

EUROPÄISCHES PARLAMENT

1999



2004

Sitzungsdokument

ENDGÜLTIG
A5-0301/2002

12. September 2002

BERICHT

über die Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“
(KOM(2002) 416 – 2002/2152(INI))

Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

Berichterstatter: Herman Schmid

Verfasser der Stellungnahme (*):

Thomas Mann, Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit

(*) Hughes-Verfahren

INHALT

	Seite
GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE.....	4
ENTSCHLIESSUNGSANTRAG.....	5
BEGRÜNDUNG.....	12
STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT (*)......	16

(*) Hughes-Verfahren

GESCHÄFTSORDNUNGSSEITE

In der Sitzung vom 5. September 2002 gab der Präsident des Europäischen Parlaments bekannt, dass der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten die Genehmigung zur Ausarbeitung eines Initiativberichts gemäß Artikel 163 der Geschäftsordnung über die Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“ erhalten hatte und der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit als mitberatender Ausschuss befasst worden war.

In der Sitzung vom 5. September gab der Präsident bekannt, dass der mitberatende Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit im Rahmen des Hughes-Verfahrens an der Ausarbeitung des Berichts beteiligt werde.

Der Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten hatte in seiner Sitzung vom 24. Januar 2002 Herman Schmid als Berichterstatter benannt.

Der Ausschuss prüfte den Berichtsentwurf in seinen Sitzungen vom 10. und 11. September 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm der Ausschuss den Entschließungsantrag einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Theodorus J.J. Bouwman, Vorsitzender; Marie-Hélène Gillig und Winfried Menrad, stellvertretende Vorsitzende; Herman Schmid, Berichterstatter; Sylviane H. Ainardi, Jan Andersson, Elspeth Attwooll, Regina Bastos, Hans Udo Bullmann (in Vertretung von Enrico Boselli), Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Luigi Cocilovo, Proinsias De Rossa, Jillian Evans, Carlo Fatuzzo, Enrico Ferri, Ilda Figueiredo, Fiorella Ghilardotti (in Vertretung von Elisa Maria Damião), Anne-Karin Glase, Richard Howitt (in Vertretung von Harald Ettl), Stephen Hughes, Karin Jöns, Ioannis Koukiadis (in Vertretung von Anna Karamanou), Jean Lambert, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Mario Mantovani, Manuel Pérez Álvarez, Bartho Pronk, Lennart Sacrédeus, Miet Smet, Helle Thorning-Schmidt, Bruno Trentin (in Vertretung von Claude Moraes), Ieke van den Burg and Anne E.M. Van Lancker.

Die Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ist diesem Bericht beigelegt.

Der Bericht wurde am 12. September 2002 eingereicht.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

Entschließung des Europäischen Parlaments zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“ (KOM(2002) 416 – 2002/2152(INI))

Das Europäische Parlament,

- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“ (KOM(2002) 416)¹,
gestützt auf Artikel 128 und 129 des Vertrags,
unter Hinweis auf den Beschluss des Rates vom 18. Februar 2002 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002²,
- unter Hinweis auf die Empfehlung des Rates vom 18. Februar 2002 zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten³,
- unter Hinweis auf seine legislative Entschließung vom 24. Oktober 2001⁴ zu dem Vorschlag für einen Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002 (KOM(2001) 511)⁵,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 24. Oktober 2001⁶ zu der Mitteilung der Kommission betreffend den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001 (KOM(2001) 438)⁷,
- unter Hinweis auf den Beschluss des Rates vom 19. Januar 2001 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001⁸,
- unter Hinweis auf den Beschluss des Rates vom 13. März 2000 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000⁹,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1999,
- unter Hinweis auf die Entschließung des Rates vom 15. Dezember 1997 zu den beschäftigungspolitischen Leitlinien für 1998¹⁰,

¹ Noch nicht im ABl. veröffentlicht

² ABl. L 60 vom 1.3.2002, S. 60

³ ABl. L 60 vom 1.3.2002, S. 70

⁴ ABl. C 112 E vom 9.5.2002, S. 147

⁵ ABl. C 75 E vom 26.3.2002, S. 1

⁶ ABl. C 112 E vom 9.5.2002, S. 147

⁷ Noch nicht im ABl. veröffentlicht

⁸ ABl. L 22 vom 24.1.2001, S. 18

⁹ ABl. L 72 vom 21.3.2000, S. 15

¹⁰ ABl. C 30 vom 28.1.1998, S. 1

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission betreffend die sozialpolitische Agenda (KOM(2000)379)¹ ,
 - unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission „Unterstützung der europäischen Beschäftigungsstrategie durch den Europäischen Sozialfonds (KOM(2001) 16)² ,
 - unter Hinweis auf seine legislative EntschlieÙung vom 23. Oktober 2001 zu dem Gemeinsamen Standpunkt des Rates im Hinblick auf den Erlass des Beschlusses des Europäischen Parlaments und des Rates über gemeinschaftliche Anreizmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung³ und auf die Mitteilung der Kommission (KOM(2000) 459)⁴ ,
 - unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates von Lissabon vom 23./24. März 2000, des Europäischen Rates von Göteborg vom 15./16. Juni 2001, des Europäischen Rates von Stockholm vom 23./24. März 2001 und des Europäischen Rates von Barcelona vom 15./16. März 2002,
 - unter Hinweis auf den Bericht der Kommission über die Auswirkungen der Osterweiterung auf die Beschäftigung und die Arbeitsmärkte in den Mitgliedstaaten der EU,
 - gestützt auf Artikel 163 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten und der Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frau und Chancengleichheit (A5-0301/2002),
- A. in der Erwägung, dass eine erste Bewertung darauf hindeutet, dass die EBS bisher recht erfolgreich war,
 - B. in der Erwägung, dass sich die Bewertung sowohl auf den Inhalt der Strategie (Leitlinien, Empfehlungen und Prioritäten) als auch auf die offene Koordinierungsmethode (OKM) bezieht,
 - C. in der Erwägung, dass die Arbeitslosigkeit und insbesondere die Langzeitarbeitslosigkeit ungeachtet der Expansion der Arbeitsmärkte in den späten 90er Jahren eine der wichtigsten Ursachen der sozialen Ausgrenzung in Europa darstellt,
 - D. in der Erwägung, dass die Schaffung von Arbeitsplätzen in vielen derzeitigen und künftigen Mitgliedstaaten in den nächsten Jahren zur größten Herausforderung überhaupt werden wird, da auch eine durchdachte und zielgerichtete Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit nur minimale Durchschlagskraft haben kann, wenn es nicht genug Arbeitsplätze gibt,
 - E. in der Erwägung, dass der Pfeiler Unternehmergeist von einer engen KMU-Perspektive und passiven politischen Maßnahmen (Abbau von Hindernissen) an Stelle einer

