



Grenzregionen
Transfrontalier
Saar-Lor-Lux-
Rheinland-Pfalz



Ring am Gottwill 18
D-66117 Saarbrücken
Tel: +49 681 954 47-0
Fax: +49 681 954 47-20

jgeppert@eures-sllr.org
www.eures-sllr.org

Die Europäische Beschäftigungsstrategie



*Säulen, Leitlinien und Strategie
der europäischen Beschäftigungspolitik*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Einleitung	3
1. Die Europäischen Beschäftigungsgipfel und die Europäische Beschäftigungsstrategie.....	4
2. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1999	6
3. Chronologie der jährlichen beschäftigungspolitischen Schritte	8
4. Zur Richtungsweisung der vier Säulen der beschäftigungspolitischen Leitlinien der europäischen Beschäftigungspolitik	9
5. Chronologie der beschäftigungsrelevanten Gipfel	13
6. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 2000	16
7. NAP: Nationale Beschäftigungspolitische Aktionspläne.....	17
8. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 2001.....	21
9. Die Empfehlungen des Rates an Deutschland, Frankreich und Luxemburg (für 2000)	23
10. „Best practices“: Verbreitung bewährter Verfahren aus den Mitgliedstaaten	25
11. Neuerungen in der Europäischen Beschäftigungsstrategie für 2003.....	26
12. Zur Bewertung der Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie.....	28
13. Kommentar zum Stand der europäischen Beschäftigungsstrategie	29
Anhang 1: Amsterdamer Vertrag vom 02/10/1997 Titel VIII Beschäftigung	A31
Anhang 2: Empfehlung des Rates zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten (Auszug, für 2001).....	A33
Anhang 3: Klassifizierung der EURES-T-SLLR Projekte 2001-2002 und 2002-2003 nach den 4 Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie...A37	
Lesehinweise	47

Vorwort

Auf dem Luxemburger EU Gipfel vom November 1997 wurde die Europäische Beschäftigungspolitik formell aus der Taufe gehoben. Seitdem ist sie ständig weiterentwickelt und konkretisiert worden. Für einen EURES TRANFRONTALIER Saar- Lor-Lux-RheinlandPfalz ist das natürlich ein besonderer Glücksfall, da Luxemburg in seinem Projektgebiet liegt und Zielpunkt einer der größten Grenzgängerströme Europas überhaupt ist. Mehr als 100.000 Grenzgänger aus der Großregion überschreiten täglich die Grenzen zur Arbeitsaufnahme im Nachbarland.

Der nach 1997 als „Luxemburger Prozess“ bekannt gewordene Politikansatz zur europäischen Arbeitsmarktpolitik ist in seiner konkreten Ausprägung wenig bekannt. Weder Politiker im Allgemeinen noch der europäische Bürger auf der Straße können dazu Konkretes sagen. Diesem Mangel wollen wir mit dieser Schrift abhelfen. Wir wollen die einzelnen Politikfelder vorstellen und abschließend ohne Bewertung aufzeigen, in welcher Weise sich unsere EURES Projekte diesem Politikfeld zuordnen lassen. Sind die 4 Säulen der Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik, nämlich

- I - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,
- II - Entwicklung des Unternehmergeistes,
- III- Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer,
- IV - Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit

erst einmal benannt und bekannt (siehe S 5ff), lichtet sich der Politiknebel schnell. Wir hoffen, dass sich unsere vorrangige Zielgruppe aus EURES-Beratern, Lenkungsausschussmitgliedern und den übrigen im Netzwerk mitarbeitenden Partnern und Organisationen auch auf eine interessierte Öffentlichkeit ausdehnen lässt, so dass die Ziele der Europäischen Beschäftigungspolitik durch EURES transportiert werden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Diskussion des Lissabonner Gipfels 2000, in den folgenden 10 Jahren die USA zu überholen und zur wettbewerbsfähigsten Region der Welt zu werden. Allerdings droht die EU die für 2005 gesetzte Zwischenmarke zu verfehlen, wonach 2/3 der arbeitsfähigen Bevölkerung einen Job haben sollen. Dabei muss man wissen, dass Sozialpolitik und Arbeitsmärkte nicht zur vergemeinschafteten Politik der EU zählen.

In den EURES Lenkungsausschüssen werden deshalb die beschäftigungspolitischen Leitlinien und die Empfehlungen des Rates an Deutschland, Frankreich und Luxemburg auf der Tagesordnung stehen inkl. der "best practice"-Beispiele. In den Jahren 1997 und 1998 hatten wir diesen Versuch schon einmal mit mageren Ergebnissen für unsere Arbeit vor Ort unternommen. Als EURES Transfrontalier wollen wir mit dazu beitragen, dass sich diese Bilanz verbessert. Vielleicht können wir die EU Kommission sogar veranlassen, unseren kleinen Überblick regelmässig fortzuschreiben und dem Europa der Bürger Erklärungshilfen zu bieten.

Joachim Geppert
Saarbrücken 2002/03

Einleitung

Nach Ansicht der EU-Kommission könnten in der EU 11 der 77 Millionen Personen ohne Erwerbsarbeit eine Beschäftigung aufnehmen. Die Mitgliedstaaten sollen durch regelmäßige Bewertung ihrer nationalen Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik und durch konkrete Empfehlungen in dieser neuen Bahn gelenkt werden. Deshalb soll die eher passive Arbeitsmarktpolitik der Vergangenheit durch gezielte Arbeitsmarktinitiativen abgelöst werden.

Die Einführung der europäischen Währung und die Durchführung einer europäischen Beschäftigungspolitik könnte Europa befähigen, den Auswirkungen wirtschaftlicher Veränderungen und Einflüssen von aussen besser zu begegnen. Eines der Hauptziele der europäischen Beschäftigungsstrategie ist es schließlich „die EU bis zum Jahr 2010 zum weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten, auf Innovation und Wissen gegründeten Wirtschaftsraum zu machen“ (EU-Gipfel Lissabon, März 2000). Die europäische Beschäftigungspolitik ist nicht als Ersatz für die nationale Arbeitsmarktpolitik, sondern eher als länderübergreifende Ergänzung für eine effektivere nationale Arbeitsmarktpolitik gedacht.

Der Begriff der Europäischen Beschäftigungspolitik mag dem Einzelnen als schwer durchschaubarer Politikbereich der EU erscheinen. Sie ist eine Reaktion der EU auf die Globalisierung der Weltwirtschaft und das Zusammenwachsen der europäischen Arbeitsmärkte. Der Austausch von sogenannten „best practices“ soll dabei positive Erfahrungen und Entwicklungen in einem EU-Staat auf andere übertragbar machen.

1. Die Europäischen Beschäftigungsgipfel und die Europäische Beschäftigungsstrategie

Im Rahmen des Amsterdamer EU-Gipfel vom Juni 1997 verabredeten die 15 EU-Mitgliedstaaten die Ergänzung des EG-Vertrages und die Einführung einer gemeinsamen Europäischen Beschäftigungsstrategie (Titel VIII: Beschäftigung, §125-130 EVG-Vertrag). Es wurde auf europäischer Ebene eine Problematik angegangen, die bisher Domäne der nationalen Regierungen war.

