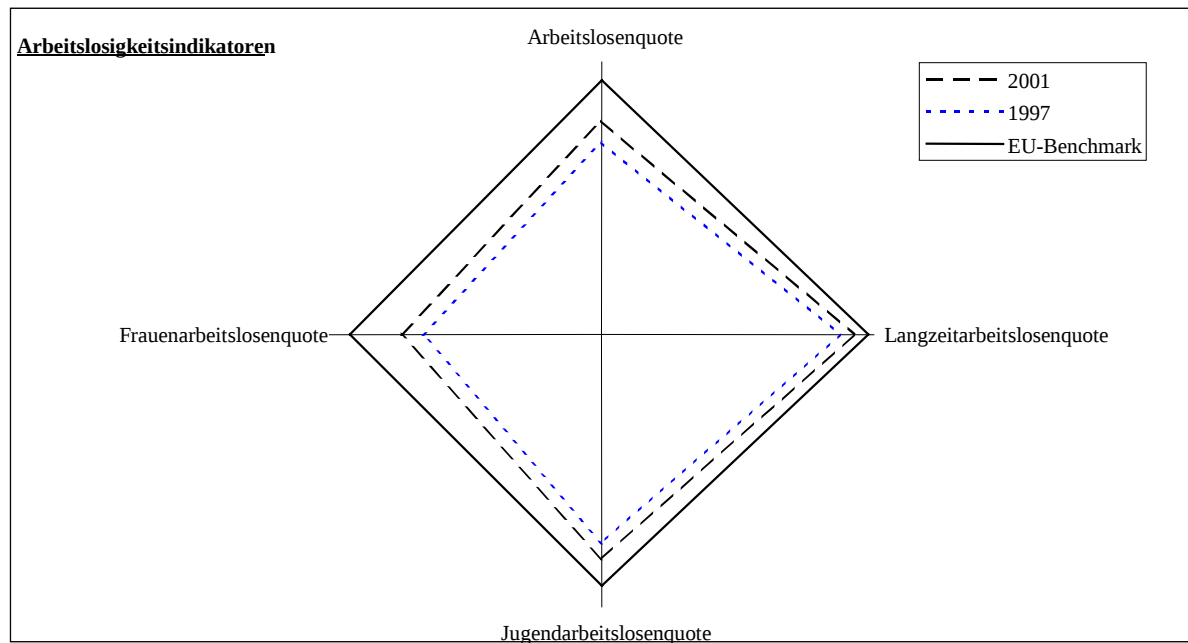
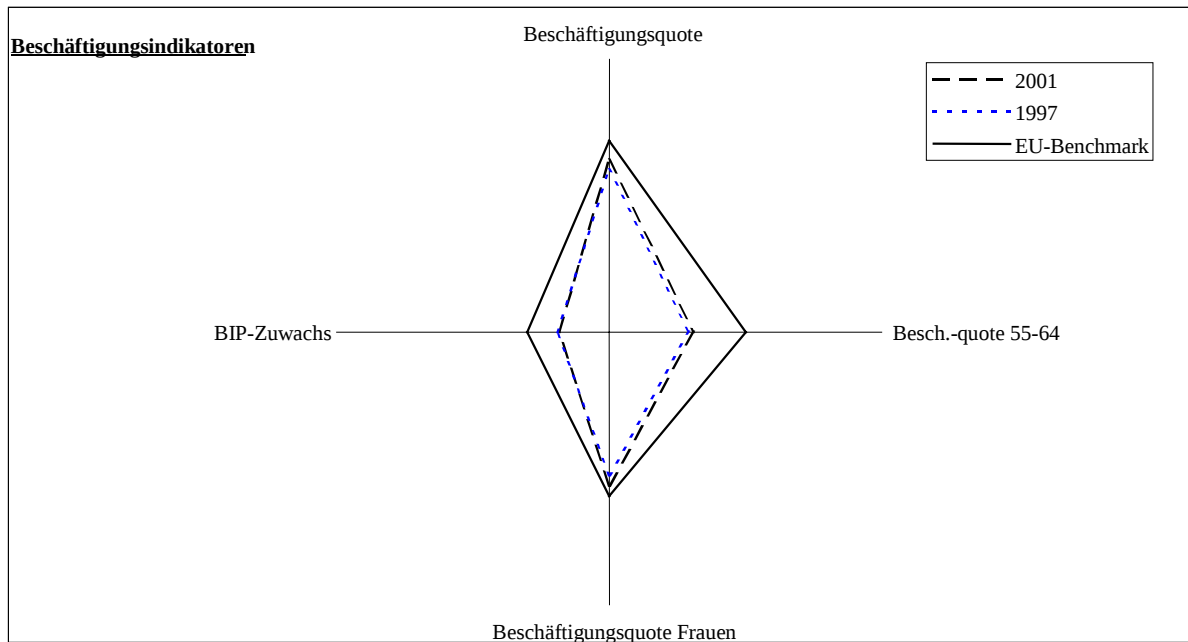
Schlüsselthemen für die Zukunft: Die baldige Einführung einer Arbeitszeitverkürzung in 1,3 Millionen kleinen Unternehmen kann entsprechende Maßnahmen erforderlich machen, um die notwendige Flexibilität zu sichern. Der soziale Dialog könnte im Zusammenhang mit

Arbeitszeitregelungen, lebenslangem Lernen und Beginn und Ende des Erwerbslebens künftig größere Priorität erhalten. Die Abgabenbelastung der Arbeit könnte weiter reduziert werden, gleichzeitig sollten Verzerrungen auf dem Arbeitsmarkt zwischen den verschiedenen Arbeitgeberkategorien vermieden werden. Weiterhin besteht das Problem, Arbeitskräfte zu gewinnen, was in bestimmten Berufen beunruhigende Ausmaße annimmt. Andere Probleme stellen sich durch Schulabbrecher ohne Qualifikationen und hartnäckige Konzentrationen sich verschärfender Arbeitslosigkeit. Schließlich sollten deutliche Anstrengungen unternommen werden, eine stärkere Beteiligung älterer Arbeitskräfte am Erwerbsleben zu erreichen. Trotz positiver Anzeichen steht die Definition einer kohärenten Strategie für lebenslanges Lernen noch aus.

FRANKREICH

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass die Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte entfernt sind.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	63,1	59,5	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	31,0	29,1	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	56,1	52,4	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,8	1,9	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	8,6	11,8	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	2,9	5,0	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	7,1	9,4	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	10,5	13,7	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

IRLAND

Wichtigste Leistungen 2001: Irland erlebte eine dramatische Verlangsamung des Wirtschaftswachstums in der zweiten Jahreshälfte 2001. Trotz dieses Rückgangs konnte Irland jedoch weiter beachtliche Beschäftigungsergebnisse verzeichnen, hauptsächlich aufgrund der anhaltenden guten Leistungen aus dem Vorjahr. Dies führte zu einer Steigerung der Gesamtbeschäftigung (65,7 %) um 2,9 %, einem Rückgang der Arbeitslosenquote auf nur 3,8 % und der Langzeitarbeitslosigkeit auf 1,3 %. Das Beschäftigungswachstum begünstigte Frauen und ältere Arbeitskräfte stärker, während die Arbeitslosigkeit jetzt in allen Kategorien bei Männern höher ist als bei Frauen. Trotz der Verbesserungen für die Frauen besteht doch noch eine erhebliche Lücke (18 %) zwischen Männern und Frauen hinsichtlich der Beschäftigungsquote.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Im Hinblick auf die in Lissabon festgelegten Ziele sind stetige Fortschritte zu verzeichnen. Irland hat zum ersten Mal ausdrücklich Ziele in Bezug auf Langzeitarbeitslosigkeit sowie Beschäftigungsmöglichkeiten für benachteiligte Gruppen festgelegt und dabei eine solide Verknüpfung mit dem NAP für soziale Eingliederung hergestellt. Die Sozialpartnerschaft ist in Irland ein wesentlicher Faktor für den Erfolg im Bereich Beschäftigung, sie könnte durch Stärkung der regionalen und lokalen Dimension noch ausgebaut werden. Jüngste Gesetzgebungsinitiativen zugunsten von Teilzeitbeschäftigten und betreuenden Familienangehörigen sollten mithelfen, Frauen zur Aufnahme bzw. zum Verbleib in einer Erwerbstätigkeit zu ermutigen und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern. Schwerpunkte bei der Qualität der Arbeit sind Arbeitsentgelt und Arbeitszeit, auch wenn der NAP neue nationale Partnerschaftsregelungen und neue Rechtsvorschriften zur Verbesserung des Ausgleichs zwischen Beruf und Familie nennt.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Irlands Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bedeuten andererseits, dass diejenigen, die arbeitslos bleiben, zu den benachteiligten Gruppen der Gesellschaft gehören. Ein neues System der verstärkten Unterstützung („high supports“) und die Einbeziehung von Programmen für behinderte Menschen in alle Politikbereiche wird den am stärksten Benachteiligten eine stärkere Förderung bieten. Eine Gesamtbewertung aktiver Arbeitsmarktmaßnahmen, Teil der nationalen Partnerschaftsvereinbarung, ist bereits weit fortgeschritten. Die Fortsetzung der Steuerreform und eine Erhöhung des nationalen Mindestlohns bieten einen Anreiz für Arbeitslose und Niedriglohnbezieher, wieder in den Arbeitsmarkt einzutreten bzw. dort zu bleiben. Es ist keine nennenswerte Verbesserung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles oder der Geschlechtersegregation nach Berufen zu verzeichnen. Gute Fortschritte wurden bei

der Bereitstellung von Kinderbetreuungsplätzen erzielt, nach wie vor gibt es jedoch Probleme hinsichtlich der Bezahlbarkeit der Kinderbetreuung.

Die Verzögerung bei der Fertigstellung eines strategischen Gesamtrahmens für das lebenslange Lernen ist angesichts der früheren Betonung dieser Frage entmutigend, andererseits werden erhebliche Anstrengungen unternommen, die Probleme im Bereich Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz anzugehen, mit denen ein Viertel der Bevölkerung konfrontiert ist. Ähnlich fehlt auch im Bereich der innerbetrieblichen Ausbildung der Schwung, insbesondere angesichts von Entwicklungen, die erkennen lassen, dass Änderungen im Angebot von Berufen und Arbeitsplätzen diejenigen mit dem höchsten Bildungsniveau begünstigen.

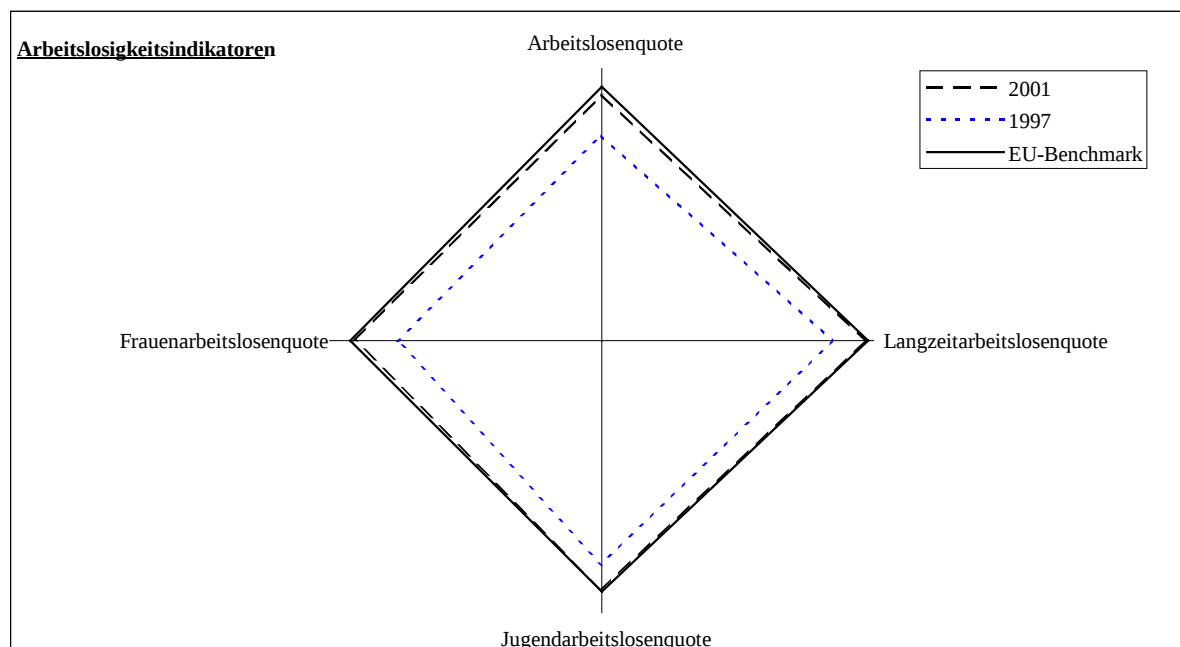
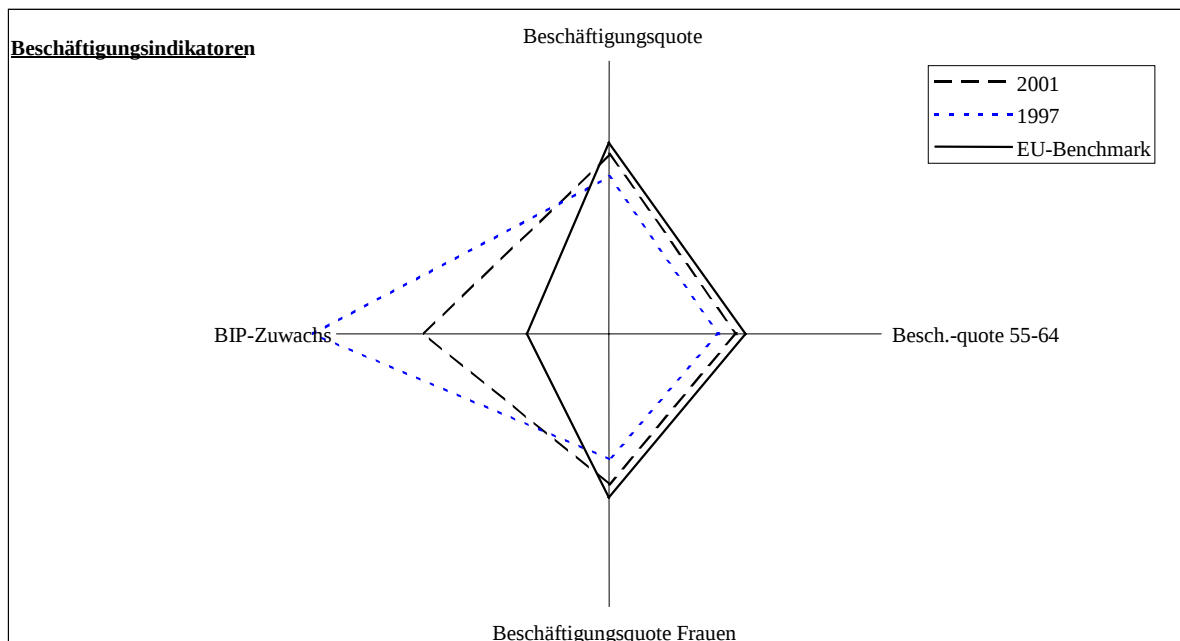
Verzögerungen bei der Fertigstellung der nationalen Raumentwicklungsstrategie lassen keine umfassende Bewertung zu. Auch wenn die bisherigen Maßnahmen einen Beitrag zur Verringerung des regionalen Ungleichgewichts geleistet haben, ist enttäuschend, dass die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums und das dadurch bedingte Ansteigen der Arbeitslosigkeit sich in der Region Border, Midlands and Western, der ärmeren der beiden Regionen in Irland, am stärksten ausgewirkt haben.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die derzeitigen Strategien haben sich als erfolgreich bei der Steigerung des Arbeitskräfteangebots erwiesen, wichtig scheint es jedoch dafür zu sorgen, dass die Programme gezielt auf diejenigen ausgerichtet werden, die die größten Nachteile erfahren, mit dem Schwerpunkt auf der künftigen Beschäftigungsfähigkeit. In Bezug auf geringes Bildungs- und Qualifikationsniveau scheint es notwendig, dass Regierung und Sozialpartner die Ausarbeitung und Umsetzung der lang erwarteten Strategie für lebenslanges Lernen und die Bemühungen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung, vor allem für ältere Arbeitskräfte vorantreiben. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle macht eine aktivere politische Antwort erforderlich, deren Erfolg über die Zeit messbar sein sollte.. Die Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und besonders das Problem der Bezahlbarkeit der Kinderbetreuung erfordern weitere Maßnahmen, da es eines der wesentlichen Hindernisse für berufstätige Mütter darstellt. Schließlich wird erwartet, dass die anstehende nationale Raumentwicklungsstrategie Maßnahmen enthält, die dem Problem des regionalen Ungleichgewichts gewidmet sind.

IRLAND

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	65,7	57,5	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	46,8	40,3	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	55,0	45,9	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	6,8	10,8	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	3,8	9,9	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	1,3	6,1	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	3,3	7,1	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	3,7	9,9	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

ITALIEN

Wichtigste Leistungen 2001: Aufgrund der allgemeinen weltweiten Verlangsamung des Wirtschaftswachstums lag das reale BIP-Wachstum 2001 um fast 1 Prozentpunkt unter dem von 2000. Das Beschäftigungswachstum (1,6 %) war nur geringfügig betroffen, bedingt durch die Steigerung der Zahl unbefristeter Stellen und bei der Beschäftigung von Frauen, während die Beschäftigungsquote bei älteren Menschen nur um 0,3 % zunahm. Damit konnte die Arbeitslosenquote auf 9,5 % gesenkt werden. Trotz einer Verbesserung der Beschäftigungsquote seit 1997 bleibt der große Abstand zu den EU-Partnern weitgehend unverändert. Die Gesamtbeschäftigungsquote liegt bei 54,8 %, die Quote für Frauen beträgt 41,1 %, für ältere Menschen 28 %; die Arbeitslosenquoten bei Frauen und Jugendlichen sowie die Langzeitarbeitslosenquote bleiben hoch. Die größte Herausforderung ist die geografische Differenzierung: die Arbeitslosenquote im Süden liegt über 19 %, gegenüber 5 % im Zentrum und im Norden.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Der NAP enthält allgemeine Vorschläge zur Reform des Arbeitsmarktsystems, weniger Aufmerksamkeit wird Maßnahmen gewidmet, die bereits umgesetzt wurden. Ein wesentlicher Teil des Dokuments befasst sich mit allgemeinen Vorschlägen, die noch nicht detailliert ausgearbeitet sind; eine angemessene Bewertung wird erst nach der Umsetzung in konkrete Maßnahmen möglich sein. Zum ersten Mal leisteten die Regionen einen Beitrag; sie verweisen auf den ESF als wichtigstes Finanzierungsinstrument für aktive Maßnahmen auf regionaler Ebene. Die politische Agenda ist zufriedenstellend beschrieben, Grundlage sind Rechtsvorschriften gegen nicht angemeldete Erwerbstätigkeit, die Reform der allgemeinen und beruflichen Bildung (Ausweitung der Pflichtschule, höhere Flexibilität, Schwerpunkt auf IT und Sprachen, verstärkter und einfacherer Zugang zur Lehrlingsausbildung usw.) sowie die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Der Policymix, der sich auf Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit konzentriert, dürfte die Chancengleichheit durch einfachere Nutzung von Teilzeitregelungen verbessern und die Qualität der Arbeit durch Abbau nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit und die Verringerung der Diskrepanzen zwischen geschützter und flexibler Arbeit erhöhen; Sicherheit am Arbeitsplatz und andere Qualitätsaspekte werden jedoch nicht analysiert. Der Pfeiler Unternehmergeist bietet keine relevanten Neuerungen. Generell erscheinen die im NAP vorgeschlagenen Maßnahmen nicht ausreichend gegen die im Süden festgestellten Probleme, auch wenn die Vereinbarung „Patto per l’Italia“, die nach dem NAP verfasst wurde, diese Lücke teilweise schließt, vor allem im Kapitel über Investitionen für den Süden. Angesichts der aktuellen Haushaltsknappheit bleibt abzuwarten, ob alle im Pakt angekündigten Maßnahmen auch umgesetzt werden. Wichtigstes Ziel der Regierung ist – in Übereinstimmung mit der Strategie von Lissabon – die Steigerung der Beschäftigungsquoten. So nennt der NAP quantitative Beschäftigungsziele für Frauen (46 %) und ältere Menschen (40 %) für 2005. Auch präsentiert er einen neuen Rahmen für die

Beziehungen zu den Sozialpartnern, der eine Abkehr von den traditionellen langfristigen Dreiseitenvereinbarungen zur Einkommenspolitik hin zu spezifischen Vereinbarungen bedeutet. Der soziale Dialog erleichterte die Umsetzung bestimmter Richtlinien. Der NAP enthält einen Hinweis auf den NAP für soziale Eingliederung und betont den Beitrag von EQUAL und die Rolle der Regionen und Kommunen, auch über den ESF. Der NAP enthält einen Hinweis auf den NAP für soziale Eingliederung und betont den Beitrag von EQUAL und die Rolle der Regionen und Gemeinden, unter anderem auch über den ESF.

