



KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN

Brüssel, den 14.1.2003
KOM (2003) 6 endgültig

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS)
„Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“**

Einleitung.....	3
1. Die EBS als Kernbestandteil der Lissabonner Agenda	4
1.1. Reaktion auf mittel- und längerfristige Herausforderungen	4
1.2. Umsetzungs- und ergebnisorientierte Instrumente	6
1.3. Sicherstellung der Abstimmung mit anderen Prozessen.....	8
1.4. Bessere Governance.....	9
2. Eine neue Generation von beschäftigungspolitischen Leitlinien.....	9
2.1. Drei übergreifende Zielsetzungen.....	10
2.1.1. Vollbeschäftigung.....	10
2.1.2. Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität	11
2.1.3. Zusammenhalt und integrativer Arbeitsmarkt	11
2.2. Konzentration auf Prioritäten.....	12
2.2.1. Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen	12
2.2.2. Dafür sorgen, dass Arbeit sich lohnt.....	13
2.2.3. Förderung des Unternehmergeistes als Grundlage für mehr und bessere Arbeitsplätze	13
2.2.4. Überführung von Schwarzarbeit in legale Arbeit	14
2.2.5. Förderung des aktiven Alterns	14
2.2.6. Einwanderung	15
2.2.7. Förderung der Anpassungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt	15
2.2.8. Investitionen in Humankapital und Strategien für lebenslanges Lernen	16
2.2.9. Gleichstellung der Geschlechter	17
2.2.10. Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt.....	18
2.2.11. Regionale Disparitäten bei der Beschäftigung überwinden.....	18
2.3. Umsetzung und Governance	19
2.3.1. Wirksame und rationelle Leistungserbringung.....	19
2.3.2. Starke Einbeziehung der Sozialpartner.....	20
2.3.3. Mobilisierung aller Akteure.....	21
2.3.4. Angemessener Finanzrahmen	21
Anlage: Beispiele von möglichen Indikatoren und Zielen der EBS	23

**MITTEILUNG DER KOMMISSION AN DEN RAT, DAS EUROPÄISCHE
PARLAMENT, DEN WIRTSCHAFTS- UND SOZIALAUSSCHUSS UND DEN
AUSSCHUSS DER REGIONEN**

**Die Zukunft der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS)
„Eine Strategie für Vollbeschäftigung und bessere Arbeitsplätze für alle“**

EINLEITUNG

Als der Luxemburger Beschäftigungsgipfel (November 1997) auf der Grundlage der neuen Bestimmungen im Titel „Beschäftigung“ des Vertrages die Europäische Beschäftigungsstrategie (EBS) ins Leben rief, verband sich damit der Wunsch, innerhalb von fünf Jahren deutliche Fortschritte zu erzielen.

In der Mitteilung vom 17. Juli 2002¹ wurden im Rahmen des „Luxemburg-Prozesses“ die Erfahrungen von fünf Jahren EBS ausgewertet und grundlegende Fragestellungen für die Debatte über die Zukunft der EBS herausgearbeitet.

Die Mitteilung regte alle Institutionen zu lebhaften Diskussionen an. Diese mündeten insbesondere in eine Entschließung des Europäischen Parlaments² sowie eine dem Rat vorgelegte gemeinsame Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses und des Ausschusses für Wirtschaftspolitik. Auch die europäischen Sozialpartner und andere Interessengruppen brachten sich in die Debatte ein, in deren Verlauf bestätigt wurde, dass die EBS einen bedeutenden Beitrag zu der in den letzten fünf Jahren beobachteten Verbesserung der Beschäftigungsleistung und Annäherung der Beschäftigungspolitiken in der EU geleistet hat. Betont wurde aber auch, dass die EBS neu gestaltet werden muss, um sie stärker auf die Lissabonner Strategie abzustimmen und für die neuen Herausforderungen zu wappnen.

Ergänzend zu ihrer Mitteilung über die Bestandsaufnahme veröffentlichte die Kommission am 3. September 2002 eine Mitteilung zur Straffung der alljährlichen wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Koordinierung³, die von den EU-Institutionen Ende 2002 breite Unterstützung erhielt. Im November schließlich wurde der Entwurf des Gemeinsamen Beschäftigungsberichts⁴ vorgelegt, in dem die Kommission allgemeine Orientierungen für das weitere Vorgehen vermittelte.

Im Hinblick auf die Annahme der Beschäftigungspolitischen Leitlinien vor dem Hintergrund der politischen Orientierungen des Frühjahrsgipfels, so wie es das neue, gestraffte Verfahren vorsieht, besteht der Zweck der vorliegenden Mitteilung darin, eine überarbeitete Strategie vorzuschlagen, ergänzt durch Beispiele vorhandener konkreter Ziele und Vorgaben und Erwägungen und Vorschläge für mögliche neue

¹ KOM(2002)416 vom 17. Juli 2002 „Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“.

² PE 316.370 vom 25.09.2002.

³ KOM(2002)487.

⁴ KOM(2002)621 vom 13.11.2002.

Vorgaben.. Damit soll die Grundlage für eine offene Diskussion mit allen interessierten Parteien gelegt werden, insbesondere mit den Mitgliedstaaten, dem Europäischen Parlament, den Organisationen der Sozialpartner und der Zivilgesellschaft. Entsprechend dem neuen schlankeren Ansatz für die Gesamtkoordinierung der Umsetzung der Lissabonner Agenda wird die Kommission im Lichte dieser Debatte und der politischen Orientierungshinweise der Frühjahrstagung des Europäischen Rates einen formellen Vorschlag für die beschäftigungspolitischen Leitlinien und Empfehlungen vorlegen. Die Annahme durch den Rat wird Ende des ersten Halbjahres 2003 erfolgen.

Der vorliegende Text soll als Dokument zur Diskussion dienen. Die Kommission wird im April 2003, unter Berücksichtigung der Schlußfolgerungen des Frühjahrsgipfels, ihre detaillierten Vorschläge für die Grundzüge für die Wirtschaftspolitik und die Beschäftigungspolitischen Leitlinien vorlegen, in einer Art, die Konsistenz des Ansatzes in beiden Dokumenten gewährleisten wird.

Die vorliegende Mitteilung wird im Zuge der Straffung des politischen Koordinierungsprozesses zusammen mit dem Synthesebericht der Kommission und dem Bericht über die Umsetzung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik sowie dem Binnenmarkt-Bericht als Beitrag zur Frühjahrstagung des Europäischen Rates vorgelegt. Während der Synthesebericht die Schlüsselbotschaften der Kommission an die Frühjahrstagung des Europäischen Rates enthält, vermittelt die vorliegende Mitteilung ein genaueres Bild von den beschäftigungspolitischen Konsequenzen dieser Botschaften.

1. DIE EBS ALS KERNBESTANDTEIL DER LISSABONNER AGENDA

Auf dem Europäischen Rat von Lissabon formulierte die Europäische Union eine umfassende Strategie für dauerhaftes Wirtschaftswachstum, Vollbeschäftigung, sozialen Zusammenhalt und nachhaltige Entwicklung in einer wissensbasierten Gesellschaft. Heute ist man sich weithin darüber einig, dass die EBS zu einem Schlüsselinstrument für die Umsetzung der Lissabonner Strategie in der erweiterten EU entwickelt werden sollte. Damit trägt die EBS auch zum wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt bei.

1.1. Reaktion auf mittel- und längerfristige Herausforderungen

Dank der bisherigen Reformen ist es gelungen, die Beschäftigung widerstandsfähiger gegen Konjunkturkrisen zu machen, mehr als 10 Mio. neue Arbeitsplätze zu schaffen, Arbeitslosigkeit von 10.1% auf 7.4% zu reduzieren (was 4 Millionen Personen entspricht) und die Langzeitarbeitslosigkeit seit Beginn des Luxemburg-Prozesses von 5,2 auf 3,3 % zu senken. Der Reformprozess muss also aufrechterhalten und erweitert werden, damit die zusätzlichen 15 Mio. Arbeitsplätze geschaffen werden können, die zur Verwirklichung des Lissabonner Beschäftigungsziels benötigt werden. Obwohl auf den Arbeitsmärkten der Union deutliche strukturelle Verbesserungen erzielt worden sind, gibt es weiterhin gravierende strukturelle Mängel, die konsequent ausgeräumt werden müssen. Die *Beschäftigungs- und Erwerbsquoten* in der EU sind noch nicht zufriedenstellend. In etlichen Mitgliedstaaten herrscht nach wie vor eine hohe *Arbeitslosigkeit*, was besonders für bestimmte Bevölkerungsgruppen wie beispielsweise Jugendliche (3 Mio. arbeitslose Jugendliche 2001), ältere Arbeitnehmer, Frauen und Menschen mit spezifischen Benachteiligungen gilt. Parallel

dazu sind in einigen Sektoren und Regionen der EU *Engpässe* entstanden. Es gibt weiterhin erhebliche *geschlechtsspezifische Unterschiede* in den Beschäftigungs- bzw. Arbeitslosenquoten, bei der Entlohnung und bei der Verteilung auf Sektoren und Berufe. Sämtliche Mitgliedstaaten sind noch weit von einem wirksamen Gender Mainstreaming entfernt. Die großen *Ungleichheiten in und zwischen den Regionen* bestehen fort. Äußerst wichtig ist auch eine Trendumkehr bei der *Arbeitsproduktivität*, die ein rückläufiges Wachstum aufweist.