Der Grundgedanke liegt aber nicht darin, eine zentralistische europäische Beschäftigungspolitik einzuführen, sondern die Beschäftigungspolitiken und Praktiken der jeweiligen Mitgliedstaaten auf einen Vergleichskurs zu bringen und die jeweiligen Erfahrungen auszutauschen („Best Practices“).

Die Mitgliedstaaten verpflichteten sich demnach

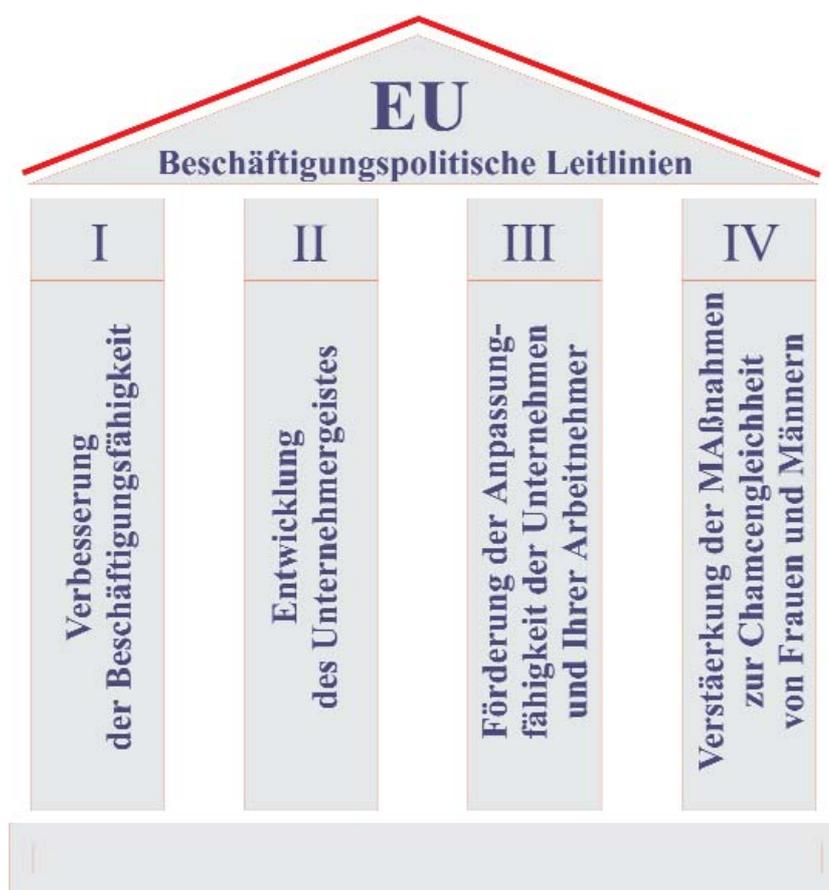
- "ihre Beschäftigungspolitik auf die Wirtschaftspolitik der Gemeinschaft abzustimmen;
- die Qualifizierung und Flexibilität der Arbeitnehmer sowie die Anpassung der Arbeitsmärkte an die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu fördern“.

Als Grundlage dienen Beschäftigungspolitische LEITLINIEN, die bisher in 4 Säulen definiert sind:

- I - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit,**
- II - Entwicklung des Unternehmergeistes,**
- III - Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer,**
- IV - Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit.**

Jährlich werden in einem beschäftigungspolitischen Kontext während bestimmter Europäischer Gipfel die sogenannten Beschäftigungsleitlinien als Rahmen für die praktische nationale Umsetzung, die NAP's: Nationale Aktionspläne, in Anlehnung an eine zentrale, für alle Mitgliedstaaten geltende Fragestellung verabschiedet:

„wie können mehr und bessere Arbeitsplätze geschaffen werden, und wie können wir den Worten Taten folgen lassen und die Arbeitslosigkeit bekämpfen?“