Reaktionen auf die Empfehlungen des Rates von 2001: Der NAP enthält allgemeine Vorschläge zur Steigerung der Beschäftigungsquoten insbesondere bei Frauen und älteren Menschen, der Policymix erscheint jedoch unausgewogen, es bleiben Zweifel, ob die Reformen den Arbeitsmarkt im Süden ohne ergänzende Maßnahmen auf der Nachfrageseite verbessern können, auch wenn dies im „Patto per l’Italia“ dargelegt wurde. Die Regierung legte Beschäftigungsziele für Frauen und ältere Menschen für 2005 vor. Letzteres ist, vorsichtig ausgedrückt, sehr ehrgeizig: für die Verwirklichung stützt sich die Regierung unter anderem auf einen neuen Vorschlag zur Reform des Rentensystems, der keinen festen Zeitplan enthält. Maßnahmen zur Bekämpfung der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit sind eingeleitet, aber sie sind nicht detailliert beschrieben und angesichts des „100-Tage-Gesetzes“ ist ihr Beitrag zweifelhaft und wird zu neuen Verhandlungen zwischen der Regierung und den Sozialpartnern führen.

Die Strategie konzentriert sich auf die Steigerung der Arbeitsmarktflexibilität (flexible Verträge – für Teilzeit- und Zeitarbeit – sowie Lockerung einiger Regelungen für Einzelentlassungen. Die Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Flexibilität und Sicherheit sind nicht detailliert, der Policymix könnte zur Marginalisierung „benachteiligter“ Gruppen sowie allgemein im Süden führen, auch aufgrund der Tatsache, dass man sich auf Steuergutschriften stützt, die den Arbeitslosen in der Region nicht zugute kommen. Die Regierung schlug eine Reform des Leistungssystems vor, um eine umfassendere Abdeckung zu gewährleisten und Unterschiede in der Behandlung der verschiedenen Kategorien auszuschalten: sofern der „Patto per l’Italia“ umgesetzt ist, sollte das Finanzgesetz für 2003 die quantitative und zeitliche Ausweitung der Arbeitslosigkeitsleistungen finanzieren. Im Zusammenhang mit dem Rentensystem legte die Regierung einen Vorschlag vor, mit dem die Lebensarbeitszeit verlängert werden soll. Im „Patto per l’Italia“ verpflichtete sich die Regierung außerdem, 2003 für Niedriglohnbezieher Steuersenkungen in Höhe von 5,5 Mrd. Euro vorzunehmen.

Trotz Fortschritten bei der Schaffung von Beschäftigungszentren, in der Hauptsache vom ESF finanziert, werden die Ziele 2002 zwar im Zentrum und im Norden voraussichtlich erreicht werden, im Süden wahrscheinlich jedoch nicht. Ein neues Gesetz über die Arbeitsvermittlung zielt darauf ab, diejenigen aus dem Register der Arbeitnehmer zu streichen, die ein vernünftiges Arbeitsplatz- oder Ausbildungsangebot nicht annehmen, das „Legge delega“

sieht verstärkten Wettbewerb zwischen privaten und öffentlichen Agenturen sowie eine neue Rolle für Zeitarbeitsvermittlungen vor. Die Beziehungen zwischen den vorangegangenen und den aktuellen Reformen werden jedoch nicht analysiert. Ein Arbeitsinformationssystem besteht nach wie vor nicht, Input- und Output-Indikatoren können nicht vorgelegt werden. Der NAP präsentiert keine neuen Maßnahmen in Bezug auf die Arbeitslosigkeit und verlässt sich implizit auf die geplanten Reformen – ohne dabei jedoch zu sagen, wie diese sich auf die nachhaltig hohen Jugend- und Langzeitarbeitslosenquoten im Süden auswirken sollen.

Die stärkere Nutzung der Teilzeitbeschäftigung dürfte die Beschäftigungsquote bei Frauen erhöhen. Zur Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten wurde ein nationaler Plan für Kindergärten vorgelegt, auch wenn der NAP hierzu nicht alle erforderlichen Informationen liefert, und es wurden finanzielle Regelungen für die Kinderbetreuung für Alleinerziehende geschaffen. Es wurden jedoch keine Ziele gesetzt, und die vorgeschlagenen Maßnahmen dürften nur begrenzte Wirkung haben.

Der NAP widmet Maßnahmen im Bereich lebenslanges Lernen verstärkte Aufmerksamkeit. Regionale und nationale Bildungs- und Hochschulreformen wurden teilweise mit Unterstützung des ESF umgesetzt und leiten eine Entwicklung zu einem flexibleren und offeneren System des Lernens ein. Das Ausbildungsangebot der Sozialpartner zeigt jedoch keine deutliche Verbesserung. „Tremonti bis“ sieht finanzielle Regelungen für die berufliche Bildung vor, aber die Sozialpartner beteiligen sich normalerweise nicht am innerbetrieblichen Berufsbildungsangebot, und die Fonds für die berufliche Weiterbildung sind immer noch nicht operationell.

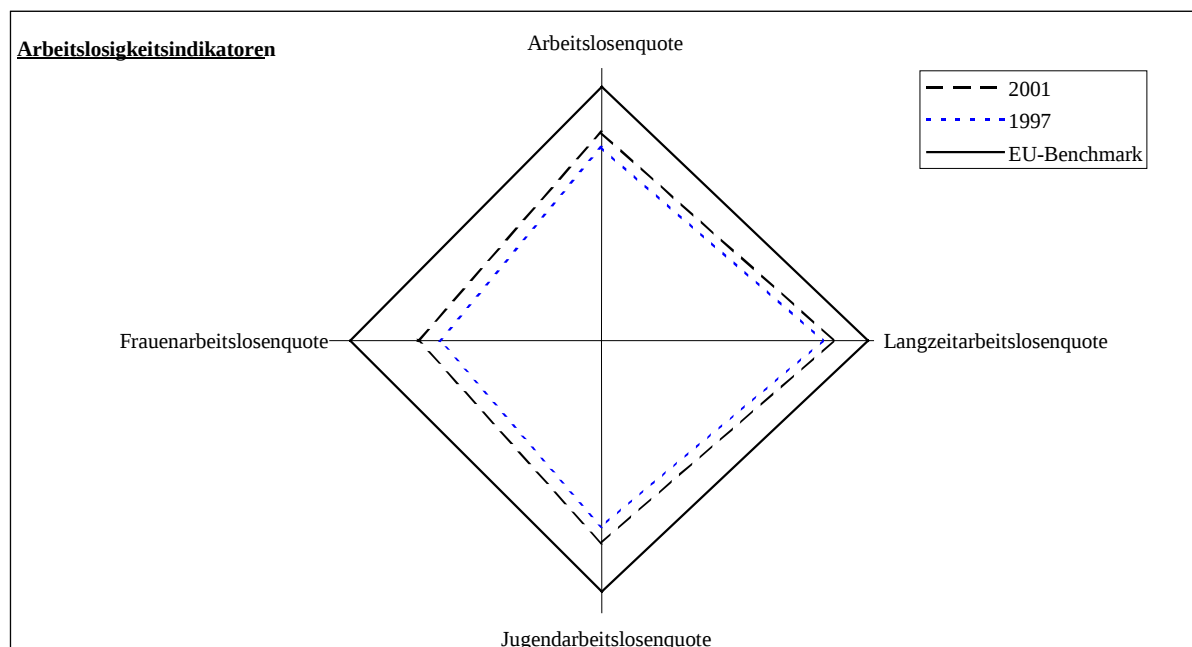
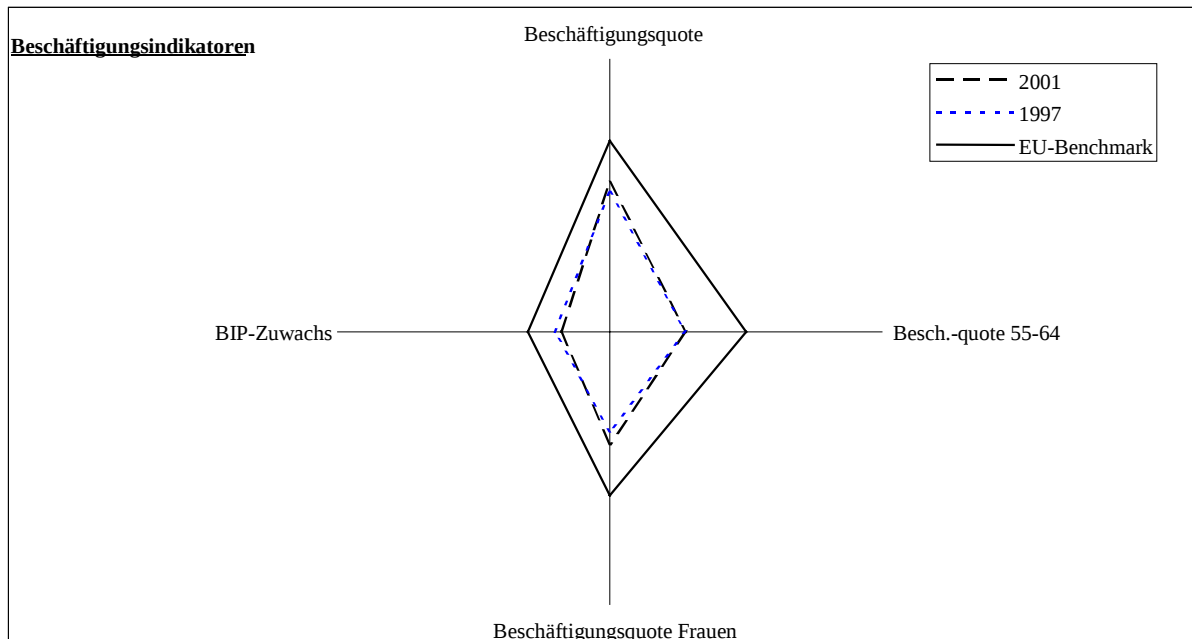
Schlüsselthemen für die Zukunft: Um die nach wie vor niedrigen Beschäftigungsquoten zu steigern, könnte Italien das Arbeitskräftepotenzial bei älteren Menschen und Frauen stärker nutzen und sich mit regionalen Ungleichheiten sowie der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit beschäftigen. Insbesondere könnte die positive Entwicklung in der Erwerbsbeteiligung von Frauen beschleunigt werden durch verstärkte Bereitstellung von Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und andere Betreuungsbedürftige. Für ältere Arbeitskräfte scheinen weitere entschlossene Maßnahmen (einschließlich Ausbildungsprogramme) erforderlich, um das tatsächliche Ruhestandsalter zu erhöhen. Sobald die vorgeschlagenen Maßnahmen für die Flexibilisierung umgesetzt sind, dürften die Aspekte Sicherheit und Qualität besondere Aufmerksamkeit erfordern, es gilt, das Risiko einer Marginalisierung von Langzeitarbeitslosen und Frauen, vor allem im Süden, auszuschließen. Schlüsselemente sind nach wie vor die Reduzierung der steuerlichen Belastung der Arbeit, insbesondere für Niedriglohnbezieher, und die Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung auf regionaler Ebene bei aktiven und präventiven Maßnahmen, zusammen mit einem angemessenen Datenerfassungssystem. Die vollständige Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen in

Italien ist erforderlich, sowohl auf nationaler wie auf regionaler Ebene, insbesondere beim Weiterbildungsangebot der Sozialpartner.

ITALIEN

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, **fig:** Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	54,8	51,2	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	28,0	27,9	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	41,1	36,4	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,8	2,0	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	9,4	11,6	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	5,9	7,5	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	10,2	12,6	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	12,9	16,1	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

LUXEMBURG

Wichtigste Leistungen 2001: Die Konjunkturabschwächung führte zu einem geringeren Wachstum als im Jahre 2000 (3,5 % gegenüber 7,5 %), das damit aber immer über dem EU-Durchschnitt (1,6 %) liegt; so stieg auch die Gesamtbeschäftigung um 5,6 %. Die große Zahl der Grenzpendler ist für einen erheblichen Teil der Arbeitsplatzschaffung (65 %) verantwortlich, die Beschäftigungsquote verbesserte sich nur geringfügig (0,2 %) und lag unter dem EU-Durchschnitt (62,9 % gegenüber 63,9 %). Die Beschäftigungsquote bei Frauen steigt stetig (durchschnittlich 1,4 Prozentpunkte pro Jahr seit 1997). Die Beschäftigungsquote bei Arbeitnehmern über 55 Jahre, die bereits niedrig war, fällt weiter (24,4 %). Die Arbeitslosenquote (2,0 %) ist weiterhin die niedrigste in der EU, stieg aber gegen Ende des Jahres.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Der Luxemburg-Prozess als Bezugsrahmen für die Beschäftigungspolitik hat ein interministerielles Vorgehen und die Einbeziehung der Sozialpartner ausgelöst. Die Gesamtbeschäftigungsquote steigt infolge einer höheren Erwerbsbeteiligung von Frauen und dürfte das Ziel von Stockholm für 2005 erreichen. Trotz verstärkter Bemühungen ist die Quote des Zustroms in die Langzeitarbeitslosigkeit im Steigen begriffen, insbesondere bei Jugendlichen (allerdings ist dies wohl zum Teil auf die zunehmende Zahl von Teilnehmern an Ausbildungsmaßnahmen zurückzuführen, die offiziell weiter als Arbeitslose geführt werden). Bei älteren Arbeitskräften konnten die bisherigen Maßnahmen die Beschäftigungsquote nicht anheben, und es ist fraglich, ob die neuen Maßnahmen im NAP die Menschen davon überzeugen können, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Hinsichtlich des lebenslangen Lernens hängt der Erfolg der geplanten Reform unter anderem davon ab, ob zwischen den beteiligten Akteuren ein Konsens erzielt werden kann. Eine klare Verknüpfung mit dem NAP für soziale Eingliederung wurde geschaffen, insbesondere hinsichtlich Prävention und Aktivierung. Das Ziel einer Steigerung der Qualität der Arbeit erhält einen zentralen Platz im NAP für Beschäftigung. Die Umsetzung dieses Ziels ist hauptsächlich Aufgabe der Sozialpartner.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Im Falle älterer Arbeitskräfte zielen die Anreizmaßnahmen auf eine Mischung von Arbeit und Ruhestand ab, entweder auf eine Reaktivierung von Erwerbsunfähigen oder die Neubewertung von Rentenansprüchen für den Fall, dass das Erwerbsleben verlängert wird. Zwei im Entwurf vorliegende Gesetze bezüglich der Verlängerung des Erwerbslebens und der Wiedereingliederung von Erwerbsunfähigen kamen im Juni 2002 zur Abstimmung. Vor neuen Maßnahmen soll 2002 eine Bewertung durchgeführt werden. Der Zugang von Frauen zum Arbeitsmarkt wurde erleichtert durch Unterstützungs- und Integrationsmaßnahmen, Kinderbetreuungseinrichtungen und Elternurlaub, allerdings bleiben diese Maßnahmen unvollständig. Weitere Fortschritte sind

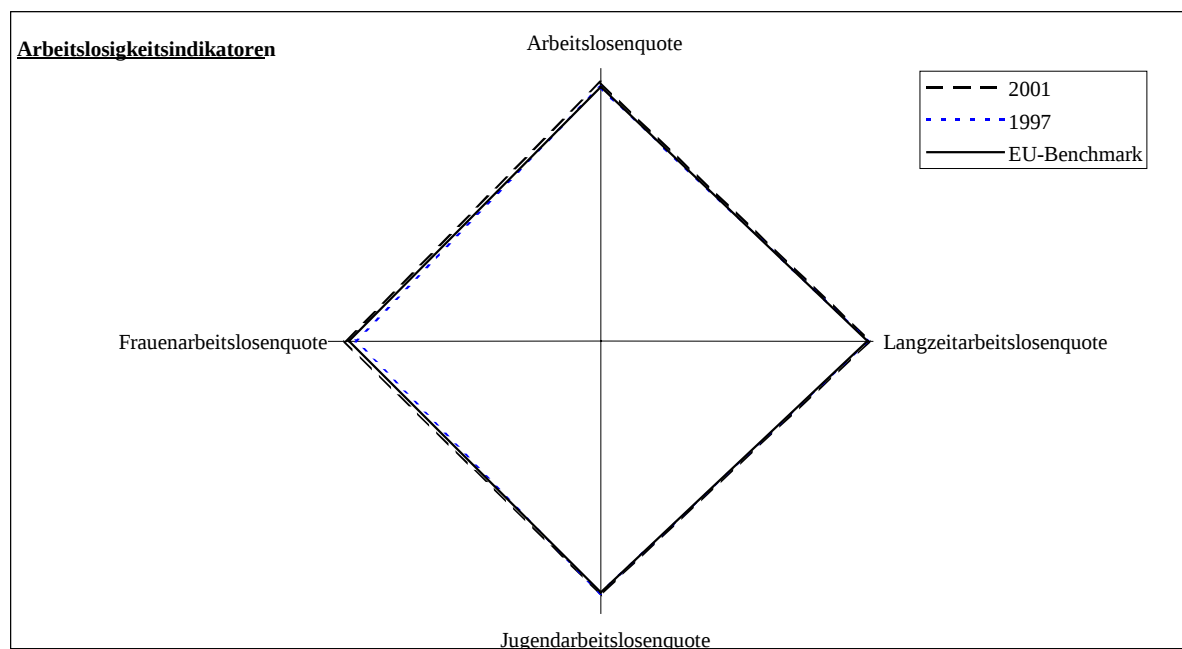
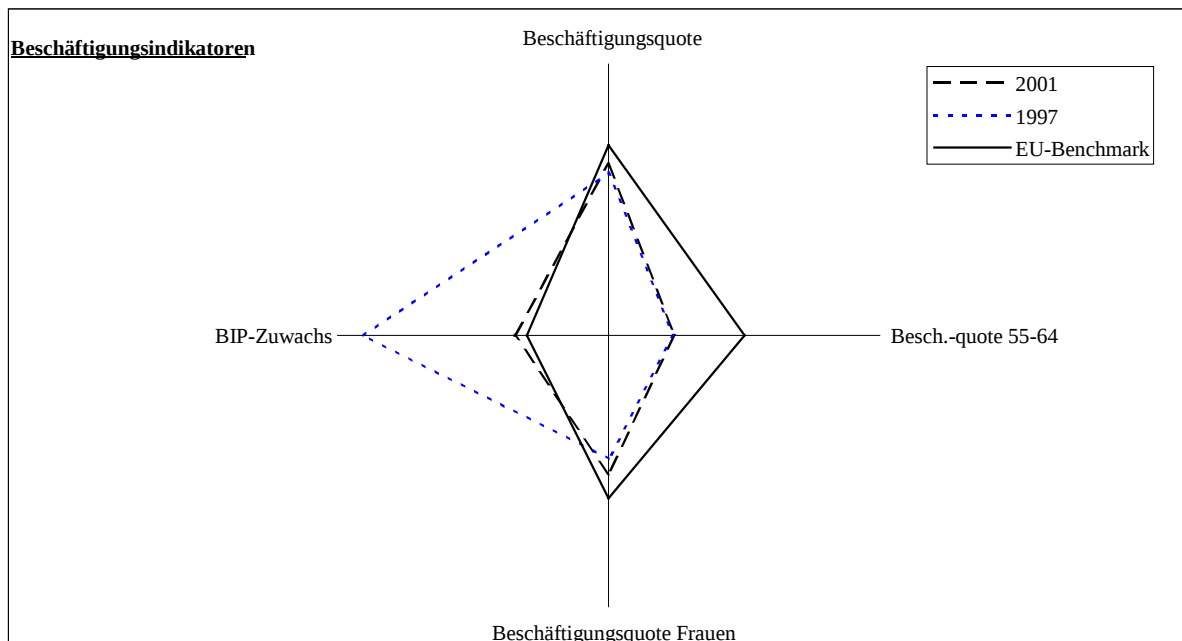
zu verzeichnen bei allgemeiner und beruflicher Bildung, mit dem Schwerpunkt auf drei Prioritäten in den Empfehlungen: wirksame Umsetzung des Rahmengesetzes zur beruflichen Weiterbildung (2001 lag die Zahl der Anträge auf Genehmigung und staatliche Kofinanzierung 50 % höher); Maßnahmen gegen vorzeitiges Verlassen der Schule – Unterstützung, Programme, Bescheinigungen; Überprüfung des Lehr- und Ausbildungssystems, mit der Einführung eines allgemeinen Konzepts für lebenslanges Lernen, der Validierung und Zertifizierung von Abschlüssen, der Ausweitung der beruflichen Grundbildung und der beruflichen Wiedereingliederung. Das Fehlen statistischer Daten macht es jedoch unmöglich, die Auswirkungen wesentlicher bisheriger oder geplanter Maßnahmen zu messen.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften muss deutlich angehoben werden. Es besteht das Risiko, dass die erreichte Steigerung der Beschäftigungsquote bei Frauen in einem weniger dynamischen Arbeitsmarkt nachlässt. Auch ist das Problem der Jugendlichen ohne berufliche Qualifikation in Angriff zu nehmen. In Bezug auf diese Aspekte (Jugendliche, Frauen und ältere Menschen) wie auch hinsichtlich anderer Fragen wie Qualität der Arbeit oder Lohngefälle zwischen Männern und Frauen wären geeignete Indikatoren zur Bewertung der Wirkung der seit dem ersten NAP für Beschäftigung beschlossenen Maßnahmen und Reformen erforderlich.