Diese strukturellen Defizite sind den jetzigen und den *künftigen Mitgliedstaaten* gemeinsam, wenn sie auch unterschiedlich stark ausgeprägt sein mögen. Obwohl die Beschäftigungssituation in den Bewerberländern bei weitem nicht einheitlich ist, stellen sich doch generell folgende Hauptaufgaben: Steigerung des Arbeitskräfteangebots als Grundlage für ein dauerhaftes Wirtschaftswachstum; Aufholbemühungen im Hinblick auf die Beschäftigungsquoten – insbesondere der Männer – unter besonderer Berücksichtigung der älteren Arbeitnehmer; Sicherstellung eines geregelten Arbeitskräfteflusses von der Landwirtschaft und Industrie in das Dienstleistungsgewerbe, ohne dass es dadurch zu einer mittelfristigen Ausweitung der regionalen Unterschiede kommt; Aktualisierung und Anhebung des Qualifikationsniveaus als Voraussetzung für eine wirksame Wettbewerbsbeteiligung der Bewerberländer in der erweiterten Union und der Weltwirtschaft. Die Bewerberländer haben in den letzten zehn Jahren tiefgreifende Arbeitsmarktreformen durchgeführt und werden bei der Bewältigung des wirtschaftlichen und sozialen Umbruchs Unterstützung durch die EBS benötigen.

Die EBS soll zum Abbau der noch vorhandenen Strukturschwächen auf dem EU-Arbeitsmarkt beitragen und zugleich auf die neu entstehenden Herausforderungen für die Beschäftigungspolitik eingehen.

Spezifische Probleme werden sich auf mittlere und längere Sicht aus den *demografischen Trends* ergeben. Diese deuten auf die Alterung der Erwerbsbevölkerung und auf einen langfristigen Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter hin. Sie werden tendenziell das Arbeitskräfteangebot beschränken und sich auf das Wachstumspotenzial und die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme auswirken. Daher hat die Erhöhung der *Erwerbsbeteiligung*⁵ Schwerpunktcharakter erlangt, wobei zunehmende Aufmerksamkeit auf die potenzielle Rolle von Arbeitnehmern aus Drittländern gelegt wird.

Die *Globalisierung und der Übergang zur wissensbasierten Gesellschaft* haben eine zusätzliche Beschleunigung der wirtschaftlichen Umstrukturierung zur Folge und steigern damit das Risiko des Qualifikationsverfalls und der sozialen Ausgrenzung. Daher wird die positive Bewältigung des wirtschaftlichen und sozialen Wandels zu einer der vordringlichsten Aufgaben der Beschäftigungspolitik. *Investitionen in das Humankapital* sind eine Grundvoraussetzung für die Verwirklichung des in Lissabon gesetzten Ziels, die Union zum wettbewerbsfähigsten wissensbasierten Wirtschaftsraum zu machen. Der zunehmende Anteil des Dienstleistungsgewerbes an der Wirtschaft, das rasante Tempo der technologischen Entwicklung, die Zunahme

⁵ Siehe Gemeinsamer Bericht „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“ an den Europäischen Rat von Barcelona, angenommen auf der Grundlage von KOM(2002) 9 endg. vom 24.01.2002.

des Wertanteils von Information und Wissen bei Produkten sowie das Ausmaß der wirtschaftlichen und sozialen Umstrukturierung bestätigen die Dringlichkeit solcher Investitionen. In der EU besteht Nachholebedarf hinsichtlich der Investitionen in Humankapital und auch in IuK, die Produktivität und Qualität von Beschäftigung erhöhen können, wird unzureichend investiert.

Die Arbeitswelt nimmt immer komplexere Züge an, da die Arbeitsmuster instabiler werden. Es sind jetzt verschiedene *Veränderungssituationen* zu berücksichtigen - z. B. Wechsel von der Schule in den Beruf, Wechsel des Arbeitsplatzes, Wechsel des Beschäftigungsstatus, zwischen Berufstätigkeit und Ruhestand und zwischen Arbeit und Ausbildung, Berufspausen und Betreuungszeiten. Im letzteren Falle stellt sich die Frage nach der gerechten Aufteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern. Für einen immer größeren Teil der Erwerbsbevölkerung erlangt ein ausgewogenes Verhältnis von *Flexibilität und Sicherheit* greifbare Bedeutung.

Die EBS muss auf den geschilderten Handlungsbedarf eingehen und sich dabei an den ehrgeizigen Zielsetzungen von Lissabon – Vollbeschäftigung, Steigerung der Arbeitsplatzqualität („bessere Arbeitsplätze“) und soziale Integration – orientieren.

Im Interesse einer größeren Gesamtkohärenz von EBS und Lissabonner Agenda soll die EBS ebenfalls auf den mittelfristigen Horizont, d. h. das Jahr 2010, ausgerichtet werden. Für 2006 ist eine Zwischenbewertung⁶ vorgesehen, deren zeitliche Übereinstimmung mit der Bewertung der Strukturfonds ein problemloses Ineinandergreifen und wechselseitige Synergien von politischen und finanziellen Instrumenten (insbesondere Europäischer Sozialfonds) gewährleistet.

1.2. Umsetzungs- und ergebnisorientierte Instrumente

Die offene Methode der Koordinierung der EBS, die auf Artikel 128 des Vertrages beruht, hat sich in der Praxis bewährt. Nach dem Aufruf des Europäischen Rates von Barcelona zur Stärkung der EBS und zum Abschluss der „Straffungsdebatte“ im Rat muss nunmehr die optimale Nutzung der im Vertrag vorgesehenen und aus der Praxis hervorgegangenen Instrumente im Mittelpunkt stehen.

Stabile und ergebnisorientierte Leitlinien für die Beschäftigungspolitik

Nach allgemeinem Dafürhalten sind die Leitlinien infolge der mehrfachen Überarbeitungen seit 1997 zu komplex geworden und sollten *vereinfacht* werden. In der erweiterten Union mit ihrem breiteren Adressatenkreis sollten sie Orientierungen und Ansätze allgemeiner Art für die Reform der Beschäftigungspolitik vermitteln, dabei allerdings prioritäre Aktionen und klare Aufgabenstellungen festlegen.

Die im Rat erzielte Einigung über die Straffung steht im Einklang mit dem Vorschlag der Kommission zur Erhöhung der *Stabilität* der Leitlinien. Wie die Erfahrungen gezeigt haben, nimmt die Erarbeitung, Annahme und Umsetzung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen oftmals viel Zeit in Anspruch, und noch länger dauert es, bis ihre Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt nachgewiesen werden können. Zwar könnte von der im Vertrag enthaltenen Bestimmung über die jährliche Erstellung der Leitlinien abgewichen werden, wenn dafür berechtigte Gründe

⁶ Siehe Schlussfolgerungen von Barcelona, Ziffer 30.

bestehen, doch sollte bis zur Zwischenbewertung im Jahre 2006 auf Änderungen verzichtet werden.

Die Wirksamkeit der Leitlinien muss durch größere *Ergebnisorientiertheit* gesteigert werden; d. h. die Betonung soll weniger auf den anzuwendenden Methoden und dafür stärker auf den zu erzielenden Ergebnissen liegen. Dabei sind nach Möglichkeit bezifferte Zielvorgaben festzulegen.

Spezifische politische Orientierungshilfen in Form von Empfehlungen

Seit ihrer Einführung im Jahr 2000 haben die beschäftigungspolitischen Empfehlungen einen wirksamen Beitrag zur Aufrechterhaltung der Dynamik der politischen Reformen geleistet. Mit zunehmender Vielfalt in der EU und stärker ergebnisorientierten Leitlinien werden die Empfehlungen an Bedeutung gewinnen, da sie eine gerechtfertigte Differenzierung der politischen Beratung je nach den Gegebenheiten im jeweiligen Mitgliedstaat ermöglichen und da auf diese Weise die Umsetzung in den Vordergrund rückt, wie es das Straffungskonzept vorsieht. Die Empfehlungen werden jährlich überprüft und können gegebenenfalls aktualisiert werden, um Veränderungen in der wirtschaftlichen oder sozialen Lage oder der Politik des betreffenden Landes Rechnung zu tragen.

NAP richten Augenmerk auf Umsetzung

Die im Vertrag vorgesehenen NAP werden auch in Zukunft die Grundlage für die wirksame Berichterstattung über die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien bilden, die eines der Elemente des nationalen „Umsetzungspaketes“ ist. Die NAP haben sich als Schlüsselinstrument für die multilaterale Überwachung im Rahmen der EBS erwiesen. Sie müssen bestimmte grundlegende Auskünfte geben, so beispielsweise über die Hauptelemente der Konzeption zur Verwirklichung der Leitlinien, die Auswirkungen der bereits ergriffenen Maßnahmen, Folgemaßnahmen zur Umsetzung der Empfehlungen, Fortschritte bei der Erreichung der Zielvorgaben, neue politische Orientierungen und Initiativen sowie über den jeweiligen Finanzrahmen und insbesondere den Beitrag des ESF.

Stabilität der Leitlinien wird die Berichterstattung erleichtern, sodass sich der diesbezügliche Aufwand der Mitgliedstaaten verringert.

Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht

Gemäß Vertrag bildet der *Gemeinsame Beschäftigungsbericht* die Grundlage für die Schlussfolgerungen des Europäischen Rates zur Beschäftigungslage. Beim neuen gestrafften Verfahren wird dieser Bericht den spezifischen Beitrag des Rates „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ zur Frühjahrstagung des Europäischen Rates bilden und strategische Aussagen zu Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen enthalten.