Die 4 Säulen der beschäftigungspolitischen Leitlinien*

*Die 4 Säulen sind nur ein "relevanter" Teil vom Beschäftigungspakt

2. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1999

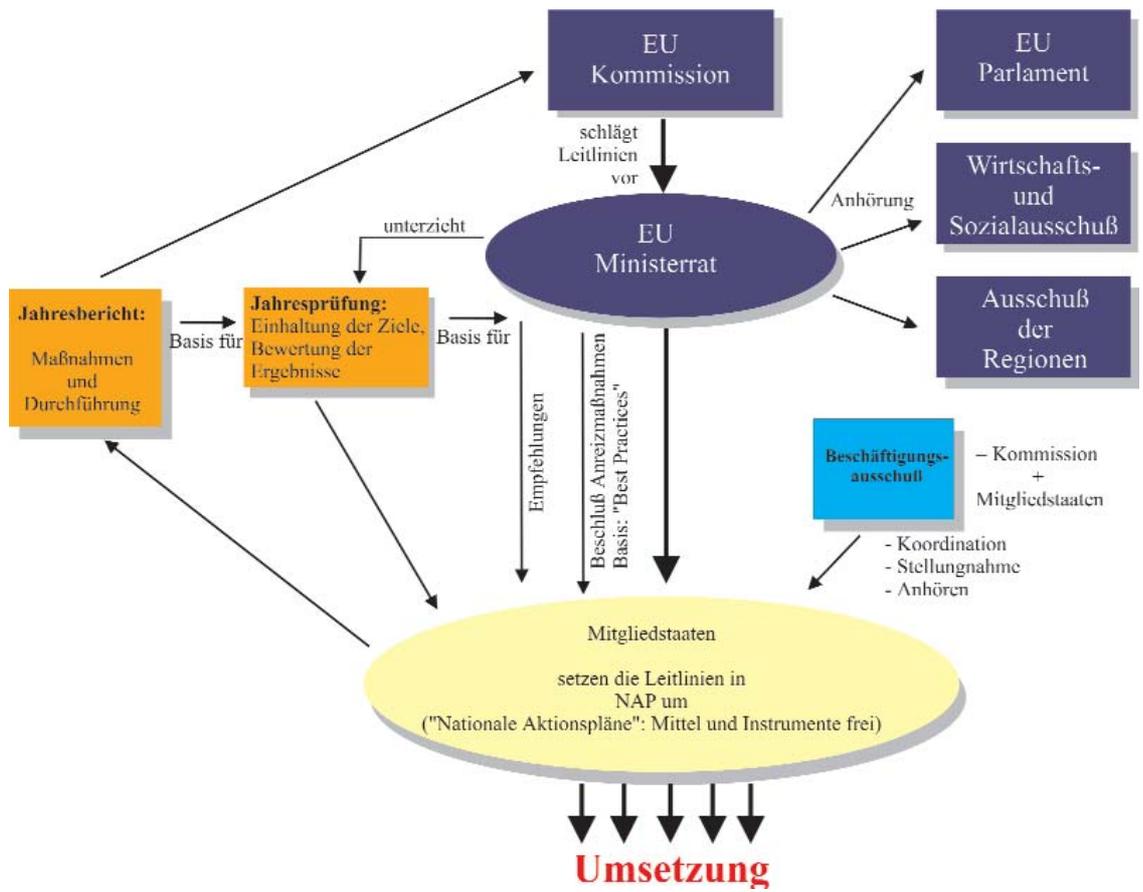
EU-Säulen

Leitlinien

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit• Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen• Überprüfung der Steuer- und Leistungssysteme;• Förderung der Teilnahme älterer Arbeitnehmer am Arbeitsleben• Beitrag der Sozialpartner zur Schaffung zusätzlicher Ausbildungsmöglichkeiten und zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit• Ausbau der lebensbegleitenden Weiterbildung• Erleichterung des Übergangs von Schule zu Beruf• Vorbereitung der Jugendlichen auf technologischen und wirtschaftlichen Wandel
II. Entwicklung des Unternehmergeistes	<ul style="list-style-type: none">• Senkung der Kosten der KMU und der Neugründer• Stärkung der Anreize für Existenzgründungen• Schaffung neuer Arbeitsplätze im Sozial- und Umweltbereich, auf lokaler Ebene und im Dienstleistungsbereich• Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung und der Lohnnebenkosten• Prüfung einer Senkung der Mehrwertsteuer bei arbeitsintensiven Dienstleistungen
III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• Modernisierung der Arbeitsorganisation und Arbeitszeitregelungen durch Sozialpartner• Anpassung der Rechtsordnung an neue Beschäftigungsformen• Überprüfung von Weiterbildungshemmnissen in Betrieben
IV. Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none">• Bekämpfung der Diskriminierung in allen Politikbereichen• Bessere Eingliederung von Behinderten und anderen Benachteiligten• Bekämpfung der Frauenarbeitslosigkeit und Lohndiskriminierung• Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf• Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben

Dabei galt und gilt das Prinzip des Informationskreislaufs, das heißt, dass die Verantwortung für die Umsetzung der Politikfelder der Leitlinien den Mitgliedstaaten und den Sozialpartnern obliegt (Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen). Die Umsetzung soll und kann auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene erfolgen. Die Informationen über die Ergebnisse der nationalen und lokalen Umsetzung werden in Form eines jährlichen Berichtes an die EU-Gremien zwecks Verbesserung und Formulierung neuer angepasster Beschäftigungsleitlinien für das nächste Jahr verarbeitet.

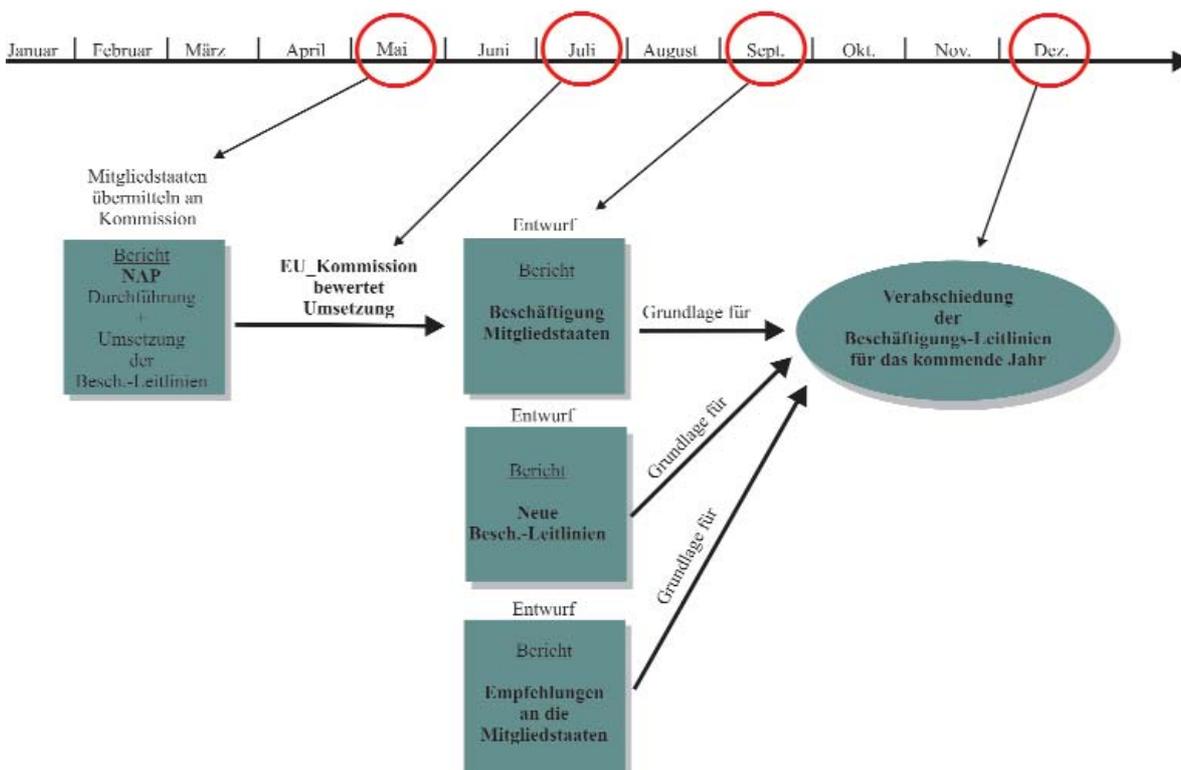
Die Mitgliedstaaten beraten also die Kommission im Rahmen des sogenannten „Beschäftigungsausschusses“ über den Stand ihrer Arbeitsmärkte anhand des Beschäftigungsberichtes, der als Grundlage für die jährliche Weiterentwicklung der Politikfelder der sich auf die vier Säulen stützenden Leitlinien dient.



3. Chronologie der jährlichen beschäftigungspolitischen Schritte

1. Auf Basis des gemeinsamen jährlichen Beschäftigungsberichts schlägt die EU-Kommission beschäftigungspolitische Leitlinien vor, die der EU-Rat nach Anhörung der mitwirkenden EU-Gremien (Parlament, Wirtschafts- und Sozialausschuss, Ausschuss der Regionen und Beschäftigungsausschuss) festlegt.
2. Die Mitgliedstaaten richten ihre nationalen Beschäftigungspolitiken nach diesen Leitlinien in Form von konkreten Nationalen Aktionsplänen.
3. Jeder Mitgliedsstaat verfasst einen Beschäftigungsbericht, der als Grundlage für die Weiterentwicklung der europäischen Beschäftigungspolitik dient.
4. Anhand einer jährlichen Prüfung der Umsetzungsergebnisse der NAPs schlägt der Rat auf Empfehlung der Kommission den einzelnen Ländern Empfehlungen zur Korrektur ihrer beschäftigungspolitischen Richtung vor.
5. Anhand der Beschäftigungsberichte der Mitgliedsstaaten und der Prüfberichte wird ein gemeinsamer Jahresbericht als Bewertung der gesamten EU-Beschäftigungspolitik erstellt.
6. Der gemeinsame Bericht dient als eine wichtige analytische Grundlage zur Festlegung der neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien.