¹ Noch nicht im ABl. veröffentlicht

² Noch nicht im ABl. veröffentlicht

³ ABl. C 112 E vom 9.5.2002, S. 29

⁴ ABl. C 337 vom 28.11.2000, S. 242

dynamischen Mobilisierungspolitik gekennzeichnet war,

- F. in der Erwägung, dass die im Zusammenhang mit der Anpassungsfähigkeit verfolgten Absichten mit Blick auf die Beschäftigungsziele der EBS nach wie vor unklar sind und dieser Pfeiler eines stärkeren Engagements der Sozialpartner bedarf, um Verhandlungen in die Wege zu leiten, zu fördern und voranzubringen und zu Vereinbarungen zu gelangen, um die Arbeitsstruktur zu modernisieren, die Herausforderungen, denen sich Unternehmen hinsichtlich Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit gegenübersehen, zu bewältigen, die Qualität der Arbeit anzuheben und ihre Sicherheit zu verbessern;
- G. in der Erwägung, dass sich der Pfeiler Chancengleichheit als so bedeutend und wichtig erwiesen hat, dass er durch eine neue horizontale Leitlinie ergänzt wurde,
- H. in der Erwägung, dass die Kommission die wichtige Verbindung zwischen höherer Arbeitsplatzqualität und Beschäftigung sowie Produktivität anerkannt hat,
- I. in der Erwägung, dass sich die Arbeitsmärkte der neuen Mitgliedstaaten Herausforderungen gegenübersehen, die denen der derzeitigen Mitgliedstaaten weitgehend ähneln, dass sie jedoch mit dringenden Übergangsproblemen zu kämpfen haben, die in dem überarbeiteten Leitliniendokument zum Ausdruck kommen müssen,
- J. in der Erwägung, dass die in Lissabon gefassten Beschlüsse zur EBS zu einer stärker fokussierten Beschäftigungsstrategie geführt haben, deren Ziel eine dynamische wissensbasierte Wirtschaft und die Koordinierung von Wirtschaftspolitik, Sozialpolitik und Beschäftigungspolitik eingeleitet hat und dass sich der Europäische Rat von Barcelona über die Notwendigkeit verständigt hat, die Zeitpläne für die Annahme der Grundzüge der Wirtschaftspolitik und des jährlichen Beschäftigungspakets aufeinander abzustimmen; in der Erwägung, dass diese Rationalisierung erforderlich ist, um die Übereinstimmung in Bezug auf die gleichfalls wichtigen und sich gegenseitig unterstützenden wirtschaftlichen, beschäftigungspolitischen und sozialen Prozesse zu gewährleisten;
- K. in der Erwägung, dass die europäische Beschäftigungsstrategie die Ziele einer nachhaltigen Umweltpolitik der Europäischen Union, wie sie bei dem Gipfeltreffen von Göteborg beschlossen wurden, nicht angemessen berücksichtigt,
- L. in der Erwägung, dass die EBS in die nationalen, regionalen und lokalen Arbeitsmarktpolitiken in den Mitgliedstaaten und in die ESF-Politiken integriert werden muss,
- M. in der Erwägung, dass in der Mitteilung der Kommission nicht genug auf die Bedeutung einer ordnungsgemäßen Umsetzung der EBS in den Mitgliedstaaten eingegangen wird, die eine gewisse Stabilität bei der Aufstellung der künftigen Leitlinien voraussetzt,
- N. in der Erwägung, dass eine kritische Bewertung durch die Mitgliedstaaten auf die äußerst kurze Vorbereitungszeit für die Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie hinweist, was zur Folge hat, dass positive Auswirkungen der Maßnahmen auf die Beschäftigung in der Mehrzahl der Fälle noch nicht festgestellt werden können,
- O. in der Erwägung, dass die Koordinierungspolitik die auf dem Vertrag basierenden

Beziehungen zwischen der Kommission und den Mitgliedstaaten uneingeschränkt beachten muss,