Evaluation und gegenseitiges Lernen

Der Mehrwert der EBS hängt wesentlich davon ab, inwieweit sie es vermag, gegenseitige Lernprozesse und die Herausbildung einer Evaluationskultur zu fördern und so zur Anhebung der Qualität von Strategien und Maßnahmen beizutragen. Das

*Peer-Review-Programm*⁷ hat sich in dieser Hinsicht als wertvoll erwiesen und wird in Zukunft die Weitergabe von Know-how zwischen den jetzigen und den neuen Mitgliedstaaten erleichtern. Es ist als maßgebliche Komponente der EBS anzusehen und seine Ergebnisse sollten stärker verbreitet werden.

Aufbauend auf den Erfahrungen der umfassenden Bewertung der EBS durch die Kommission und die Mitgliedstaaten in den Jahren 2001/2002 sollte auf EU-Ebene wie auch auf nationaler Ebene *ein laufendes Evaluationsprogramm* entwickelt werden. Das neue Programm für Beschäftigungsanreize⁸ sollte zur Unterstützung diesbezüglicher Projekte genutzt werden.

Indikatoren spielen eine wichtige Rolle bei der Bewertung der einzelstaatlichen Beschäftigungspolitik und der Arbeitsmarktpformance der EU. Ihnen müssen solide Statistiken und harmonisierte Daten zugrunde liegen. Die Mitgliedstaaten sollten die erforderlichen Investitionen in die Datenerfassung tätigen. Mit der unlängst geschaffenen Datenbank zur Arbeitsmarktpolitik⁹ wurde ein sehr nützliches Überwachungsinstrument für die künftigen Leitlinien zur Verfügung gestellt.

1.3. Sicherstellung der Abstimmung mit anderen Prozessen

Eine bessere Verknüpfung mit ähnlich gelagerten politischen Koordinierungsprozessen – seien diese nun altbewährt und durch den Vertrag vorgegeben wie die Grundzüge der Wirtschaftspolitik oder jüngeren Datums wie die Koordinierung in den Bereichen allgemeine und schulische Bildung, Unternehmergeist, soziale Eingliederung, Renten und Einwanderung – wird für die Zukunft der EBS von ausschlaggebender Bedeutung sein.

Die kürzlich getroffene Übereinkunft über die Straffung der Koordinierung¹⁰ bietet eine gute Grundlage für eine stärkere gegenseitige Ergänzung und Abstimmung der EBS und der Grundzüge der Wirtschaftspolitik. Sie bestätigt die Bedeutung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik als übergreifendes Instrument der politischen Koordinierung und die führende Rolle der EBS bei der Lenkung und Sicherstellung der Koordinierung der beschäftigungspolitischen Prioritäten, die sich die Mitgliedstaaten zu Eigen machen sollten.

Am 3. Dezember 2002 bekräftigte der Rat, dass die Erleichterung der Beteiligung am Erwerbsleben für alle, die arbeiten wollen und können, eines der Hauptziele der Strategie zur sozialen Eingliederung ist und im Rahmen der EBS gefördert werden muss. Zwar geht die offene Koordinierungsmethode im Bereich der Eingliederung weit über Beschäftigungs- und Arbeitsmarktfragen hinaus, doch verfolgen beide Strategien ein gemeinsames Anliegen und sollten daher eng koordiniert werden.

Ebenso bestehen bedeutende Wechselbeziehungen zwischen der EBS und der offenen Koordinierungsmethode im Rentenbereich, in deren Rahmen die Mitgliedstaaten einen Komplex gemeinsamer Ziele und eine Rahmenvorgabe für den politischen Dialog über die Gewährleistung einer ausreichenden und tragfähigen Alterssicherung vor dem Hintergrund der demografischen Alterung festgelegt haben. Wichtige

⁷ [Http://peerreview.almp.org](http://peerreview.almp.org)

⁸ Beschluss Nr. 1145/2002/EG vom 10.06.2002.

⁹ Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, 2001. Kat.-Nr. KS-36-01-920-DE-C.

¹⁰ Vom Rat „Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz“ und vom Rat „Wirtschaft und Finanzen“ am 3.12.2002 verabschiedeter Bericht über die Straffung der politischen Koordinierungsverfahren.

Elemente der Zukunftsstrategien der Mitgliedstaaten im Bereich der Alterssicherung sind im Rahmen der EBS umzusetzen.

Im Juni 2002 hat der Europäische Rat seine Entschlossenheit zum Ausdruck gebracht, die Entwicklung einer gemeinsamen Politik der EU zur Einwanderung zu beschleunigen. Die wachsende Bedeutung von Einwanderung im Hinblick auf die Fähigkeit der EU, die Auswirkungen des demographischen Wandels auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum zu bewältigen, unterstreicht die Notwendigkeit, eine bessere Koordinierung mit der EBS sicherzustellen.

1.4. Bessere Governance

Die EBS war von Anfang an ein offener Prozess. Der Luxemburger Beschäftigungsgipfel vom November 1997 rief *„alle Beteiligten - die Mitgliedstaaten, die Regionen, die Sozialpartner, die Organe der Gemeinschaft - dazu auf, die einmalige Gelegenheit, die sich heute bietet, zu ergreifen, um den Lauf der Dinge zu ändern und sich dem neuen kohärenten und geschlossenen Vorgehen anzuschließen, das der Europäische Rat in diesen Schlussfolgerungen darlegt“*. Dies wurde seither auf zahlreichen Tagungen des Europäischen Rates bestätigt. Im Weißbuch „Europäisches Regieren“ wurde der potenzielle positive Beitrag der neuen „offenen Koordinierungsmethode“ hervorgehoben und aufgezeigt, dass sie zu einem neuen System für ein wirksames, effizienteres und demokratischeres Regieren in der EU beitragen kann.

Damit die EBS zügig und nachhaltig umgesetzt werden kann, müssen ihr Bekanntheitsgrad und ihre Öffentlichkeitswirksamkeit gesteigert werden. Die Mitwirkung aller interessierten Akteure sollte entsprechend den Grundsätzen und Mindeststandards der Kommission für die Konsultation gefördert werden, um die Entwicklung und Umsetzung von Strategien effektiver zu gestalten und darüber hinaus eine bessere Lenkung des Prozesses zu ermöglichen, wodurch zugleich die Integration der EBS-Ziele in die nationale Gesamtpolitik gefördert wird. Dies erfordert die weitere Entwicklung der territorialen Dimension der EBS auf regionaler und lokaler Ebene durch einen partnerschaftlichen strategischen Policymix, durch die Aktivierung zivilgesellschaftlicher Organisationen zwecks Bereicherung der Politikentwicklung sowie durch eine stärkere Einbeziehung parlamentarischer Gremien. Überdies will die Kommission den dreiseitigen sozialen Dialog über die Beschäftigung intensivieren.

2. EINE NEUE GENERATION VON BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN

Die neue Generation beschäftigungspolitischer Leitlinien wird den oben dargelegten Grundsätzen Rechnung tragen. Eine Umstrukturierung – unter Abkehr von den derzeitigen „Querschnittszielen“ und von der Untergliederung der Leitlinien nach „vier Pfeilern“ – erscheint angesichts der neuen Herausforderungen für die EU und der Notwendigkeit der Vereinfachung der Leitlinien unerlässlich. Ohne an dieser Stelle die Struktur künftiger Leitlinien vorwegnehmen zu wollen, kann doch davon ausgegangen werden, dass sie folgende Merkmale aufweisen müssten:

- drei übergreifende Zielsetzungen, die der Ausgewogenheit der Lissabonner Agenda Rechnung tragen
- eine stärkere Betonung der Umsetzung und Lenkung der EBS

- Festlegung einer begrenzten Anzahl von Prioritäten
- spezifische Hinweise für die Sozialpartner
- Festlegung zweckmäßiger Zielvorgaben.

Das Setzen von Vorgaben war ein wesentlicher Besitzstand und Erfolg der Europäischen Beschäftigungsstrategie. Die Revision der Strategie in Richtung einer stärkeren Ergebnisorientierung beinhaltet das Erfordernis einer Anpassung der Zielvorgaben. Diese Vorgaben sollten die drei übergreifenden Ziele und spezifischen Prioritäten für die weiter unten identifizierten Aktionen untersetzen. Beispiele für Bereiche und Indikatoren möglicher Ziele, von denen viele auf europäischer Ebene bereits vereinbart wurden, sind im Anhang dargestellt zum Zweck der Abwägung vor der Vorlage des formellen Vorschlages der Kommission für die Leitlinien nach dem Frühjahrsgipfel.

2.1. Drei übergreifende Zielsetzungen

Ziel der künftigen Leitlinien sollte es sein, die Dynamik der Strukturreformen auf dem Arbeitsmarkt als Teil einer Strategie zur Förderung und Bewältigung des Umbruchs in den jetzigen und künftigen Mitgliedstaaten aufrechtzuerhalten. Die vorgeschlagenen Leitlinien sollten die politische Ausgewogenheit der Lissabonner Agenda widerspiegeln und zur Verwirklichung der drei einander ergänzenden und aufeinander aufbauenden Ziele beitragen.