Grober Zeitplan zu den Leitlinien der Beschäftigungspolitik

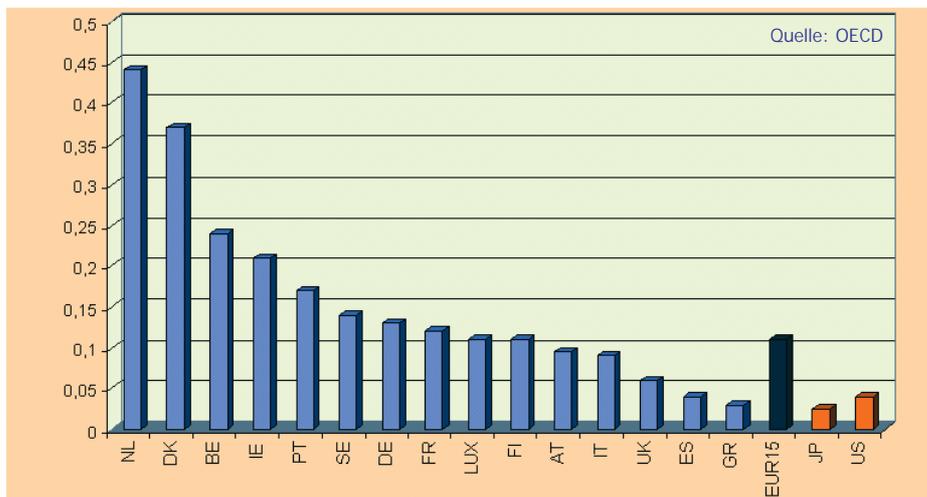


4. Zur Richtungsweisung der vier Säulen der beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Beschäftigungspolitik

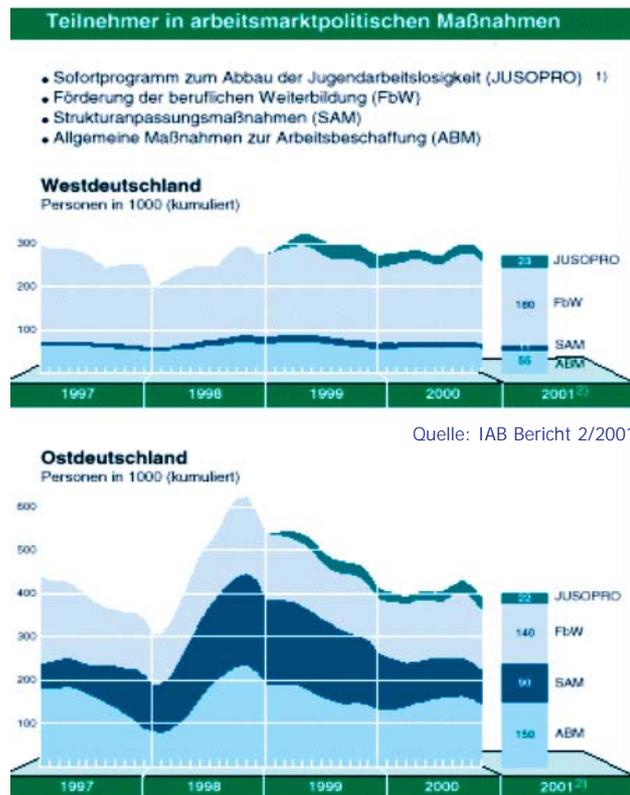
Säule I - Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit

Hauptthemen sind Jugendarbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit. Innerhalb einer Frist von 5 Jahren (gilt bis Ende 2002) muss sichergestellt werden, dass alle Jugendlichen eine berufsfördernde Maßnahme angeboten bekommen, bevor sie 6 Monate lang arbeitslos sind. Das gleiche gilt für erwachsene Arbeitslose, bevor sie 12 Monate arbeitslos sind.

Verhältnis Arbeitsmarktausgaben für aktive Maßnahmen in % des BIP zu Arbeitslosenquote 1998



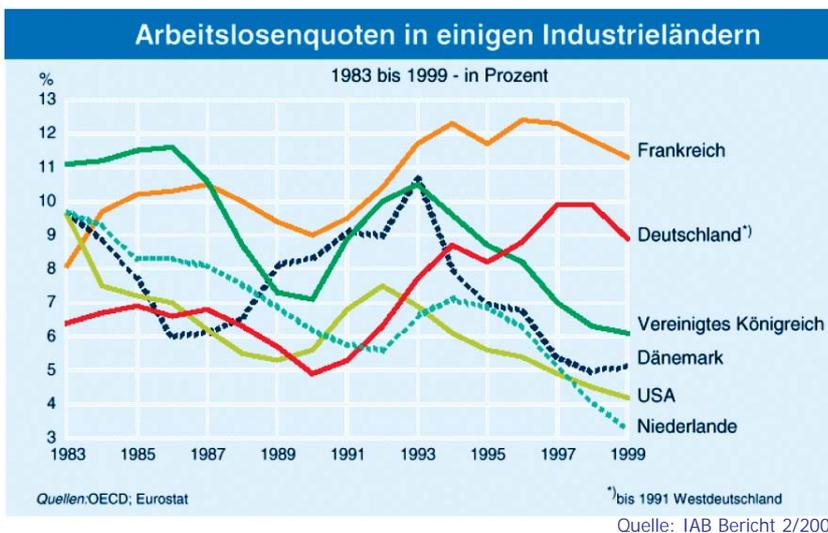
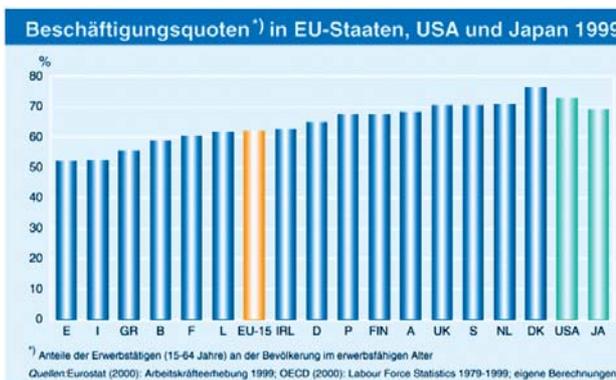
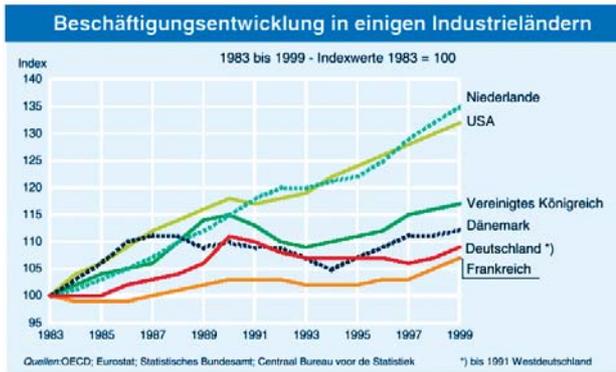
Die berufliche Eingliederung der Jugendlichen (in Ausbildung und Arbeit) ist eine besonders schwierig durchzuführende Aufgabe, die in den letzten zwei Jahren aber schon Erfolge z.B. im Bereich der verfügbaren Lehrstellen zeigt. Dabei ist die Bereitschaft der Unternehmen von ausschlaggebender Bedeutung, und diese Bereitschaft hängt hauptsächlich vom allgemeinen Zustand der europäischen Wirtschaft ab.