LUXEMBURG

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	62,9	59,9	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	24,4	23,9	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	50,9	45,3	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	3,5	9,0	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	2,0	2,7	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	0,5	0,9	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	2,7	2,9	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	2,4	3,9	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

NIEDERLANDE

Wichtigste Leistungen 2001: Die Folgen der globalen wirtschaftlichen Wachstumsverlangsamung 2001 zeigen sich in den Niederlanden in einem geringeren Wachstum (1,1 %) und, zum ersten Mal seit Jahren, einem Anstieg der Arbeitslosigkeit im ersten Quartal 2002. Die Arbeitsproduktivität ging 2001 zurück (-0,9 %). Mit 74,1 % insgesamt und 65,2 % für Frauen liegt die Beschäftigungsquote jedoch immer noch weit über den Zielen von Lissabon. Seit 1997 hat sich die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften erheblich verbessert, von 31,8 % – also weit unterhalb des EU-Durchschnitts – auf 39,6 %, einen Wert leicht über diesem Durchschnitt, im Jahre 2001. Arbeitskräftemangel und erhebliche politische Anstrengungen führten zu einer deutlichen Senkung der Arbeitslosenquote bei ethnischen Minderheiten. Dennoch ist die Quote weiterhin dreimal so hoch wie bei den Erwerbspersonen niederländischer Herkunft.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Trotz gestiegener Arbeitsmarktbeteiligung und anhaltenden Arbeitskräftemangels ist ein erheblicher Teil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (Geringqualifizierte, Teilbehinderte, ältere Arbeitskräfte und ethnische Minderheiten) weiterhin von Sozialversicherungsleistungen abhängig, dies gilt insbesondere für die Regelungen für Behinderte. Nach nationalen Schätzungen hätte nahezu ein Viertel der Nichterwerbspersonen eine realistische Chance auf eine kurzfristige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt. Vor diesem Hintergrund zeigen Maßnahmen für lebenslanges Lernen noch keine ausreichende Wirkung hinsichtlich der Schließung der Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot einerseits und Nachfrage andererseits. Das Ziel von Lissabon, die Zahl der Schulabbrecher bis 2010 zu halbieren, dürfte nicht erreicht werden. Die schwache niederländische Leistung bezüglich der Anwendung des umfassenden Konzepts für Erwachsene (66 % Nichteinhaltung, 23 % Übergang in die Langzeitarbeitslosigkeit) bietet Anlass zur Besorgnis. Der Nachdruck bei den Maßnahmen des aktiven Alterns liegt auf restriktiven Maßnahmen, die ältere Arbeitskräfte davon abhalten sollen, den Arbeitsmarkt zu verlassen. Rund 5,8 Mrd. Euro wurden 2002 für aktive Arbeitsmarktmaßnahmen aufgewendet, eine Steigerung um 37 % gegenüber 1997. Der ESF finanziert hauptsächlich Projekte, die helfen sollen, den ersten Leitlinien der EBS nachzukommen. Die Maßnahmen der Regierung zur **Verringerung** der administrativen Belastung der Unternehmen waren in den letzten Jahren unzureichend. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle zählt auch weiterhin zu den höchsten in der EU. Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit, die in enger Konsultation mit den Sozialpartnern ausgearbeitet werden, sind generell weit fortgeschritten. Schwerpunkt ist ein Gleichgewicht zwischen Rechtsvorschriften, Selbstregulierung, Steuererleichterungen und anderen Anreizen, mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Wartezeiten für einen Kinderbetreuungsplatz konnten etwas verkürzt werden, eine strukturelle

Lösung wird von der Einführung eines privaten Marktes für Kinderbetreuung im Jahre 2004 erwartet. Derzeit werden lebenszyklusorientierte Konzepte erarbeitet. Die niederländische Beschäftigungs- und Eingliederungspolitik greifen nahtlos ineinander, allerdings bedarf das Problem der Armutsfalle besonderer Aufmerksamkeit.

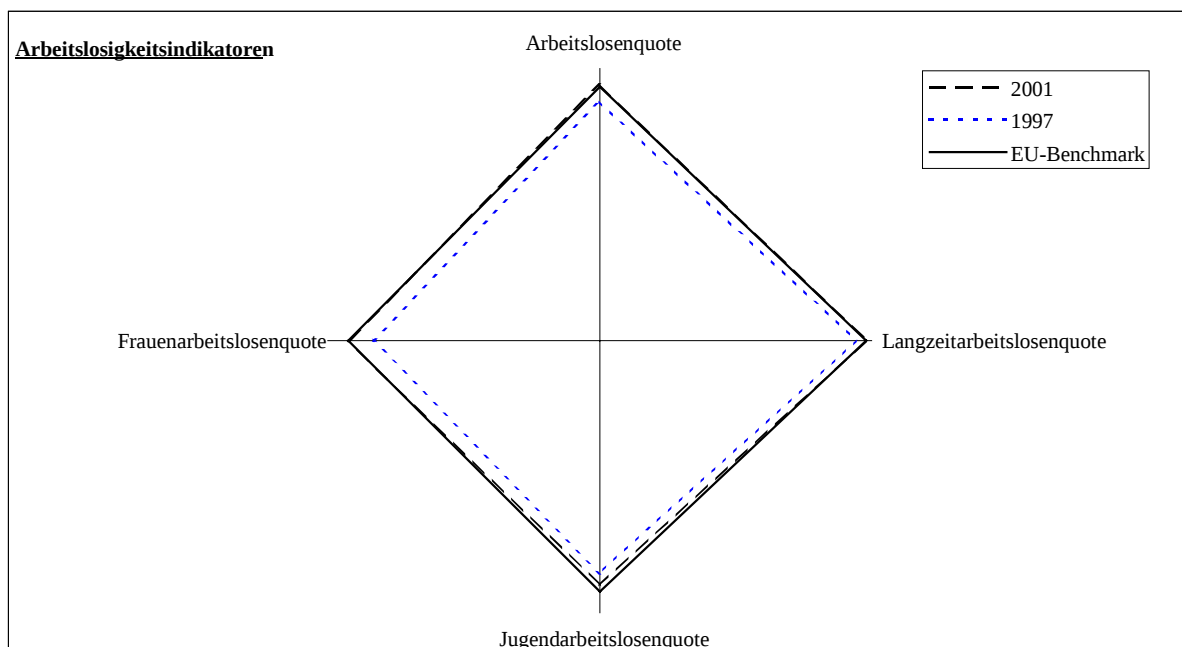
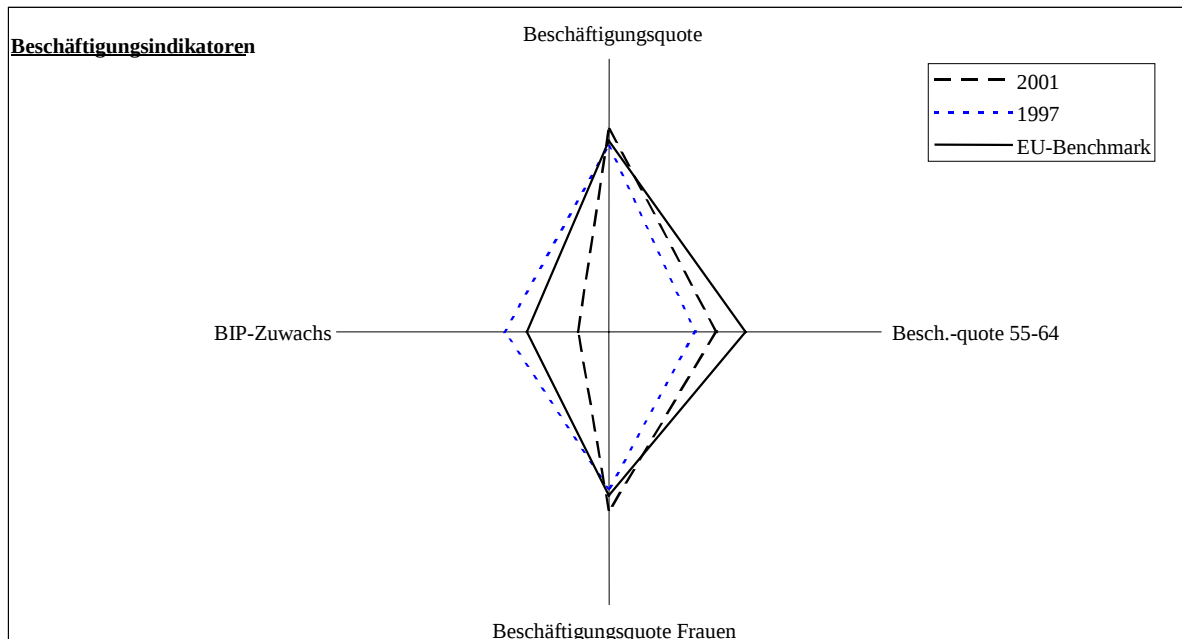
Reaktionen auf die Empfehlungen von 2001: Auch wenn die jüngste Einigung über die Reform des Programms für Behinderte begrüßenswert ist, ist das Konzept doch eher einseitig, da es nur den Zustrom berücksichtigt. Zustrom in das und Abwanderung aus dem Programm sind auch von der praktischen Umsetzung der Kriterien für die medizinische Untersuchung sowie von der Durchführung der Wiedereingliederungspläne abhängig. Zahlen über die Beteiligung derjenigen, die Leistungen für Behinderte beziehen, an Reintegrationsprogrammen lassen ernsthafte Zweifel an Angemessenheit und Effizienz aufkommen. Auch die Überrepräsentation von Frauen, Jugendlichen und ethnischen Minderheiten im Programm müsste näher untersucht werden. Erhebliche Anstrengungen wurden unternommen, die Armutsfalle zu überwinden, die zu erwartende Wirkung ist jedoch je nach Art des Haushalts sehr unterschiedlich. Mangelnde Transparenz und (mögliche) abschreckende Elemente, die sich aus der Kumulierung von Einkommensförderungen auf den verschiedenen staatlichen Ebenen ergeben, verhindern nach wie vor, dass sich Arbeit wirklich für alle Haushalte bezahlt macht.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die Erwerbsbeteiligung von behinderten Menschen, angepasst an das Maß ihrer Erwerbsfähigkeit, muss deutlich gesteigert werden, womit auch Engpässe auf dem Arbeitsmarkt behoben werden könnten. Die Umsetzung der Reform des Programms für Behinderte muss sorgfältig überwacht werden. Außerdem könnte das noch weitgehend ungenutzte Arbeitskräftepotenzial durch uneingeschränkte Anwendung des (umfassenden) präventiven Konzepts für Erwachsene und durch Beseitigung der noch bestehenden Elemente der Armutsfalle ausgeschöpft werden. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle ist weiterhin zu hoch. Im Bereich allgemeine und berufliche Bildung könnte bei den Maßnahmen für das lebenslange Lernen die Verknüpfung von Arbeitskräfteangebot und Nachfrage in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern verstärkt werden, und es besteht Handlungsbedarf hinsichtlich der Verhinderung des frühzeitigen Schulabgangs, unter besonderer Berücksichtigung ethnischer Minderheiten.

NIEDERLANDE

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte nach außen liegen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	74,1	68,0	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	39,6	31,8	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	65,2	57,4	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,1	3,8	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	2,4	4,9	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	0,8	2,3	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	4,1	5,8	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	3,0	6,6	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

ÖSTERREICH

Wichtigste Leistungen 2001: Das Wirtschaftswachstum verlangsamte sich 2001 auf 1 %, wodurch das Beschäftigungswachstum auf lediglich 0,2 % zurückging. Damit blieb die Beschäftigungsquote unverändert bei 68,4 %. Es war ein Anstieg der Beschäftigungsquote bei Frauen auf knapp über 60 % zu verzeichnen, auf der anderen Seite aber ein Rückgang bei den Männern auf 76,7 %. Die niedrige Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräfte ging weiter zurück, auf 28,6 %, und bleibt damit eine der niedrigsten in der EU. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück, von 3,7 % im Jahre 2000 auf 3,6 % für 2001, begann aber Mitte 2001 wieder zu steigen. Die Langzeitarbeitslosenquote sank weiter, aber die Jugendarbeitslosigkeit stieg von 2,9 % im Jahre 2000 auf 3,2 % im Jahre 2001.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Das geringe Wachstum 2002 dürfte sich negativ auf den Arbeitsmarkt auswirken, die Gesamtbeschäftigung wird voraussichtlich um 0,4 % zurückgehen. Österreich erreicht möglicherweise sein nationales Arbeitslosigkeitsziel von 3,5 % für 2002 sowie das nationale Beschäftigungsziel nicht, unter anderem bedingt durch ungünstige wirtschaftliche Bedingungen. Die Beschäftigungsquoten haben die Ziele von Lissabon nahezu erreicht, zusätzliche Maßnahmen wurden nicht getroffen. Die Qualität der Arbeit hängt wesentlich mit der Chance zusammen, mehr und bessere Qualifikationen zu erwerben. Es gibt zwar keine umfassende Strategie, aber es ist eine große Zahl isolierter Initiativen zu nennen. Die Einbeziehung der Sozialpartner in den NAP-Prozess wurde weniger intensiv, andererseits wurde nach langen Verhandlungen eine Kollektivvereinbarung für Zeitarbeitnehmer geschlossen. Der Policymix bleibt 2001 unverändert. Die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen im Rahmen des Beschäftigungspfeilers wurden gezielter ausformuliert, für junge Menschen wurde das Angebot jedoch reduziert. Im Rahmen des Pfeilers Unternehmergeist wurde eine Reihe erfolgreicher Initiativen verfolgt, insbesondere die territorialen Beschäftigungspakte, die der Schlüssel zur Öffnung des regionalen Wachstumspotenzial zu sein scheinen. Es gab einige Fortschritte bei Maßnahmen unter dem Pfeiler Anpassungsfähigkeit, so etwa Kollektivvereinbarungen über flexible Arbeitsmodelle. Maßnahmen im Rahmen des Pfeilers Chancengleichheit bleiben auf eine Reihe innovativer Projekte begrenzt. Das geschlechtsspezifische Lohngefälle hat sich nicht verringert. Der NAP bietet eine Palette unterschiedlicher Maßnahmen, aber es ist schwierig, ein strategisches Gesamtkonzept zu sehen. Eine Verbindung zum Aktionsplan für soziale Eingliederung wurde nicht hergestellt.

Reaktionen auf die Empfehlungen:

Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik und Maßnahmen zur Verringerung der Qualifikationslücke wurden 2001 verstärkt, unter anderem auch für behinderte Menschen.

Weitere Steuer- und Leistungsreformen zur Förderung der Beteiligung älterer Arbeitskräfte, Geringqualifizierter und ethnischer Minderheiten sind erforderlich. Die sehr niedrige Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften zeigt kein Anzeichen einer Besserung. Derzeitige Maßnahmen einschließlich eines Teilruhestandes älterer Arbeitskräfte dürften nicht die erwarteten Ergebnisse bringen.