- P. in der Erwägung, dass das Parlament bzw. die Parlamente in den Mitgliedstaaten in Bezug auf die demokratische Rechenschaftspflicht und die Legitimität sämtlicher Beschäftigungspolitiken in den Mitgliedstaaten eine entscheidende Rolle spielen,
- Q. in der Erwägung, dass die OKM ein brauchbares Mittel zur Durchsetzung von Politik darstellt, das verbessert werden sollte,
- R. in der Erwägung, dass dem Europäischen Parlament auch bei beschäftigungspolitischen Fragen, die dem OKM-Verfahren unterliegen, die Möglichkeit der Mitentscheidung eingeräumt werden muss,
 - 1. fordert die Kommission auf, der Schaffung von Arbeitsplätzen und der Beschäftigungsförderung auf der Grundlage umfassender Partnerschaften besondere Aufmerksamkeit zu widmen, um die Arbeitslosigkeit abzubauen;
 - 2. fordert die Kommission auf, die Ursachen des geringen Wirtschaftswachstums in der Gemeinschaft zu analysieren und Vorschläge zur Förderung eines effizienten und signifikanten Wachstums zu unterbreiten, um die Nachfrage nach Arbeitskräften zu erhöhen;
 - 3. fordert die Kommission auf, die entscheidende Rolle der Sozialpartner bei allen Fragen, die die Arbeitsorganisation und die Arbeitsbedingungen betreffen, zu spezifizieren und zu stärken;
 - 4. betont die Bedeutung des geschlechtsspezifischen Aspekts und der Frauenrechte als integralem Bestandteil der grundlegenden Beschäftigungsziele, zu denen die Europäische Union sich verpflichtet hat; fordert die Kommission auf, die Chancengleichheitsperspektive in Richtung auf eine Politik zu verstärken, mit der die Beschäftigung von Frauen gefördert wird und die Frauen vor Lohndiskriminierung und unsicheren Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geschützt werden;
 - 5. fordert die Kommission auf, die Beschäftigungsstrategien, die auf die Entwicklung der lokalen und regionalen Arbeitsmärkte sowohl in Stadtgebieten als auch in ländlichen Regionen abzielen, noch stärker in den Vordergrund zu stellen und Initiativen neuen Schwung zu verleihen, die dazu dienen, produktive Investitionen anzuziehen und dadurch das wirtschaftliche Gleichgewicht, den sozialen Zusammenhalt und die Beschäftigung in weniger entwickelten Gebieten und Regionen zu fördern;
 - 6. fordert die Kommission auf, in enger Zusammenarbeit mit den europäischen Sozialpartnern und Einwandererorganisationen die Integration legaler Einwanderer in den Arbeitsmarkt zu fördern;
 - 7. stellt fest, dass der Anteil benachteiligter Gruppen am Arbeitsmarkt verglichen mit der Erwerbsbevölkerung im Allgemeinen nicht gestiegen ist; fordert daher die Kommission auf, umfassende präventive und aktive beschäftigungspolitische Maßnahmen, die auf benachteiligte und diskriminierte Gruppen ausgerichtet sind, im Einklang mit deren

spezifischen Bedürfnissen verstärkt zu fördern, wozu auch Maßnahmen zur Erhaltung des Arbeitsplatzes von Arbeitnehmern, die in ihrem Arbeitsleben zu Behinderten werden, gehören;

8. fordert die Kommission auf, Überlegungen darüber anzustellen, wie die EBS möglicherweise verstärkt werden muss, und zwar nicht zuletzt in Bezug auf die Arbeitsmarktinstitutionen, die administrativen Strukturen innerhalb der OKM und andere nichtwirtschaftliche Faktoren, um die bevorstehende Erweiterung des europäischen Arbeitsmarktes zu erleichtern;
9. betont, dass die Arbeitsplatzqualität ebenso wichtig ist wie die Menge der Arbeitsplätze und dass jeder, einschließlich der schwächsten Personen, gute Arbeitsbedingungen in Bezug auf Löhne, Arbeitszeit, sozialen Schutz und Arbeitnehmerrechte haben müsste;
10. fordert die Kommission auf, das wachsende Problem der Heterogenität und unterschiedlichen Tendenzen innerhalb des europäischen Arbeitsmarktes zu untersuchen, dies bei der Überprüfung der EBS zu berücksichtigen und die Mitgliedstaaten aufzufordern, dem in ihren NAP Rechnung zu tragen;
11. fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen in Bezug auf die Bestimmungen und Prioritäten des Europäischen Sozialfonds und des EQUAL-Programms zu treffen, um die Verbindung und Wechselwirkung zwischen ihnen sowie zwischen der EBS und den WAP zu verstärken und zu verbessern;
12. fordert die Kommission auf, Änderungen des europäischen Beschäftigungsprozesses vorzuschlagen, um diesen zu einem auf mehreren Ebenen ablaufenden Prozess zu machen, bei dem lokale, regionale, nationale und europäische Akteure – einschließlich der NRO und anderer Akteure der Zivilgesellschaft – an einem gegenseitigen Wechselspiel beteiligt sind und im Rahmen eines ständigen Lern- und Entwicklungsprozesses lokal- und regionalpolitische Erfahrungen von unten nach oben und nationale und europäische Strategien von oben nach unten weitergegeben werden;
13. fordert die Kommission auf, zu prüfen, wie das OKM-Repertoire an administrativen Maßnahmen weiter entwickelt werden könnte zu einem Kooperationsmuster, das auf dem gleichen Status und dem gegenseitigen Respekt zwischen den Institutionen und Mitgliedstaaten basiert;
14. fordert die Kommission auf, dem Rat und den Mitgliedstaaten vorzuschlagen, den nationalen Aktionsplan, zu dessen Ausarbeitung jeder Mitgliedstaat verpflichtet ist, vom jeweiligen Parlament bzw. von den jeweiligen Parlamenten erörtern und annehmen zu lassen;
15. fordert die Kommission ferner auf, dafür zu sorgen, dass die Leitlinien und Empfehlungen des jährlichen Beschäftigungspakets den nationalen Parlamenten zur Kenntnis gebracht und von ihnen erörtert werden;
16. begrüßt die von der Kommission kürzlich vorgelegte Mitteilung über die Straffung der jährlichen Koordinationszyklen für die Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, wie sie durch den Lissabon-Prozess eingeführt wurden; bedauert es jedoch, dass die Kommission

den die soziale Integration betreffenden Prozess nicht berücksichtigt hat, und betont die Notwendigkeit eines Koordinations- und Synchronisationsprozesses, der die Grundzüge der Wirtschaftspolitik, die beschäftigungspolitischen Leitlinien und den sozialen Schutz als gleichberechtigte Elemente umfasst und der dem spezifischen Beitrag jedes Elements im Rahmen einer nachhaltigen Entwicklung Rechnung trägt;

