



Brüssel, den 27. September 2019  
(OR. en)

12589/19

SOC 639  
EMPL 483  
ECOFIN 840  
EDUC 392

## VERMERK

---

Absender: Beschäftigungsausschuss  
Empfänger: Ausschuss der Ständigen Vertreter/Rat

---

Betr.: Vorrangige Herausforderungen im Beschäftigungsbereich:  
Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des  
Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich und des  
Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich  
– Billigung der Kernbotschaften

---

Die Delegationen erhalten in der Anlage die Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich.

Der vollständige Jahresbericht ist in Dokument 12589/19 ADD 1 enthalten.

Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich ist in Dokument 12589/19 ADD 2 enthalten.

## **Vorrangige Herausforderungen im Beschäftigungsbereich: Kernbotschaften des Beschäftigungsausschusses auf der Grundlage des Jahresberichts über die Leistungen im Beschäftigungsbereich und des Anzeigers für die Leistungen im Beschäftigungsbereich**

1. Der **Beschäftigungsausschuss** hat seinem in Artikel 150 AEUV erteilten Auftrag entsprechend einen jährlichen Überblick über die Beschäftigungslage in der EU für den Rat erstellt. Der Überblick beruht auf dem Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2019, mit dem die Fortschritte in Bezug auf die Ziele der Strategie Europa 2020 überwacht und in dem die vorrangigen Herausforderungen im Beschäftigungsbereich und gute Arbeitsmarktergebnisse in der gesamten EU sowie in jedem Mitgliedstaat beschrieben werden. Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich stützt sich auf die Ergebnisse des Gemeinsamen Bewertungsrahmens (Europa 2020). Dabei handelt es sich um ein indikatorgestütztes Bewertungssystem, das vom **Beschäftigungsausschuss** zusammen mit dem **Ausschuss für Sozialschutz** und der Kommission entwickelt wurde und mit dem allgemeine und spezifische Politikbereiche im Rahmen der beschäftigungspolitischen Leitlinien abgedeckt werden sollen. Ziel ist es, einen Überblick über die vorrangigen Herausforderungen und guten Arbeitsmarktergebnisse in diesen Bereichen zu geben und die Mitgliedstaaten bei der Festlegung ihrer Prioritäten zu unterstützen.
2. Die Feststellungen in diesem Bericht ergänzen die Ergebnisse der multilateralen Überwachung durch den **Beschäftigungsausschuss** hinsichtlich der Umsetzung der Empfehlungen des Rates im Rahmen des Europäischen Semesters. Das Europäische Semester ist ein wertvolles Instrument zur Koordinierung und Überwachung der Reformbemühungen der Mitgliedstaaten und zur Erleichterung der Umsetzung der europäischen Säule sozialer Rechte, die für die Stärkung der sozialen Dimension Europas und die Förderung der sozialen Aufwärtskonvergenz zwischen den Mitgliedstaaten von entscheidender Bedeutung ist. Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich hat sich insbesondere für die Beratungen im Rahmen des Europäischen Semesters als wertvolle Ressource erwiesen.
3. Die folgenden Kernbotschaften spiegeln die wichtigsten Aspekte der im Jahresbericht über die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2019 enthaltenen umfassenden Analyse wider.
4. Im Jahr 2018 ist die EU-Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen gegenüber 2017 um einen Prozentpunkt gestiegen, und sie erreichte mit 73,2 % den höchsten Wert, der jemals verzeichnet wurde. Trotz dieses Anstiegs gibt es in der EU nach wie vor erhebliche Unterschiede, wobei die Beschäftigungsquoten in vier Mitgliedstaaten deutlich unter dem entsprechenden Vorkrisenniveau liegen und vier weitere Mitgliedstaaten in den vergangenen zehn Jahren nur einen begrenzten Anstieg der Beschäftigungsquote verzeichnet haben.