2.1.1. Vollbeschäftigung

Die Verwirklichung des Ziels der *Vollbeschäftigung* durch Anhebung der *Beschäftigungsquoten* auf das in Lissabon und Stockholm festgelegte Niveau ist von entscheidender Bedeutung für das Wirtschaftswachstum in der EU und für die Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme. Im Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2002 wurde dargelegt, dass die Mitgliedstaaten zwar bei der Verwirklichung dieser Zielvorgaben einen zunehmend strategischen Ansatz praktizieren (indem sie die Arbeitskräfte reserven besser ermitteln und umfassende politische Lösungen erarbeiten), die Erreichung der Vollbeschäftigung jedoch insbesondere angesichts der unsicheren wirtschaftlichen Bedingungen anhaltende Bemühungen erfordert.

Die Zielvorgaben von Lissabon und Stockholm für die *Gesamtbeschäftigungsquote* (67% in 2005 und 70 % in 2010 als Durchschnitt der EU), für die *Frauenbeschäftigungsquote* (57% bzw. 60%) und für *ältere Arbeitnehmer* (50% in 2010) sind deshalb von zentraler Bedeutung für die Leitlinien. Die Mitgliedstaaten sind aufgefordert worden, eigene nationale Ziele in diesem Zusammenhang zu setzen.

Darüberhinaus müssen höheres Beschäftigungs- und Wirtschaftswachstum untermauert werden durch ein Wachstum des *Arbeitskräfteangebotes*.

Die Steigerung der Beschäftigungs- und Erwerbsbeteiligungsquote erfordert einen breiten Policymix, der nachfrage- wie auch angebotsseitige Maßnahmen umfasst. Dabei spielen auch gemeinschaftliche und einzelstaatliche Maßnahmen in anderen Bereichen eine Rolle, darunter vor allem Bemühungen zur Verbesserung des gesamtwirtschaftlichen Klimas und der allgemeinen Bedingungen für die Arbeitsplatzschaffung.

2.1.2. Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität

In der Lissabonner Agenda werden mehr und *bessere* Arbeitsplätze gefordert und die EBS sollte diesen ausgewogenen Ansatz widerspiegeln. Qualität ist das Herzstück des europäischen Sozialmodells und umfasst mehrere Dimensionen, wie der Europäische Rat in Laeken Ende 2001 unterstrich. Dazu zählen insbesondere Zufriedenheit mit dem Verdienst und den Arbeitsbedingungen, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Möglichkeit einer flexiblen Arbeitsorganisation, Arbeitszeitregelungen und ein ausgewogenes Verhältnis von Flexibilität und Sicherheit.

In ihrem gemeinsamen Bericht „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“ an den Europäischen Rat in Barcelona unterstrichen der Rat und die Kommission, dass die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze nicht nur die Entscheidung über den Einstieg in den Arbeitsmarkt beeinflusst, sondern auch die Entscheidung über den Verbleib an einem Arbeitsplatz oder im Erwerbsleben. Der Übergang zu einer höheren Arbeitsplatzqualität hängt auch eng mit dem Übergang zur *wissensbasierten Gesellschaft* zusammen. Es gibt Belege dafür, dass in letzter Zeit der größte Teil der neu geschaffenen Arbeitsplätze auf die qualifikations- und wissensintensiven Bereiche entfiel. Qualität steht auch in engem Zusammenhang mit *Produktivität* und kann daher einen entscheidenden Beitrag zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der EU leisten.

Es ist wesentlich, dass der Steigerung von Produktivität hohe Aufmerksamkeit gewidmet wird, insbesondere durch fortgesetzte Investitionen in Humankapital, Technologie und Arbeitsorganisation.

2.1.3. Zusammenhalt und integrativer Arbeitsmarkt

Der Abbau der Arbeitslosigkeit und der noch vorhandenen sozialen und regionalen *Ungleichheiten* beim Zugang zum Arbeitsmarkt ist nicht nur eine Frage der sozialen Gerechtigkeit, sondern auch eine Voraussetzung für die Wirksamkeit der EBS.

Wichtige Faktoren für die soziale Eingliederung sind der Zugang zur Erwerbstätigkeit, die Gelegenheit zum Erwerb der für den Einstieg in den Arbeitsmarkt und dortigen Verbleib erforderlichen Kompetenzen (unter besonderer Berücksichtigung der breiten Nutzung der IKT und des Übergangs zur wissensbasierten Gesellschaft) sowie die Möglichkeit zum gehaltlichen Aufstieg und zur Qualifizierung. Es muss ein umfassendes Konzept für benachteiligte Personen erarbeitet werden, das Lösungen für die Probleme der Arbeitslosen wie auch aller erwerbswilligen Nichterwerbspersonen bietet. Eine stark von sozialer Ausgrenzung bedrohte Gruppe sind die Langzeitarbeitslosen (2001 rund 5,5 Mio.). Berücksichtigt man alle Arbeitslosen und erwerbswilligen Nichterwerbspersonen, so bestand in der EU 2001 ein ungenutztes Arbeitskräftepotenzial von weit über 23 Mio. Personen. Unter den 38 Mio. Behinderten in der EU haben nur 46 % der leicht Behinderten sowie 24 % der schwer Behinderten Arbeit. Im Europäischen Jahr der Behinderten, zu dem die EU das Jahr 2003 erklärt hat, kommt es darauf an, die Probleme der Betroffenen beim Zugang zum Arbeitsmarkt und beim Verbleib im Erwerbsleben offen zu legen und konsequent auf eine bessere Nutzung des Beschäftigungspotenzials der Behinderten hinzuarbeiten.

Oftmals weist die Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt eine starke regionale oder lokale Dimension auf. In vielen jetzigen und künftigen Mitgliedstaaten besteht ein

starkes regionales Gefälle im Hinblick auf Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten. In einigen ländlichen und städtischen Gebieten ist ein besonders hoher Stand der Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit zu verzeichnen. Die EBS sollte zur Überwindung derartiger Ungleichheiten beitragen und den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt fördern.

2.2. Konzentration auf Prioritäten

In Anbetracht der Ergebnisse der Bestandsaufnahme nach fünf Jahren EBS sowie der Diskussionen der letzten Monate über die Zukunft der EBS ist die Kommission zu der Auffassung gelangt, dass die folgenden Prioritäten, die die oben genannten drei übergreifenden Ziele untersetzen, die bedeutendsten für die zukünftigen Leitlinien wären. Zu jeder Priorität werden, gestützt auf die mit der EBS gemachten Erfahrungen und zum Zweck der Diskussion und Abwägung vor Vorlage des formellen Vorschlages der Kommission für die Beschäftigungspolitischen Leitlinien, einige spezifische Vorschläge gemacht.

2.2.1. *Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen*

Eine der bedeutendsten bisherigen Auswirkungen der EBS besteht darin, dass alle Mitgliedstaaten präventive und aktive Maßnahmen für Arbeitslose eingeführt bzw. gestärkt haben. Ein solcher Ansatz ist von besonderer Bedeutung im Zusammenhang einer weniger günstigen wirtschaftlichen Entwicklung und umfassender Umstrukturierungen.

Dieser Ansatz sollte gefestigt werden, damit die Zahl der Neuzugänge zur Langzeitarbeitslosigkeit verringert werden kann. Das Motto könnte dabei lauten: *Der richtigen Person zur richtigen Zeit das richtige Angebot unterbreiten*. Der entsprechende Ansatz würde gekennzeichnet sein durch die *frühzeitige Ermittlung* der Bedürfnisse jedes einzelnen Arbeitsuchenden und die baldige Erstellung eines *persönlichen Aktionsplans* für die dauerhafte Integration in den Arbeitsmarkt.

Wichtig sind verstärkte Bemühungen zur Erweiterung des Angebots an aktiven Maßnahmen für Arbeitsuchende. Im Hinblick darauf, dass das aktuelle Ziel von 20% von den meisten Mitgliedstaaten überschritten worden ist und im Hinblick auch auf die unverändert bestehende Notwendigkeit, die Ergebnisse effektiver Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt zu verbessern, scheint es angemessen, die Zielvorgabe substantiell anzuheben. Dies sollte begleitet werden von einer stärkeren Konzentration auf die Qualität der Programme, die *wirksame Integration* der Maßnahmeempfänger in den Arbeitsmarkt und die *Kostenwirksamkeit*, wobei die Erfahrungen der bisherigen Bewertungen genutzt werden sollten. In Anbetracht der erforderlichen Steigerung der Erwerbsbeteiligung kommt es darauf an, allen nicht beschäftigten, aber an einer Erwerbstätigkeit interessierten Personen unabhängig davon, ob sie als arbeitsuchend registriert sind, den Zugang zu aktiven Maßnahmen zu ermöglichen. Auch den derzeit Beschäftigten, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, sollte mehr Aufmerksamkeit gewidmet werden.

Wesentliche, vom präventiven und aktiven Ansatz erwartete Ergebnisse sind Reduzierungen der Jugendarbeitslosigkeit und der Langzeitarbeitslosigkeit.

2.2.2. *Dafür sorgen, dass Arbeit sich lohnt*

Einer der wichtigsten Bestimmungsfaktoren der Erwerbsbeteiligung ist das finanzielle Anreizsystem, dem in den beschäftigungspolitischen Leitlinien und auch in den Grundzügen der Wirtschaftspolitik große Aufmerksamkeit zuteil wird. Die Entscheidung über den Einstieg in den Arbeitsmarkt und den Verbleib im Erwerbsleben wird vom Verhältnis zwischen dem Erwerbseinkommen – das wiederum vom Lohnniveau und vom Steuerniveau abhängt – und dem Einkommen bei Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbstätigkeit beeinflusst. Die Zielsetzung, Arbeit lohnenswert zu machen, ist nicht nur aus der Sicht des Arbeitsuchenden zu sehen, sondern auch aus der Sicht des Arbeitgebers. Entsprechend den im Gemeinsamen Bericht gegebenen Empfehlungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligung muss eine systematische Überarbeitung der Steuer- und Sozialleistungssysteme mit folgenden Hauptzielsetzungen erfolgen: Beseitigung der Arbeitslosigkeit und der Armutsfallen; Schaffung von Anreizen für Frauen zum Eintritt in den Arbeitsmarkt, zum dortigen Verbleib bzw. zur Rückkehr nach einer Erwerbsunterbrechung; Förderung eines längeren Verbleibs älterer Arbeitnehmer im Erwerbsleben.