17. ist sich darüber im Klaren, dass jeder gestraffte Koordinationszyklus für eine Politik vom Rat gemäß den Grundsätzen des Vertrags von Amsterdam, d.h. mit qualifizierter Mehrheit, angenommen werden muss, betont jedoch die Notwendigkeit einer Vertragsänderung, um dem Europäischen Parlament Mitentscheidungsrechte in Bezug auf den vollen Koordinationszyklus und seine Elemente einzuräumen; erwartet, dass der Konvent diese Verbesserung für den neuen Vertrag vorschlägt;
18. weist darauf hin, dass zur Erreichung dieses Ziels die betroffenen Räte, in ihrer unterschiedlichen Zusammensetzung und unter Führung des Europäischen Rates, gleichberechtigt ihre Arbeit besser koordinieren sollten; betont ferner, dass die unerlässliche Rolle der Sozialpartner gestärkt wird, wie dies die Sozialpartner in Laeken gefordert haben;
19. ist der Auffassung, dass mittelfristig gesehen die Grundzüge der Wirtschaftspolitik und die Beschäftigungsstrategie in ein Fünf-Jahres-Programm für Wirtschafts-, Sozial- und Beschäftigungspolitik einbezogen werden sollten, wobei dieses Programm von jeder neuen Kommission in Abstimmung mit den Sozialpartnern vorgeschlagen und vom Rat und dem neu gewählten Europäischen Parlament angenommen werden sollte;
20. fordert die Kommission auf, sich für eine Stärkung und Demokratisierung der offenen Koordinierungsmethode sowohl im Beschäftigungsbereich als auch in anderen Bereichen durch formalisierte Einbeziehung etwa der Sozialpartner sowie des Europäischen Parlaments einzusetzen und eine vertragliche Verankerung der Methode in Bereichen zu unterstützen, in denen dies zur Zeit noch nicht der Fall ist;
21. fordert die Kommission auf, die Beitrittsländer in den Prozess und in die offene Koordinierungsmethode einzubeziehen, damit die europäische Beschäftigungsstrategie und die Ziele der Strategie von Lissabon erfolgreich umgesetzt werden können;
22. beharrt auf der Notwendigkeit, sowohl europäische als auch nationale ehrgeizige Ziele, die auf genauen Indikatoren beruhen, zu beschließen, um die Leistung der Mitgliedstaaten bei der Durchsetzung dieser Leitlinien zu messen und zu verfolgen;
23. verweist auf die bedeutende Rolle, die Frauenorganisationen und regionale Behörden bei der Ausarbeitung einer auf nachhaltige Entwicklung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausgerichteten Politik übernommen haben;
24. bedauert die Tatsache, dass viele EU-Mitgliedstaaten in ihren NAP keine Beschäftigungsquoten für Frauen festgelegt haben. Trotz des Beschäftigungswachstums liegt die Beschäftigungsquote der Frauen noch rund 5 % unter der Zielvorgabe von Lissabon. Statistisch gesehen, liegt ihre Beschäftigungsquote rund 17 % unter der Beschäftigungsquote der Männer;

25. bekräftigt die Forderung an die Mitgliedstaaten, den Zugang von mehr Frauen zu Ausbildung und beruflicher Weiter- und Fortbildung zu fördern; begrüßt das Leitlinien-Ziel, geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu bekämpfen; betont zu diesem Zweck die Notwendigkeit, auch hier quantitative Ziele in den NAP festzulegen;
26. nimmt die Initiativen der Mitgliedstaaten zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zur Kenntnis, hält die Fortschritte jedoch nach wie vor für begrenzt; unterstützt deshalb die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, sich für die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen einzusetzen; weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Mitgliedstaaten quantitative Ziele für die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und andere abhängige Personen festlegen und spezifische nationale Zielvorgaben definieren müssen;
27. fordert die Unternehmen auf, mehr Gewicht auf eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu legen, damit eine gerechte Aufteilung der familiären Verpflichtungen ermöglicht wird - dies kann u.a. durch eine flexiblere Aufteilung des Elternurlaubs oder Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub sein; fordert die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, zu gewährleisten, dass Eltern nicht benachteiligt werden, wenn sie versuchen, Berufstätigkeit und Familienleben zu verbinden;
28. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschliebung dem Rat, der Kommission, den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten sowie den Sozialpartnern zu übermitteln.

BEGRÜNDUNG

Der Berichterstatter begrüßt die Entscheidung der Kommission, eine gesonderte Mitteilung über die Bewertung der EBS herauszugeben, um die Debatte vor der endgültigen Annahme der beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2003 zu beleben. Bei der Mitteilung handelt es sich um ein sorgfältig ausgearbeitetes Dokument auf der Grundlage einer ersten Analyse von umfangreichem Evaluierungsmaterial, das von den entsprechenden wissenschaftlichen Kreisen noch weiter und eingehender analysiert werden muss. Im Wesentlichen wird darin in erster Linie die Kontinuität der Politik und nicht Innovation und Wandel befürwortet. Der Berichterstatter stimmt mit dem größten Teil der Analyse überein, ist jedoch der Ansicht, dass über die großen Probleme im Zusammenhang mit der offenen Koordinierungsmethode (OKM) sehr viel offener und änderungsorientierter diskutiert werden müsste.

Die Kommission räumt zwar die Notwendigkeit von Vereinfachungen und eindeutigen Prioritäten ein, zögert jedoch offensichtlich, in diesem frühen Stadium einen klaren Standpunkt zu vertreten. Sie erwähnt „die vier wichtigsten Punkte, die mit Blick auf die Reform der EBS einer eingehenderen Prüfung bedürfen“¹, zusammengenommen bilden diese jedoch mehr eine komplexe Analyse als eine Strategie. Es ist allerdings zu begrüßen, dass zur Strukturierung der nächsten Leitlinien die Gesamtziele aus dem Dokument von Lissabon zugrunde gelegt werden sollen.

Es ist außerdem zu begrüßen, dass die Beschäftigungsfähigkeit jetzt als lebensbegleitendes Konzept anerkannt wird. Als natürliche Folge davon müsste eigentlich auf den missverständlichen Ausdruck „Beschäftigungsfähigkeit“ verzichtet werden, und es müssten klare Begriffe wie „Qualifikationen“ und „Kompetenzentwicklung“ verwendet werden, um die Notwendigkeit der Entwicklung der Arbeitskräfte zu beschreiben. Die Aktivierungsmaßnahmen waren in den meisten Mitgliedstaaten recht erfolgreich, und in der Mitteilung der Kommission wird die Bedeutung personalisierter Aktivierungsmaßnahmen zu Recht betont.

