

4914/AB XX.GP

B E A N T W O R T U N G

der Anfrage der Abgeordneten Maria Schaffenrath, Klara Motter und PartnerInnen an die Frau Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales betreffend Beschäftigungsrichtlinien der EU für 1999
(Nr. 5267/J)

Zur gegenständlichen Anfrage wird mitgeteilt:

Einleitung:

Bevor ich auf den in der Anfrage konkret angesprochenen Fragenkomplex eingehe, den ich für einen der gesellschafts - und sozialpolitisch wichtigsten halte und in dem ich wie im folgenden dargelegt - einen Erfolg der österreichischen Präsidentschaft sehe, möchte ich doch auch festhalten, daß wir nicht nur im Bereich der Chancengleichheit von Frauen und Männern die gesteckten Ziele erreicht haben, sondern auch im Bereich der Beschäftigungspolitik entscheidende Fortschritte durchsetzen konnten. Es ist uns vor allem gelungen, die makroökonomische Dimension in der beschäftigungspolitischen Diskussion deutlich zu verstärken. In

diesem Zusammenhang haben wir die Notwendigkeit stärkerer wirtschaftspolitischer Koordinierung zur Erhöhung der Beschäftigung angesprochen. Neben der Stärkung der Chancengleichheit von Frauen auf dem Arbeitsmarkt haben wir auch erreicht, daß sich in den Leitlinien 1999 stark das Ziel der Schaffung neuer Arbeitsplätze widerspiegelt. So sollen im Steuer - und Beihilfensystem der Mitgliedstaaten Anreizmaßnahmen zur Schaffung neuer Arbeitsplätze entwickelt, das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors besser genutzt und die Politik des lebensbegleitenden Lernens ausgebaut werden. Ebenso sollen positive Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen gesetzt werden, um ihnen einen längeren Verbleib im Berufsleben zu ermöglichen. Alle diese Aspekte wurden in den Schlußfolgerungen des Europäischen Rates von Wien aufgenommen und sind somit auch auf europäischer Ebene als zentrale Aufgabenstellungen anerkannt.

zu Frage 1:

Beim Arbeits - und Sozialministerrat am 27. Oktober 1998 wurde die Zusammenfassung des gemeinsamen Treffens der Arbeits -, Sozial - und FrauenministerInnen im Juli 1998 nochmals den MinisterInnen zur Kenntnisnahme vorgelegt. Von seiten der Delegationen hat es keine Einwände zu diesem Papier gegeben.

Aufbauend auf dieser Zustimmung hat sich Österreich - wie bereits im vorangegangenen Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt (ABA) - auch in den Oktober und November-Sitzungen des Rates Arbeit und Soziales stark für die zentralen Ergebnisse von Innsbruck eingesetzt. Bei der Sitzung am 20.11.98 habe ich in meiner Funktion als Vorsitzende den Mitgliedstaaten ein Kompromißpapier der Präsidentschaft zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien 1999 vorgelegt. Dieses sog. Non - Paper beinhaltete eine deutliche Stärkung des Chancengleichheitspfeilers und die Implementierung des Gender - Mainstreaming - Ansatzes.

Nach einer Überarbeitung des Papiers auf Basis der Stellungnahmen aus den Mitgliedstaaten wurde es am 1. Dezember 1998 im Sozialministerrat und im anschließenden gemeinsamen Treffen der Arbeits- und SozialministerInnen und Finanzminister diskutiert und mit kleinen Änderungen verabschiedet (das Dokument liegt bei).

Folgende Punkte sind bei den Leitlinien 1999 aus Sicht der Chancengleichheit zentral:

- Schaffung eines eigenen Pfeilers zu Chancengleichheit von Frauen und Männern;
- Verankerung des Gender – Mainstreaming - Ansatzes in einer eigenen Leitlinie 19;
- Bekämpfung sowohl der horizontalen als auch der vertikalen Segregation am Arbeitsmarkt und die Reduktion der Einkommensunterschiede;
- Anerkennung der Bedeutung der partnerschaftlichen Teilung der Versorgungsarbeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie;
- Erarbeitung einer familienfreundlichen Politik, die vor allem die Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen sowie Elternurlaubsregelungen umfaßt.