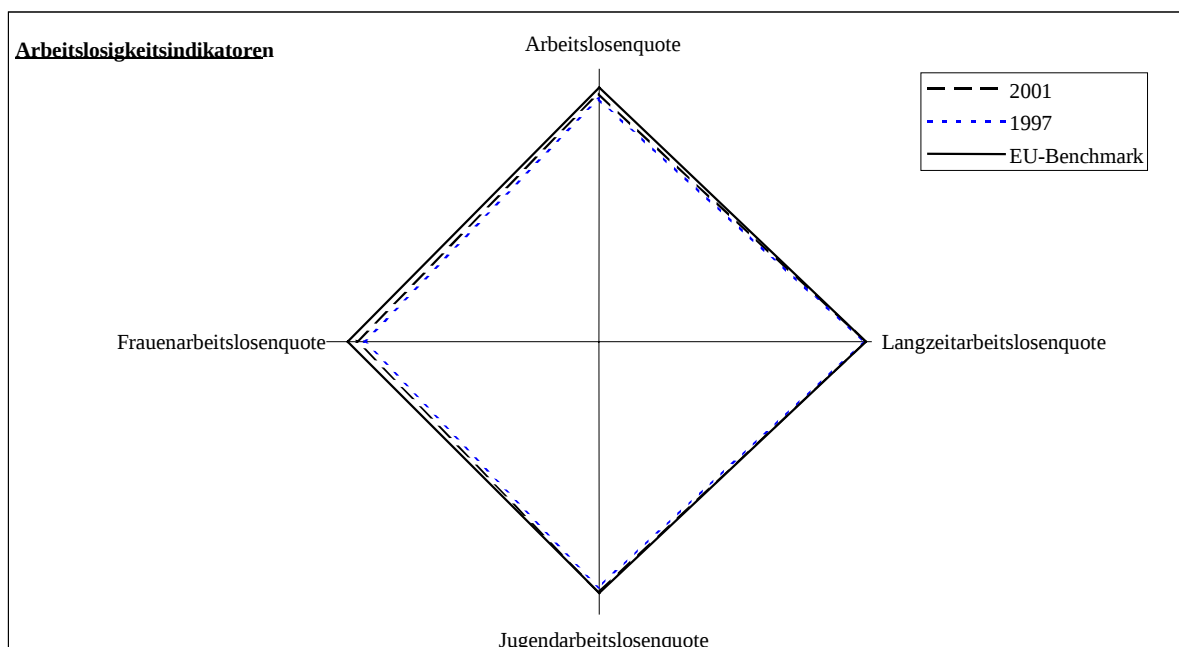
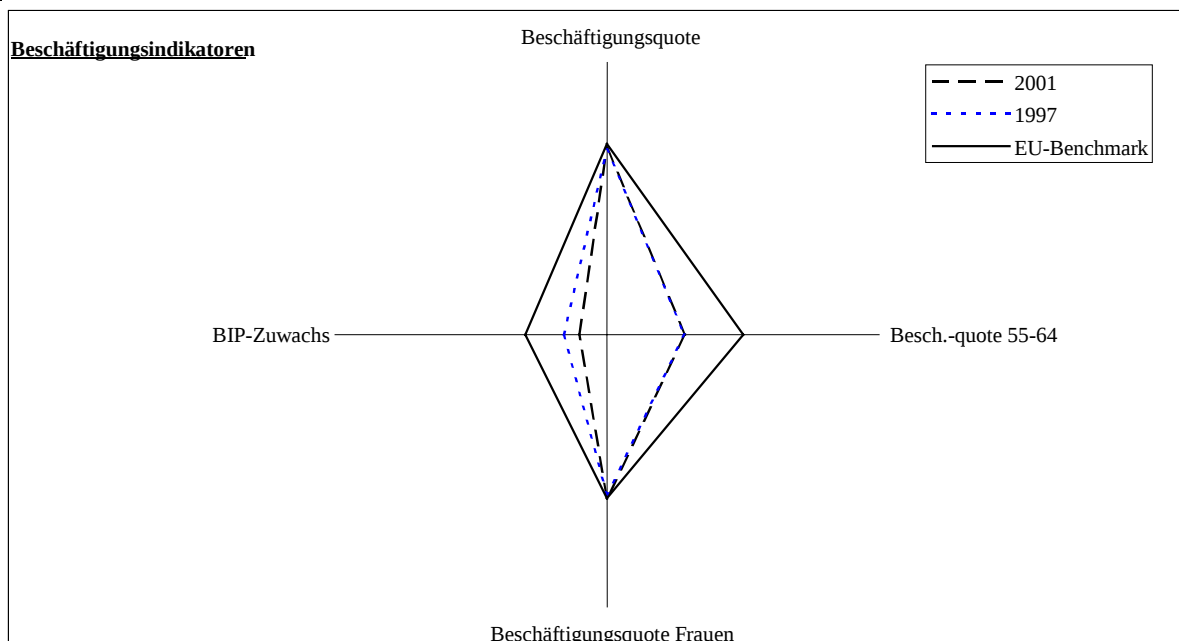
In den Bereichen Chancengleichheit und Gender-Mainstreaming wurde außer der Einführung des Kinderbetreuungsgeldes nur wenig erreicht. Der NAP enthält keine weiteren Maßnahmen, die zur Ausweitung der Kinderbetreuungsmöglichkeiten erforderlich wären. Das neue Kinderbetreuungsgeld könnte sogar den Anreiz für Frauen verringern, wieder eine Arbeit aufzunehmen. Es ist noch zu früh, um zu beurteilen, ob diese Politik ausreichenden finanziellen Spielraum für weitere ergänzende Maßnahmen lässt. Das große geschlechtsspezifische Lohngefälle wurde nicht verringert. Erste Schritte zur Umsetzung einer umfassenden und kohärenten Strategie für lebenslanges Lernen sind gemacht, aber die erforderlichen Indikatoren und quantitativen Ziele für Finanzressourcen und Beteiligung fehlen noch.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die Überwindung des Arbeitskräftemangels, die Förderung des Gender-Mainstreaming und die Festsetzung nationaler mittelfristiger Ziele für die Beschäftigung sind wichtige politische Anliegen. Eine mittelfristige Strategie scheint notwendig, um die Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften und die Erwerbsbeteiligung bei Geringqualifizierten deutlich zu steigern. Die Frage der Qualität der Arbeit könnte umfassender angegangen und durch relevante Indikatoren untermauert werden. Die Erarbeitung und Umsetzung einer kohärenten und umfassenden Strategie sowie die Festlegung quantitativer und qualitativer Ziele für lebenslanges Lernen – insbesondere in Erwachsenenbildung und beruflicher Weiterbildung – könnten mit mehr Nachdruck betrieben werden. Es scheint ein stärker strukturiertes Konzept zur Verringerung der geschlechtsspezifischen Unterschiede und zur Ausweitung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten in Übereinstimmung mit den Schlussfolgerungen des Rates von Barcelona erforderlich.

ÖSTERREICH

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte entfernt sind.

	2001	1997	EU Benchmark
Beschäftigungsquote	68,4	67,8	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	28,6	28,5	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	60,1	58,6	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,0	1,6	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	2001	1997	EU-Benchmark
Arbeitslosenquote	3,6	4,4	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	0,9	1,2	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	3,2	3,9	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	4,3	5,4	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

PORTUGAL

Wichtigste Leistungen 2001: Während die allgemeinen Wirtschaftsindikatoren 2001 sich verschlechterten, stieg die Beschäftigungsquote weiter. Dieses Wachstum kam beiden Geschlechtern zugute, war aber bei den Frauen ausgeprägter. Alle Altersgruppen steigerten 2001 ihre Beschäftigungsquote, mit Ausnahme der Altersgruppe 55-64 (-0,7 Prozentpunkte). Die Gesamtarbeitslosenquote blieb eine der niedrigsten in der EU, 2001 stieg jedoch die Jugendarbeitslosenquote für beide Geschlechter um 0,4 Prozentpunkte, entgegen dem Trend seit 1997. Ein weiterhin positiver Indikator ist der Rückgang der Langzeitarbeitslosenquote bei beiden Geschlechtern. In der Altersgruppe 55-64 stieg jedoch zwischen 1997 und 2001 der Anteil der Langzeitarbeitslosen an der Gesamtarbeitslosenzahl, er liegt nunmehr bei 63 %. Die Arbeitsproduktivität ist weiterhin eine der niedrigsten in der EU und stagnierte 2001, wodurch sich der Abstand zum EU-Durchschnitt noch vergrößerte und das Konvergenzziel in Gefahr geriet.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Die Fortschritte im Hinblick auf die Ziele der Gipfel von Lissabon und Stockholm waren sehr positiv. Nur das bis 2010 angestrebte Gesamtbeschäftigungsziel von 70 % wurde noch nicht erreicht (lediglich 68,9 % für 2001, was aber über dem Ziel von 67 % für 2005 liegt). Die Regierung strebt eine Verbesserung der Qualität der Arbeitsplätze an, indem sie Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern und die qualifizierte Beschäftigung fördert sowie verschiedene Formen illegaler Beschäftigung bekämpft. Der NAP diagnostiziert einige strukturelle Schwächen des portugiesischen Beschäftigungssystems. Zur Beseitigung dieser Schwächen haben sich politische Maßnahmen auf drei strategische Prioritäten konzentriert: i) die Nachhaltigkeit des Niveaus der Beschäftigungsfähigkeit mit Hilfe der nationalen Strategie für lebenslanges Lernen zu fördern; ii) die Integration sozial ausgegrenzter oder von Ausgrenzung bedrohter Menschen in den Arbeitsmarkt mit Hilfe des nationalen Aktionsplans für soziale Eingliederung zu betreiben; und iii) Aspekte der Qualität der Beschäftigung zu klären, durch Verbesserung von Bildung und beruflicher Qualifikation sowie Arbeitsbedingungen und Arbeitsbeziehungen. Nahezu 66 % der Mittel für Maßnahmen im Rahmen des NAP 2002 kommen von ESF und EFRE.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Eine umfassende Strategie wurde 2001 formuliert. Diese Strategie für lebenslanges Lernen kann nur langfristig Wirkung zeigen. Im letzten Jahrzehnt sind Fortschritte besonders bei den Jugendlichen im schulpflichtigen Alter zu verzeichnen. Allerdings weist die Erwerbsbevölkerung Portugals nach wie vor schwerwiegende Qualifikationsmängel auf. Der Prozess der Vermittlung und Zertifizierung von Kompetenzen im IKT-Bereich muss aufmerksam beobachtet werden, um Verzögerungen bei der Umsetzung ausgleichen zu können. Zur Umsetzung eines Konzeptes auf der Grundlage der Partnerschaft

und der Unterstützung der Aufgaben der Sozialpartner wurden 2001 drei Dreiseitenvereinbarungen unterzeichnet. Diese Vereinbarungen dürften eine entscheidende Rolle bei den Bemühungen zur Überwindung der Strukturschwächen in Portugal spielen. Die Sozialpartner haben einige der Elemente der EBS schrittweise in ihre Tarifverhandlungen einbezogen. Die laufenden Gespräche über eine Vereinbarung über Lohnpolitik und Produktivität sowie die Reform der Arbeitsgesetze sollten weitergeführt werden. Dies sind strategische Bereiche, die dazu beitragen würden, eine bessere Qualität der Beschäftigung, höhere Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität, größere Sicherheit der Beschäftigung und höhere Anpassungsfähigkeit der Unternehmen zu gewährleisten. Trotz deutlicher Fortschritte bei der Einbeziehung der Sozialpartner in den Beschäftigungsprozess besteht immer noch eine große Abhängigkeit von der zentralen Rolle der Regierung. In dem fortgesetzten Bemühen, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen, gibt die Regierung einer verbesserten Unterstützung der Familien und der Bereitstellung von Kinderbetreuungsmöglichkeiten Priorität. Dazu gehört der Ausbau des Netzes von Einrichtungen für die Kleinkinderbetreuung sowie die schrittweise Einführung des universellen Zugangs zur Vorschulerziehung. Zur Verringerung der Geschlechtersegregation auf sektoraler Ebene konzentriert sich die Regierung auf Ausbildungsmaßnahmen, die traditionelle Einstellungen in der Gesellschaft verändern sollen. Derartige Maßnahmen zur Veränderung kultureller Konzepte werden jedoch nur sehr langfristig Ergebnisse bringen. Der Index der Geschlechtersegregation nach Sektoren ist in Portugal auch weiterhin höher als im EU-Durchschnitt. Obwohl das geschlechtsspezifische Lohngefälle in Portugal global zu den niedrigsten in der EU zählt (5,9 % für 1998), beträgt laut NAP 2002 das durchschnittliche Bruttoeinkommen der Frauen im privaten Sektor nur knapp 77 % des entsprechenden Wertes für Männer.

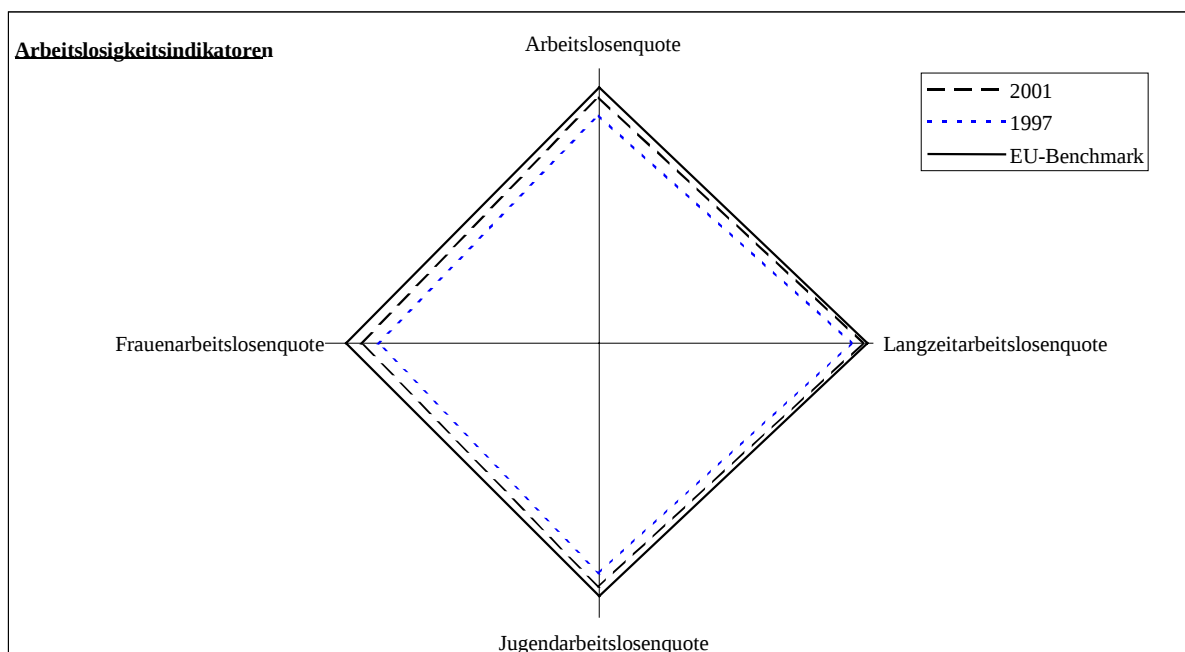
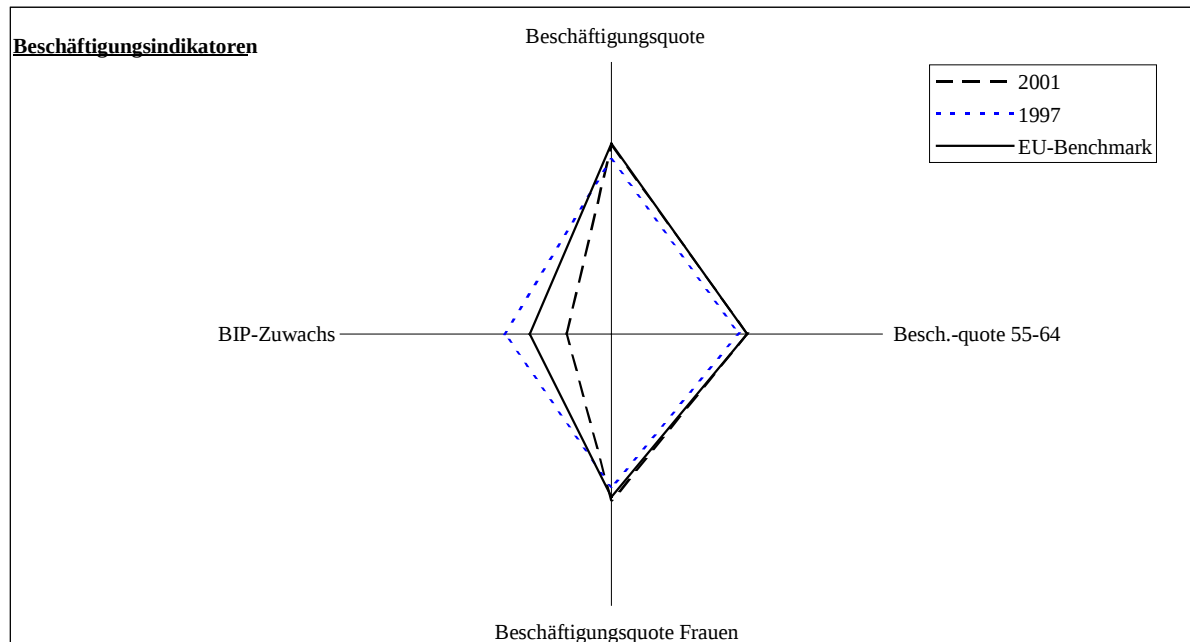
Schlüsselthemen für die Zukunft: Die erfolgreiche Umsetzung der Strategie für lebenslanges Lernen von 2001 ist entscheidend für die Steigerung des niedrigen Bildungsniveaus, den Abbau der hohen Quote von Schulabbrechern und die Beseitigung des Qualifikationsdefizits der Erwerbsbevölkerung. Die Vereinbarungen zwischen Regierung und Sozialpartnern verlangen ein entschiedenes Engagement aller Unterzeichner zur Umsetzung und Überwachung der operationellen Maßnahmen. Weitere Bemühungen scheinen erforderlich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, des geschlechtsspezifischen Lohngefälles im Privatsektor und der Geschlechtersegregation nach Sektoren. Die Verringerung der beschäftigungsspezifischen Ungleichheiten zwischen den Regionen erfordert, dass die öffentliche Arbeitsverwaltung ihre Anstrengungen fortsetzt, angemessene Ressourcen bereitzustellen. Nach wie vor besteht die deutliche Notwendigkeit, die Produktivität und Qualität der Arbeit zu steigern. Dieses Erfordernis in einer Zeit nachlassenden wirtschaftlichen Wachstums zu vereinbaren mit dem Ziel der Regierung, Beschäftigungswachstum und geringe Arbeitslosigkeit zu erhalten, gleichzeitig aber auch die

Wirtschaft wie auch die öffentliche Verwaltung umzustrukturieren, wird eine große Herausforderung sein.

PORTUGAL

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	68,9	64,0	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	50,3	47,3	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	61,1	56,1	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,7	3,9	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	4,1	6,8	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	1,5	3,2	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	4,5	6,4	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	5,1	7,6	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

FINNLAND

Wichtigste Leistungen 2001: Der globale Rückgang des Wirtschaftswachstums 2001 hatte deutliche Auswirkungen auf die finnische Wirtschaft. Das BIP-Wachstum ging auf 0,7 % zurück, nach 5,6 % im Jahre 2000. Die Beschäftigungsquote stieg jedoch weiterhin leicht an, insgesamt auf 68,1 %, bei Männern auf 70,9 % und bei Frauen auf 65,4 %. Die Beschäftigungsquote der Altersgruppe 55-64 erreichte 45,7 %. Dementsprechend ging die Arbeitslosigkeit auf 9,1 % zurück, blieb jedoch über dem EU-Durchschnitt. Der Arbeitsmarkt war auch weiterhin gekennzeichnet durch eine hohe strukturelle Arbeitslosigkeit bei gleichzeitigem Arbeitskräftemangel und großen regionalen Schwankungen.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Die finnischen NAP sind jetzt stärker strategisch und auf Langzeitplanung ausgerichtet; dies ist Teil der Wirtschaftspolitik der Regierung seit 1998. Ziel ist es, bis 2010 die Gesamtbeschäftigungsquote auf 70 %, die Beschäftigungsquote bei Frauen auf 68 % und die Quote in der Altersgruppe 55-64 auf 55 % zu steigern. Angesichts einer verschlechterten wirtschaftlichen Situation hat Finnland realistischerweise sein bisheriges Ziel aufgegeben, die Beschäftigung schon bis 2005 auf 70 % anzuheben. Das Zwischenziel für die Gesamtbeschäftigung sowie das Ziel von Lissabon für die Beschäftigungsquote bei Frauen wurde bereits überschritten. Alle Pfeiler sind gut vertreten, die Betonung liegt auf dem ersten Pfeiler. Pfeiler IV hat im Laufe der Jahre einen stärkeren Status gewonnen, auch wenn das Gender-Mainstreaming nach wie vor schwach ausgeprägt ist. Finnland ist einer der am stärksten vom Problem der Überalterung der Bevölkerung betroffenen Mitgliedstaaten. Die Notwendigkeit, das Arbeitskräfteangebot zu sichern, wird daher in allen Pfeilern als Voraussetzung für die Erreichung der Beschäftigungsziele betont. Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit benachteiligter Gruppen ist Teil dieses Konzepts, eine große Herausforderung, da zwei Drittel aller Arbeitslosen als schwer vermittelbar gelten. Der NAP ist vereinbar mit dem NAP für soziale Eingliederung. Die Qualität der Arbeit wird gefördert in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, im Wesentlichen durch Programme zur Entwicklung der Lebensarbeitszeit und Reformen des Arbeitsrechts, die Flexibilität und Sicherheitsaspekte miteinander verbinden. Finnland betrieb auch weiterhin eine umfassende Strategie für lebenslanges Lernen, jedoch ohne nationale Ziele für Investitionen in Humanressourcen. Um seine Politik auf regionaler Ebene effizienter zu gestalten, führt Finnland neue legislative und operationelle Instrumente ein, deren Wirkung zu beobachten sein wird. Eine umfangreiche Palette von Maßnahmen zur Förderung des Unternehmergeistes wurde in den letzten Jahren gestartet, aber die Schwelle für Unternehmensgründungen scheint nach wie vor relativ hoch. Die Rolle der Sozialpartner bei der Formulierung der Beschäftigungspolitik ist solide etabliert, es gibt eine Tendenz zu stärkerer Beteiligung relevanter Akteure am NAP-Prozess auf allen Ebenen. Die regionale und lokale Dimension des Prozesses müssen jedoch

konsolidiert werden. Die meisten der gemeinsamen Indikatoren und einige der Qualitätsindikatoren sind im NAP aufgeführt. Finanzdaten sind nur teilweise verfügbar. Die ESF-Programme tragen zur Umsetzung aller Pfeiler bei.