5. In den vergangenen Jahren war die EU gut aufgestellt, um das in der Strategie Europa 2020 festgelegte Ziel einer Beschäftigungsquote der 20- bis 64-Jährigen von 75 % zu erreichen. Die Verlangsamung des Wirtschaftswachstums dürfte sich jedoch auch auf die Beschäftigungsquote auswirken, wodurch der Nettozuwachs an Arbeitsplätzen weiterhin moderat bleiben wird. Nach der jüngsten Frühjahrsprognose der Kommission dürfte die Zahl der Beschäftigten in der EU 2019 um 0,8 % und 2020 um 0,7 % steigen, wohingegen eine Erhöhung um 1,8 Prozentpunkte erforderlich wäre, um die Zielvorgabe zu erreichen. Der prognostizierte Anstieg der Beschäftigungsquote in den kommenden zwei Jahren (auf 73,8 % im Jahr 2019 und 74,3 % im Jahr 2020) deutet also darauf hin, dass die EU der Zielvorgabe der Strategie Europa 2020 von 75 % sehr nahe kommen, diese jedoch nicht erreichen wird.
6. In den meisten Mitgliedstaaten ist der Mindestanstieg der Beschäftigung erreicht, bei dessen Fortsetzung sie ihre nationalen Ziele für 2020 erreichen würden, und 13 Mitgliedstaaten haben ihre Ziele bereits 2018 erreicht. Ferner hat sich 2018 in allen Mitgliedstaaten, die noch hinter ihren nationalen Zielen zurückbleiben, die Differenz zum Zielwert gegenüber 2017 verringert.
7. In den meisten Mitgliedstaaten wird künftig im Vergleich zum Zeitraum vor der Krise aufgrund des Bevölkerungsrückgangs ein geringeres jährliches Beschäftigungswachstum erforderlich sein, um die nationalen Ziele zu erreichen. Legt man den prognostizierten Rückgang der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zugrunde, werden 13 Länder ihre Ziele für 2020 voraussichtlich sogar bei einem negativen Beschäftigungswachstum erreichen.
8. In dem Bericht werden viele positive Trends aufgezeigt. 23 Mitgliedstaaten haben einen erheblichen Anstieg der Gesamtbeschäftigung und 26 einen erheblichen Anstieg der Gesamtbeschäftigungsquote verzeichnet. In vielen Mitgliedstaaten stieg die Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (24), die Quote offener Stellen (22) und der Anteil der Erwachsenen mit mittlerer oder hoher Qualifikation (15). In 16 Mitgliedstaaten war ein Rückgang der Langzeitarbeitslosenquote zu verzeichnen.

9. Der Bericht zeigt auch eine Reihe negativer Trends auf, wenngleich diese weniger weit verbreitet sind: einen Anstieg der nominalen Lohnstückkosten (17 Mitgliedstaaten), einen Anstieg der Quote der armutsgefährdeten Menschen unter den Erwerbslosen (9 Mitgliedstaaten), eine Zunahme der geschlechtsspezifischen Unterschiede bei der Beschäftigung (7 Mitgliedstaaten) und eine Verschlechterung in Bezug auf Nichterwerbstätigkeit und Teilzeitbeschäftigung aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen (6 Mitgliedstaaten).
10. Diese Jahrestrends werden durch die Analyse längerfristiger Entwicklungen über drei Jahre hinweg bestätigt, bei der sich in diesen Bereichen die gleichen Trends feststellen lassen.
11. In diesem Zusammenhang möchte der **Beschäftigungsausschuss** dennoch darauf hinweisen, dass er in seiner horizontalen Stellungnahme für die Tagung des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) im Juni bei der Umsetzung der länderspezifischen Empfehlungen einen geringeren Fortschritt als in den Vorjahren festgestellt hat. Die anhaltenden wirtschaftlichen und sozialen Herausforderungen machen eine konsequentere Priorisierung und Durchführung von Reformen erforderlich, um die Widerstandsfähigkeit der Volkswirtschaften der EU zu stärken, ein nachhaltiges und ausgewogenes Wachstum zu erreichen, makroökonomische Ungleichgewichte zu verringern und eine nachhaltige wirtschaftliche und soziale Konvergenz zu erreichen.
12. Aus der jüngsten multilateralen Überwachung durch den **Beschäftigungsausschuss** geht hervor, dass in den folgenden Bereichen des Arbeitsmarktes, in denen die Mitgliedstaaten Reformen durchgeführt haben, weiterhin Herausforderungen bestehen (wie aus einer konstanten Anzahl länderspezifischer Empfehlungen in den letzten drei Jahren hervorgeht): den Rechtsvorschriften zum Beschäftigungsschutz, der Erwerbsbeteiligung, der aktiven Arbeitsmarktpolitik, der Besteuerung des Faktors Arbeit und der Lohnfindung. Der Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2019 hat außerdem vorrangige Herausforderungen im Beschäftigungsbereich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der geschlechtsspezifischen Ungleichheit, dem Qualifikationsangebot, dem lebenslangen Lernen sowie den Systemen zur Schul- oder Berufsausbildung festgestellt.
13. Die Arbeitsmärkte in der Europäischen Union bieten ein heterogenes Bild: Das Wirtschafts- und Beschäftigungswachstum setzt sich fort, doch gibt es zwischen den Mitgliedstaaten und auch innerhalb der Mitgliedstaaten nach wie vor Unterschiede. Viele Mitgliedstaaten müssen eine angemessene Unterstützung bieten und starke Anreize für die Erwerbsbeteiligung schaffen sowie starre Strukturen beseitigen, um die Widerstandsfähigkeit der Arbeitsmärkte zu verbessern, eine breitere Erwerbsbeteiligung zu begünstigen und die Mobilität der Arbeitskräfte zugunsten dynamischerer Sektoredddn und Arbeitsplätze zu fördern.