Diese Punkte machen deutlich, daß die Ergebnisse von Innsbruck Grundlage für die Überarbeitung der Leitlinien im Bereich Chancengleichheit von Frauen und Männern waren. Ich glaube, damit ist uns ein großer Schritt in Richtung Förderung der Chancengleichheit in der Europäischen Beschäftigungsstrategie gelungen.

zu Frage 2:

Auf Basis der Leitlinien 1999 werden die Nationalen Aktionspläne (NAP) im kommenden Jahr überarbeitet. Auch Österreich wird Anpassungen vornehmen müssen und seine Änderungen bis Juni an die Kommission übermitteln. Für diese Arbeiten wird es wie bereits bei der Erstellung des NAP wieder Koordinationssitzungen unter der Leitung des BMAGS und des BMwA mit den entsprechenden Ministerien und den Sozialpartnern geben.

Im Bereich Chancengleichheit von Frauen und Männern wurden bereits im derzeitigen NAP viele Vorarbeiten für die Adaptierung geleistet: So ist schon jetzt ein wesentliches Element des bestehenden Nationalen Aktionsplans die Einbeziehung der Chancengleichheit von Frauen und Männern in alle Maßnahmen. Damit hat Österreich bereits wichtige Schritte in Richtung eines Gender – Mainstreaming - Ansatzes gesetzt, an die wir bei der kommenden Überarbeitung anschließen können.

zu Frage 3:

Die Ergebnisse wurden eingearbeitet (siehe Frage 1).

zu Frage 4:

Im Bereich Chancengleichheit von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt wurden einerseits auf nationaler Ebene die entsprechenden Maßnahmen des NAP umgesetzt, andererseits im Rahmen der österreichischen EU - Präsidentschaft dieses Thema zum Schwerpunkt verschiedener Veranstaltungen gewählt.

Hinsichtlich der Maßnahmen des Nationalen Aktionsplans für Beschäftigung wurden Erfolge für Frauenförderung am Arbeitsmarkt erzielt. In einer Evaluierung der drei zentralen Maßnahmen (Kindergartenmilliarde, Kinderbetreuungsbeihilfe des AMS, Frauenstiftung

Steyr und das Unternehmensgründungsprojekt MINERVA) wurde deutlich, daß diese Maßnahmen zu einer Erhöhung der Beschäftigung um jahresdurchschnittlich 12.500 Frauen führt und die Arbeitslosigkeit bei Frauen um 8.400 Personen verringert. Zu erwähnen ist in diesem Zusammenhang, daß Österreich im sog. Joint - Employment - Report für seinen “integrativen Ansatz zur Förderung von Frauen am Arbeitsmarkt” als best - practice - Land hervorgehoben wurde.

Das Thema “Chancengleichheit und Beschäftigung” wurde während der österreichischen Präsidentschaft breit diskutiert. Im Dezember 1998 erfolgte nochmals eine Präsentation der Studie von Prof. Jill Rubery im Rahmen einer Veranstaltung des Renner - Institutes, wo auch meine Kollegin Frau Bundesministerin Barbara Prammer und ich die Möglichkeit hatten, nochmals die zentralen Ergebnisse von Innsbruck und die Entwicklung bei den Leitlinien 1999 darzustellen. Darüber hinaus hat das BMAGS bei verschiedenen Veranstaltungen im Rahmen der Präsidentschaft (wie z.B. dem MISEP - Treffen in Wien), die Frage der Frauenbeschäftigung zu einem zentralen Thema gemacht.

ERGEBNISSE

**der gemeinsamen Tagung des Rates “Arbeit und Soziales” und des Rates
“Wirtschaft und Finanzen”**

Nr. Kommissionsvorschlag: 11911/98 SOC 349 ECOFIN 210

Nr. Vordokument: 13105/98 SOC 434 ECOFIN 240

Betr.: Entwurf von Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten 1999

Die Delegationen erhalten nachstehend den Entwurf der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999, auf den sich der Rat (gemeinsame Tagung des Rates “Arbeit und Soziales” und des Rates “Wirtschaft und Finanzen”) am 1. Dezember 1998 verständigt hat.