Darüber hinaus sollte die Besteuerung des Faktors Arbeit insbesondere bei gering qualifizierten Arbeitnehmern so gestaltet werden, dass illegale Beschäftigung an Attraktivität verliert und Anreize für die Schaffung von Arbeitsplätzen entstehen.

2.2.3. *Förderung des Unternehmergeistes als Grundlage für mehr und bessere Arbeitsplätze*

Innovation und unternehmerische Initiative sind entscheidende Triebkräfte für zunehmende Wettbewerbsfähigkeit, Wachstum und die Schaffung dauerhafter Arbeitsplätze mit höherer Produktivität und Qualität. Die Steigerung der unternehmerischen Initiative erfordert einen breiten Policymix, darunter insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der rechtlichen und administrativen Rahmenbedingungen und des Angebots an qualifizierten Arbeitskräften, zur Förderung einer aufgeschlosseneren Einstellung zum Unternehmertum und unternehmerischer Kompetenzen sowie zur Schaffung eines günstigen finanziellen Umfelds, gut funktionierender Güter- und Arbeitsmärkte und guter Bedingungen für Forschung und Innovation.

Die straffere Koordinierung der Beschäftigungsstrategie mit anderen einschlägigen Prozessen wie auch die Bemühungen um die Vereinfachung und stärkere Ergebnisorientierung der Leitlinien legt eine gezieltere Konzeption nahe, bei der das Humankapital und das Potenzial neuer Unternehmen zur Arbeitsplatzschaffung noch stärker im Mittelpunkt stehen. Im Interesse der Gründung und erfolgreichen Entwicklung von Unternehmen könnte unter anderem auf eine stärkere Propagierung der Existenzgründung als berufliche Option und auf die Vermittlung von *Führungskompetenzen* an vorhandene und potenzielle Unternehmer in allen Bereichen des Bildungswesens geachtet werden; *unternehmerische Initiativen von Frauen* und Existenzgründungen durch Arbeitslose oder Nichterwerbspersonen sowie Jugendliche; der Abbau administrativer, steuerlicher und finanzieller Hindernisse für die *Einstellung von Mitarbeitern* insbesondere in innovativen und kleinen Firmen; *soziale Verantwortung* der Unternehmen muss stärker ins Bewusstsein gerückt werden; Unterstützung von Unternehmen bei der *Verbesserung der*

Arbeitsorganisation und der Arbeitsbedingungen, einschließlich solcher mit Bezug auf IuK, z.B. durch sachdienliche Informationen und Beratung.

2.2.4. *Überführung von Schwarzarbeit in legale Arbeit*

Nicht angemeldete Erwerbstätigkeit ist ein in allen Mitgliedstaaten, in unterschiedlichem Ausmaß, anzutreffendes Problem. In der Regel handelt es sich um Tätigkeiten mit niedriger Arbeitsplatzqualität und geringer oder völlig fehlender Sicherheit für die Beschäftigten, die zum Teil illegal eingewandert sind. Die *nicht angemeldete Erwerbstätigkeit* gefährdet die Finanzierung und Erbringung von sozialen Leistungen und öffentlichen Dienstleistungen.

Um gegen die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit vorzugehen, ist ein *Policymix aus Präventionsmaßnahmen und Sanktionen* erforderlich. Dazu gehören Maßnahmen wie die Vereinfachung von Verfahren und Rechtsvorschriften, die verstärkte Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die nachteiligen Folgen der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit und der Schattenwirtschaft, der Austausch von Informationen und eine verstärkte Kommunikation, die gegenseitige Amtshilfe, die Senkung der Steuerbelastung des Faktors Arbeit, wirksame Überwachungsmaßnahmen und Sanktionen sowie die vollständige Umsetzung des Aktionsplans zur Bekämpfung der illegalen Einwanderung¹¹.

Es ist von äußerster Wichtigkeit, dass die Mitgliedstaaten die Datenerfassung und die Fortschrittsüberwachung in diesem Bereich verbessern, was auch für die Bewertung der Auswirkungen politischer Initiativen gilt.

2.2.5. *Förderung des aktiven Alterns*

Die Verwirklichung des Stockholmer Ziels, die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmer (55-64) bis 2010 auf 50 % anzuheben, und des Ziels von Barcelona, das tatsächliche Durchschnittsalter des Eintritts in den Ruhestand in der EU bis 2010 um fünf Jahre zu erhöhen, stellt für die EU und die Mitgliedstaaten eine große Herausforderung dar. Wie im gemeinsamen Bericht „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“¹² dargelegt, kommt es daher auf einen dynamischen präventiven Ansatz mit folgenden grundlegenden Zielsetzungen an: für mehr Arbeitsplätze und eine bessere Qualität der Arbeit sorgen; dafür sorgen, dass Arbeit sich lohnt; für höhere und anpassungsfähige Qualifikationen am Arbeitsplatz sorgen; dafür sorgen, dass Arbeit eine echte Option für alle darstellt. Aufbauend auf diesen Rahmenvorgaben sollte Vorrang eingeräumt werden der Formulierung umfassender Strategien und gemeinsamen Initiativen von Sozialpartnern und Regierungen zur Förderung eines längeren Verbleibs im Erwerbsleben, der zielgerichteten Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, umfassenderen Ansätzen zur Behebung der geschlechtsspezifischen Unterschiede in der Entlohnung und beim Zugang zum Arbeitsmarkt, besserer Unterstützung von Personen mit Betreuungsaufgaben und der Überprüfung der Maßnahmen zur wirksamen Senkung der Schulabbrecherquote.

¹¹ Vom Rat am 28. Februar 2002 angenommen (ABl. C 142 vom 14. Juni 2002)

¹² Siehe Gemeinsamer Bericht „Erhöhung der Erwerbsbeteiligung und Förderung des aktiven Alterns“ an den Europäischen Rat von Barcelona, angenommen auf der Grundlage von KOM(2002) 9 endg. vom 24.01.2002.

2.2.6. *Einwanderung*

In Anbetracht der Bevölkerungsalterung und der damit zusammenhängenden Qualifikationsdefizite wird die Gestaltung und Dynamik der Einwanderung in der EU wesentlichen Einfluss auf die Verwirklichung der Lissabonner Ziele bis zum Jahr 2010 und darüber hinaus haben. Die wirtschaftliche Einwanderung könnte in mehreren Sektoren zur Lösung von kurzfristigen Personalproblemen von Bedeutung sein. Auf lange Sicht könnte Einwanderung die Art und Weise beeinflussen, in der die EU die Alterung und die demografischen Ungleichgewichte sowie deren Auswirkungen auf Beschäftigung und Wirtschaftswachstum bewältigt. In erster Linie muss die EU ihre derzeit vorhandenen Humanressourcen mobilisieren, darunter auch die heute rechtmäßig in der EU lebenden Wanderarbeitnehmer. Einwanderungspolitiken können aber auch eine Rolle beim Abbau von Arbeitsmarkt-Ungleichgewichten spielen. Solche Politiken müssen in einer Art entwickelt werden, die die langfristigen Entwicklungsziele der Herkunftsländer unterstützt.

Der Beitrag der Einwanderer zu Beschäftigung und Wirtschaftswachstum wird von ihrer Integration in den Arbeitsmarkt und ihrer erfolgreichen Eingliederung in die Gesellschaft abhängen. Die Unterschiede hinsichtlich der Arbeitslosenquoten von EU-Staatsangehörigen und Nicht-EU-Staatsangehörigen müssen reduziert werden. Die beschäftigungswirksamen Maßnahmen sollten mit umfassenden Integrationsstrategien gekoppelt werden, bei denen auch die Auswirkungen der Migration auf die Herkunftsländer gebührende Berücksichtigung finden. Diese Strategien müssen zur Lösung mehrerer Schlüsselaufgaben beitragen: Dazu zählt beispielsweise die Förderung der vollen Teilhabe und Beschäftigung von Einwanderern der zweiten Generation, die sich in sozialer Hinsicht wie auch auf dem Arbeitsmarkt oftmals mit ernststen Problemen konfrontiert sehen; die Berücksichtigung der spezifischen Bedürfnisse weiblicher Einwanderer; und die Bekämpfung der illegalen Einwanderung und der nicht angemeldeten Erwerbstätigkeit (eingedenk der Tatsache, dass zwischen diesen beiden Erscheinungen eine Wechselbeziehung besteht). Überdies sollte dafür gesorgt werden, dass die Einwanderer Rechte und Pflichten erhalten, die mit denen der EU-Bürger vergleichbar sind, damit ihre volle Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben und an der Zivilgesellschaft sichergestellt werden kann.

Die weitere Entwicklung einer EU Einwanderungspolitik einschließlich der Realisierung eines transparenten, gemeinschaftlichen Rahmens für die Zulassung von Arbeitsmigranten ist eine Priorität.