„Es gibt keinen Grund, warum wir die hohe Arbeitslosigkeit in irgendeinem europäischen Land weiter als etwas ganz Selbstverständliches einfach hinnehmen sollten. Wir wollen mehr und bessere Arbeitsplätze für alle europäischen Bürgerinnen und Bürger. Wir setzen neue, ehrgeizige Ziele: Beseitigung des Analphabetentums, lebenslanges Lernen für alle, Schluss mit der Armutsfalle. Wir werden nicht tolerieren, dass in Europa eine Klasse von Menschen entsteht, die in Armut leben, obwohl sie arbeiten. Unser Ziel heißt: hochwertige Arbeitsplätze für hochwertige Arbeitskräfte.“



Anna Diamantopoulou
 - Kommissarin Beschäftigung u. soziale
 Angelegenheiten – EU-Kommission -



Säule II - Entwicklung des Unternehmergeistes

Die Zahl der Existenzgründungen (KMU) steigt stetig, besonders in den Bereichen der Wissenschaft und der neuen Technologien. Diese Entwicklung soll durch Förderprogramme von EU, Bund und Ländern finanziell unterstützt werden. Nationale steuerliche Entlastungen für Arbeitgeber (Senkung des Steuersatzes der Unternehmen von 42% auf 35%, Senkung der Steuerabgaben für Neueinstellungen...) sowie eine Vereinfachung des Verwaltungsaufwandes sollen Neugründungen attraktiver und unkomplizierter machen (Steuerentlastungsgesetze 1999/2000/2001 in drei Schritten). Es werden auch Schulungsmaßnahmen und gezielte Unterstützungsangebote für angehende Unternehmer gefördert.

Säule III - Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten

Dessen wichtigstes Ziel ist die Verbesserung und Modernisierung der Arbeitsorganisation, die zu einer Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen führen soll:

- Flexibilisierung der Arbeit
- Arbeitskonten: Einführung einer Jahresarbeitszeit
- Teilzeit-Angebote
- Erleichterung des Zugangs zur innerbetrieblichen Aus- und Weiterbildung

Säule IV - Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

Die Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben und die Chancengleichheit von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt durch Leistungen der aktiven Arbeitsförderung (Umschulung, Weiterbildung, ...) und durch ausgewogene Geschlechterverhältnisse in allen Wirtschaftsbereichen sind die Hauptbestandteile der 4. beschäftigungspolitischen Säule. Die Verwirklichung dieses Zieles ist eine Querschnittsaufgabe aller 4 Säulen. Die Grundforderung ist die Erhöhung der Erwerbstätigenquote von Frauen.

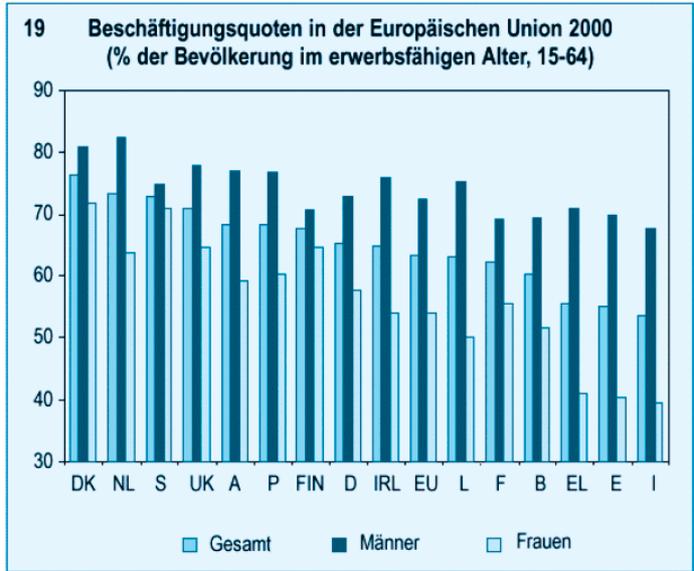
So besagt die „Gender Mainstreaming“ Definition die Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft:

“Hierbei geht es darum, die Bemühungen um das Vorantreiben der Chancengleichheit nicht auf die Durchführung von Sondermaßnahmen für Frauen zu beschränken, sondern zur Verwirklichung der Gleichberechtigung ausdrücklich sämtliche allgemeinen politischen Konzepte und Maßnahmen einzuspannen, indem nämlich die etwaigen Auswirkungen auf die Situation der Frauen bzw. der Männer bereits in der Konzeptionsphase aktiv und erkennbar integriert werden (“gender perspective”). Dies setzt voraus, daß diese politischen Konzepte und Maßnahmen systematisch hinterfragt und die etwaigen Auswirkungen bei der Festlegung und Umsetzung berücksichtigt werden.”

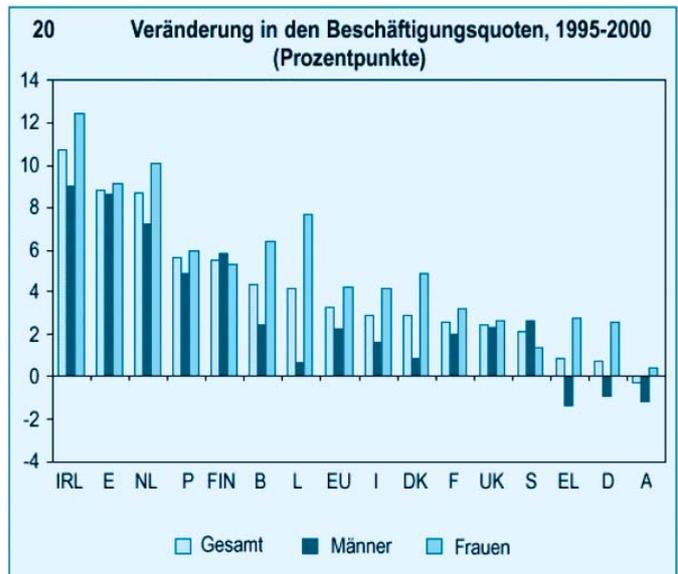
...

“Die Unterschiede zwischen den Lebensverhältnissen, den Situationen und Bedürfnissen von Frauen und Männern systematisch auf allen Politik- und Aktionsfeldern der Gemeinschaft zu berücksichtigen, das ist die Ausrichtung des « Mainstreaming »-Grundsatzes, den die Kommission verfolgt. Es geht dabei nicht nur darum, den Frauen den Zugang zu den Programmen und Finanzmitteln der Gemeinschaft zu eröffnen, sondern auch und vor allem darum, das rechtliche Instrumentarium, die Finanzmittel und die Analyse- und Moderationskapazitäten der Gemeinschaft zu mobilisieren, um auf allen Gebieten dem Bedürfnis nach Entwicklung ausgewogener Beziehungen zwischen Frauen und Männern Eingang zu verschaffen.”¹