ENTWURF DER BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN FÜR 1999

A. EINLEITUNG

1. Aktueller wirtschaftlicher Ausblick und wirtschaftspolitische Reaktionen

1998 erfährt die EU ein starkes und beschäftigungsschaffendes BIP - Wachstum. Das BIP wächst mit geschätzten 2,9 % im Durchschnitt. Etwa 1,7 Millionen neue Arbeitsplätze sind in den vergangenen zwölf Monaten in der Union geschaffen worden und die EU - Arbeitslosenquote ist zum ersten Mal seit 1992 unter 10% gefallen. Es ist eher schwierig, die Auswirkungen der internationalen Finanzkrise auf das zukünftige Wachstum und die Beschäftigungssituation in den EU - Ländern für 1999 genau zu evaluieren. Aktuelle Prognosen erwarten einen vorübergehenden Abschwung des durchschnittlichen BIP - Wachstums auf 2 bis 2 1/2 %, jedoch festhaltend, daß die Risiken der Voraussage höher als normal sind.

Um Wachstum und Beschäftigung zu fördern, ist es wichtig, eine angemessene und koordinierte Reaktion auf EU - Niveau fortzuführen, die sowohl die Haushalts - und Geldpolitik als auch Strukturpolitikern und angemessene Lohnentwicklungen umfaßt. Jeder Akteur ist aufgerufen, zur Sicherung eines für Wachstum und Beschäftigung insgesamt positiven Policy - Mix beizutragen, in Zusammenhang mit der jeweiligen konjunkturellen Situation.

Im Bereich der Haushaltspolitik muß die Strategie des Stabilitäts - und Wachstumspaktes auch weiterhin verfolgt werden. Alle Möglichkeiten zur Verbesserung von Qualität und Effizienz bei Regierungsausgaben müssen genutzt werden. Die Priorität soll dabei auf Ausgaben für produktive Investitionen in Sach - und Humankapital liegen. Für den Fall, daß es zu einer unerwartet drastischen Verlangsamung kommt, sollten die automatischen Stabilisatoren soweit wirken können, ohne den Prozeß der strukturellen Haushaltskonsolidierung zu behindern, soweit dafür der notwendige Raum innerhalb der Bestimmungen des Stabilitäts - und Wachstumspaktes gegeben ist.

Auf Basis der aktuellen Prognosen werden die aggregierten Lohnentwicklungen moderat und mit der Preisstabilität vereinbar sein und zu einem Anstieg der Reallöhne führen. Dies würde dann zusammen mit einem Beschäftigungswachstum einen stetigen Anstieg der Kaufkraft und des privaten Konsums erlauben. Lohnabschlüsse sollten der wirtschaftlichen Lage insgesamt, in den verschiedenen Sektoren und in den einzelnen Unternehmen Rechnung tragen.

Die Anstrengungen zur Verbesserung des Funktionierens von Arbeits-, Güter- und Kapitalmärkten sollten weiter verfolgt werden, um das europäische Wachstumspotential zu steigern.

Lohnentwicklungen, haushaltspolitische Maßnahmen und eine stabile Inflationsrate haben eine Lockerung der geldpolitischen Bedingungen erlaubt. Es ist nun sehr wahrscheinlich, daß die Angleichung von kurzfristigen Zinssätzen innerhalb des Euro - Währungsgebietes zum niedrigsten Zinsniveau der zukünftigen WWU - Teilnehmer erfolgen wird. Sollte sich die Lage der Weltwirtschaft weiter verschlechtern, wären die Voraussetzungen für niedrigere Zinssätze nominelle Lohnerhöhungen, die mit Preis - stabilität vereinbar sind, und ein nachhaltiger Fortschritt im Prozeß der strukturellen Haushaltskonsolidierung.