2.2.7. *Förderung der Anpassungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt*

Die Fähigkeit der Unternehmen und ihrer Mitarbeiter zur positiven Bewältigung des Wandels wird ein Garant für den Erfolg der künftigen Beschäftigungspolitik sein. Sie hängt davon ab, ob auf dem Arbeitsmarkt ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Sicherheit und Flexibilität besteht.

Neben der Festlegung des rechtlichen Rahmens durch die Regierungen spielen in diesem Schwerpunktbereich auch die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern eine maßgebliche Rolle.

Die Flexibilität sollte insbesondere dadurch gefördert werden, dass verschiedene Arten von Arbeitsverträgen und Arbeitszeitregelungen zur Verfügung stehen.

Zugleich sollten Maßnahmen ergriffen werden, um auf dem Arbeitsmarkt eine Segmentierung zwischen verschiedenen Kategorien von Arbeitnehmern zu verhindern und um die Übergänge zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen zu erleichtern. Die Breitenwirksamkeit von Initiativen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation und zur Steigerung der internen Flexibilität in den Unternehmen muss gefördert werden.

Auch sollte ein dynamisches Sicherheitskonzept gefördert werden, das der wichtigen Rolle des *Zugangs zur Aus-, Fort- und Weiterbildung* Rechnung trägt. Da die *Investitionen von Unternehmen in die Fort- und Weiterbildung* älterer Arbeitnehmer; nach den jüngsten, verfügbaren Daten 2,3% der Arbeitskosten betragen, scheint eine Ausweitung ist unvermeidlich, wenn die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten gesteigert, die Produktivität erhöht und das aktive Älterwerden ermutigt werden soll.

Verbesserte Arbeitsbedingungen – auch im Hinblick auf Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz – sind ebenfalls eine Voraussetzung für Ausgewogenheit zwischen Flexibilität und Sicherheit und insbesondere für die Steigerung der Erwerbsbeteiligung vornehmlich von älteren Arbeitnehmern und Behinderten. Die Reduzierung der Zahl der *Arbeitsunfälle* und der *Berufskrankheiten* hat eine hohe Priorität und könnte deshalb sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene erwogen werden.

2.2.8. *Investitionen in Humankapital und Strategien für lebenslanges Lernen*

In den letzten Jahren hat die Entwicklung von Strategien für das lebenslange Lernen erhebliche Fortschritte gemacht, doch bleibt noch viel zu tun. Es handelt sich hierbei um eine Grundvoraussetzung für die Steigerung der Arbeitsplatzqualität und Produktivität und um einen Faktor zur Förderung der Erwerbsbeteiligung und sozialen Integration.

Ein wirksames politisches Handeln erfordert das Engagement aller Betroffenen, darunter öffentliche Behörden, Einzelpersonen, Unternehmen, Sozialpartner, NRO und Bildungsanbieter. Die Regierungen sollten eine führende Rolle bei der Entwicklung der Bausteine übernehmen, aus denen sich die Strategien für lebenslanges Lernen zusammensetzen¹³. Ferner sollten sie die öffentlichen Ausgaben überprüfen, um eine stärkere Orientierung auf die Akkumulation von Humankapital zu erreichen und die Effizienz der Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung zu steigern. Für viele derzeitige und künftige Mitgliedstaaten stellen die Bekämpfung von Schulversagen und Schulabbruch, die Anhebung des Bildungsniveaus und die Schaffung der Voraussetzungen für den künftigen Zugang zum lebenslangen Lernen nach wie vor bedeutende Herausforderungen dar. Überdies sollten die staatlichen Stellen Qualitätsstandards festlegen und Anreize für Arbeitgeber und Arbeitnehmer zur Erhöhung des Umfangs und der Qualität privater Investitionen in das Humankapital schaffen.

¹³ Worin diese Bausteine bestehen, wurde in der Mitteilung der Kommission „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“, KOM(2001) 678, definiert: partnerschaftliche Zusammenarbeit, Sammlung von Erkenntnissen über die Lernnachfrage, angemessene Mittelausstattung, Verbesserung des Zugangs zu Bildungsangeboten, Schaffung einer Lernkultur und Streben nach einem Höchstmaß an Qualität.

Die Unternehmen müssen höhere Investitionen in die Erwachsenenbildung tätigen, um die Produktivität zu steigern, die Qualifikationen der Beschäftigten auf dem neuesten Stand zu halten und die Arbeitnehmer zu einem längeren Verbleib im Erwerbsleben zu veranlassen. Die zunehmenden Unterschiede beim Zugang zur Ausbildung, die zu Lasten der geringer qualifizierten und älteren Arbeitnehmer gehen, geben Anlass zu ernster Sorge. Der derzeit zu beobachtende Trend, dass die Investitionen der Firmen mit zunehmendem Alter der Arbeitnehmer zurückgehen, muss umgekehrt werden.

Die kürzlich veröffentlichte Mitteilung der Kommission zu "Europäischen Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung"¹⁴ beinhaltet relevante Benchmarks, die im Zusammenhang der EBS genutzt werden sollten.

2.2.9. Gleichstellung der Geschlechter

Die weitere Steigerung der Erwerbsbeteiligung der Frauen ist eine entscheidende Voraussetzung für die Verwirklichung der Lissabonner Beschäftigungsziele, wobei es insbesondere darauf ankommt, ältere Frauen zum längeren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zu ermutigen und Müttern mit kleinen Kindern die Erwerbsbeteiligung zu erleichtern.

Eine Stärkung des *Gender Mainstreaming* in anderen Politikbereichen erscheint notwendig, z.B. in Form eines umfassenderen Ansatzes, der die systematische Prüfung neuer Strategievorschläge auf ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin ebenso beinhaltet wie die Entwicklung von institutionellen Mechanismen und Überwachungssystemen sowie die verstärkte Aufklärung und Sensibilisierung.

Um das Beschäftigungswachstum und die Qualität der Arbeitsplätze zu steigern, sollten die Beschäftigungspolitik die *strukturellen Ungleichheiten* auf dem Arbeitsmarkt ins Visier nehmen. Dazu zählen z. B. die geschlechtsspezifischen Unterschiede bei den Beschäftigten- und Arbeitslosenquoten und bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen, die geschlechtsspezifische Differenzierung in Sektoren und Berufen, das geschlechtsspezifische Lohngefälle und die Notwendigkeit der Förderung von Frauen in Führungspositionen. Die Unterrepräsentation von Frauen in Schlüsselbereichen der künftigen wissensbasierten Gesellschaft, nämlich im Hochschulwesen und in der Forschung, muss erheblich abgebaut werden.

Zudem ist es wichtig, *günstigere Bedingungen* für den (Wieder-) Eintritt von Frauen und Männern ins Erwerbsleben und ihren Verbleib auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen. Dazu gehören Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wie die Bereitstellung ausreichender, gut zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungsleistungen für Kinder und andere betreuungsbedürftige Angehörige; die gleichberechtigte Aufteilung von Betreuungspflichten und häuslichen Pflichten und die Förderung der Inanspruchnahme von Elternurlaub und anderen Freistellungsregelungen durch Männer (u. a. durch ausreichende finanzielle Beihilfen); und die Schaffung von flexiblen Arbeitszeitregelungen für Frauen wie auch für Männer.

¹⁴ KOM(2002)629 vom 20.11.2002.

In dieser Hinsicht ist das Barcelona-Ziel zur Bereitstellung von *Kinderbetreuungseinrichtungen* von besonderer Bedeutung¹⁵.

2.2.10. Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt

Die Integration benachteiligter Personen in den Arbeitsmarkt ist eine wichtige Voraussetzung für die Verhinderung sozialer Ausgrenzung, die Steigerung der Erwerbsquoten und die Sicherstellung der Tragfähigkeit der Sozialschutzsysteme.

Es wäre notwendig für die Mitgliedstaaten zu ermitteln, bei welchen Personen bzw. Gruppen die Erwerbsbeteiligung besonders gering ist (z. B. ob Behinderung, ethnische Herkunft, familiäre Situation, Alter, Wohnort usw. eine Rolle spielen), und zweckdienliche, nach Möglichkeit auf bezifferten Zielvorgaben beruhende Strategien entwickeln. Dies würde erfordern stärkere Bemühungen um die Verbesserung des Datenmaterials und die Überwachung der Lage der als benachteiligt eingestuften Personen, wobei das Recht auf Schutz personenbezogener Daten zu achten ist. Ausgehend von den bereits durchgeführten Bewertungen sollte die Strategie auf einer Kombination aus folgenden Maßnahmen beruhen: gezielte aktive und präventive Arbeitsmarktmassnahmen; Massnahmen zur Förderung der Schaffung angemessener Arbeitsplätze; Anreize für Arbeitgeber zur Einstellung von Mitarbeitern und Sensibilisierungsmaßnahmen. Möglichkeiten der Arbeitsplatzschaffung in der Sozialwirtschaft und in Sektoren, die einen neuen Bedarf bedienen, sollten besser genutzt werden. Dies sollten ergänzt werden durch umfassende Begleitmaßnahmen, Strategien mit dem Ziel, Arbeit zu einer realistischen Option zu machen sowie Massnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt, die sich insbesondere auf die diesbezüglichen EU-Richtlinien stützen¹⁶.