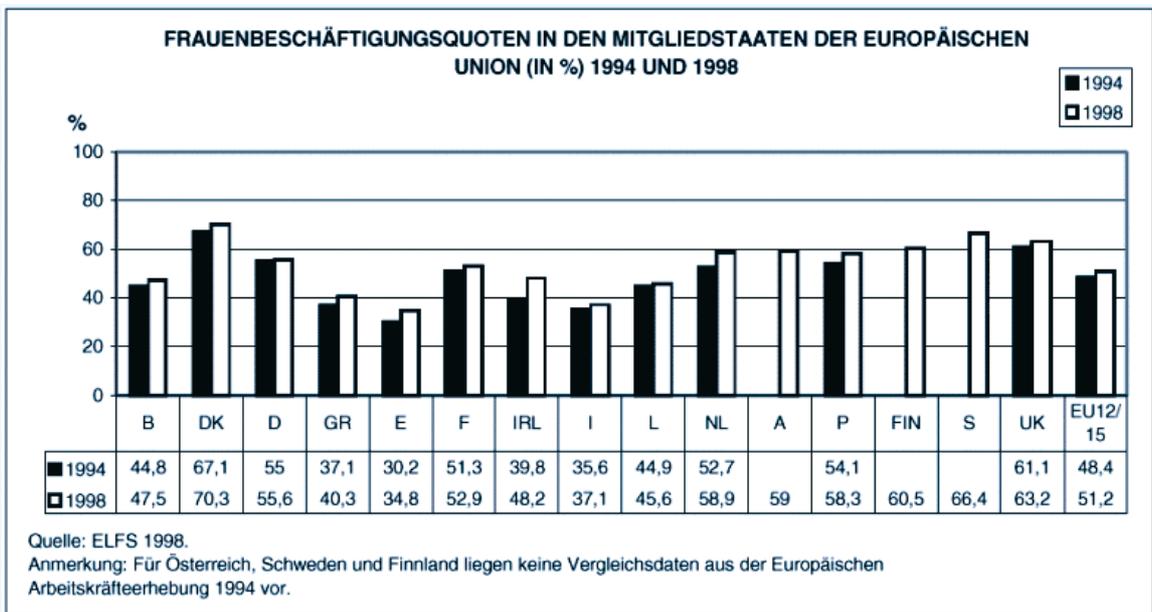
¹ Auszug aus der Kommissionsmitteilung zur "Einbindung der Chancengleichheit in sämtliche politische Konzepte und Maßnahmen der Gemeinschaft"



Quelle: Eurostat, QLFD



Quelle: Eurostat, QLFD



5. Chronologie der beschäftigungsrelevanten Gipfel

1970 bis 1990

nahm die Beschäftigung der EU nur um 9%, das Bruttoinlandsprodukt jedoch um 81% zu (Vergl. USA: 49% / 70%). Daraus folgten Überlegungen zur Einführung einer gemeinsamen koordinierten und abgestimmten EU-Beschäftigungspolitik.

1993

„Weißbuch zu Wachstum, Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ = Reihe von Vorschlägen zu Struktur/Wettbewerb/Beschäftigung = Vorläufer der Besch.-Leitlinien, Basis der EU-Besch.-Politik.

Juni 1997

Vertrag von Amsterdam (Revision des Vertrages von Maastricht):
Aufnahme eines neuen Beschäftigungstitels in den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft (EG-Vertrag, § 31):

„Die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Flexibilität der Arbeitnehmer sowie der Anpassung der Arbeitsmärkte an die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels“.

Einführung eines jährlichen Berichts des Rates und der Kommission über die Arbeitsmarktlage in den EU-Ländern = Basis für die Änderung/Festlegung der Leitlinien

November 1997

Gipfel von LUXEMBURG - Einführung der europäischen Beschäftigungsstrategie:
Einführung der auf 4 Säulen gestützten Leitlinien der Beschäftigungspolitik:

Die 4 Säulen:

1. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit
2. Entwicklung des Unternehmergeistes
3. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer
4. Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit

=> Beschluss der jährlichen Prüfung der Umsetzung der Beschäftigungsleitlinien:
= „Luxemburger Prozess“.

Juni 1998

Gipfel von CARDIFF: Strukturreformen
Erkenntnis der Notwendigkeit struktureller Reformen in anderen Bereichen der europäischen Politik, um das Potenzial zur Schaffung von Arbeitsplätzen voll ausschöpfen zu können.

=> „Überwachung“ der Waren-, Dienstleistungs- und Kapitalmärkte
= „Cardiff-Prozess“

Dezember 1998

Beibehaltung der 4 Säulen, + Hauptelemente zur Vereinfachung des Prozesses:

- Anforderung, Chancengleichheit in allen 4 Schwerpunktbereichen einzuführen
- Festlegung nationaler Ziele für lebenslanges Lernen
- Förderung von Dienstleistungsindustrien
- Überprüfung von Steuer- und Sozialleistungssystemen, damit Unternehmer Arbeitsplätze schaffen und Arbeitslose diese annehmen

- Unterstützung einer erhöhten Teilnahme älterer Arbeitnehmer
 - Förderung der Einbeziehung benachteiligter Gruppen in den Arbeitsmarkt
- => Makropolitische Entwicklung (1. Verankerung)
=> Strukturpolitische Entwicklung (2. Verankerung)

Juni 1999

Gipfel von KÖLN : Entschluss über einen „Europäischen Beschäftigungspakt“
=> Makroökonomischer Dialog (3. Verankerung)
= „starkes Beschäftigungswachstum bei Preisstabilität“
Einbeziehung von Bereichen, die nicht vom Luxemburg Prozess abgedeckt werden (Fiskal-, Geld- und Lohnpolitik)
= „Kölner Prozess“

Dezember 1999

Gipfel von HELSINKI - Zum ersten mal wird die Möglichkeit von §128 Abs. 4 EG-Vertrag genutzt, um den Mitgliedstaaten Empfehlungen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungspolitiken vorzuschlagen.
55 Empfehlungen

- zur Unterstützung der Reformanstrengungen der Mitgliedstaaten
- die sich auf prioritäre Punkte konzentrieren
- die auf solider und zutreffender Analyse beruhen sollen

März 2000

Gipfel von LISSABON - Zwischenbilanz zur Umsetzung des europäischen Beschäftigungspaktes.
Thematik: „Beschäftigung, Wirtschaftsreformen und sozialer Zusammenhalt – für ein Europa der Innovation und des Wissens“: strategische Ziele für die nächsten 10 Jahre
Neue Strategie für Beschäftigung:

- Notwendige Vereinigung der Begriffe Wettbewerb/Soziale Kohäsion
- Voraussetzungen schaffen (Wachstumsrate von 3%) für eine Vollbeschäftigung: von 62,2% in 1999 auf 70% in 2010 (von 51% auf 60% für Frauen)
- Verstärkung des Dienstleistungssektors (Information und Kommunikation, europäische Forschung)

Juni 2000

Gipfel von FEIRA (Santa Maria da Feira)
Die Sozialpartner werden aufgefordert, eine stärkere Rolle bei Umsetzung und Monitoring der von ihrer Mitwirkung abhängenden Leitlinien zu übernehmen.