Der Pfeiler Unternehmergeist, der eigentlich als „Pfeiler Arbeitsplatzschaffung“ bezeichnet werden müsste, um zu unterstreichen, dass wir über den Arbeitsmarkt insgesamt und nicht nur über den KMU-Sektor reden, muss noch in erheblichem Umfang weiterentwickelt werden. In einer Reihe von Mitgliedstaaten und der Mehrzahl der Bewerberstaaten werden in den meisten Segmenten des Arbeitsmarktes mehr Arbeitsplätze und nicht mehr Menschen benötigt. Passive Maßnahmen wie Steuersenkungen und administrative Vereinfachungen müssen durch aktive und innovative Maßnahmen zur lokalen, regionalen und nationalen Entwicklung auf der Grundlage umfassender Partnerschaften zwischen öffentlichen, privaten und zivilgesellschaftlichen Akteuren ergänzt werden.

Der Pfeiler Anpassungsfähigkeit ist, zumindest in Bezug auf die Beschäftigungspolitik, der am wenigsten erfolgreiche Bereich. Bei der Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz wurden einige wichtige Verbesserungen erzielt, und der Status der Gewerkschaften wurde gestärkt, aber ob dadurch die Fähigkeit der Unternehmen zur Anpassung an sich ändernde externe Bedingungen verbessert wurde, ist nicht klar. Der Berichterstatter hat den Eindruck, dass der entscheidende Aspekt des Pfeilers die Beziehung zwischen den Sozialpartnern ist, die

¹ Mitteilung der Kommission „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“ (KOM(2002) 416), Abschnitt 3, S. 19

zweifellos im Rahmen einer vereinfachten Version der Leitlinien Aufmerksamkeit verdient.

Wenn man von einer rein auf das Beschäftigungswachstum ausgerichteten Perspektive ausgeht, ist der Pfeiler Chancengleichheit der wichtigste Pfeiler. Während die Beschäftigungsquoten bei den Männern dem allgemeinen wirtschaftlichen Trend entsprechen, spiegelt die zunehmende Beschäftigung der Frauen einen tatsächlichen und erheblichen sozialen Wandel in einer Reihe von Mitgliedstaaten wider. Es ist erfreulich, dass die Kommission diese Entwicklung so eindeutig befürwortet und auf die Notwendigkeit hinweist, die Qualität der Arbeitsplätze und die Beschäftigungsbedingungen für Frauen noch weiter zu verbessern.

Alles in allem hat der Berichtsteller den Eindruck, dass die bestehende Pfeilerstruktur ihren Zweck erfüllt hat und in den letzten Jahren von der politischen Entwicklung überholt worden ist. Durch die auf dem Gipfel von Lissabon gefassten Beschlüsse, auf die sich die Kommission bei dieser Arbeit konzentriert, wurden sehr viel dynamischere Prioritäten eingeführt, und die EBS hat sich von einem „Modell“ oder „Rahmen“ zu einer wirklichen Strategie mit eindeutig definierten Prioritäten wie z.B. einer dynamischen wissensbasierten Wirtschaft auf der Grundlage der Vollbeschäftigung mit hochwertigen Arbeitsplätzen, lebenslangem Lernen, Chancengleichheit und sozialer Integration gewandelt.

Auf die Bewerberländer und ihre Beschäftigungsprobleme wird in der Mitteilung nicht wirklich eingegangen. Die Kommission erklärt kurz, dass sich „die Herausforderungen auf den Arbeitsmärkten der Beitrittsländer ihrem Wesen nach nicht grundlegend von denen in den derzeitigen Mitgliedstaaten unterscheiden“¹, aber dies gilt nur in einem sehr abstrakten Sinne. Die Kommission hat eine gesonderte Mitteilung über die Beschäftigung in den Bewerberländern angekündigt, aber worum es hier wirklich geht, ist die Frage, welche Auswirkungen die Erweiterung auf den derzeitigen EU-Arbeitsmarkt haben wird. Es muss über den künftigen europäischen Arbeitsmarkt als Ganzes diskutiert werden, und zwar nicht zuletzt, um die in den jetzigen Mitgliedstaaten zur Erleichterung der Integration der neuen Mitgliedstaaten notwendigen Anpassungen zu ermitteln. Während die Befürchtungen, dass Arbeitskräfte von Ost nach West abwandern könnten, wahrscheinlich stark übertrieben sind, gibt es durchaus andere Aspekte, die untersucht werden müssten. Die Wirtschaftsentwicklung und die Mobilisierung der Ressourcen werden in diesen Ländern über Jahre hinaus die absolut dominierenden Faktoren sein. Dies ist ein weiteres starkes Argument für die Weiterentwicklung des bestehenden Pfeilers Unternehmergeist mit Leitlinien für die Mobilisierung. Bei dem Blick auf die Erweiterung wird auch die Notwendigkeit deutlich, neue Arbeitsmarktinstitutionen, die Brücken zwischen dem Bildungssystem und dem Arbeitsleben im Allgemeinen herstellen können, und umfassende Partnerschaften für neue Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen. Und schließlich wird bei dem Blick auf die Erweiterung auch ganz deutlich, wie schwierig der Zusammenhang zwischen einer gemeinsamen allgemeinen Politik auf europäischer Ebene und der Notwendigkeit konkreter politischer Entwicklungen auf nationaler Ebene ist.

Dieses Problem ist nicht neu, aber im erweiterten Europa mit bis zu 27 Mitgliedstaaten wird es verstärkt zu Tage treten. Bei der Arbeitslosigkeit werden die Unterschiede zwischen den Mitgliedstaaten möglicherweise von unter 5% bis über 15% schwanken, und bei den durchschnittlichen Produktivitätszahlen sind die Unterschiede möglicherweise sogar noch größer. In einer derartigen Situation reicht es vielleicht nicht aus, nur über einige allgemeine

¹ a.a.O., S. 20

gemeinsame Leitlinien für alle zu verfügen, sondern wir müssen möglicherweise auch differenzieren und mit einem Bündel unterschiedlicher, aber paralleler Strategien arbeiten und über einen europäischen Arbeitsmarkt auf der Grundlage unterschiedlicher, spezialisierter Märkte und über eine auf Austausch statt auf Konvergenz basierende Kooperation nachdenken.