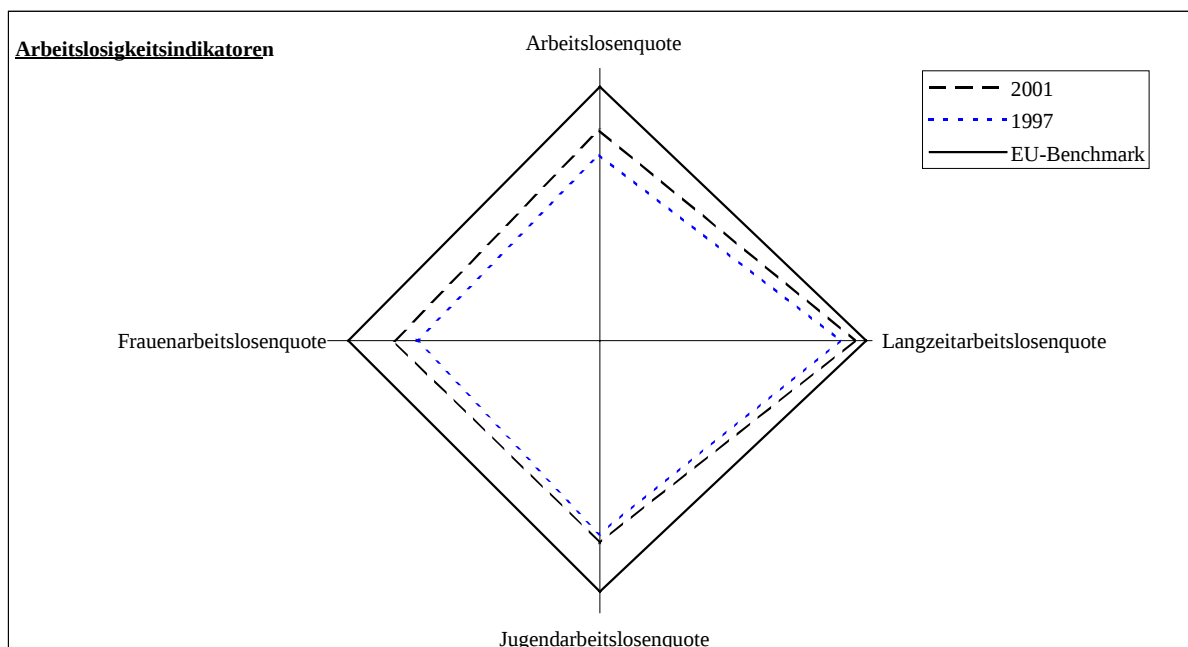
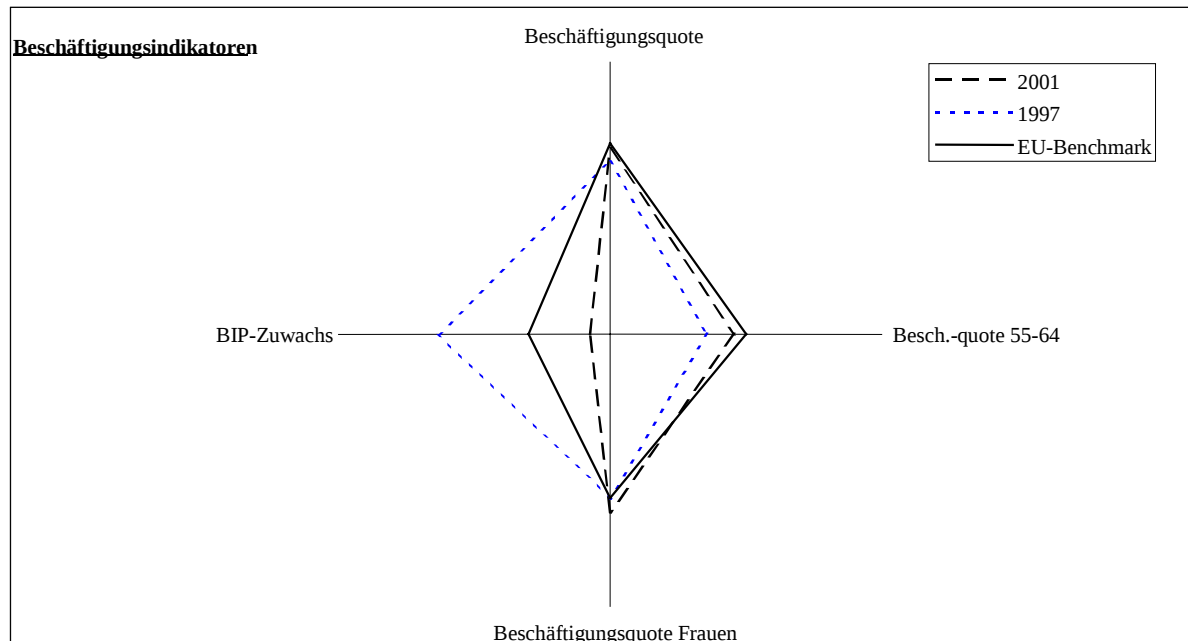
Reaktionen auf die Empfehlungen: Hinsichtlich der steuerlichen Belastung der Arbeit hat Finnland die derzeitigen Ziele der Regierung für Steuersenkungen bereits überschritten, es wird die Notwendigkeit weiterer Änderungen im Steuersystem geprüft, die dann von der nächsten Regierung umgesetzt werden müssten. Die Probleme der Niedriglohnarbeit bestehen weiter, sie machen weitere Detailarbeit bei den Maßnahmen erforderlich. Zu den Leistungssystemen ist zu sagen, dass 2001 eine umfassende Reform des Rentensystems in dreiseitiger Kooperation vereinbart wurde. Ziel sind die Flexibilisierung des Rentenalters und Anreize, länger im Erwerbsleben zu bleiben. Die lange Auslaufzeit (2007-2014) des bestehenden Rentensystems kann jedoch die Erreichung eines höheren effektiven Rentenalters verzögern. Im Zusammenhang mit der Verbesserung der Wirksamkeit aktiver Arbeitsmarktprogramme wurden verschiedene Experimente und Maßnahmen gestartet, um wirksamere beschäftigungspolitische Maßnahmen zu finden. Die Ergebnisse sind noch nicht zu sehen. Hinsichtlich der Geschlechtersegregation und des geschlechtsspezifischen Lohngefälles sind bislang keine positiven Entwicklungen zu verzeichnen. Mehrere Maßnahmen sind angelaufen, einige neue Initiativen wurden gestartet. Zur Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles ist ein stärker strategisch ausgerichtetes Konzept erforderlich.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Es besteht nach wie vor die Notwendigkeit, das hohe Maß struktureller Arbeitslosigkeit zu reduzieren und das Arbeitskräfteangebot zu erweitern, angesichts der Überalterung der Bevölkerung auch bei älteren Arbeitskräften. Weitere Aufmerksamkeit könnte dem relativ hohen Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse gewidmet werden. Starke regionale Unterschiede sowie ein geschlechtsspezifisches Ungleichgewicht und die Geschlechtersegregation erfordern weitere Maßnahmen. Auch Steuer- und Leistungssysteme bedürfen der Beachtung, insbesondere bei den Niedriglohnbeziehern.

FINNLAND

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	68,1	63,3	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	45,7	35,7	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	65,4	60,3	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	0,7	6,3	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	9,1	12,7	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	2,5	4,7	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	10,3	11,6	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	9,7	13,0	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

SCHWEDEN

Wichtigste Leistungen 2001: Die schwedische Wirtschaft erlebte 2001 einen starken Wachstumsrückgang, das reale BIP-Wachstum ging von 3,6 % im Jahre 2000 auf nunmehr 1,2 % zurück, stark beeinflusst vom globalen Wachstumsrückgang und insbesondere der Rezession im IKT-Sektor. Der Beschäftigungszuwachs war in den letzten Jahren solide und lag 2001 noch bei 1,9 %. Der Anstieg der Beschäftigung brachte letztes Jahr einen Rückgang der Arbeitslosigkeit auf 5,1 % mit sich. Der Wachstumsrückgang in der Wirtschaft bedeutet jedoch, dass in diesem Jahr die Arbeitslosenquote in einem gewissen Umfang steigen wird. Die Quote dürfte nächstes Jahr wieder fallen, wenn die Wirtschaft wieder in Schwung kommt.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Im Hinblick auf die Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen betont die schwedische Regierung die Wichtigkeit eines guten Policymix und die Interaktion verschiedener Politikbereiche. Politikbereiche, die für das Ziel wichtig sind: eine aktive Arbeitsmarktpolitik, nationale Ziele für die Beschäftigungsquote, mehr Anreize für den Eintritt ins Erwerbsleben, Reformen, die es älteren Arbeitskräften ermöglichen, länger im Erwerbsleben zu bleiben, Initiativen zur Steigerung der Qualität von Arbeit und lebenslangem Lernen. Die Sozialpartner haben eine aktive Rolle bei der Entwicklung des diesjährigen NAP übernommen, ihr Beitrag ist klar formuliert. Die Bewertung der EBS zeigt jedoch, dass die Sozialpartner ihren Einfluss auf die Politik in den letzten fünf Jahren nicht verstärken konnten. Obwohl Maßnahmen für Menschen mit Behinderungen und für Einwanderer zu verzeichnen sind, gibt es im NAP keinerlei Hinweis auf den NAP für soziale Eingliederung. Große Aufmerksamkeit wird auch der Notwendigkeit einer verstärkten Erwerbsbeteiligung geschenkt, vor allem durch die Ermutigung von jungen Menschen, älteren Arbeitskräften, Frauen und Einwanderern, sich verstärkt auf dem Arbeitsmarkt zu beteiligen. Angesichts der derzeitigen Situation auf dem schwedischen Arbeitsmarkt, wo dringend mehr Arbeitskräfte benötigt werden, sollte eine Priorität die Förderung einer verstärkten Erwerbsbeteiligung von Einwanderern, Jugendlichen und älteren Menschen sein. Die rasche Zunahme längerer Abwesenheiten wegen Krankheit wird durch ein neues Elf-Punkte-Programm bekämpft, das drei globale Prioritäten umfasst: Maßnahmen für eine bessere Arbeitsumgebung und deutlichere Arbeitgeberverantwortung; Maßnahmen für eine rasche Rückkehr auf den Arbeitsmarkt nach einem Krankheitsurlaub; und schließlich Forschung. Es bleibt abzuwarten, ob all dies ausreicht.

Reaktionen auf die Empfehlungen: Hinsichtlich der Empfehlung, die Steuerbelastung der Arbeit zu verringern, sind einige neue Initiativen zu verzeichnen, dennoch bleibt die steuerliche Gesamtbelastung der Arbeit hoch. Im Prozess der Steuerreform, der vor zwei Jahren begonnen wurde, ist jetzt die dritte Phase angelaufen. Der Grenzsteuersatz für

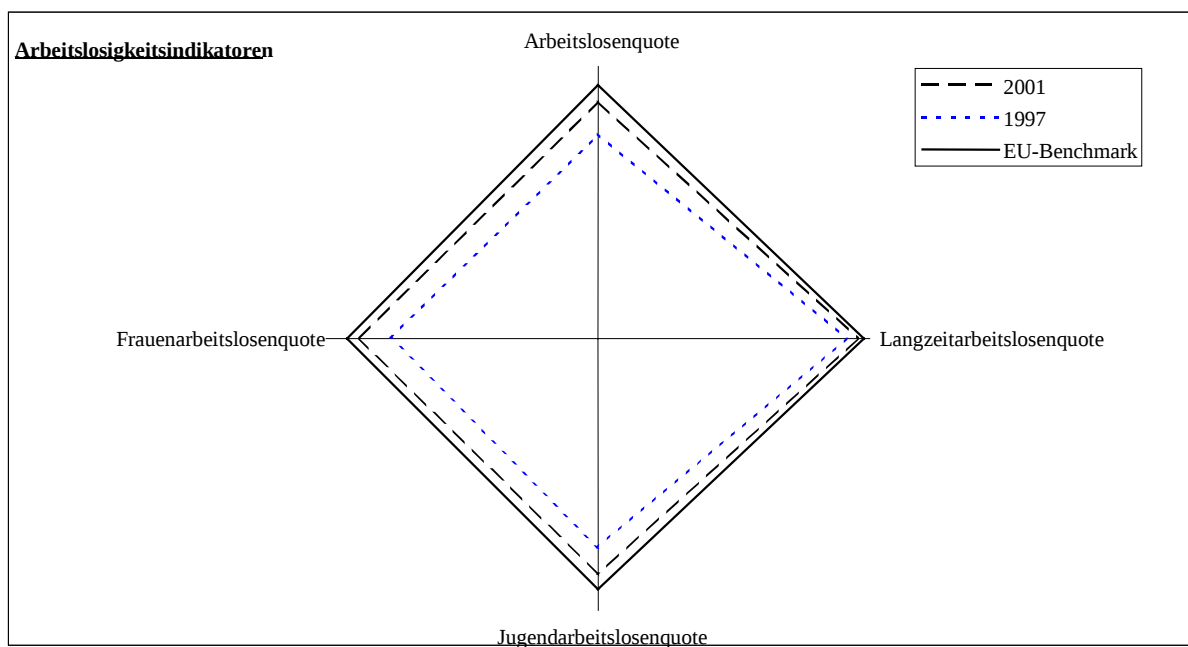
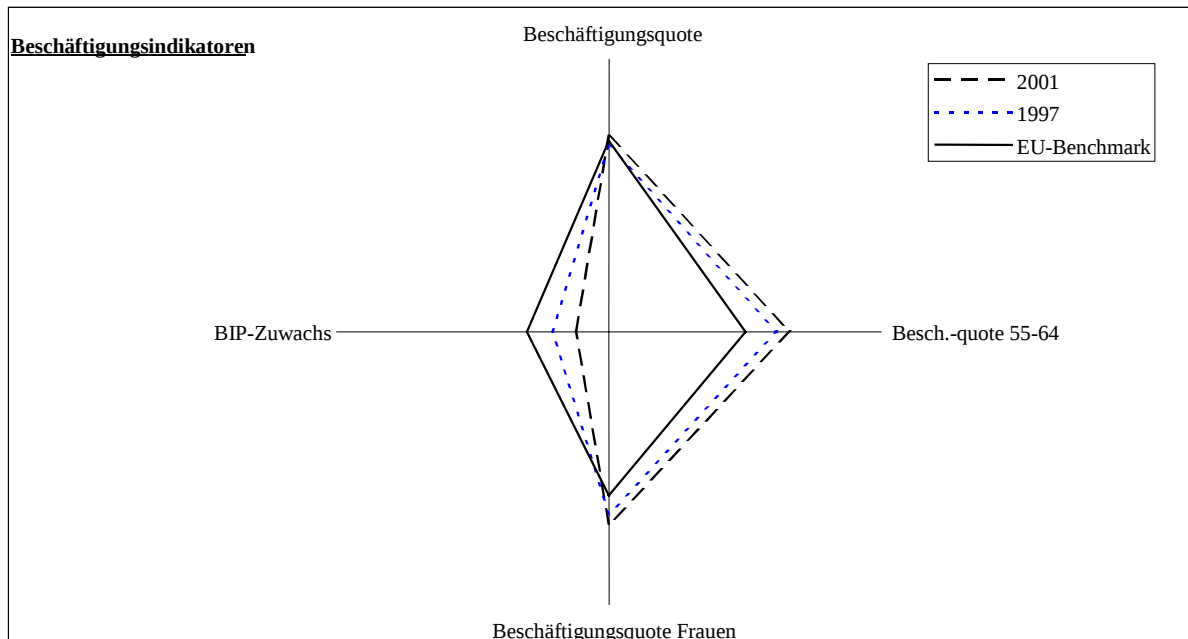
Bezieher niedriger und mittlerer Einkommen wird um rund 1,5 Prozentpunkte gesenkt. Im Bereich Steuern und Leistungssysteme ist zu berichten, dass die Beteiligung an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen keine Verlängerung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld mit sich bringt, Leistungen werden maximal 600 Tage lang gezahlt. Die Reaktion auf die Empfehlung bezüglich der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes ist zufriedenstellend. Die schwedische Regierung ist sich des Problems bewusst und hat einige Maßnahmen zur Verringerung des Ungleichgewichts getroffen. Die nationale Arbeitsmarktbehörde (AMS) erhielt Sondermittel für ein Projekt namens „Break Through“, das die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt aufbrechen soll. Die Reaktion auf die dritte Empfehlung bezüglich der Gewährleistung der Wirksamkeit aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen ist zufriedenstellend. Die aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen werden vom Institut für die Bewertung der Arbeitsmarktpolitik kontinuierlich beobachtet und bewertet. Die Wirksamkeit der Maßnahmen wird zudem dadurch gewährleistet, dass die Regierung quantitative Ziele festlegt und die Arbeit der AMS ständig überwacht und von dieser eine verstärkte Berichterstattung über die Wirksamkeit der aktiven arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen verlangt.

Schlüsselthemen für die Zukunft: Steuer- und Leistungssysteme wurden verändert, was zu einer geringeren Grenzbelastung führte, allerdings bleibt die steuerliche Belastung der Arbeit insgesamt hoch. Manche Leistungssysteme sind sehr großzügig, sind dafür aber sehr streng hinsichtlich der Anspruchskriterien. Die Notwendigkeit, das Arbeitskräfteangebot zu steigern, dürfte in naher Zukunft eine der wichtigsten Herausforderungen für Schweden darstellen. Dabei dürfte es eine der größten Herausforderungen für Regierung und Sozialpartner sein, dafür Sorge zu tragen, dass die rasche Zunahme des Krankenstandes, insbesondere des langfristigen Krankheitsurlaubs, eingedämmt wird. Die Förderung der Erwerbsbeteiligung von Einwanderern könnte ebenfalls einen Beitrag leisten.