14. Die vom **Beschäftigungsausschuss** in den Jahren 2018 und 2019 durchgeführten Überprüfungen zeigen, dass in vielen Mitgliedstaaten aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen insbesondere durch ein wirksames Profiling auf individuelle Bedürfnisse zugeschnitten worden sind. Der Verbesserung der Erwerbsbeteiligung benachteiligter Personengruppen – wie arbeitslose Jugendliche, ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, Menschen mit Behinderungen, Wanderarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer und Langzeitarbeitslose – wurde mehr Aufmerksamkeit gewidmet.
15. Nichtsdestotrotz ist die Langzeitarbeitslosigkeit in der EU nach wie vor ein großes Problem: 2018 waren mehr als 10,3 Millionen Europäerinnen und Europäer seit über einem Jahr auf der Suche nach einem Arbeitsplatz. Die Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit durch Aktivierungsmaßnahmen und die Unterstützung des Eintritts in den Arbeitsmarkt, die Verbesserung der Effizienz der Arbeitsvermittlung und die Förderung der Aktivierung von Arbeitsuchenden stellen für viele Mitgliedstaaten nach wie vor Herausforderungen dar.
16. Die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt wird von strukturellen Merkmalen der Übergänge zwischen Schule und Berufsleben beeinflusst. Bei den Überprüfungen durch den **Beschäftigungsausschuss** wurde eine Reihe struktureller Faktoren festgestellt: die Leistungsfähigkeit und die Ergebnisse der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung, die Segmentierung der Arbeitsmärkte, von der vor allem junge Menschen betroffen sind, sowie die geringe Kapazität öffentlicher Arbeitsverwaltungen zur Erbringung maßgeschneiderter Dienstleistungen für junge Menschen. Nach der Annahme der Jugendgarantie im Jahr 2013 haben die meisten Mitgliedstaaten konkrete Maßnahmen ergriffen, um Verfahren zum frühzeitigen Eingreifen und Strategien der Öffentlichkeitsarbeit auszubauen, Dienste in eine einzige Anlaufstelle für junge Menschen zu integrieren, Arbeitgeber einzubeziehen und Partnerschaften mit allen wichtigen Interessenträgern aufzubauen, insbesondere im Hinblick auf die Bereitstellung einer gut funktionierenden beruflichen Aus- und Weiterbildung, einschließlich des Angebots hochwertiger Ausbildungsplätze. Dennoch bleiben das Erreichen der arbeitsmarktnähesten jungen Menschen, der nicht gemeldeten "NEETs" (junge Menschen, die weder arbeiten noch eine Schule besuchen oder eine Ausbildung absolvieren), sowie die Verbesserung von Partnerschaften mit wichtigen Akteuren nach wie vor vorrangige Herausforderungen, wie aus dem Anzeiger für die Leistungen im Beschäftigungsbereich 2019 hervorgeht.