2. Verbesserung des Prozesses

Die Mitgliedstaaten haben sich verpflichtet, die vorweggenommene Anwendung des neuen Beschäftigungstitels im Vertrag weiterzuführen, wie es die Staats - und Regie - rungsscheffe in Amsterdam bekräftigt haben. Aufbauend auf die diesjährige Erfahrung wird eine etwas effizientere Gestaltung des Prozesses vorgeschlagen.

Im Jahr 1999 und in den folgenden Jahren wird von den Mitgliedstaaten bis Mitte Juni nur ein jährlicher Implementierungsbericht übermittelt werden, welcher die NAP - Anpassungen und die Implementierung beinhaltet.

Die Kommission wird in einem Frühjahrspaket eine Mitteilung zu "mainstreaming employment policies" (Beschäftigungspolitik als horizontaler Politikbereich) auf Gemeinschaftsebene auf der Grundlage von Artikel 127 des Amsterdamer Vertrags präsentieren.

Im Herbst 1999 und in den darauffolgenden Jahren wird die Kommission wieder ihren Vorschlag für *den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht* und die neuen *Leitlinien für die Beschäftigungspolitik* für das Jahr 2000 vorlegen. Der Gemeinsame Beschäftigungsbericht 1999 wird eine erste Evaluation der Auswirkung der NAPs auf Grundlage vollständigerer Informationen und aktueller Daten versuchen.

Für den zukünftigen Erfolg des *Luxemburg - Prozesses* ist es wichtig, den integrierten und koordinierten Ansatz basierend auf soliden makroökonomischen Politiken und strukturellen Reformen auf den Arbeits -, Produkt - und Kapitalmärkten in Übereinstimmung mit den *Beschäftigungspolitischen Leitlinien* und dem neuen Prozeß der Wirtschaftsreform fortzusetzen. Es ist wichtig, daß ein breiter und intensiver Dialog zwischen allen Akteuren (Rat, Europäisches Parlament, Sozialpartner, EZB, Europäische Kommission) stattfindet, der zur Gesamtstrategie für höheres Wachstum und Beschäftigung beiträgt. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, daß alle Mitgliedstaaten die Verpflichtung eingegangen sind, eine Politik zu verfolgen, die mit den beiden politisch zentralen Dokumenten der Gemeinschaft, das sind die *Grundzüge der Wirtschaftspolitik* und die *Leitlinien für die Beschäftigungspolitik*, in Einklang stehen. Dies wird, unbeschadet der endgültigen Entscheidungen über diese Dokumente, auch einen intensivierten Dialog und die gegenseitige Kooperation des Rates (ECOFIN und Arbeit und Soziales) begünstigen. Um den Rat zu unterstützen, sollte die Zusammenarbeit der beratenden Ausschüsse (WFA, ABA, WPA) wesentlich verstärkt werden.

B. DIE BESCHÄFTIGUNGSPOLITISCHEN LEITLINIEN FÜR 1999 (1)

EINLEITUNG: QUANTITATIVE ZIEL VORGABEN UND INDIKATOREN

Es ist wesentlich, daß die Beschäftigungspolitischen Leitlinien in konkrete Nationale Aktionspläne für Beschäftigung umgesetzt werden. Der Gebrauch gemeinsamer Indikatoren, die auf vergleichbaren Statistiken beruhen, ist von zentraler Bedeutung für ein effektives Monitoring und die Evaluation der Maßnahmen, sowohl auf nationaler als auch auf Gemeinschaftsebene. Bislang sind Grundlegende Indikatoren der Beschäftigungsleistung in mehreren Gemeinsamen Beschäftigungsberichten verwendet worden und die Arbeit an Maßnahmenindikatoren, in bezug auf die konkreten Leitlinien, kommt gut voran. Es wurde in Luxemburg vereinbart, daß das letztendliche Ziel einer Koordination der Beschäftigungsmaßnahmen der Mitgliedstaaten eine signifikante und nachhaltige Anhebung der Beschäftigungsquote in Europa ist.