SCHWEDEN

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	71,7	68,1	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	66,5	61,8	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	70,4	66,6	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	1,2	2,1	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	5,1	9,9	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	1,8	3,4	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	5,2	9,3	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	4,9	9,5	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wichtigste Leistungen 2001: Der globale Rückgang des Wirtschaftswachstums hatte bislang wenig Auswirkungen auf den britischen Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung nahm im fünften Jahr in Folge zu. Seit 1997 haben 1,5 Millionen Menschen mehr eine Arbeit gefunden. Der Zuwachs hatte eine breite Basis, die Gesamtbeschäftigungsquote stieg auf 71,7 %, es nahmen aber auch die Quoten für Männer, Frauen und ältere Arbeitskräfte zu. Ungeachtet dieser Entwicklung bestehen nach wie vor einige strukturelle Herausforderungen. Die Zahl der Menschen, die Leistungen wegen Krankheit oder Behinderung in Anspruch nahmen, stieg weiter auf fast 3 Millionen, wovon 2,5 Millionen bereits seit mehr als einem Jahr Leistungen erhalten. Obwohl die Arbeitslosigkeit in allen Regionen zurückgegangen ist, nehmen die regionalen Diskrepanzen zu. Nichterwerbstätigkeit bleibt konzentriert in benachteiligten Gemeinden, in Arbeitslosenfamilien und bestimmten benachteiligten Gruppen (Alleinerziehende, bestimmte ethnische Minderheiten, männliche ältere Arbeitskräfte, Behinderte). 40 % der Leistungsempfänger haben Schwächen hinsichtlich der Lese-, Schreib- und Rechenkompetenz.

Allgemeine Einschätzung der Beschäftigungspolitik: Das Vereinigte Königreich übertrifft die quantitativen Ziele von Lissabon. Die Politik ist seit dem Beginn der Beschäftigungsstrategie ehrgeiziger geworden und strebt jetzt die Vollbeschäftigung an. Maßnahmen zur Förderung von Unternehmergeist und Beschäftigungsfähigkeit zielen darauf ab, die soziale Eingliederung zu stärken, lokale Initiativen kümmern sich um geografische Unterschiede in der Arbeitsplatzschaffung. Die Verknüpfung mit dem NAP für soziale Eingliederung ist nicht überzeugend dargestellt. Die Maßnahmen zugunsten der Anpassungsfähigkeit konzentrieren sich auf die Förderung flexibler Arbeitsregelungen in Verbindung mit einem Mindestmaß an Sicherheit. Die jüngsten Maßnahmen dürften die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern, der NAP zeigt, dass geschlechtsspezifische Aspekte bei der Erarbeitung politischer Konzepte in allen Bereichen berücksichtigt werden sollten. Die Strategie des VK zur Steigerung der Qualität der Arbeit stützt sich vor allem darauf, eine größere Vielfalt an Arbeitsplätzen zu bieten. Der NAP erkennt es als vorteilhaft an, wenn Arbeitgeber Möglichkeiten erkunden, die Qualität der Arbeit zu verbessern, und verweist darauf, dass dies die Produktivität steigern kann; es bleibt jedoch unklar, wie die Arbeitgeber ermuntert werden sollen, sich mit dieser Frage zu befassen. Die Aussichten für Zeitarbeitnehmer haben sich verbessert, diese bleiben aber potenziell gefährdeter als andere Arbeitnehmer.

Reaktionen auf die Empfehlungen: In den Unternehmen sowie auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene werden die Sozialpartner seit 1997 enger in die Umsetzung der Politik einbezogen. Auf nationaler Ebene sieht die Politik der Regierung weiterhin so aus, dass sie

die Sozialpartner zur Umsetzung politischer Maßnahmen nach dem Grundsatz „soweit erforderlich“ konsultiert, ohne einen umfassenden Rahmen für die Beteiligung. Der Gemeinsame Produktivitätsbericht der Sozialpartner ist ein wichtiger Beitrag zum Themenkomplex Qualifizierung der Arbeitskräfte. Verschiedene Maßnahmen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, die unter Einbeziehung der Sozialpartner umgesetzt wurden, sollten helfen, die Qualität der Arbeit zu steigern.

Die britische Regierung räumt ein, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle inakzeptabel hoch ist. Die Ministerien sind aufgefordert, Aktionspläne zur Verringerung dieses Gefälles aufzustellen. Andere Initiativen konzentrieren sich auf wissenschaftliche Untersuchungen mit dem Ziel, das Phänomen besser zu verstehen. Die Zahl der teilzeitbeschäftigten Frauen (oft bei geringer Entlohnung) ist ein wesentlicher Faktor für das Lohngefälle, die betreffenden Frauen können hier nur Fortschritte machen, wenn sie neue Qualifikationen erwerben. Bemühungen, für Bereitstellung und Bezahlbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen zu sorgen, haben erste Ergebnisse erbracht. Die Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage ist jedoch nach wie vor groß, hier bleibt also noch mehr zu tun.

Gemäß der allgemeinen Definition des Indikators für Leitlinie 2 nahmen 2001 14,2 % der Arbeitslosen an einer aktiven Maßnahme teil. Der NAP argumentiert damit, dass das aktive Leistungssystem und der dynamische britische Arbeitsmarkt ein auf Berufsbildung ausgerichtetes Ziel überflüssig machen. Der Zustrom in die Langzeitarbeitslosigkeit (9,1%) ging wieder zurück, blieb jedoch über dem Niveau der leistungsfähigsten Mitgliedstaaten. Als Ausgleich zur Betonung der aktiven Arbeitssuche und angesichts der Tatsache, dass diejenigen, die für den „New Deal“ in Frage kommen, am schwersten vermittelbar sind, sind Maßnahmen erforderlich, um grundlegende Qualifikationslücken zu ermitteln und Abhilfe zu schaffen.

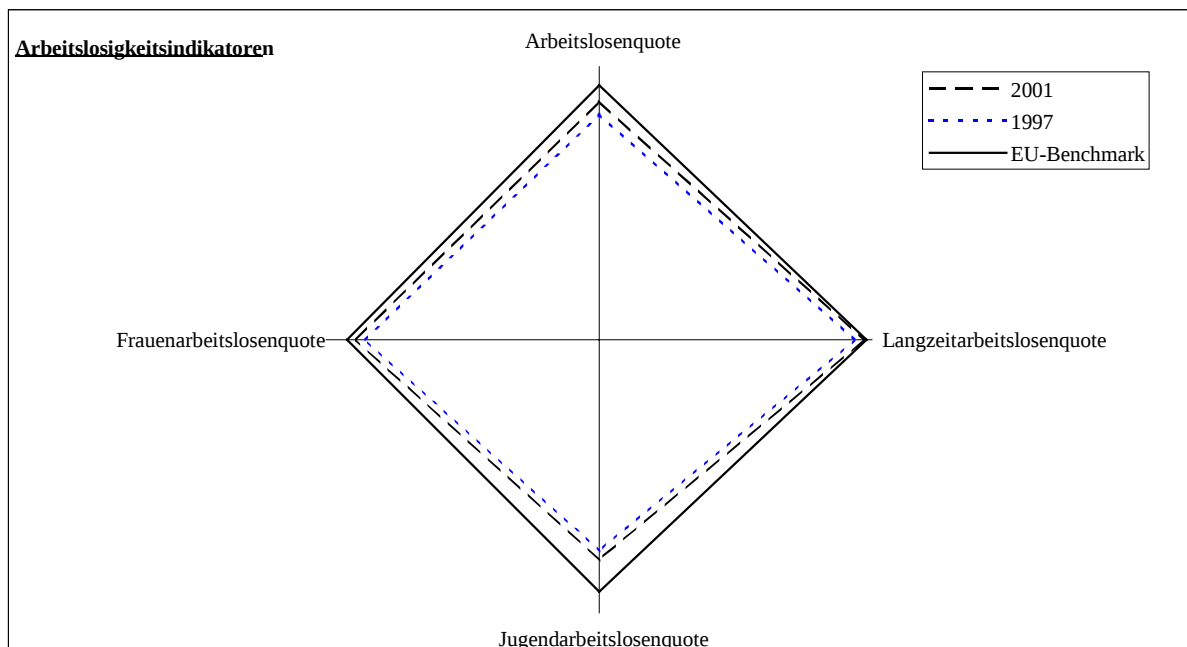
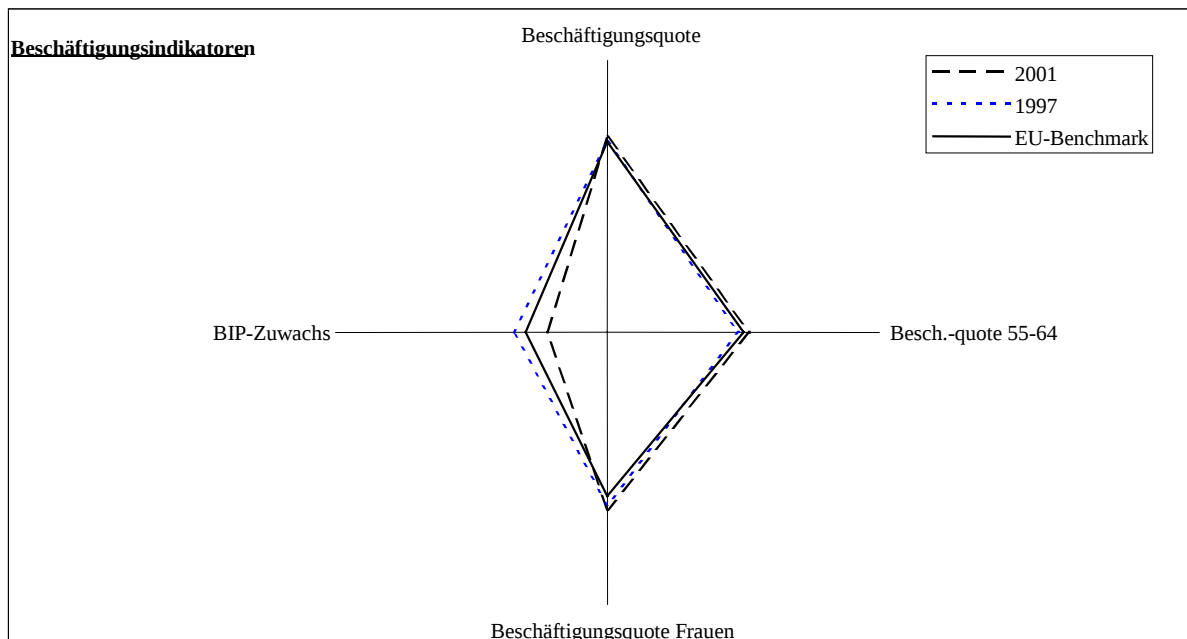
Die englischen „Learning and Skills Councils“ (LSC) und ihre Gegenstücke in den dezentralen Verwaltungsstrukturen haben die zentrale Zuständigkeit für die Entwicklung des Arbeitskräftepotenzials, wobei die Schlüsselmaßnahmen auf lokaler Ebene durchgeführt werden. Die LSC sind zuständig für die neuen „Employer Training Pilots“, die Berufsbildungsansprüche für geringqualifizierte Arbeitnehmer sowie Unterstützung für Arbeitgeber bieten, deren Beschäftigte wegen Berufsbildungsmaßnahmen zeitweise ausfallen. Untersuchungen der Regierung lassen darauf schließen, dass Arbeitnehmer ohne Qualifikation, Teilzeitbeschäftigte und ältere Arbeitnehmer am wenigsten Aussicht haben, eine betriebliche Ausbildung zu absolvieren. Bestehende Maßnahmen könnten ergänzt werden durch weitere Anreize für die Bedürftigsten und für diejenigen Arbeitgeber, die es sich am wenigsten leisten können, die Ausbildung zu finanzieren (KMU).

Schlüsselthemen für die Zukunft: Die weiter steigende Zahl der Empfänger von Leistungen bei Krankheit und Behinderung stellt ein mögliches Hindernis für eine weitere Steigerung des Arbeitskräftepotenzials dar. Weitere Herausforderungen sind wachsende regionale Unterschiede und die Kluft in der Beschäftigungsquote zwischen einer Reihe benachteiligter Gruppen und dem Rest der Erwerbsbevölkerung. Ein frühzeitigeres Eingreifen zugunsten einer größeren Zahl von Arbeitslosen würde ein präventives Konzept vervollständigen, das die aktive Arbeitssuche betont. Angesichts der Qualifikationslücken in der Erwerbsbevölkerung und geringer Produktivität könnten Regierung und Sozialpartner die betriebliche Ausbildung (insbesondere bei kleinen Unternehmen) verstärkt fördern. Die Arbeitgeber dazu zu ermuntern, verstärkt Frauen in gering entlohnter Teilzeitarbeit eine Ausbildung anzubieten, könnte helfen, das inakzeptabel große geschlechtsspezifische Lohngefälle zu verringern. Auf nationaler Ebene ist es wichtig, die zunehmend stärkere Rolle der Sozialpartner bei der Ausarbeitung von Maßnahmen zu nutzen, insbesondere auch zur Steigerung der Qualität der Arbeit.

VEREINIGTES KÖNIGREICH

Wichtig: Je größer die Fläche, desto besser die Leistung. Die Schaubilder wurden so angelegt, dass Beschäftigungsquoten und die niedrigeren Arbeitslosenquoten weiter von der Mitte ausstrahlen.

	200	199	EU
Beschäftigungsquote	71,7	70,0	70 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
Besch.-quote 55-64	52,3	48,3	50 (Ziel 2010, Gipfel Stockholm)
Beschäftigungsquote Frauen	65,1	63,2	60 (Ziel 2010, Gipfel Lissabon)
BIP-Zuwachs	2,2	3,4	3 (Basisszenario, Gipfel Lissabon)



	200	199	EU-
Arbeitslosenquote	5,0	6,9	2,7 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,AT)
Langzeitarbeitslosenquote	1,3	2,6	0,8 (Durchschnitt 4 beste Länder: LU,NL,DK/AT)
Jugendarbeitslosenquote	7,7	9,1	3,1 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,AT,IE)
Frauenarbeitslosenquote	4,4	5,8	3,0 (Durchschnitt 3 beste Länder: LU,NL,IE)

4. DAS WEITERE VORGEHEN

Der in diesem Bericht gegebene Überblick über die wichtigsten Entwicklungen in der Beschäftigungspolitik und –leistung der Mitgliedstaaten im Jahre 2001 bestätigt weitgehend die Lektionen aus der Bewertung der ersten Jahre der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Es ist nunmehr eine solide Grundlage vorhanden, auf der die europäische Beschäftigungsstrategie künftig gestaltet werden kann, als Reaktion auf die Forderung des Europäischen Rates von Barcelona nach einer verstärkten Beschäftigungsstrategie.

Die Notwendigkeit, Strukturreformen der Arbeitsmärkte fortzusetzen

Politische Maßnahmen der Mitgliedstaaten zur Verbesserung der Funktion ihrer Arbeitsmärkte haben sich ausgezahlt, wie im Bewertungsbericht dargestellt. Die relativ schwache Position der EU insgesamt hinsichtlich Beschäftigungsquote und Erwerbsbeteiligung, Arbeitslosigkeit und Produktivität pro Arbeitnehmer zeigt jedoch, dass große Schwächen bestehen bleiben. Hinzu kommen anhaltend große Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt hinsichtlich Geschlecht, Alter, benachteiligten Gruppen oder zwischen den Regionen innerhalb der einzelnen Mitgliedstaaten. Erhebliche Unterschiede bestehen zwischen den Mitgliedstaaten hinsichtlich des Leistungsniveaus und der Geschwindigkeit der Strukturreformen.

Um so wichtiger ist die Weiterverfolgung der Reformen, um die EU-Position angesichts neuer Herausforderungen zu stärken. Dabei geht es um die älter werdende und zahlenmäßig schrumpfende Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, die unzureichend entwickelte Dimension der Qualität der Beschäftigung und der Integrationsfähigkeit der Arbeitsmärkte, die Globalisierung der Wirtschaft, das rasche Tempo der wirtschaftlichen und sozialen Umstrukturierung und das Auftreten von Engpässen in bestimmten Sektoren und Regionen. Die Beitrittsländer, die in Kürze Mitglieder der EU sein werden, haben den umfassenden wirtschaftlichen Strukturwandel noch nicht abgeschlossen und stehen vor deutlichen Herausforderungen hinsichtlich Beschäftigung und Funktion der Arbeitsmärkte.

Angesichts der aktuellen Konjunkturabschwächung sollten die Mitgliedstaaten ihre Bemühungen zur Reform der Arbeitsmärkte verstärken, um die Anpassung von Arbeitnehmern wie Unternehmen an den Wandel zu fördern. Vielmehr wird eine erfolgreiche Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie helfen, die Erwartungen zu stabilisieren und den Anstieg der Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit zu bremsen, gleichzeitig aber auch die Erwerbsbevölkerung auf den kommenden Aufschwung vorzubereiten. Arbeitsmarktreformen müssen einhergehen mit anderen Strukturreformen, insbesondere auf

den Märkten für Waren, Kapital und Dienstleistungen, da zwischen diesen Märkten eine gegenseitige Abhängigkeit besteht.

Breiter Konsens über die Hauptelemente einer wirksamen neuen EBS

Die Mitteilung der Kommission „Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie Eine Bestandsaufnahme“³⁸ nennt Schlüsselthemen für die Debatte über die Zukunft der EBS. Diese, zusammen mit einer ergänzenden Mitteilung zur Straffung der alljährlichen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Koordinierung³⁹, schaffte die Grundlage für eine aktive Debatte auf allen Ebenen. Das Europäische Parlament verabschiedete im September eine Entschließung⁴⁰, der Rat hielt im Oktober eine erste Debatte ab. Auf der Grundlage dieser und anderer Elemente hat sich ein umfassender Konsens zu einigen Schlüsselementen einer verstärkten EBS herausgebildet:

- Schwerpunkt der EBS sollte die Erreichung der Ziele von Lissabon, mehr und bessere Arbeitsplätze und größerer sozialer Zusammenhalt, sein, im umfassenderen Kontext der Entwicklung hin zu einer wissensbasierten Wirtschaft und dem Bemühen um nachhaltige Entwicklung. Diese Ziele ergänzen einander und sind miteinander verknüpft;
- die EBS sollte als mittelfristige Strategie mit dem Horizont 2010 und einer Halbzeitbewertung 2006 ausgelegt sein. Veränderungen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien in den dazwischen liegenden Jahren sollten vermieden werden;
- die beschäftigungspolitischen Leitlinien sollten in integrierter Form eine umfassende beschäftigungspolitische Agenda abdecken und sich auf Schlüsselprioritäten konzentrieren, mit entsprechenden Zielen, und sie sollten stärker ergebnisorientiert sein;
- eine jährliche Überprüfung der Fortschritte bei der Erreichung der vereinbarten Ziele sollte auch weiterhin stattfinden, auf der Grundlage der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung, anhand aussagekräftiger Indikatoren;
- die verschiedenen Prozesse, die zur Umsetzung der Agenda von Lissabon beitragen, sollten gestrafft werden. Dazu gehört insbesondere eine Synchronisierung des beschäftigungspolitischen Koordinierungsprozesses mit den Grundzügen der

³⁸ KOM(2002)416 endg., 17 Juli 2002.

³⁹ KOM(2002)487 endg., 3 September 2002.

⁴⁰ Bewertung der ersten fünf Jahre der beschäftigungspolitischen Leitlinien, PE 316.370, 25. September 2002.

Wirtschaftspolitik sowie mehr Komplementarität und Konsistenz zwischen diesen Instrumenten, unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Rolle; und

- die EBS sollte durch eine verbesserte Governance gestärkt werden.

Prioritäten für die Zukunft

Erfolgreiche beschäftigungspolitische Maßnahmen, die den obenstehenden Rahmenbedingungen genügen, sind von zentraler Bedeutung für die Erreichung der Gesamtziele der Strategie von Lissabon – nachhaltiges wirtschaftliches Wachstum, Vollbeschäftigung, Wettbewerbsfähigkeit und verstärkter sozialer Zusammenhalt.