Die meisten der konkreten Arbeitsmarktprobleme werden auf nationaler und subnationaler Ebene behandelt, aber es gibt mindestens einen Bereich, in dem ein konzertierter europäischer Ansatz erforderlich sein kann, nämlich die Beschäftigungsprobleme, mit denen Einwanderer und Staatsangehörige von Drittländern konfrontiert sind, insbesondere in Regionen, in denen die Arbeitsplätze hart umkämpft sind. Der bestehende Rechtsrahmen der EU zur Bekämpfung von Diskriminierungen ist wertvoll, ebenso wie das EQUAL-Programm des ESF, aber da eine Reihe von Mitgliedstaaten gegenwärtig dazu tendiert, kleinlichen nationalen Belangen Priorität einzuräumen, wird ein gemeinsamer proaktiver Ansatz zur Förderung der Beschäftigung von Einwanderern immer notwendiger.

Die offene Koordinierungsmethode (OKM) ist die Methode, mit deren Hilfe die EBS realisiert wird. Sie hat als ein neues Instrument der Führung durch so genannte „soft law“ großes Interesse geweckt, und wegen ihrer Bedeutung hat sie sich von der Beschäftigung in andere Politikbereiche ausgebreitet.

Sie ist für Politikbereiche konzipiert, in denen die Mitgliedstaaten ihre Autonomie behalten, es jedoch eine funktionelle Interdependenz gibt. Europa hat keinen gemeinsamen Arbeitsmarkt, sondern nationale Arbeitsmärkte mit einer bisher sehr begrenzten Integration, aber wir haben einen gemeinsamen Markt für Waren und Dienstleistungen und einen gemeinsamen wirtschaftspolitischen Rahmen. Die Lösung besteht in der „offenen Koordinierung“ oder einer Art sanfter Regulierung für gemeinsame Zwecke. Allerdings ist der Widerspruch zwischen nationalen und europäischen Interessen im Hintergrund immer präsent. Es gibt immer eine Art von stillschweigendem Widerstreit zwischen Konvergenzkräften und Autonomiepolitiken.

Die Auswirkungen dieses Widerspruchs sind in der Mitteilung abzulesen. Die Kommission spricht von einem „Überwachungsprozess“, mit dem ein „Konvergenzdruck“ auf die einzelnen Mitgliedstaaten erzeugt wird, muss jedoch einräumen, dass es „die Mitgliedstaaten allerdings häufig abgelehnt haben, eigene nationale Ziele festzulegen“.¹

Die verbreitetste Form des nationalen Widerstands ist die stillschweigende Ablehnung, die EBS im Rahmen nationaler Politiken umzusetzen. In einer Reihe unabhängiger wissenschaftlicher Berichte wurde bestätigt, dass die EBS-Arbeit zwischen der Kommission und dem Netz der für die europäische Beschäftigungspolitik zuständigen nationalen Beamten gut funktioniert, dass sie jedoch nicht in die nationalen Politiken integriert worden ist und dass sie bei den lokalen und regionalen beschäftigungspolitischen Akteuren und bei den Massenmedien und der breiten Öffentlichkeit nach wie vor weitgehend unbekannt ist. Der nationale Aktionsplan für die Beschäftigung wird als Regierungsdokument betrachtet, wird jedoch vom nationalen Parlament nicht verabschiedet oder auf andere Weise in das nationale beschäftigungspolitische System integriert.

¹ a.a.O., S. 18

Die Kommission hat versucht, diesen passiven Widerstand auf unterschiedliche Weise zu brechen. Sie hat an die lokalen und regionalen Akteure appelliert, sie hat die Zivilgesellschaft zur Beteiligung an der Beschäftigungs- und Sozialpolitik aufgefordert, sie hat die europäischen Sozialpartner verpflichtet, ihre nationalen Organisationen zu mobilisieren, sie hat versucht, im Rahmen des ESF finanzierte Tätigkeiten mit der EBS zu kombinieren, sie versucht jetzt, die Arbeitsvermittlungssysteme in einem gesamteuropäischen Netz miteinander zu verbinden, usw., bisher hat sie dabei jedoch nicht viel Erfolg gehabt.

Die Folge davon ist, dass die EBS auf den Ebenen, auf denen Beschäftigungsentscheidungen in Unternehmen und Arbeitsämtern getroffen werden, nicht angewandt wird und dass ihre funktionelle Effizienz deshalb bestenfalls indirekt und auf jeden Fall ziemlich gering ist.

Nach Ansicht des Berichterstatters liegt hier das Hauptproblem, das im Rahmen dieser Bewertung und der Überarbeitung der EBS in Angriff genommen werden muss.

Als wichtiger Schritt zur Verbesserung der Situation wird vorgeschlagen, dass jede nationale Regierung dem Parlament den Vorschlag für einen nationalen Aktionsplan als Gesetzesvorlage zur Zustimmung vorlegen muss. Dies würde dazu führen, dass der NAP in den regulären arbeitsmarktpolitischen Prozess eingebunden wird, und es würde bewirken, dass die im Plan festgelegten wirtschaftlichen Verpflichtungen angemessen berücksichtigt werden. Eine Integration der regionalen und lokalen Arbeitsmärkte in die EBS wäre in diesem Fall ganz natürlich, und die EBS insgesamt könnte dadurch neuen Schwung gewinnen.

Es wäre andererseits schwieriger, Druck in Richtung auf die europäische Konvergenz auszuüben. Anstelle des stillen Kampfes müssten wir einen Dialog zwischen nationalen Politiken (lokalen und regionalen Maßnahmen von unten nach oben) und gemeinsamen europäischen Politikvorschlägen (von oben nach unten) entwickeln, der zu realistischen Kompromissen und wahrscheinlich zu viel mehr Aktivitäten und Innovationen im Bereich der Beschäftigungspolitik in ganz Europa führen würde.