17. Eine höhere Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer kann erreicht werden, indem ein längeres Erwerbsleben gefördert, der Zugang zu für den Arbeitsmarkt relevanten Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen gewährleistet sowie dem vorzeitigem Eintritt in den Ruhestand entgegengewirkt wird. Breit angelegte Strategien für aktives Altern und Arbeitsmarktinitiativen für ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind erforderlich, um eine längere Erwerbstätigkeit und einen späteren Rückzug vom Arbeitsmarkt zu fördern. Für benachteiligte Gruppen, bei denen einer Erwerbsbeteiligung mehrfache Hinderungsgründe entgegenstehen, bedarf es eines mehrdimensionalen Ansatzes, der soziale Dienste und Arbeitsvermittlungsdienste integriert. Dies ist angesichts der Herausforderungen, die sich aus dem demografischen und technologischen Wandel ergeben, umso notwendiger.
18. Eine weitere vorrangige Herausforderung ist die anhaltende geschlechtsspezifische Ungleichheit, die häufig auf einen Mangel an zugänglicher und erschwinglicher Kinderbetreuung und Langzeitpflege zurückzuführen ist, wie in einer Reihe von Empfehlungen hervorgehoben wurde. Die anhaltenden Hindernisse im Bereich der Erwerbsbeteiligung von Frauen deuten darauf hin, dass eine erhebliche Zahl von Mitgliedstaaten auf diesem Gebiet vor vorrangigen Herausforderungen stand. Angesichts dessen wurde eine Reihe von Empfehlungen formuliert, die die Beschäftigung von Frauen zum Gegenstand hatten und die folgenden Hauptbereiche betrafen: die Schaffung von mehr bezahlbaren Kinderbetreuungsangeboten und/oder Pflegeangeboten für ältere Menschen oder Sozialdienstleistungen, die Abschaffung der negativen Steueranreize für Zweitverdienende (zumeist Frauen) und die Verringerung der geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede. Die von den Mitgliedstaaten zur Bewältigung dieser Herausforderungen ergriffenen Maßnahmen unterscheiden sich in Umfang und Ausgestaltung und erzielten unterschiedliche Fortschritte. Bemühungen zur Verbesserung der Zugänglichkeit und Erschwinglichkeit von Kinderbetreuungs- und Langzeitpflegediensten sind ein relativ verbreiteter Ansatz, um die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu erhöhen. Mehrere Länder haben Änderungen in Bezug auf Mutterschafts-, Vaterschafts- oder Elternurlaub eingeführt. Einige Mitgliedstaaten arbeiten derzeit auch darauf hin, dass mehr Väter Elternurlaub nehmen. In einigen Fällen richteten sich die Anstrengungen auch auf die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die Entwicklung flexibler Arbeitsregelungen. Maßnahmen zur Förderung der Erwerbsbeteiligung von Frauen wirken sich positiv auf Einkommen, Laufbahnentwicklung sowie Alterssicherungsansprüche von Frauen aus.

19. Eine vorrangige Herausforderung bei der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität ist die Segmentierung des Arbeitsmarktes, insbesondere aufgrund der Dualität zwischen unbefristeten und befristeten Beschäftigungsverhältnissen in Verbindung mit den niedrigen Übergangsquoten von befristeten in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. Dem liegt eine Reihe von Faktoren zugrunde, darunter Unterschiede bei den Beschäftigungsschutzbestimmungen oder den Arbeitskosten, aber auch die Branchenzusammensetzung der Wirtschaft. Die vom **Beschäftigungsausschuss** im vergangenen Jahr durchgeführten Überprüfungen haben gezeigt, dass Reformen eine wichtige Rolle bei der Verringerung der Arbeitsmarktsegmentierung spielen, dass aber auch umfassendere Strategien und kohärente Maßnahmen erforderlich sind. Wichtig sind in diesem Zusammenhang Maßnahmen, die sowohl der externen als auch der internen Flexibilität dienen, effiziente Systeme der Arbeitslosenunterstützung, eine gut konzipierte Besteuerung des Faktors Arbeit und die Bekämpfung von Betrug und nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit.
20. In einigen Mitgliedstaaten wurden Fortschritte durch gezielte Steuerermäßigungen für Niedrigverdiener oder bestimmte Gruppen, in anderen Mitgliedstaaten durch eine pauschalere Verringerung der steuerlichen Belastung erzielt. Eine Senkung der steuerlichen Belastung des Faktors Arbeit wurde vor allem durch Verlagern der Besteuerung hin zu wachstumsfreundlicheren Verbrauchs- und Umweltsteuern erreicht.
21. Diese Reformen im Bereich der Besteuerung des Faktors Arbeit können jedoch nicht isoliert von Strategien zur Förderung der Schaffung von Arbeitsplätzen, zur Steigerung der Produktivität und zur Wahrung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit betrachtet werden. Mittelfristig sollten die Reallöhne an Entwicklungen im Bereich der Produktivität angeglichen werden. In den letzten Jahren blieb die Reallohnentwicklung in den meisten Mitgliedstaaten im Durchschnitt hinter dem Produktivitätswachstum zurück, wobei sie 2018 knapp über dem Produktivitätswachstum lag. Im Zentrum der Bemühungen der Politik stehen weiterhin die Entwicklung und Umsetzung von Lohnfindungsmechanismen, mit denen die Erzielung angemessener Einkommen mit der Notwendigkeit in Einklang gebracht werden kann, die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und Entwicklungen im Bereich der Produktivität zu berücksichtigen. Es ist wichtig, die Rolle und Autonomie der Sozialpartner zu achten. Einige Mitgliedstaaten erwägen Maßnahmen, die indirekt zu Produktivität und Wachstum beitragen, indem sie Forschung und Entwicklung fördern und in Humankapital (Bildung, Qualifikationen und lebenslanges Lernen) investieren.