Die EBS konnte eine bessere Interaktion zwischen verschiedenen Politikbereichen sichern, die zur Beschäftigung beitragen und eine Konvergenz der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Sinne der Verpflichtungen in den beschäftigungspolitischen Leitlinien fördern (siehe Mitteilung der Kommission „Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – Eine Bestandsaufnahme“). Die neue EBS muss auf dieser Erfahrung aufbauen und den Schwung der Strukturreformen aufrecht erhalten. Damit wird sie auch weiterhin eine Strategie zur Förderung und Steuerung des Wandels sein, um die tiefgreifenden wirtschaftlichen und sozialen Veränderungen in den neuen wie auch in den alten Mitgliedstaaten zu erleichtern und zu begleiten.

Eine verstärkte Beschäftigungsstrategie würde somit drei sich gegenseitig stützende Ziele verfolgen: Steigerung von Beschäftigungsquote und Erwerbsbeteiligung, Erhöhung von Qualität und Produktivität der Arbeit, und Förderung eines integrativen Arbeitsmarktes. Die Modalitäten ihrer Umsetzung verdienen ebenfalls mehr Aufmerksamkeit, damit die politische Steuerung optimiert wird.

Investitionen in Humankapital, Weiterqualifizierung und lebenslanges Lernen sind Schlüsselfaktoren hinsichtlich dieser Herausforderungen. Die Einbeziehung der geschlechtsspezifischen Perspektive, sowohl durch Gender-Mainstreaming als auch, soweit erforderlich, durch spezifische Maßnahmen, ist ebenfalls ein wesentliches Element.

Die politische Unterstützung einer erweiterten EBS muss sich auf eindeutige Verpflichtungen der Mitgliedstaaten hinsichtlich – administrativer und finanzieller – Ressourcen stützen, in manchen Fällen auch mit einer Umwidmung öffentlicher Mittel.

Steigerung von Beschäftigungsquote und Erwerbsquote

Die Erreichung der Beschäftigungsziele der Tagungen des Europäischen Rates von Lissabon und Stockholm ist entscheidend für das Wirtschaftswachstum der EU sowie für die Nachhaltigkeit unseres Sozialschutzesystems.

Der Erfolg hängt von einer Vielzahl politischer Maßnahmen ab, wie im Gemeinsamen Bericht über die Erwerbsbeteiligung dargestellt, den die Kommission und der Rat dem Europäischen Rat von Barcelona vorgelegt haben⁴¹. Insbesondere sollten die makroökonomische Politik und eine angemessene Lohnentwicklung auch weitere Investitionen, Wachstum und Beschäftigung fördern, das Unternehmensumfeld muss den Unternehmergeist unterstützen und die Arbeitsplatzschaffung erleichtern. Wichtig ist es, die Steigerung der Beschäftigungsquote bei Frauen aufrecht zu erhalten – und in einigen Ländern noch zu beschleunigen. Die niedrige Beschäftigungsquote bei älteren Arbeitskräften erfordert umfassendes und entschlossenes politisches Handeln. Die Umsetzung wirksamer und effizienter aktiver und präventiver Maßnahmen zugunsten von Arbeitslosen und Nichterwerbstätigen ist fortzusetzen, weitere Reformen der Steuer- und Leistungssysteme sollten dazu führen, dass Arbeit sich lohnt, wobei gleichzeitig auch ein angemessenes Sozialschutzniveau gewahrt werden muss. Der Kampf gegen die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit sollte intensiviert werden, mit dem Ziel, diese durch reguläre Beschäftigung zu ersetzen. Angesichts von Engpässen bei der Personalgewinnung sollte die Mobilität erleichtert werden, und eine kontrollierte Einwanderung aus Drittländern könnte als zusätzliche Möglichkeit zur Gewinnung von Arbeitskräften in Betracht gezogen werden. Anhaltende regionale Diskrepanzen hinsichtlich Beschäftigung und Arbeitslosigkeit erfordern ebenfalls entsprechende Reaktionen.

Nutzung von Synergien zwischen Produktivität und Qualität der Arbeit

Die Qualität der Arbeit ist ein vielschichtiges Konzept, wie der Europäische Rat von Laeken im Dezember 2001 festgestellt hat, der eine Reihe von Indikatoren zur Bewertung der Fortschritte der Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet festlegte. Die bisherige Erfahrung zeigt, dass die Mitgliedstaaten zwar begonnen haben, die Dimension Qualität in ihrer Beschäftigungspolitik zu berücksichtigen, aber zum größten Teil immer noch nur halbherzig. Weitere Fortschritte sind nötig, da mehr Qualität der Arbeit eine Vorbedingung für ein nachhaltiges Beschäftigungswachstum wie auch für weitere Steigerungen der Arbeitsproduktivität sind.

⁴¹ Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns, KOM(2002) 9 endg., 24. Januar 2002, Ratsdokument Nr. 6707 vom 8. März 2002.

Insbesondere sollten verschiedene Formen der Arbeitsbeziehungen und innovative Konzepte der Arbeitsorganisation auch weiter gefördert werden, um so den Bedürfnissen von Unternehmen und Arbeitnehmern Rechnung zu tragen. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Segmentierung des Arbeitsmarktes zu bremsen und ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und Sicherheit zu schaffen, indem man den Arbeitnehmern in unterschiedlichen Vertragsverhältnissen und Arbeitszeitregelungen die gleichen Möglichkeiten in punkto Sicherheit, Laufbahnentwicklung und Berufsbildung bietet. Verstärkte Investitionen in Humankapital sind eine entscheidende Priorität, es ist wichtig, entsprechende Anreize zur Umsetzung von Strategien für lebenslanges Lernen zu schaffen. Um mehr Menschen länger im Erwerbsleben zu halten, muss die Qualität der Arbeitsplätze – einschließlich Sicherheit und Gesundheitsschutz – gewährleistet werden. Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Arbeit sind besonders relevant im Hinblick auf die Steigerung der Erwerbsbeteiligung von Frauen und älteren Arbeitskräften.

Die Bedingungen für den leichteren Zugang junger Menschen zum Arbeitsmarkt und für ihre Laufbahnentwicklung durch eine hochwertige Beschäftigung verdienen besondere Aufmerksamkeit. Die Qualität des Sozialdialogs im Allgemeinen und Kollektivvereinbarungen im Besonderen spielen eine entscheidende Rolle bei der Förderung der Qualität der Arbeit in diesem Sinne.

Förderung eines integrativen Arbeitsmarktes

Beschäftigung ist ein wesentlicher Faktor der sozialen Kohäsion und Eingliederung. Die EBS muss daher eine entscheidende Rolle bei der Förderung des Lissabonner Ziels einer integrativen Gesellschaft spielen. Insbesondere sollte sie darauf abzielen, die weiterhin bestehenden Diskrepanzen auf den Arbeitsmärkten zwischen Frauen und Männern, zwischen Behinderten und Nichtbehinderten, zwischen Einheimischen und Ausländern zu verringern. Diese Diskrepanzen zeigen sich in der Langzeitarbeitslosigkeit – die ein hohes Risiko des Ausschlusses vom Arbeitsmarkt und der sozialen Ausgrenzung beinhaltet – und in der Nichterwerbstätigkeit. Die Probleme sind oft verschärft durch regionale Konzentration sowie die Konzentration in Ballungsgebieten wie in ländlichen Räumen.

Die Erfahrung zeigt, dass eine erfolgreiche Integration benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt einen umfassenden Ansatz mit Antizipation und Prävention von Problemen bedingt, der folgende Elemente kombiniert:

- gezielte aktive und präventive Arbeitsmarktmaßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit, unter Berücksichtigung der persönlichen Besonderheiten der Betroffenen;

- Maßnahmen zur Förderung der Schaffung angemessener Arbeitsplätze, zusammen mit Sensibilisierungsmaßnahmen und Anreizen für Arbeitgeber, Menschen einzustellen, außerdem Antidiskriminierungsbestimmungen und –maßnahmen. In diesem Zusammenhang sollten auch Möglichkeiten der Arbeitsplatzschaffung in der Sozialwirtschaft oder in Sektoren, die einen neuen Bedarf bedienen, weiter geprüft werden; und
- Unterstützung umfassender Begleitmaßnahmen, die für die Betroffenen Arbeit zu einer realistischen Option machen. Die Verfügbarkeit von Betreuungseinrichtungen für Kinder und andere Betreuungsbedürftige ist hier besonders wichtig.

Bessere Governance

Die Mitteilung der Kommission und die Bewertung der EBS nennen bereits ein besseres politisches Management der EBS als Schlüsselement für die Zukunft und verweisen insbesondere auf die Notwendigkeit einer stärkeren Einbeziehung der Sozialpartner und anderer relevanter Akteure, die Notwendigkeit einer territorialen Dimension der EBS sowie die Bedeutung einer bereichsübergreifenden Zusammenarbeit auf nationaler und EU-Ebene.

In seiner Entschließung vom 25. September 2002⁴² zur Zukunft der EBS betont das Europäische Parlament nachdrücklich die Notwendigkeit, die EBS besser in die nationale Politikgestaltung einzubeziehen. Die Kommission begrüßt insbesondere die Forderung nach einer stärkeren Einbeziehung der nationalen Parlamente in die Ausarbeitung der nationalen Aktionspläne für Beschäftigung. Eine solche Einbeziehung, die in einigen wenigen Mitgliedstaaten bereits stattfindet, würde Zusatznutzen und Wirkung der EBS zweifellos stärken. Es sollten auch Anstrengungen unternommen werden, die EBS bei Interessenvertretern und Öffentlichkeit bekannter zu machen.

Insbesondere eine engere Einbeziehung der Sozialpartner und eine deutlichere Präsentation ihres Beitrags zur EBS ist zu fördern, aufbauend auf ihrer gemeinsamen Erklärung für den Gipfel von Laeken und ihrem gemeinsamen Arbeitsprogramm auf EU-Ebene. Im Zusammenhang mit ihrem Aktionsrahmen hinsichtlich der Qualifikationsförderung, den die Sozialpartner dem Rat in Barcelona vorgelegt haben, haben sie sich bereits verpflichtet, diese Entwicklung auf allen Ebenen ständig zu beobachten und 2006 eine Bewertung vorzunehmen. In ihrer Mitteilung „Der europäische soziale Dialog, Determinante für Modernisierung und Wandel“⁴³ wird der Beitrag der Sozialpartner zum Erfolg der Strategie von Lissabon

⁴² Bewertung der ersten fünf Jahre der beschäftigungspolitischen Leitlinien, PE 316.370, 25. September 2002.

⁴³ KOM(2002) 341.

unterstrichen. Konzertierte Handeln zwischen den Sozialpartnern wird gestärkt durch einen Beschluss des Rates zur Einrichtung eines „Tripartiten Sozialgipfels für Wachstum und Beschäftigung“ am Vorabend der Frühjahrstagung des Europäischen Rates.

In gleicher Weise wäre eine enge Einbeziehung regionaler und lokaler Akteure und Vertreter der Bürgergesellschaft in die Erarbeitung und Umsetzung der Strategie von Vorteil.

Die Beteiligung dieser Interessenvertreter sollte das Sozialkapital fördern, also die Unterstützung der Arbeitsuchenden durch Institutionen, Dienstleister und informelle Netze.

Folgemaßnahmen

Die kommenden Monate werden Gelegenheit für weitere Diskussionen über die Vorschläge zur Zukunft der EBS bieten. Im Januar 2003 wird die Kommission eine Mitteilung vorlegen, in der sie eine überarbeitete Strategie mit konkreten Ziele vorschlägt. Nach der Frühjahrstagung des Europäischen Rates wird die Kommission im April 2003 einen formellen Vorschlag für Beschäftigungsleitlinien und Empfehlungen vorlegen, der dann vom Rat Ende des ersten Halbjahres 2003 verabschiedet werden könnte.

ANHANG 1: ÜBERSICHT ÜBER DIE LEISTUNGS- UND SCHLÜSSELINDIKATOREN 2001⁴⁴

	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU15
Indikatoren für die Beschäftigung																
Gesamtbeschäftigung	59.9	76.2	65.8	55.4	56.3	63.1	65.7	54.8	62.9	74.1	68.4	68.9	68.1	71.7	71.7	63.9
<i>Männer</i>	69.1	80.2	72.6	70.8	70.9	70.3	76.4	68.5	74.8	82.8	76.7	76.9	70.9	73.0	78.3	73.0
<i>Frauen</i>	50.5	72.0	58.8	40.9	41.9	56.1	55.0	41.1	50.9	65.2	60.1	61.1	65.4	70.4	65.1	54.9
15-24	32.7	62.3	46.5	26.0	33.1	29.5	49.6	26.3	32.4	70.4	51.2	43.8	41.7	36.6	56.9	40.7
25-54	75.9	84.4	79.3	70.1	68.8	79.9	76.4	69.2	78.7	82.8	82.7	82.4	81.6	83.1	80.6	77.1
55-64	24.1	58.0	37.7	38.0	38.9	31.0	46.8	28.0	24.4	39.6	28.6	50.3	45.7	66.5	52.3	38.5
Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten ⁴⁵	55.7	69.8	58.6	55.1	53.8	59.9	60.7	52.7	60.0	58.1	63.4	67.4	65.7	65.1	62.1	58.5
<i>Männer</i>	68.6	76.9	70.9	71.2	70.3	70.3	75.6	67.6	74.9	75.0	76.0	77.5	69.8	70.0	74.8	71.3
<i>Frauen</i>	43.0	63.0	46.5	40.0	37.8	50.0	45.7	38.1	45.1	41.6	50.9	57.7	61.8	60.2	50.2	46.0
Indikatoren für die Arbeitslosigkeit																
Arbeitslosenquote gesamt	6.6	4.3	7.9	10.5	10.6	8.6	3.8	9.4	2.0	2.4	3.6	4.1	9.1	5.1	5.0	7.4
<i>Männer</i>	6.0	3.8	7.7	7.0	7.5	7.1	3.9	7.3	1.7	1.9	3.0	3.2	8.6	5.2	5.5	6.4
<i>Frauen</i>	7.4	4.9	8.1	15.6	15.5	10.5	3.7	12.9	2.4	3.0	4.3	5.1	9.7	4.9	4.4	8.7
Jugendarbeitslosenquote	6.1	5.9	4.8	10.2	9.1	7.1	3.3	10.2	2.7	4.1	3.2	4.5	10.3	5.2	7.7	7.1

⁴⁴ Weitere Erläuterungen zu den Indikatoren sind in Anhang 3 zu finden.

⁴⁵ Daten für Spanien für 2001 sind vorläufig.

	<i>Männer</i>	6.3	5.5	5.6	8.4	7.8	7.0	3.8	10.1	3.2	3.5	3.0	3.9	10.3	5.2	9.1	7.2
	<i>Frauen</i>	5.9	6.3	4.0	11.9	10.3	7.1	2.8	10.4	2.1	4.6	3.4	5.1	10.2	5.2	6.3	7.0
Langzeitarbeitslosenquote		3.0	0.9	3.9	5.4	5.1	2.9	1.3	5.9	0.5	0.8	0.9	1.5	2.5	1.8	1.3	3.3
	<i>Männer</i>	2.8	0.8	3.7	3.2	3.1	2.4	1.6	4.5	0.5	0.7	0.9	1.2	2.7	2.1	1.7	2.8
	<i>Frauen</i>	3.4	1.0	4.1	8.7	8.1	3.5	0.8	8.0	0.5	1.0	1.0	1.9	2.3	1.5	0.8	3.9
Ökonomische Indikatoren																	
Gesamtbeschäftigungswachstum		1.2	0.2	0.2	-0.1	2.5	1.9	2.9	1.6	5.6	2.1	0.2	1.6	1.2	1.9	0.8	1.2
Reales BIP-Wachstum		1.0	1.0	0.6	4.1	2.8	1.8	6.8	1.8	3.5	1.1	1.0	1.7	0.7	1.2	2.2	1.6
Wachstum der Arbeitsproduktivität (pro Kopf)		-0.2	0.8	0.4	4.2	0.3	-0.4	3.7	0.2	-2.0	-0.9	0.8	0.0	-0.5	-0.6	1.4	0.4
Wachstum der Arbeitsproduktivität (pro Stunde)		-0.2	1.0	0.4	4.2	0.3	0.1	3.7	0.2	-2.1	-0.9	0.8	0.0	-0.5	-0.6	1.2	0.3
Reale Lohnstückkosten		1.3	0.9	-0.1	-1.2	0.0	1.3	0.3	-0.1	7.1	1.0	0.1	0.8	2.8	2.3	1.3	0.6
Sonstige Schlüsselindikatoren																	
Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen		7.3	17.8	5.2	1.4	4.7	2.7	5.2	5.1	5.3	16.3	7.8	3.3	19.3	17.5	21.7	8.4
	<i>Männer</i>	7.7	16.4	5.7	1.5	4.1	2.5	5.2	4.9	5.9	17.0	9.0	3.0	17.1	15.4	18.0	7.8
	<i>Frauen</i>	6.9	19.1	4.8	1.2	5.2	3.0	5.3	5.2	4.7	15.5	6.7	3.7	21.4	19.7	25.6	8.9
Investitionsausgaben für Bildung					3.5	4.4	5.7		4.5		4.9				8.3		
Anteil der Lehrkräfte mit IT-Kompetenz																	
	<i>Computer-Schulung</i>	51	68	35	40	63	44	74	58	41	62	64	37	76	63	74	54
	<i>Internet-Schulung</i>	34	59	22	24	47	29	49	33	21	35	43	21	56	52	56	36
Quote der Schulabbrecher		13.6	16.8	12.5	16.5	28.3	13.5	18.9	26.4	18.1	15.3	10.2	45.2	10.3	7.7		19.4

	<i>Männer</i>	15.0	16.9	12.2	20.4	34.7	15.0	22.6	30.2	19.0	16.5	9.7	52.3	13.0	9.2		21.9
	<i>Frauen</i>	12.3	16.7	12.8	13.0	21.8	12.0	15.1	22.6	17.2	14.1	10.7	38.0	7.7	6.2		16.8
Internet-Zugang in Schulen		91	98	94	45	94	84	98	89	92	93	72	62	99	100	95	89
	<i>Primarstufe</i>	90	98	90	22	91	63	96	87	86	91	53	56	99	100	93	84
	<i>Sekundarstufe</i>	96	99	98	58	95	97	99	98	100	100	95	91	99	100	98	96
	<i>Tertiärstufe</i>	94	100	97	85	98	98	100	97	100	100	96	100	97	100		97
Selbstständigenquote		13.2	8.0	9.9	31.6	18.4	9.8	17.0	23.7	6.7	10.8	10.8	25.0	12.3	10.6	11.3	14.0
	<i>Männer</i>	16.3	12.2	12.8	37.9	21.3	13.0	24.3	28.6	8.0	12.7	12.8	27.4	16.0	15.2	15.1	17.8
	<i>Frauen</i>	9.1	3.2	6.4	21.3	13.6	5.9	6.5	15.4	4.7	8.4	8.4	22.1	8.3	5.6	6.5	9
Beschäftigungsquote im Dienstleistungsgewerbe			56.4		33.0	35.9		42.1	36.0		56.9	42.4	40.3	45.3	52.5	52.9	44.4
	<i>Männer</i>		50.5		38.0	37.3		38.5	40.2		55.6	39.6	38.7	37.1	44.2	48.7	43.0
	<i>Frauen</i>		62.3		28.3	34.3		45.8	31.8		58.2	45.0	41.6	53.6	61.1	57.2	45.6
Berichtigte implizite Steuerquote für unselbstständige Arbeit		44.0	41.5	38.8	37.5	31.5	37.9	27.4	41.3	29.8	31.6	41.7	33.9	45.3	48.5	28.3	36.4
Steuerquote von Niedriglohnbeziehern		49.1	41.1	45.4	34.3	33.3	38.4	17.3	42.9	28.8	36.8	39.9	29.6	40.9	47.0	24.8	37.8
Unfälle am Arbeitsplatz (Bezugsjahr 1999)		4924	4908	3031	2740	7027	4991	1291	4067	4973	4223	3301	5048	3137	1425	1606	4088
Atypische Arbeitsverhältnisse		13.0	18.1	7.7	11.5	24.6	14.9	15.6	9.3	7.7	33.4	6.5	14.7	20.8	23.6	9.2	13.4
	<i>Teilzeit</i>	20.2	20.8	20.8	3.5	8.4	17.1	17.7	9.6	11.5	43.1	17.3	4.8	11.8	22.7	25.1	18.9
	<i>Befristet</i>	8.8	9.4	12.4	12.9	31.5	14.9	3.7	9.5	4.4	14.3	8.1	20.3	17.9	14.7	6.7	13.2
Geschlechtersegregation																	
	<i>Berufe</i>	26.1	28.1	27.0	21.7	25.0	26.6	26.8	21.9	26.8	25.0	27.2	26.5	29.6	29.0	26.7	25.2