Um konkrete Ergebnisse zu erreichen, werden die Mitgliedstaaten

- nachdrücklich aufgefordert, den Prozeß der Definition und Sammlung vergleichbarer Daten zu unterstützen um die drei EU-weiten operationellen Zielsetzungen der Leitlinien 1 - 3 umzusetzen. Dies schließt insbesondere die Entwicklung verlässlicher Stromgrößen hinsichtlich der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit ein.
- dafür sorgen, daß im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der Umsetzung der Leitlinien geeignete Datenerhebungssysteme und -verfahren zur Verfügung stehen.

Außerdem werden die Mitgliedstaaten eingeladen, selbst einzelstaatliche Zielsetzungen festzulegen, die, wo immer es möglich und geeignet ist, quantifiziert werden könnten.

Zusätzlich ist es erforderlich, objektive Kriterien für die Auswahl von guten Praktiken zu entwickeln.

(1) Der vom Rat auf seiner gemeinsamen Tagung vereinbarte Text basiert auf der Annahme, daß die horizontalen Themenbereiche "Informationsgesellschaft nicht angemeldete Erwerbstätigkeit Förderung der lokalen Entwicklung, ESF, Umweltentwicklung und nachhaltige Entwicklung" (ergänzt durch den Bereich "Kultur und Beschäftigung") in ihren wesentlichen Teilen in den Erwägungsgründen der kommenden Entschließung des Rates zu den Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten 1999 umgesetzt sind.

1. VERBESSERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit

Zur Bekämpfung der Jugend - und Langzeitarbeitslosigkeit werden sich die Mitglied - staaten verstärkt bemühen, präventive Strategien auszuarbeiten, die auf eine frühzeitige Ermittlung der individuellen Bedürfnisse und auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit abzielen. Binnen einer von den Mitgliedstaaten selbst festzulegenden Frist, die außer in Ländern mit besonders hoher Arbeitslosigkeit vier Jahre nicht überschreiten darf, stellen die Mitgliedstaaten sicher,

1. daß allen Jugendlichen ein Neuanfang in Form einer Ausbildung, einer Umschu - lung, einer Berufserfahrung, eines Arbeitsplatzes oder einer anderen die Beschäftigungsfähigkeit fördernden Maßnahme ermöglicht wird, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind;
2. daß arbeitslosen Erwachsenen durch eines der vorgenannten Mittel oder genereller durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung ebenfalls ein Neuanfang ermöglicht wird, ehe sie zwölf Monate lang arbeitslos sind.

Diese Maßnahmen zur Vorbeugung und zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit sollten mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen verknüpft werden.

Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen

Die Sozialleistungssysteme, Steuersysteme und Ausbildungssysteme sind - soweit erforderlich - zu überprüfen und so anzupassen, daß sie zur Förderung der Beschäf - tigungsfähigkeit der Arbeitskräfte beitragen. Jeder Mitgliedstaat

3. bemüht sich, die Zahl der Personen spürbar zu erhöhen, die in den Genuß aktiver

Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit kommen. Zwecks Erhöhung des Prozentsatzes der Arbeitslosen, denen eine Ausbildung oder eine entsprechende Maßnahme angeboten wird, legt er dabei insbesondere nach Maßgabe seiner Ausgangssituation als Zielvorgabe fest, eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei erfolgreichsten Mitgliedstaaten, mindestens aber einen Anteil von 20 % zu erreichen;

4. wird seine Steuer - und Leistungssysteme überprüfen und gegebenenfalls neu ausrichten und Arbeitslosen und anderen Nichterwerbstätigen Anreize bieten, sich um Arbeit oder Maßnahmen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit zu bemühen und entsprechende Angebote wahrzunehmen, und für die Arbeitgeberinnen Anreize bieten, damit sie mehr Arbeitsplätze schaffen. Außerdem ist es wichtig, im Zusammenhang mit einer Politik zugunsten des aktiven Alterns unter anderem Maßnahmen zur Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit und zur Förderung des lebensbegleitenden Lernens sowie andere flexible Arbeitsregelungen zu entwickeln, um auch älteren ArbeitnehmerInnen die aktive Teilnahme am Arbeitsleben zu ermöglichen.