Ein zusätzlicher Bonus wäre die damit einhergehende Demokratisierung des EBS-Prozesses, die dazu beitragen würde, seine Legitimität und Bedeutung in den Augen der arbeitenden Bevölkerung in Europa zu stärken.

Ebenso hat es sich als immer notwendiger erwiesen, im Rahmen der EBS einen Platz für das Europäische Parlament zu finden. Da die nationalen Regierungen ihre Macht mit den Parlamenten teilen müssen, wird auch der Rat einen Mitentscheidungsprozess unter Beteiligung des Europäischen Parlaments bei den OKM-Politiken akzeptieren müssen, wie dies in den Politikbereichen, in denen es um "hard law" geht, bereits der Fall ist.

9. September 2002

STELLUNGNAHME DES AUSSCHUSSES FÜR DIE RECHTE DER FRAU UND CHANCENGLEICHHEIT

für den Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten

zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen mit dem Titel „Fünf Jahre europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“
(KOM(2002) 416 – 2002/2152(INI))

Verfasser der Stellungnahme: Thomas Mann

VERFAHREN

In seiner Sitzung vom 10. Juli 2002 benannte der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit Thomas Mann als Verfasser der Stellungnahme.

Der Ausschuss prüfte den Entwurf einer Stellungnahme in seinen Sitzungen vom 27. August 2002 und 9. September 2002.

In der letztgenannten Sitzung nahm er die nachstehenden Schlussfolgerungen einstimmig an.

Bei der Abstimmung waren anwesend: Anna Karamanou, Vorsitzende; Olga Zrihen Zaari und Jillian Evans, stellvertretende Vorsitzende; Thomas Mann, Verfasser der Stellungnahme; Regina Bastos, Lone Dybkjær, Fiorella Ghilardotti, Lissy Gröner, Hans Karlsson, Rodi Kratsa-Tsagaropoulou, Maria Martens, Christa Prets, Miet Smet, Patsy Sørensen und María Izquierdo Rojo (in Vertretung von Elena Valenciano Martínez-Orozco).

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Der Ausschuss für die Rechte der Frau und Chancengleichheit ersucht den federführenden Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten, folgende Punkte in seinen Entschließungsantrag zu übernehmen:

- A. in Kenntnis der Mitteilung der Kommission über den Gemeinsamen Beschäftigungsbericht 2001¹,
- B. in Kenntnis des Vorschlags für einen Beschluss des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2002²,
- C. in Kenntnis des Entwurfs für Empfehlungen an die Mitgliedstaaten,
- D. in Kenntnis der Schlussfolgerungen des Europäischen Rates vom 23. und 24. März 2000 in Lissabon, der u.a. eine Beschäftigungsquote von 70 % bzw. 60 % bei Frauen als Ziel bis zum Jahr 2010 vorgegeben hat,
- E. in Kenntnis der Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates vom 07. bis 10. Dezember 2000 in Nizza,
- F. in Kenntnis der Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates vom 23. und 24. März 2001 in Stockholm, der u.a. eine Beschäftigungsquote von 67 % bzw. 57 % bei Frauen als Zwischenziel bis zum Jahr 2005 vorgegeben hat,
- G. in Kenntnis der Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates vom 15. und 16. Juni 2001 in Göteborg,
- H. in der Erwägung, dass die Teilnahme des Rates „Beschäftigung und soziale Angelegenheiten“ an der Ausarbeitung der makroökonomischen Grundzüge und ebenso des Ecofin-Rates an der Ausarbeitung der Beschäftigungsleitlinien einen Mehrwert für die Kohärenz von Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik der EU gewährleisten würde,
 1. betont die Bedeutung des Geschlechteraspekts und der Frauenrechte als integraler Bestandteil der grundlegenden Beschäftigungsziele, zu denen die Europäische Union sich verpflichtet hat;
 2. verweist auf die bedeutende Rolle, die Frauenorganisationen und regionale Behörden bei der Ausarbeitung einer auf nachhaltige Entwicklung und Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ausgerichteten Politik übernommen haben;
 3. verweist auf die Bedeutung einer fundierten Berichterstattung über geschlechterspezifische Auswirkungen, damit die Grundsätze der Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung tatsächlich umgesetzt werden können;
 4. begrüßt im Zusammenhang mit der Evaluierung der Europäischen Beschäftigungsstrategie die sichtbaren Fortschritte, die auf dem europäischen Arbeitsmarkt geleistet wurden. 1997

¹ Noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht.

² ABl. C 75 E vom 26.3.2002, S 1.

gab es in der EU noch 17 Mio. Arbeitslose, 2001 waren es 12,9 Mio. - insbesondere Frauen sind die Nutznießer dieses Beschäftigungszuwachses; bedauert jedoch, dass ein erheblicher Teil unsichere und keine qualifizierten Arbeitsplätze sind; stellt fest, dass in der gesamten Union ca. 33% der Frauen einer Teilzeitarbeit nachgehen, während der Prozentsatz bei Männern nur 6% beträgt; langfristig müssen vor allem Arbeitsplätze im Vollzeitsektor geschaffen werden, um insbesondere Frauen Wahlmöglichkeiten zu gewährleisten;