<i>Wirtschaftszweige</i>	18.1	19.0	18.2	15.5	19.5	17.4	20.7	15.2	19.6	18.1	20.3	21.5	21.9	21.8	18.8	17.7
Geschlechtsspezifische Diskrepanz der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit (Verhältnis)	1.15		1.53	1.29	1.40	1.34		1.30	1.26	1.23	1.18	1.08			1.47	1.36
Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit																
<i>Männer</i>	-9.7		-7.6	-15.2	-14.1	-9.3		-13.9	-7.2	-4.3	-6.3	-9.6			-5.8	-9.5
<i>Frauen</i>	1.7		21.9	4.2	8.2	11.9		4.9	9.2	12.0	6.8	-2.0			21.6	12.2
Geschlechtsspezifisches Lohngefälle (Bezugsjahr 1998)	7	10	19	13	14	11	20	9		21	21	6			24	16

ANHANG 2: ÜBERSICHT ÜBER DIE GEMEINSAM VEREINBARTEN INDIKATOREN ZU PRÄVENTION UND AKTIVIERUNG FÜR 2000 UND 2001⁴⁶

Tabelle A: Gemeinsame Indikatoren zur Prävention. Arbeitslose Jugendliche

	2000									2001								
	Input (C/A)			Nichterfüllung (D/B)			Output (B/A)			Input (C/A)			Nichterfüllung (D/B)			Output (B/A)		
	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F
B	53,3	53,2	53,2	21,7	19,7	23,6	44,9	42,9	46,9	57,9	59,3	56,3	29,0	27,8	30,3	36,2	35,5	36,9
DK	1,0	1,0	1,0	81,0	83,0	80,0	6,0	6,0	7,0	1,0	1,0	1,0	83,0	84,0	82,0	6,0	6,0	6,0
D	65,6	66,5	64,2	18,5	18,1	19,1	16,6	16,0	17,5	76,3	76,1	76,6	17,7	15,0	22,9	16,2	15,8	16,7
EL											10,6	10,1					39,5	44,7
E	39,0	42,0	37,0	37,0	36,0	38,0	8,0	7,0	9,0	32,0	33,0	31,0	46,0	47,0	45,0	10,0	8,0	13,0
F	5,9	5,2	6,7	59,9	59,4	60,3	14,8	12,8	16,8	6,4(a)	5,6 (a)	7,2 (a)	53,8 (a)	54,5 (a)	53,3 (a)	14,1	13,0	15,2
										55,9 (b)	54,0 (b)	57,9 (b)	79,0 (b)	80,0 (b)	78,1 (b)			
IRL	4,3			60,9			8,1			3,8			59,0			7,2		
I																		
L	40,7			11,8			21,8			43,5			8,2			26,8		
NL	100			0			10,0			100			0			10,0		
A	58,4	56,2	61,3	15,2	18,5	12,8	2,8	2,2	3,6	60,7	58,5	63,6	13,9	15,8	12,3	2,5	2,0	3,2
P	36,1	34	37,3	6,8	7,5	6,4	12,1	9,5	13,8	34,9	33,5	35,7	23,9	26,3	22,7	17,4	15,0	18,8
FIN	99,0	98,8	99,2	10,9	11,0	10,7	9,1	10,8	7,8	99,5	99,4	99,5	8,7	10,1	7,5	8,6	10,0	7,4
S	98,7	98,4	98,9	9,6	10,3	8,5	1,3	1,6	1,1	97,9	97,5	98,3	1,1	1,2	0,9	2,1	2,5	1,7

⁴⁶

Weitere Erläuterungen zu den Indikatoren sind in Anhang 3 zu finden.

UK	100	100	100	0	0	0	16	16	15		100	100	100	0	0	0	16	16	15
----	-----	-----	-----	---	---	---	----	----	----	--	-----	-----	-----	---	---	---	----	----	----

Tabelle B: Gemeinsame Indikatoren zur Prävention. Arbeitslose Erwachsene

	2000									2001								
	Input (C/A)			Nichterfüllung (D/B)			Output (B/A)			Input (C/A)			Nichterfüllung (D/B)			Output (B/A)		
	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F	Gesamt	M	F
B	47,8	49,6	46,3	38,0	36,0	39,6	35,0	33,5	36,3									
DK	1,0	1,0	1,0	66,0	75,0	58,0	3,0	3,0	3,0	1,0	1,0	1,0	60,0	68,0	53,0	3,0	3,0	3,0
D	67,2	68,2	65,8	23,6	21,0	26,3	17,3	15,0	20,4	74,3	69,7	70,9	22,4	22,0	22,9	20,7	19,2	23,8
EL																		
E	30,0	29,0	30,0	62,0	66,0	59,0	8,0	7,0	9,0	23,0	21,0	25,0	62,0	66,0	58,0	9,0	8,0	11,0
F	6,6	5,3	7,9	50,6	55	45,9	13,3	12,1	14,6	7,6 (a)	5,9 (a)	9,4 (a)	39,1 (a)		29,0 (a)	12,3	11,6	13,0
										53,4 (b)	52,6 (b)	54,1 (b)	75,3 (b)		74,9 (b)			
IRL										7,7			48,5			12,7		
I																		
L	27,3			38,2			14,6			32,1			21,9			15,3		
NL	12,0			66,0			21,0			15,0			66,0			23,0		
A	54,6	49,5	67,0	16,9	18,7	15,3	0,9	0,6	1,7	56,3	50,9	70,0	14,8	15,8	13,7	0,6	0,5	0,9
P	35,8	37,2	35,1	11,6	11,4	11,8	14,4	16,7	13,2	34,1	35,3	33,6	21,7	22,7	21,0	17,6	20,1	16,3
FIN	98,6	98,0	98,9	14,1	14,6	13,6	10,2	14,1	7,9	99,4	99,1	99,6	9,7	13,9	7,4	9,5	13,6	7,3
S	93,3	92,2	94,4	0,8	0,7	0,8	6,7	7,8	5,6	95,6	94,8	96,4	0,1	0,1	0,1	4,4	5,2	3,6
UK	100	100	100	0	0	0	10	11	7	100	100	100	0	0	0	9	10	7

Länderspezifische Anmerkungen zu Anhang 2

B: Zahlen für 2000 decken den Zeitraum 07/1999 bis 06/2000 für Jugendliche bzw. 01/2000 bis 12/2000 für Erwachsene ab. Zahlen für 2001 decken den Zeitraum 07/2000-06/2001 für Jugendliche ab. Für Erwachsene sind keine Zahlen für 2001 verfügbar.

DK: Nur versicherte Arbeitslose. Die Zahlen für 2000 decken den Zeitraum zweite Jahreshälfte 1999 bis zweite Jahreshälfte 2000 ab, die Zahlen für 2001 den Zeitraum zweite Jahreshälfte 2000 – zweite Jahreshälfte 2002, jeweils für Jugendliche.

D: Die Zahlen für Erwachsene schließen alle Arbeitslosen ein.

EL: Keine Indikatoren verfügbar.

E: Die Zahlen für 2001 decken den Zeitraum 1.4.2001 – 31.3.2002 ab.

F: Aufgrund methodologischer Änderungen und Änderungen bei der Durchführung im Rahmen des neuen „Projet d'Action Personnalisée pour un Nouveau Départ“ (personenbezogenes Aktionsprojekt für einen Neustart) ab 1. Juli 2001 sind die Input-Indikatoren für zwei Zeiträume getrennt angegeben: a) 1. Halbjahr 2001; und b) 2. Halbjahr 2001.

NL: Die Präventionsindikatoren betreffen nur neu erwerbslos gewordene Personen. Die Daten für arbeitslose Jugendliche betreffen die Situation 12 Monate nach der Registrierung.

P: Die Daten für 2001 erfassen erstmals das gesamte Staatsgebiet.

ANHANG 3: INDIKATOREN: QUELLEN UND DEFINITIONEN

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

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

Die Arbeitskräfteerhebung 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 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; und 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 aus den ersten vier Wellen des Panels (1994-1998) verfügbar. Die Erhebung arbeitet auf der Grundlage eines harmonisierten Eurostat-Fragebogens, von den nationalen Instituten angepasst.

Leistungsindikatoren

EMP1/EMP2/EMPc2 Beschäftigungsquoten nach Altersgruppen (15-64, 15-24, 25-54, 55-64) und Geschlecht

Definition: Erwerbstätige bezogen auf die Gesamtbevölkerung gleichen Geschlechts und Alters.

Quelle: Eurostat, QLFD

EMPc3 Beschäftigungsquote in Vollzeitäquivalenten nach Geschlecht in der Altersgruppe 15-64

Definition: Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten bezogen auf die Gesamtbevölkerung gleichen Geschlechts und Alters (die Beschäftigung in Vollzeitäquivalenten wird als

Gesamtzahl der geleisteten Arbeitsstunden geteilt durch die durchschnittliche Gesamtzahl der pro Jahr geleisteten Arbeitsstunden in einer Vollzeittätigkeit definiert).

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

UNEMP1 Arbeitslosenquoten nach Geschlecht

Definition: Arbeitslose bezogen auf die Erwerbspersonen gleichen Geschlechts und Alters.

Quelle: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit

UNEMPc1 Jugendarbeitslosenquote nach Geschlecht

Definition: Arbeitslose im Alter 15-24 bezogen auf die Gesamtbevölkerung gleichen Geschlechts und Alters.

Quelle: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit

UNEMP2 Langzeitarbeitslosenquoten nach Geschlecht

Definition: Langzeitarbeitslose (12 Monate oder länger) bezogen auf die Erwerbspersonen gleichen Geschlechts.

Quelle: Eurostat, QLFD

EMPc1 Beschäftigungswachstum

Definition: Jährliche Änderung der Erwerbsbevölkerung nach gebietsansässigen produzierenden Einheiten.

Quelle: QLFD

ECON1, ECONc1, ECONc2 Sonstige ökonomische Indikatoren für die Beschäftigung (reales BIP-Wachstum, Wachstum der Arbeitsproduktivität und reale Lohnstückkosten) werden von der GD Wirtschaft und Finanzen (AMECO-Datenbank) ausgehend von volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen (ESVG-95-Definitionen) sowie Frühjahrs-Vorausschätzungen zur Verfügung gestellt. Bei den Daten handelt es sich um die durchschnittliche jährliche Änderung gegenüber dem Vorjahr in Prozent.

Schlüsselindikatoren

PREV1 Prävention: Indikator für die Bemühungen

Definition: Anteil der jugendlichen/erwachsenen Arbeitslosen, die in Monat X arbeitslos wurden und mit einem konkreten individuellen Aktionsplan begonnen haben, bevor ihre Arbeitslosigkeit 6/12 Monate dauert (nach Geschlecht).

Quelle: Nationale Aktionspläne

PREV2 Prävention: Nichterfüllungsquote

Definition: Anteil der Jugendlichen/Erwachsenen, die in Monat X arbeitslos wurden und nach Ablauf des Monats X+6/12 immer noch arbeitslos sind, ohne dass ein individueller Aktionsplan begonnen hat (nach Geschlecht).

Quelle: Nationale Aktionspläne

PREV3 Prävention: Output-Indikator: Quote des Zustroms in die Langzeitarbeitslosigkeit

Definition: Anteil der Jugendlichen (Erwachsenen), die am Ende des Monats X+6 (12) immer noch arbeitslos sind, ohne dass ihre Arbeitslosigkeit mindestens einmal unterbrochen wurde (nach Geschlecht).

Quelle: Nationale Aktionspläne

ACT1 Aktivierung: Aktivierungsquote

Definition: Zahl der Teilnehmer an Ausbildungs- und ähnlichen Maßnahmen, die zuvor arbeitslos gemeldet waren, gemessen an der Zahl der arbeitslos gemeldeten Personen (einschließlich Teilnehmer an Maßnahmen) (Jahresdurchschnitte). Aufgeschlüsselt nach Art der Maßnahmen und nach Geschlecht.

Quelle: Nationale Aktionspläne

ACT2 (ACT3) Wirksamkeit der Aktivierung: Quote der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit)

Definition: Quote der Rückkehr in die Erwerbstätigkeit (Arbeitslosigkeit) nach Teilnahme an einer Maßnahme.

Quelle: Nationale Aktionspläne

LLL1 Investitionsausgaben für Bildung /BIP

Definition: Die gesamten öffentlichen Ausgaben für Bildung als Prozentanteil des BIP.

Quelle: Gemeinsame Jahresdaten von UNESCO/OECD/EUROSTAT

LLL2 Teilnahme an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen

Definition: Prozentanteil der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter, der an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen teilnimmt.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

LLL3 Quote der Schulabbrecher

Definition: Prozentanteil der 18-24-Jährigen mit einem Abschluss der Sekundarstufe I (ISCED-Stufe 2) oder weniger, die keine Weiterbildungs- oder Ausbildungsmaßnahmen absolvieren, nach der Stellung im Erwerbsleben.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

LLL4 Internet-Ausstattung von Schulen

Definition: Prozentanteil der Schulen, die an das Internet angeschlossen sind, nach Niveau und Art der Bildungseinrichtung (Primarschule, Sekundarschule, Berufs-/Fachschule – INSED-Ebenen 1 und 2-3).

Quelle: Eurobarometer Flash 102 und 119

LLL5 Anteil der Lehrkräfte mit IT-Kompetenz

Definition: Prozentanteil der Lehrkräfte, die digitale Kompetenzen erworben haben (z. B. Schulung in der Benutzung von Computern und Internet) bzw. Computer einsetzen (offline/online), nach Niveau und Art der Bildungseinrichtung (Primarschule, Sekundarschule, Berufs-/Fachschule – INSED-Ebenen 1 und 2-3).

Quelle: Eurobarometer Flash 102 und 119

ENTR3 Selbstständigenquote

Definition: Anzahl der selbständig tätigen Personen als Prozentsatz aller Erwerbstätigen.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

ENTR4 Beschäftigungsquote im Dienstleistungsbereich

Definition: Anzahl der Erwerbstätigen im Dienstleistungsbereich (Hauptberuf) im Alter zwischen 15 und 64 Jahren, als Prozentanteil der Bevölkerung derselben Altersklasse.

Quelle: Eurostat, QLFD

TAX1 Berichtigte implizite Steuerquote für unselbstständige Arbeit

Definition: Gesamtbesteuerung der unselbstständigen Arbeit (persönliche Einkommenssteuer plus Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern plus Lohnsteuer), geteilt durch die Gesamtlohnsumme für die Beschäftigten plus Lohnsteueranteil des Arbeitgebers.

Quelle: Eurostat, „The structures of the taxation systems in the EU“ in der von den Kommissionsdienststellen aktualisierten Fassung – DG TAXUD, 2002.

TAX2 Steuerquote von Niedriglohnbeziehern

Definition: Einkommenssteuer plus Sozialversicherungsbeiträge von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, einschließlich Lohnsteuer, abzüglich Transferleistungen, geteilt durch die Arbeitskosten für Niedriglohnempfänger (alleinstehende Person ohne Kinder, die 67 % des APW-Lohns (durchschnittlicher Produktionsarbeiter – average production worker – APW) verdient).

Quelle: OECD, „Taxing wages, Taxes on Wages and Salaries, Social Security Contributions for Employees and their Employers, Child Benefits“, Berechnungen der Kommissionsdienststellen auf der Grundlage einer OECD-Datenbank, 1996-2001.

HSW1 Arbeitsunfälle

Definition: Entwicklung der Arbeitsunfallquote, definiert als Anzahl der Unfälle am Arbeitsplatz je 100 000 Beschäftigte.

Quelle: Europäische Statistiken über Arbeitsunfälle (European Statistics on Accidents at Work – ESAW)

NFW1 Neue Arbeitsformen (atypische Arbeitsverhältnisse)

Definition: Anzahl der freiwillig oder unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten (als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl) sowie der Beschäftigten mit freiwillig oder unfreiwillig befristeten Arbeitsverträgen (als Prozentanteil an der Gesamtbeschäftigtenzahl).

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

EO1 Diskrepanz bei den Arbeitslosenquoten, in absoluten Zahlen

Definition: Differenz der Arbeitslosenquoten von Frauen und Männern in absoluten Zahlen (= in Prozentpunkten).

Quelle: Eurostat, Harmonisierte Zeitreihe zur Arbeitslosigkeit

EO2 Diskrepanz bei den Beschäftigungsquoten, in absoluten Zahlen

Definition: Differenz der Beschäftigungsquoten von Frauen und Männern in absoluten Zahlen (= in Prozentpunkten).

Quelle: Eurostat, QLFD

EO3 Index der geschlechtsspezifischen Trennung nach Berufen

Definition: Für jeden Beruf wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern ermittelt, die Differenzen werden aufsummiert, um den Gesamtbetrag der geschlechtsbezogenen Ungleichverteilung zu erhalten. Diese Größe ist als Anteil an der Gesamtbeschäftigung dargestellt.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

EO4 Index der geschlechtsspezifischen Trennung nach Wirtschaftszweigen

Definition: Für jeden Wirtschaftszweig wird der durchschnittliche nationale Beschäftigungsanteil von Frauen und Männern ermittelt, die Differenzen werden aufsummiert, um den Gesamtbetrag der geschlechtsbezogenen Ungleichverteilung zu erhalten. Diese Größe ist als Anteil an der Gesamtbeschäftigung dargestellt.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

EO5 Geschlechtsspezifisches Lohngefälle

Definition: Verhältnis des Bruttostundenlohn-Index der Frauen zu dem der Männer, bei Erwerbstätigen, die 15 und mehr Wochenstunden beschäftigt sind. Aufschlüsselung nach privatem und öffentlichem Sektor.

Quelle: Haushaltspanel der Europäischen Gemeinschaft (EHP)

EO6 Geschlechtsspezifische Diskrepanz der Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit

Definition: Verhältnis der Beschäftigungsquoten von Männern mit und ohne Kinder, und den Beschäftigungsquoten von Frauen mit und ohne Kinder, in der Altersgruppe von 20 bis 50 Jahren (es geht hier um Kinder zwischen 0 und 6 Jahren). $(MmK/MoK)/(FmK/FoK)$. Dabei ist

MmK = Männer mit Kindern, FmK = Frauen mit Kindern, MoK = Männer ohne Kinder, Fok = Frauen ohne Kinder. Je näher dieser Wert bei 1 liegt, desto ähnlicher sind die Auswirkungen der Elternschaft auf Frauen und Männer. Werte über 1 bedeuten, dass die Elternschaft größere Auswirkungen für Frauen als für Männer mit sich bringt.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung

EO7 Auswirkungen der Elternschaft auf die Erwerbstätigkeit

Definition: Differenz der Beschäftigungsquoten von Arbeitskräften ohne Kinder gegenüber solchen mit Kindern von 0-6 Jahren (Altersgruppe 20-50 Jahre) in absoluten Zahlen, nach Geschlecht.

Quelle: Arbeitskräfteerhebung