Förderung eines Partnerschaftskonzepts

Maßnahmen der Mitgliedstaaten allein reichen nicht aus, um die Beschäftigungsfähigkeit in dem gewünschten Umfang zu fördern. Daher

5. werden die Sozialpartner nachdrücklich aufgefordert, auf ihrer jeweiligen Zuständigkeits - und Aktionsebene bald Vereinbarungen zu treffen, um zusätzliche Möglichkeiten für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika oder sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit zu schaffen;
6. werden sich beide, die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, bemühen, zur Heranbildung qualifizierter und anpassungsfähiger Arbeitskräfte die Möglichkeiten für lebensbegleitendes Lernen, insbesondere im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien, auszubauen, und im Benehmen mit dem Ausschuß für Beschäftigung und Arbeitsmarkt eine Definition des lebensbegleitenden Lernens vornehmen, um Ziele im Einklang mit den nationalen Rahmenbedingungen für jene Personen zu setzen, die in den Genuß derartiger Maßnahmen kommen. Dabei ist insbesondere dafür Sorge zu tragen, daß entsprechende Maßnahmen für ältere ArbeitnehmerInnen leicht zugänglich sind.

Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf

Schulabbrecher, die nicht über die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen verfügen, haben schlechte Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Die Mitgliedstaaten werden deshalb

7. die Qualität ihres Schulsystems verbessern, damit die Zahl der Schulabbrecher spürbar verringert wird. Ein besonderes Augenmerk sollte auch den Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten gelten.
8. dafür Sorge tragen, daß die Jugendlichen besser befähigt werden, sich an den technologischen und wirtschaftlichen Wandel anzupassen, und daß ihnen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Qualifikationen vermittelt werden. Dies kann gegebenenfalls durch die Einführung oder durch den Ausbau von Lehrlingsausbildungssystemen geschehen.

Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offensteht

Zahlreichen gesellschaftlichen Gruppen und Einzelpersonen bereitet es besondere Schwierigkeiten, geeignete Qualifikationen zu erwerben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten. Hier ist ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen erforderlich, die darauf abstellen, die Eingliederung der Betroffenen in das Erwerbsleben zu fördern und Diskriminierungen zu bekämpfen. Die Mitgliedstaaten

9. werden den Bedürfnissen behinderter Menschen, ethnischer Minderheiten und anderer Gruppen und Einzelpersonen, die gegebenenfalls benachteiligt sind, besondere Aufmerksamkeit schenken und geeignete präventive und aktive politische Ansätze entwickeln, um die Eingliederung der Betroffenen in den Arbeitsmarkt zu fördern.

II. ENTWICKLUNG DES UNTERNEHMERGEISTES

Erleichterung der Gründung und des Führens von Unternehmen

Der Aufbau neuer Unternehmen und das Wachstum von Klein - und Mittelbetrieben sind wesentliche Voraussetzungen für die Schaffung von Arbeitsplätzen und für die Aus - weitung von Weiterbildungsmöglichkeiten für junge Menschen. Zur Unterstützung dieses Prozesses gilt es, in allen Teilen der Gesellschaft die Bereitschaft zur Ausübung einer unternehmerischen Tätigkeit zu fördern, für klare, stabile und berechenbare Vorschriften Sorge zu tragen und die Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte zu verbessern. Die Mitgliedstaaten sollten auch die administrativen und steuerlichen Belastungen der mittelständischen Wirtschaft reduzieren und vereinfachen. Diese Maßnahmen werden die Versuche der Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der nichtangemeldeten Erwerbstätigkeit unterstützen. Die Mitgliedstaaten werden zu diesem Zweck.

10. besondere Aufmerksamkeit darauf verwenden, die Gemeinkosten und die Verwaltungskosten der Unternehmen, vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere bei Unternehmensgründungen und bei der Ein - stellung zusätzlichen Personals, erheblich zu senken;
11. die Entwicklung selbständiger Erwerbstätigkeit fördern, indem sie prüfen, welche Hindernisse - insbesondere in bezug auf Steuern und Sozialversicherung - der Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit und der Gründung von Klein - unternehmen möglicherweise im Wege stehen und wie diese Hindernisse abgebaut werden könnten, und indem sie spezielle Schulungsmaßnahmen und gezielte Unterstützungsangebote für UnternehmerInnen fördern.