2.2.11. Regionale Disparitäten bei der Beschäftigung überwinden

Regionale Disparitäten in den Beschäftigungs- und Arbeitslosenquoten stellen nach wie vor ein Problem dar. Ihre Überwindung wäre für die Umsetzung der Beschäftigungspolitik von besonderer Bedeutung, da leistungsschwache Regionen die Verwirklichung der Lissabonner Beschäftigungsziele erschweren. Überdies tragen die Bemühungen um den Abbau regionaler Ungleichheiten wesentlich zur Stärkung des Zusammenhalts in der Europäischen Union bei.

Die Anhebung der Qualität des Humankapitals durch umfangreiche Investitionen im Bereich der Qualifizierung und des lebenslangen Lernens spielt dabei eine entscheidende Rolle. Das Qualifikationsprofil der Erwerbsbevölkerung weist erhebliche regionale Unterschiede auf, wobei in den leistungsschwächsten Regionen ein besonders hoher Anteil an gering qualifizierten Arbeitnehmern zu verzeichnen ist. Für diese Regionen ist auch eine geringe Frauenerwerbsbeteiligung kennzeichnend.

¹⁵ Die Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Barcelona setzen das Ziel, "bis 2010 Kinderbetreuung für wenigstens 90% aller Kinder im Alter zwischen 3 Jahren und Schulpflichtigkeit und wenigstens 33% für Kinder unterhalb von 3 Jahren bereitzustellen."

¹⁶ Richtlinien 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 und 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000.

Partnerschaften auf lokaler und regionaler Ebene leisten einen maßgeblichen Beitrag zur vollen Ausschöpfung des Potenzials für die Arbeitsplatzschaffung und zur Entwicklung von Strategien für einen wirksameren Abbau von Qualifikationsdefiziten. Den staatlichen Arbeitsverwaltungen kommt eine wichtige Rolle bei der Ermittlung regionaler und lokaler Kapazitäten wie auch bei der Verbesserung der Funktionsweise des Arbeitsmarktes durch Überwindung von Qualifikationsdefiziten und Engpässen zu. Nicht zuletzt könnte mehr getan werden, um die Zahl und Qualität der Arbeitsplätze in der Sozialwirtschaft zu erhöhen.

Für viele Mitgliedstaaten gilt, dass bei Tarifvereinbarungen größeres Augenmerk auf regionale Unterschiede in der Produktivität und den Arbeitsmarktbedingungen gelegt werden muss.

2.3. Umsetzung und Governance

In der Bestandsaufnahme zu den ersten fünf Jahren EBS wurde der Mehrwert der politischen Koordination im Bereich Beschäftigung hervorgehoben, aber auch darauf verwiesen, dass in Zukunft eine bessere Governance gefordert ist. Das Europäische Parlament wies in seiner Entschließung vom September 2002 darauf hin, dass die EBS besser in die nationalen, regionalen und lokalen Arbeitsmarktpolitiken der Mitgliedstaaten und in die Politiken des ESF integriert werden muss. Insbesondere forderte es die stärkere Einbeziehung von nationalen Parlamenten, lokalen Akteuren, NRO und Zivilgesellschaft in den europäischen Beschäftigungsprozess sowie ein stärkeres Engagement der Sozialpartner.

Die Verbesserung der Umsetzung der EBS sollte daher zu den obersten Prioritäten der nächsten Generation von Leitlinien gehören.

2.3.1. Wirksame und rationelle Leistungserbringung

Die erfolgreiche Umsetzung der Beschäftigungspolitik hängt auch von der Erbringung verschiedener praktischer Dienstleistungen ab. Dies kam bei den jüngsten Beitrittsverhandlungen zum Ausdruck, bei denen großes Augenmerk auf den „Verwaltungsaufbau“ als Teil des gemeinschaftlichen Besitzstands gelegt wurde.

Umsetzungssystemen, die im Zusammenhang der EBS eine wichtige Rolle spielen, sollte besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. Diese Systeme beinhalten insbesondere:

- Arbeitsämter: Zeitgemäße Arbeitsverwaltungen sind eine Voraussetzung für die wirksame und rationelle Umsetzung von aktiven und präventiven Strategien, die auch ein Einzelfallmanagement vorsehen. Außerdem sind sie verantwortlich für den effektiven Abgleich von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Dazu gehört vor allem auch die Förderung der Transparenz der Arbeitsmärkte auf lokaler, regionaler, nationaler und EU-Ebene als Grundlage für eine wachsende Mobilität der Arbeitnehmer. In vielen Fällen sind die Arbeitsverwaltungen auch mitverantwortlich für das Management der Zuwanderung.
- Sozialämter in ihrer Funktion als Förderer der Arbeitsmarktintegration: Die Erfahrungen haben gezeigt, dass eine enge Zusammenarbeit zwischen Arbeits- und Sozialämtern erforderlich ist, um eine Zweiteilung der Systeme

- je nach Status der Arbeitssuchenden zu verhindern und die Entwicklung von Integrationswegen zu fördern.
- Ausbildungsträger: Auf einem gemischten Markt für öffentliche und private Anbieter müssen sie qualitativ hochwertige Ausbildungsangebote bereitstellen, die den persönlichen Bedürfnissen ebenso Rechnung tragen wie dem Qualifikationsbedarf des Arbeitsmarktes.
- Arbeitsinspektionen: Sie können den Firmen bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen helfen und gegen schwerwiegende Vergehen wie die nicht angemeldete Erwerbstätigkeit vorgehen.

2.3.2. *Starke Einbeziehung der Sozialpartner*

Der Europäische Rat von Barcelona rief „die Sozialpartner dazu auf, ihre Strategien auf den verschiedenen Ebenen – der europäischen, der nationalen, der regionalen und der lokalen Ebene – und in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen in den Dienst der Lissabonner Strategie und der Lissabonner Ziele zu stellen und zu diesem Zweck jährlich einen Bericht über ihre Anstrengungen sowohl auf nationaler Ebene – im Rahmen der Beschäftigungspläne – als auch auf europäischer Ebene zu erstellen und dem Sozialgipfel unmittelbar vorzulegen“. Ferner unterstrich er, dass die überarbeitete EBS zur „Stärkung der Rolle und der Verantwortung der Sozialpartner bei der Umsetzung der Leitlinien und der Kontrolle ihrer Einhaltung“¹⁷ beitragen muss.

Wie in ihrer gemeinsamen Erklärung an den Europäischen Rat von Laeken angekündigt, verabschiedeten die Sozialpartner am 28. November 2002 ein mehrjähriges Arbeitsprogramm zur Förderung wichtiger Vorhaben der Lissabonner Strategie in den Jahren 2003-2005. Es sieht die Berichterstattung über Aktionen der Sozialpartner zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien in den Mitgliedstaaten sowie über andere damit zusammenhängende Initiativen im Hinblick auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Bekämpfung von Stress und Mobbing, aktives Altern und Mobilität, Telearbeit, nicht angemeldete Erwerbstätigkeit und Bewältigung der sozialen Folgen des wirtschaftlichen Wandels vor. In Laeken äußerten die Sozialpartner auch den Wunsch, den Ständigen Ausschuss für Beschäftigungsfragen durch einen tripartistischen Konzertierungsausschuss für Wachstum und Beschäftigung zu ersetzen. Die Kommission ging auf diesen Vorschlag ein, indem sie vorschlug, jedes Jahr vor der Frühjahrstagung des Europäischen Rates einen tripartiten Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung einzuberufen.

Bei uneingeschränkter Achtung der Autonomie der Sozialpartner empfiehlt sich folgendes Vorgehen:

- Aufforderung an die Mitgliedstaaten, ihre Beschäftigungspolitik auf einer starken Partnerschaft mit den Sozialpartnern auf allen Ebenen aufzubauen, angefangen von der Entwurfsphase bis hin zur Umsetzung, Berichterstattung und Bewertung;
- Aufforderung an die Sozialpartner auf nationaler Ebene, in allen Bereichen, in denen sie Verantwortung tragen, einen Beitrag zur erfolgreichen Umsetzung der Leitlinien zu leisten; dabei können sie auf bestimmte Prioritäten der Leitlinien hingewiesen werden, darunter beispielsweise

¹⁷ Schlussfolgerungen von Barcelona, Ziffern 29 und 30.

- wirtschaftliche Umstrukturierung, aktives Altern, Humankapital und lebenslanges Lernen¹⁸, Arbeitsorganisation und ausgewogenes Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit, Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles und Bekämpfung der Diskriminierung; Aufforderung an die Sozialpartner auf EU-Ebene, einen Beitrag zum Erfolg der Strategie zu leisten, und zwar insbesondere durch ihr gemeinsames Arbeitsprogramm und ihre Zuarbeit zum tripartiten Sozialgipfel für Wachstum und Beschäftigung.

2.3.3. *Mobilisierung aller Akteure*

Mit der ersten Generation der beschäftigungspolitischen Leitlinien wurde der Versuch einer stärkeren Einbeziehung aller Interessengruppen – insbesondere der Sozialpartner und der territorialen Behörden – in die EBS unternommen. Bei der Entwicklung einer echten territorialen Dimension wurden große Fortschritte erzielt, doch ist die Zivilgesellschaft an dem Prozess noch immer nicht beteiligt. Außerdem wird vielfach die Auffassung vertreten, dass die NAP von den zuständigen Ministerien „in Beschlag genommen“ und nicht vollständig bzw. kohärent in die nationale politische Gesamtkonzeption einbezogen werden, was zum Teil an der mangelnden Mitwirkung der Parlamente liegt.