März 2001

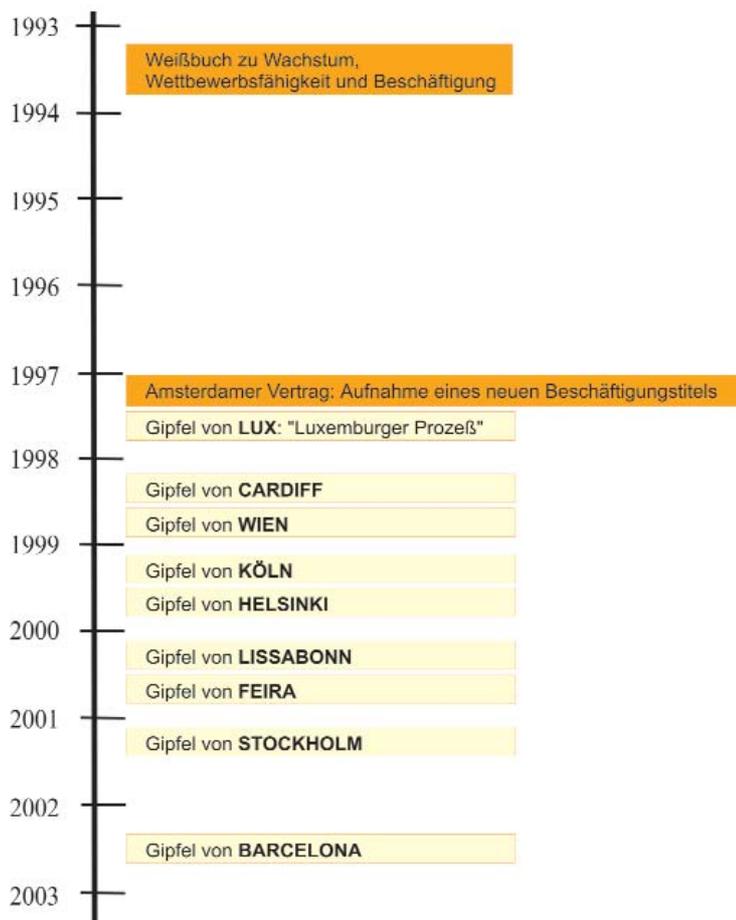
Gipfel von STOCKHOLM
Bis 2005 müssen Zwischenergebnisse vorliegen: 67% allgemeine Beschäftigung und 57% Frauenbeschäftigung. Die Mitgliedstaaten werden gebeten, entsprechende Zwischenergebnisse in ihre nationalen Aktionspläne einzubinden. Zu Mobilität von Arbeitnehmern: die Mitgliedstaaten sollen einen Mobilitätsaktionsplan in die Praxis umsetzen. Schaffung einer gemeinsamen Informationsseite über Mobilitätsaktionsplan. Einführung einer Task Force zur Untersuchung der Charakteristika des europäischen Arbeitsmarktes. Schaffung eines gemeinschaftlichen Rechtsrahmen für die neuen

oder vernachlässigten Arbeitsformen wie Telearbeit, Heimarbeit, Teilzeitbeschäftigung oder befristete Arbeitsverträge, aber auch bei selbstständiger Erwerbstätigkeit. Beschäftigungsverbesserung in den neuen Dienstleistungsberufen (Internet, Telekommunikation, Gesundheit und soziale Dienste). Strukturreformen im Wirtschafts- und Steuersektor für die größeren Mitgliedstaaten. Bessere Nutzung der Liberalisierung des Energie- und Verkehrssektors. Förderung der gegenseitigen Anerkennung von Berufsabschlüssen. Flexibilisierung des gesamten Arbeitsmarktes. Anhebung der Beschäftigung für Ältere auf 50%.

März 2002

Gipfel von BARCELONA
 Bestätigung der beim Lissabonner Gipfel festgelegten Ziele. Durchführung dieser Ziele bis 2010 mit einer Zwischenbewertung 2006. Das Beschäftigungsprogramm muss jedoch vereinfacht werden durch eine Reduzierung der Beschäftigungsleitlinien. Eine besondere Aufmerksamkeit muss dem Problem der Alterung der europäischen Bevölkerung gewidmet werden. Verstärkte Einbindung der Sozialpartner wird erwünscht. Bestätigung des Aktionsplanes „Mobilität und Kompetenz“ (a:Verstärkung der beruflichen Mobilität, b:Verstärkung der geographischen Mobilität, c:neue Informationswege für die Information über Beschäftigung und Weiterbildung in der EU). Förderung der Erwerbsbeteiligung von Personen mit Betreuungsaufgaben (Kinderbetreuung zur Erhöhung der Verfügbarkeit von Frauen auf den Arbeitsmarkt).

Chronologie der europäischen Gipfel mit einem Beschäftigungstitel



6. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 2000

I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none">• Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Verhütung von Langzeitarbeitslosigkeit• Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen• Förderung eines Partnerschaftskonzepts• Erleichterung des Übergangs von Schule zu Beruf• Schaffung eines Arbeitsmarktes, der allen offen steht
II. Entwicklung des Unternehmergeistes	<ul style="list-style-type: none">• Erleichterung der Gründung und des Betriebs von Unternehmen• Nutzung neuer Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen• Beschäftigungsfreundlichere Gestaltung der Steuersysteme
III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten	<ul style="list-style-type: none">• Modernisierung der Arbeitsorganisation• Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen
IV. Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern	<ul style="list-style-type: none">• „Gender Mainstreaming“• Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt• Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf• Erleichterung der Rückkehr ins Erwerbsleben

Gegenüber 1999 wurden kaum Änderungen vorgenommen; diese betreffen folgende Bereiche:

- Konkretisierung des präventiven Ansatzes
- Förderung des Zugangs zum Internet und des Erwerbs von Informatikkenntnissen in den Schulen
- Verdeutlichung der Notwendigkeit einer Einbeziehung der Sozialpartner in die Modernisierung der Arbeitsorganisation
- Stärkung der Rolle der öffentlichen Arbeitsverwaltung bei der Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene
- Betonung der Notwendigkeit, „aktives Altern“ und eine Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

7. NAP: Nationale beschäftigungspolitische Aktionspläne

Jeder Mitgliedsstaat erläutert in seinem nationalen Aktionsplan die Maßnahmen, die für die Umsetzung der europäischen beschäftigungspolitischen Leitlinien auf nationaler Ebene getroffen werden. Diese Leitlinien werden jährlich neu erarbeitet.

Der Nationale beschäftigungspolitische Aktionsplan 2000 der Bundesrepublik Deutschland