Ausschöpfung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen

Wenn die Europäische Union das Beschäftigungsproblem in den Griff bekommen will, müssen alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen sowie die neuen Technologien und sonstige Innovationen effektiv genutzt werden. Zu diesem Zweck werden die Mitgliedstaaten

12. Maßnahmen fördern, die darauf abzielen, die Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene, im Sozialwesen, im Bereich der Umwelttechnologien und bei neuen Aktivitäten im Zusammenhang mit den vom Markt noch nicht befriedigten Bedürfnissen, voll auszuschöpfen und hierbei untersuchen, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse verringert werden können. Hierbei ist der besonderen Rolle der örtlichen Behörden und der Sozialpartner Rechnung zu tragen.
13. Rahmenbedingungen entwickeln, um das Beschäftigungspotential des Dienstleistungssektors und der industrienahen Dienstleistungen voll zu nutzen, unter anderem durch die Erschließung des Beschäftigungspotentials der Informationsgesellschaft und des Umweltsektors, um mehr und bessere Arbeitsplätze zu schaffen.

Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme

und Umkehr des langfristigen Trends zu einer höheren Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit (Anstieg von 35 % im Jahre 1980 auf über 42 % im Jahre 1995). Jeder Mitgliedstaat

14. legt, soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des derzeitigen Niveaus, als Zielvorgabe eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und, wo angemessen, der Steuerbelastung der Arbeit und der Lohnnebenkosten insbesondere hinsichtlich der niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeit fest, ohne dabei die Sanierung der öffentlichen Haushalte und das finanzielle Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme in Frage zu stellen. Dabei prüft er gegebenenfalls, ob die Einführung einer Energiesteuer, einer Besteuerung der Schadstoffemissionen oder sonstiger steuerlicher Maßnahmen zweckmäßig ist.
15. prüft - ohne daß dazu eine Verpflichtung besteht-, ob der Mehrwertsteuersatz bei arbeitsintensiven Dienstleistungen, die keinem grenzüberschreitenden Wettbewerb ausgesetzt sind, gesenkt werden sollte.

III. FÖRDERUNG DER ANPASSUNGSFÄHIGKEIT DER UNTERNEHMEN UND IHRER BESCHÄFTIGTEN

Modernisierung der Arbeitsorganisation

Um die Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverhältnisse zu fördern, sollte eine starke Partnerschaft auf allen geeigneten Ebenen (europäische, nationale, sektorale, lokale und Unternehmensebene) aufgebaut werden:

16. Die Sozialpartner werden aufgefordert, auf allen geeigneten Ebenen Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln, um die Unternehmen produktiv und wettbewerbsfähig zu machen und ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen. Diese Vereinbarungen können beispielsweise auch Regelungen betreffend Jahresarbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, Reduzierung der Überstunden, Ausbau der Teilzeitarbeit, lebenslange Weiterbildung und Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit beinhalten.
17. Jeder Mitgliedstaat prüft seinerseits, ob es zweckdienlich erscheint, in seinen Rechtsvorschriften anpassungsfähigere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, um dem Umstand Rechnung zu tragen, daß immer vielfältigere Beschäftigungsformen entstehen. ArbeitnehmerInnen, die im Rahmen derartiger Arbeitsverträge beschäftigt sind, sollten zugleich in den Genuß einer ausreichenden Sicherheit und eines besseren Arbeitnehmerstatus gelangen, wobei den Erfordernissen der Unternehmen Rechnung zu tragen ist.

Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen

Um die Kenntnisse und Fertigkeiten der Beschäftigten in den Unternehmen zu verbessern, werden von den Mitgliedstaaten

18. die Hemmnisse insbesondere steuerlicher Art überprüft, die möglicherweise Investitionen in die Humanressourcen im Wege stehen, und gegebenenfalls steuerliche oder sonstige Anreize für innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen; sie prüfen ferner neue Regelungen und überprüfen den bestehenden Regelungsrahmen daraufhin, ob sie dazu beitragen, die Beschäftigungshemmnisse zu verringern und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu erhöhen.