22. Diskrepanzen zwischen verfügbaren Qualifikationen und dem Bedarf des Arbeitsmarktes stellen eine seit Langem bestehende vorrangige Herausforderung im Beschäftigungsbereich dar, insbesondere in den Mitgliedstaaten, in denen sich diese Diskrepanzen zeitgleich mit dem Arbeitskräftemangel verschärfen. Die Digitalisierung führt zur Entstehung neuer Arbeitsformen und neuer Chancen für Beschäftigung und Wirtschaftswachstum, was wiederum zu einer Veränderung der traditionellen Beschäftigungsstruktur führen wird – von einer Struktur, die auf unbefristete Vollzeitbeschäftigung ausgerichtet ist, zu einer Struktur, in der atypische Beschäftigungsverhältnisse weiter verbreitet sind. Diese atypischen Beschäftigungsverhältnisse können zwar eine Möglichkeit zum Eintritt in den Arbeitsmarkt darstellen und mehr Flexibilität bieten, sie werden aber auch negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt haben, etwa eine zunehmende Polarisierung der Arbeitsverhältnisse, zunehmende Einkommensungleichheit, eine Verringerung der Möglichkeiten der Weiterqualifizierung und des lebenslangen Lernens sowie weniger Absicherung durch Sozialschutzsysteme und einen erschwerten Zugang zu diesen. Angesichts der derzeitigen Geschwindigkeit der Digitalisierung und des technologischen Wandels besteht die Gefahr, dass einige der heutigen Berufe und Tätigkeiten obsolet werden, wodurch die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitsplätze abgebaut werden, insbesondere für Geringqualifizierte, steigt. Im Bewusstsein dieser Herausforderungen arbeiten einige Mitgliedstaaten an einer Verbesserung der Arbeitsmarktrelevanz von Hochschulqualifikationen, um so zu einer Verringerung der genannten Diskrepanzen bei den Qualifikationen beizutragen. Die Mitgliedstaaten werden ihre Bemühungen im Hinblick auf Herausforderungen wie die Verbesserung der Verzahnung von Bildung und Arbeitsmarkt sowie der Inklusivität durch die Ausweitung des Zugangs prioritärer Gruppen zur allgemeinen und beruflichen Bildung fortsetzen müssen.
23. In zahlreichen Mitgliedstaaten stand die berufliche Aus- und Weiterbildung im Zentrum der Reformen, die zumeist auf die Schaffung einer engeren Verknüpfung zwischen Bildungsergebnissen und -angeboten einerseits und den Erfordernissen des Arbeitsmarktes andererseits abzielten. Einige Maßnahmen zielen auch auf die Verzahnung der Bildung mit dem Arbeitsmarkt im Rahmen eines dualen Systems ab. In einigen Fällen wurden Mechanismen zur Verbesserung der Prognosen über den künftigen Qualifikationsbedarf geschaffen. Zudem wurden Bemühungen um die Steigerung von Qualität und Zahl der Ausbildungsplätze sowie die Stärkung der Akzeptanz und Attraktivität der beruflichen Aus- und Weiterbildung angestellt, wobei weitere Initiativen die Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Auszubildenden zum Ziel hatten. In einigen Mitgliedstaaten wurden neue Aus- und Weiterbildungsangebote für Arbeitslose und prioritäre Gruppen wie beispielsweise junge Menschen eingeführt, während bei anderen Maßnahmen ein besonderer Schwerpunkt auf Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen für Berufstätige, darunter auch für Geringqualifizierte, lag.



24. In mehreren Ländern wurden im vergangenen Jahr Maßnahmen zur Eindämmung des vorzeitigen Schulabgangs ergriffen. Die Verringerung des Bevölkerungsanteils mit niedrigem Bildungsabschluss stellt jedoch nach wie vor eine vorrangige Herausforderung dar: Das Hauptziel besteht auch weiterhin darin, den Anteil der Schülerinnen und Schüler mit sehr schlechten Leistungen in den Grundfertigkeiten zu verringern, da sich dieses Defizit gravierend auf ihre Beschäftigungsfähigkeit auswirkt, sobald sie im Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen, und auch ein Hindernis für ihre umfassendere Teilhabe an der Gesellschaft darstellt.
-