5. bedauert die Tatsache, dass viele EU-Mitgliedstaaten in ihren NAP keine Beschäftigungsquoten für Frauen festgelegt haben. Trotz des Beschäftigungswachstums liegt die Beschäftigungsquote der Frauen noch rund 5 % unter der Zielvorgabe von Lissabon. Statistisch gesehen, liegt ihre Beschäftigungsquote rund 17 % unter der Beschäftigungsquote der Männer;
6. weist darauf hin, dass Frauen nach wie vor nur durchschnittlich 76 % des Stundenlohns von Männern für gleiche oder gleichwertige Arbeit erhalten, und bedauert es, dass es in den nationalen Aktionsplänen (NAP) für Beschäftigung im Vergleich zum Vorjahr keine signifikanten Verbesserungsvorschläge für die Verwirklichung des Gleichstellungsansatzes gibt; fordert die Mitgliedstaaten nachdrücklich auf, den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen; fordert die Mitgliedstaaten ferner auf, die Praktiken der Lohnungleichheit als unvereinbar mit dem Bezug von EU-Beihilfen zu erklären; ersucht insbesondere die Sozialpartner, bei den Tarifverhandlungen den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit durchzusetzen bzw. einzuhalten. Dessen Umsetzung sollte anhand von quantitativen Zielvorgaben überprüfbar sein; beharrt auf der Notwendigkeit, dass die Kommission einen diesbezüglichen Bericht mit den zu ergreifenden Maßnahmen vorlegt, damit die Richtlinie 75/117/EWG des Rates vom 10. Februar 1975 umgesetzt wird;
7. bekräftigt die Forderung an die Mitgliedstaaten, den Zugang von mehr Frauen zur Ausbildung und beruflicher Weiter- und Fortbildung zu fördern; begrüßt das Leitlinien-Ziel, geschlechtsspezifische Diskriminierungen beim Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu bekämpfen; betont zu diesem Zweck die Notwendigkeit, auch hier quantitative Ziele in den NAP festzulegen;
8. unterstützt die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten, den Zugang von Frauen zum "lebenslangen Lernen" und insbesondere zur Ausbildung im Bereich der Informationstechnologie zu erleichtern, und erinnert an den auf dem Gipfel von Stockholm gefassten Beschluss, wonach der Förderung von Frauen in wissenschaftlichen und technischen Studiengängen besondere Aufmerksamkeit zu schenken ist;
9. stimmt dem Vorschlag der Leitlinien zu, das Verbleiben oder den Wiedereinstieg von Müttern und älteren Arbeitnehmerinnen in den Arbeitsmarkt zu fördern, Anreize zu bieten und die Rahmenbedingungen dafür zu verbessern, u.a. durch mehr Umschulungsmaßnahmen oder Modellversuche im Bereich der Arbeitsflexibilität, insbesondere in der Altersteilzeit;
10. unterstützt nachdrücklich die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten, komplizierte und bürokratische Steuer- und Sozialleistungssysteme, die sich negativ auf die Schaffung von Arbeitsplätzen auswirken, zu überprüfen und gegebenenfalls zu

überarbeiten ohne die Rechte der Arbeitnehmer und die sozialen Transferleistungen, die zum Abbau sozialer Ungleichheiten beitragen können, in Frage zu stellen; zudem soll der Unternehmergeist von Frauen gefördert werden, die Unternehmen gründen oder sich selbstständig machen wollen; Frauen müssen gezielt unterstützt werden, u.a. durch eine Reduzierung der Belastungen für Unternehmen - vor allem in der Gründungsphase -, Vereinfachung der erforderlichen Formalitäten oder die Einrichtung von Fonds; Maßnahmen zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer bringen dann Ergebnisse, wenn es eine Nachfrage nach Arbeitskräften gibt - dies ist vor allem durch mehr Unternehmensgründungen und die Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze, insbesondere für Frauen, gewährleistet;

11. betont, dass die Sozialpartner bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt eine aktive Rolle übernehmen müssen; fordert die Sozialpartner deshalb auf, Frauen in stärkerem Maße als bisher bei der Beseitigung des geschlechtsbedingten Lohngefälles einzubeziehen, u.a. durch die Gewährleistung von mehr Transparenz bezüglich des Lohnbildungsprozesses; eine ausgewogene Beteiligung von Frauen in den Entscheidungsgremien der Sozialpartner ist zu gewährleisten;
12. nimmt die Initiativen der Mitgliedstaaten zur Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben zur Kenntnis, hält die Fortschritte jedoch nach wie vor für begrenzt; unterstützt deshalb die Aufforderung der Kommission an die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, sich für die Schaffung familienfreundlicher Arbeitsbedingungen einzusetzen; weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass die Mitgliedstaaten quantitative Ziele für die Verbesserung der Betreuungsmöglichkeiten für Kinder und andere abhängige Personen festlegen und spezifische nationale Zielvorgaben definieren müssen;
13. fordert die Unternehmen auf, mehr Gewicht auf eine familienfreundliche Arbeitsorganisation zu legen, damit eine gerechte Aufteilung der familiären Verpflichtungen ermöglicht wird - dies kann u.a. durch eine flexiblere Aufteilung des Elternurlaubs oder Wiedereingliederungsmaßnahmen in den Arbeitsmarkt nach dem Elternurlaub sein; fordert die Mitgliedstaaten in diesem Zusammenhang auf, zu gewährleisten, dass Eltern nicht benachteiligt werden, wenn sie versuchen, Berufstätigkeit und Familienleben zu verbinden;
14. begrüßt die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, nationale Zielvorgaben für die Bereitstellung von sozialen Betreuungseinrichtungen für Kinder und Hilfsbedürftige zu entwickeln, und verbindet damit die Erwartung, im Rahmen zukünftiger Leitlinien zu einer Definition "europäischer" Zielvorgaben in diesem Bereich gelangen zu können;
15. weist darauf hin, dass die Frauen im Bereich der Teilzeitarbeit, der unsicheren Arbeitsplätze und der niedrig qualifizierten Tätigkeiten deutlich in der Mehrzahl sind; unterstützt in diesem Zusammenhang das neue Ziel der Leitlinien, die Qualität der Arbeitsplätze zu erhöhen; fordert die Mitgliedstaaten deshalb auf, Maßnahmen zur Schaffung besserer Arbeitsplätze und besserer Arbeitsbedingungen einzuleiten;
16. bekräftigt den Anspruch, dass die Europäische Beschäftigungsstrategie ein Prozess auf mehreren Ebenen ist, der lokale, regionale, nationale und europäische Akteure zu gegenseitiger Interaktion und Zusammenarbeit aufruft; lokale und regionale politische

Erfahrungen sollten von der Basis an die Spitze weitergeleitet werden; umgekehrt sollen nationale und europäische Strategien und Erfahrungen an die Basis weitergegeben werden - dies alles soll im Rahmen eines kontinuierlichen Lern- und Entwicklungsprozesses stattfinden.