IV. VERSTÄRKUNG DER MASSNAHMEN ZUR FÖRDERUNG DER CHANCENGLEICHHEIT VON FRAUEN UND MÄNNERN

Gender Mainstreaming - Ansatz

Frauen haben nach wie vor besondere Probleme beim Zugang zum Arbeitsmarkt, beim beruflichen Aufstieg beim Entgelt und bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Daher ist es unter anderem wichtig,

- sicherzustellen, daß aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen Frauen in dem Umfang zugänglich gemacht werden, wie es ihrem Anteil an den Arbeitslosen entspricht;
- negative Anreizwirkungen, dort wo solche im Steuer - und Leistungssystem identifiziert werden, aufgrund ihrer negativen Auswirkungen auf die Erwerbs - beteiligung von Frauen zu beseitigen;
- besondere Aufmerksamkeit den Hindernissen zu widmen, denen sich Frauen gegenübersehen, die Unternehmen gründen oder sich selbständig machen wollen;
- sicherzustellen, daß Frauen flexibler Formen der Arbeitsorganisation positiv nutzen können.

Daher werden die Mitgliedstaaten

19. einen Gender - Mainstreaming - Ansatz bei der Umsetzung der Leitlinien in allen 4 Säulen zugrunde legen. Im Hinblick auf eine aussagekräftige Bewertung der mit dem Mainstreaming erzielten Fortschritte haben die Mitgliedstaaten dafür zu sorgen, daß geeignete Datenerhebungssysteme und - verfahren zur Verfügung stehen.

Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt

Die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner sollten ihren Willen zur Förderung der Chancengleichheit durch eine Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote zum Ausdruck bringen. Sie sollten ihre Aufmerksamkeit auch auf das Ungleichgewicht zwischen Frauen- und Männeranteil in bestimmten Wirtschaftsbereichen und Berufen genauso wie auf die Verbesserung der Aufstiegschancen von Frauen richten. Die Mitgliedstaaten

20. werden sich bemühen, das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und Männern zu vermindern, indem sie aktiv für ein hohes Beschäftigungsniveau bei den Frauen hinarbeiten und Maßnahmen ergreifen, um eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern in allen Sektoren und an allen Arbeitsplätzen zu erreichen. Sie werden die Förderung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder Arbeit gleichen Werts sowie die Verringerung der Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern vorantreiben. Um die Diskriminierung zwischen Frauen und Männern abzubauen, werden die Mitgliedstaaten auch einen verstärkten Einsatz von frauenfördernden Maßnahmen in Erwägung ziehen.

Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Maßnahmen für eine Unterbrechung der Berufstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit wie auch flexible Arbeitsregelungen, die beiden, sowohl ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen nutzen, sind für Frauen und Männer von besonderer Bedeutung. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte vorangetrieben und regelmäßig überprüft werden. Es muß ein angemessenes Angebot an guten Betreuungs- und Pflegedienstleistungen für Kinder und andere Familienangehörige geschaffen werden, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Verbleiben im Erwerbsleben zu erleichtern. In diesem Zusammenhang ist die partnerschaftliche Teilung der Versorgungsarbeit unumgänglich. Um die Chancengleichheit von Frauen und Männern zu fördern, werden die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner:

21. eine familienfreundliche Politik erarbeiten, umsetzen und vorantreiben, die die Bereitstellung bezahlbarer, leicht zugänglicher und qualitativ hochwertiger Betreuungseinrichtungen für Kinder und pflegebedürftige Personen sowie Elternurlaubsregelungen und sonstige Möglichkeiten einer vorübergehender Arbeitsbefreiung umfaßt.

Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben

Die Mitgliedstaaten

22. werden den Frauen und Männern besondere Aufmerksamkeit widmen, die nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, und in Hinblick darauf prüfen, wie sich die Hindernisse, die dem im Wege stehen, schrittweise beseitigen lassen.