Die Mitgliedstaaten sollten angehalten werden, gezieltere Informationen über die Ziele und Verfahren der EBS zu verbreiten, um deren Öffentlichkeitswirksamkeit zu steigern und so die Bereitschaft und Fähigkeit potenzieller Akteure zur Mitarbeit zu erhöhen. Alle Interessengruppen (darunter auch die Zivilgesellschaft) und alle Stellen in Politik und Verwaltung, die für die Entwicklung und Umsetzung der nationalen Strategien zuständig sind, sollten ermuntert und unterstützt werden. Dasselbe gilt für partnerschaftliche lokale und regionale Beschäftigungsstrategien. Die NAP sollten vollständig in die nationalen Entscheidungsstrukturen integriert werden, um eine verbesserte Kohärenz und Konsistenz sicherzustellen. Ferner sollten die beispielhaften Praktiken einiger Mitgliedstaaten insbesondere bei der Einbeziehung der Parlamente stärkere Verbreitung erfahren.

2.3.4. *Angemessener Finanzrahmen*

Die EBS kann nur dann volle Wirkung entfalten, wenn für die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien angemessene Finanzmittel zur Verfügung gestellt werden. Die stärkere Einbeziehung parlamentarischer Gremien in den NAP-Prozess sollte die Integration der Beschäftigungsstrategien in die nationale politische Gesamtkonzeption erleichtern, während die im Straffungskonzept vorgesehenen Änderungen des zeitlichen Rahmens eine bessere Integration in den nationalen Haushaltszyklus ermöglichen dürften, da die NAP im Herbst fertig gestellt werden.

Auf dem Europäischen Rat von Berlin 1999 wurde dem Europäischen Sozialfonds (ESF) eine finanzielle Schlüsselrolle bei der Förderung der Europäischen Beschäftigungsstrategie übertragen. Der ESF und die anderen Strukturfonds müssen jedoch noch gezielter zur Unterstützung der EBS eingesetzt werden. Es muss dafür gesorgt werden, dass die Strukturfondsprogramme besser auf den veränderlichen

¹⁸ Aufforderung an die Sozialpartner zur Umsetzung des vereinbarten gemeinsamen „Aktionsrahmens für die lebenslange Entwicklung von Kompetenzen und Qualifikationen“.

Bedarf der regionalen und nationalen Arbeitsmärkte reagieren und dass der nationale Finanzierungsanteil auch weiterhin ausreichend hoch ist, um die Lösung dieser spezifischen Probleme zu ermöglichen. Die für 2003 vorgesehene Halbzeitbewertung bietet eine erste Gelegenheit zu einer Überprüfung und gegebenenfalls Neuausrichtung dieser Programme mit dem Ziel, die Umsetzung der Prioritäten der Nationalen Aktionspläne für Beschäftigung und die Lösung der länderspezifischen Arbeitsmarktp Probleme zu erleichtern.

*

Die vorliegende Mitteilung ist gedacht als Unterstützung und Ergänzung des Frühjahrsberichtes der Kommission, der der Beitrag der Kommission zur Frühjahrstagung des Europäischen Rates ist. Sie soll den Weg zu breiten Konsultationen seitens der EU-Organen sowie aller Interessengruppen im Vorfeld dieser Tagung ebnen. Auf der Grundlage dieser Konsultationen und der Schlussfolgerungen der Frühjahrstagung des Europäischen Rates wird die Kommission im April 2003 einen formellen Vorschlag für beschäftigungspolitische Leitlinien und Empfehlungen vorlegen.

ANLAGE: BEISPIELE VON MÖGLICHEN INDIKATOREN UND ZIELEN DER EBS

INDIKATOR	Bestehende Ziele auf EU-Ebene (2010)	Aktuelle Situation in der EU	Ziele für die neue EBS (2010) ¹⁹
Vollbeschäftigung			
➤ Erwerbsquote - Allgemein - Frauen - Ältere Arbeitnehmer	Lissabon- und Stockholm-Ziele 67% (2005), 70% 57% (2005), 60% 50%	64.5% (2001) 55% (2001) 38.8% (2001)	
➤ Jährliche Steigerung des Arbeitskräfteangebots in der EU		0.7% (jährlicher Durchschnitt 1995 - 2001)	
Aktive und präventive Maßnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen			
➤ Prävention von Langzeitarbeitslosigkeit	Jedem jugendlichen und erwachsenen Arbeitslosen einen neuen Start anbieten, bevor die Dauer der Arbeitslosigkeit 6 bzw. 12 Monate übersteigt (Beschäftigungspolitische Leitlinien)	5 MS haben Ziel vollständig erreicht (Entwurf GBB2002, KOM(2002) 621)	
➤ Anteil Arbeitsloser an Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik	20% (Beschäftigungspolitische Leitlinien)	Durchschnitt 33% (2001) Drei Besten MS 51% (2001)	
➤ Senkung der Jugendarbeitslosenquote		7.1% EU-Durchschnitt 2001 Drei besten MS 3% (1997 - 2001)	

¹⁹ Angemessene Zielgrößen zu relevanten Themen, die in Bezug auf die in dieser Tabelle benannten Bereiche identifiziert könnten, könnten nach dem Frühjahrsgipfel des Europäischen Rates definiert werden.

➤ Senkung der Langzeitarbeitslosigkeit		3.1% EU-Durchschnitt 2001 Drei besten MS 1% (1997 - 2001)	
Dafür sorgen, dass Arbeit sich lohnt			
➤ Verringerung der Steuerbelastung der Niedriglohnempfänger	MS sollten nationale Ziele setzen (Beschäftigungspolitische Leitlinien)	37.8%	
➤ Verringerung des prozentualen Anteils der erwerbstätigen Armen ²⁰ an der erwerbstätigen Bevölkerung		Arbeitnehmer: 6% Selbstständige: 17% (1997)	
Förderung des Unternehmergeistes als Grundlage für mehr und bessere Arbeitsplätze			
➤ Gründungsrate von Unternehmen			
➤ Überlebensrate von Unternehmen			
Überführung von Schwarzarbeit in legale Arbeit			
➤ Abbau illegaler Beschäftigung		Große Variationen zwischen Mitgliedstaaten	
Förderung des aktiven Alterns			
➤ Anhebung des effektiven durchschnittlichen Austrittsalters aus der Beschäftigung	Anhebung um 5 Jahre, z.B. auf 65 Jahre	59,9 Jahre	
Einwanderung			
➤ Reduzierung der Differenz der Arbeitslosenquote zwischen EU-Staatsangehörigen und Nicht-EU-Staatsangehörigen		8,3 Prozentpunkte	

²⁰ "Erwerbstätige Arme" werden definiert als abhängig beschäftigte Personen, deren verfügbares Äquivalenzeinkommen weniger als 60% des nationalen Medianwerts des verfügbaren Äquivalenzeinkommens beträgt. "Verfügbares Äquivalenzeinkommen" wird definiert als verfügbares Gesamteinkommen des Haushalts dividiert durch seine "Äquivalenzgröße".

Förderung von Anpassungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt			
➤ Verringerung der Unterschiede beim Zugang zur Weiterbildung zwischen Arbeitnehmern mit befristetem/Teilzeitvertrag einerseits und unbefristetem/Vollzeitvertrag andererseits			
➤ Investitionen der Unternehmen in die Weiterbildung erwachsener Arbeitnehmer		2,3% (1999) der Gesamtarbeitskosten	
➤ Zahl der Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten je 100 000 Beschäftigten		Indexzahlen (1994 = 100, 1999 = 90)	
Investitionen in Humankapital und Strategien für lebenslanges Lernen²¹			
➤ Senkung der Schulabbrecherquote	10% auf EU-Ebene und Halbierung des Wertes für 2000 in jedem MS	19,4%	
➤ Anhebung des Bildungsniveaus der 25- bis 64-Jährigen (Prozentsatz mit Abschluss der Sekundarstufe II)	80%	63,8%	
➤ Prozentsatz der Erwachsenen, die an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen	15% auf EU-Ebene und kein MS unterhalb von 10%	8,4%	
➤ Pro-Kopf-Investitionen in Humanressourcen	Substanzielle jährliche Steigerung, Ziele auf nationaler Ebene zu setzen		
Gleichstellung der Geschlechter			
➤ Geschlechtsspezifische Unterschiede - Beschäftigung - Arbeitslosigkeit		18 Prozentpunkte 2,3 Prozentpunkte	
➤ Geschlechtsspezifisches Lohngefälle		16% (1998)	

²¹ Die Kommission hat diese Ziele vorgeschlagen im Rahmen ihrer Mitteilung "Europäische Benchmarks für die allgemeine und berufliche Bildung", KOM(2002) 629.

➤ Geschlechtsspezifische Unterschiede bei Aufsichtsfunktionen		7 Prozentpunkte (1998)	
➤ Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von 0-3	33%	7-70%	
➤ Versorgungsgrad mit Kinderbetreuungseinrichtungen für Kinder von 3 bis Pflichtschulalter	90%	50-90%	
Förderung der Integration und Bekämpfung der Diskriminierung benachteiligter Gruppen auf dem Arbeitsmarkt			
➤ Verringerung des Abstands der Arbeitslosenquote benachteiligter Gruppen (z.B. ethnische Minderheiten, Menschen mit Behinderungen)	Ziele durch MS zu setzen (Beschäftigungspolitische Leitlinien)		
Regionale Disparitäten bei Beschäftigung überwinden			
➤ Variation regionaler Beschäftigungsquoten		Zu Daten siehe Frühjahrsbericht 2003	