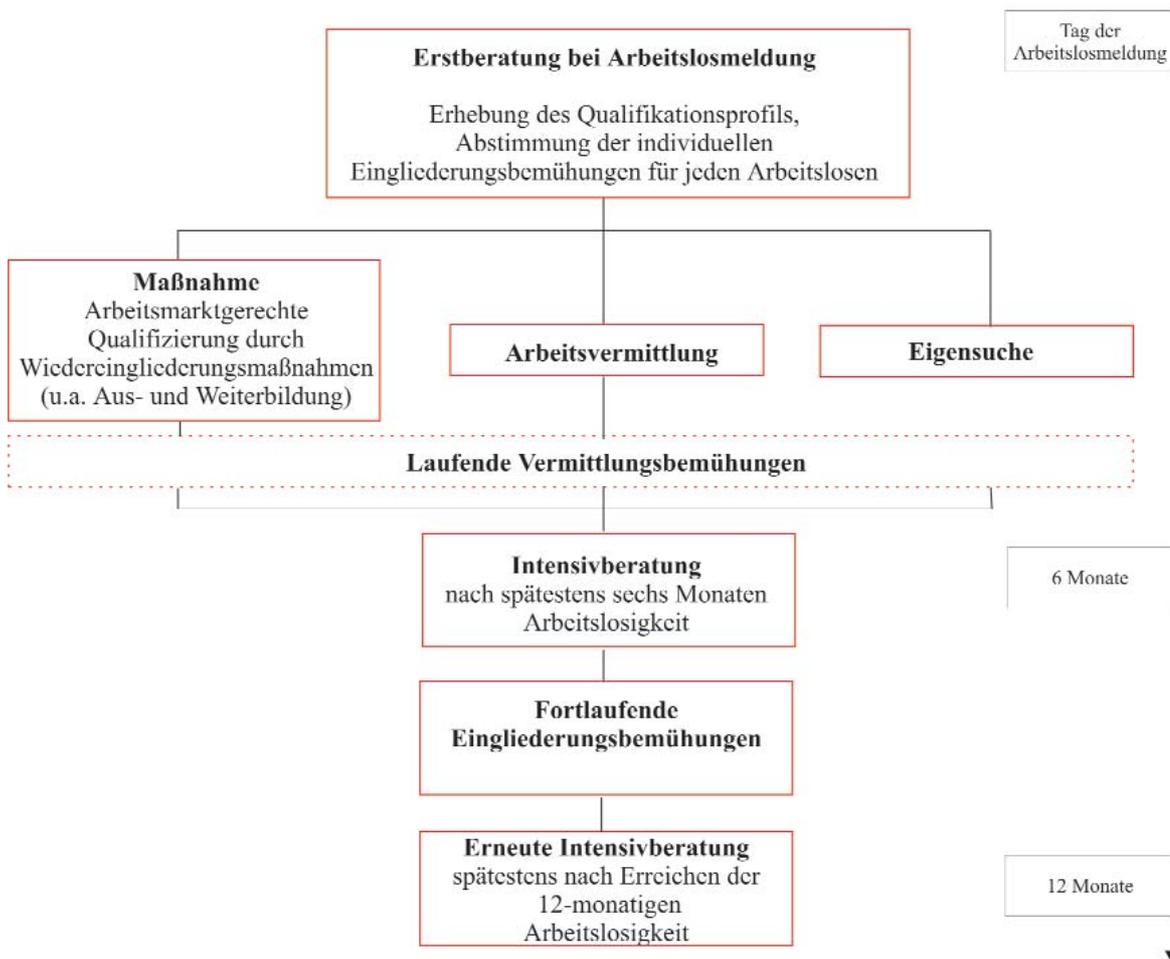
Die wichtigsten Ergebnisse

Säule I: Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit:

Modernisierung der Systeme der allgemeinen und beruflichen Bildung und Weiterbildung, des Dualen Systems und dessen Beziehungen zur Arbeitswelt.

- Einführung eines Sofortprogramms der Bundesregierung zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit (präventiver Ansatz): Rückgang der Jugendarbeitslosigkeit 1999 (-11% im Westen, -4,4% im Osten).
- Verbesserung der Ausbildungsstellenverfügbarkeit: 18500 zusätzliche Ausbildungsverträge 1999.
- Rückgang der Langzeitarbeitslosigkeit um 7% (Schaffung von 700 neuen Stellen für zuständige Arbeitsvermittler).
- Senkung der Zugangsvoraussetzung für ABM auf 6 Monate Arbeitslosigkeit: 83,3% der in Arbeitslosigkeit geratenen Personen fanden innerhalb von 12 Monaten eine Maßnahme.
- Ziel bei den Maßnahmen gegen die Langzeitarbeitslosigkeit ist eine 40-prozentige Reduzierung auf 10% der Gesamtarbeitslosen.
- Präventiver Ansatz: Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen (1999: 1.495 Mio + 385.000 Teilnehmer = 1,9 Mio. Steigerung von 37,2% auf 45,8% Teilnahme 1998/1999).
- Verstärkung aktiver und präventiver Maßnahmen, um die Beschäftigungsfähigkeit arbeitslos gewordener Personen zu erhalten. Eine schrittweise Erhöhung der Erwerbstätigenquote der über Sechzigjährigen soll erreicht werden.

Eingliederungspfad



Quelle: Nationaler Beschäftigungspolitischer Aktionsplan der BRD 2000, Seite 12

Bemerkung: Mit dem zum 1. Januar 2002 in Kraft getretenen Job-AKTIV-Gesetz wurde der präventive Ansatz des deutschen Eingliederungspfades noch ausgebaut und gestärkt.

Programme der Bundesregierung zum lebenslangen Lernen:

- „Lebensbegleitendes Lernen für alle“ („Netzwerke lebensbegleitendes Lernen“ + „Lernkultur Kompetenzentwicklung“)
- „Innovation und Arbeitsplätze in der Informationsgesellschaft des 21. Jahrhunderts“
- „Lebenslanges Lernen – Weiterbildung als Grundbedürfnis“ (Entwicklung technischer, inhaltlicher und konzeptioneller Bausteine und Erprobung in Lernzentren)
- Weiterentwicklung des „Gesetzes zur Förderung der beruflichen Aufstiegsfortbildung“

...

Programme der Bundesanstalt für Arbeit:

- Erhöhung des Qualifizierungsangebotes für IT-Kräfte von 30.000 auf 35.000 bis 2003

Programme der Länder:

- Einführung eines Systems lebensbegleitenden Lernens durch Verbindung von allgemeiner Bildung, beruflicher Erstausbildung und Weiterbildung (2 Mrd. DM).
- Länderübergreifendes Modellversuchsprogramm mit dem Bund: „Lebenslanges Lernen“ (2,5 Mio. DM + ESF-Mittel)

...

Säule II: Entwicklung des Unternehmergeistes:

- Erleichterung des Übergangs von der Arbeitslosigkeit in die Selbstständigkeit (Überbrückungsgeld + Existenzgründungsseminare).
- Verbesserung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (insbesondere für Dienstleistungen) auf regionaler Ebene (strukturschwache Regionen).
- Privatisierung öffentlicher Dienstleistungen.
- Eine Zielvorgabe: Zurücksetzung der Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber und Arbeitnehmer von 42% auf 40% des Bruttolohnes.
- Senkung des Höchstsatzes für die Unternehmensbesteuerung (Unternehmenssteuerreform 2001).
- Verstärkung der Ausbildungs- und Beratungsförderung für KMU's.
- Verkürzung der Verwaltungswege für Existenzgründer (Programm „Moderner Staat – moderne Verwaltung“).
- Stärkere Benutzung des Internets für die Informationsvermittlung.
- „Startgeld-Programm“ zur Finanzierung der Unternehmen bis zu einem Kapital von 50.000,-DM.
- Steigerung des Anteils an Frauen in der Existenzgründung von 30% auf 40% in den nächsten Jahren vorgesehen.

Säule III: Förderung der Anpassungsfähigkeit:

- Flexible Gestaltung der Arbeitszeit.
- Einführung des Gesetzes „zur Fortentwicklung der Altersteilzeit“ (1. Januar 2000): Förderung der Teilzeitbeschäftigung für Beschäftigte kurz vor der Rente, um Neueinstellungen zu bewirken.
- Verstärkte Nutzung des Arbeitszeitgesetzes zwecks Modernisierung der Arbeitsorganisation (Teilzeit, Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridore, Jahresarbeitszeiten, ...).
- Schnellere Erneuerung des erlernten Wissens durch erhöhte Weiterbildung: Erhöhung des Qualifikationsangebot der Hochschulen für Fach- und Führungskräfte der KMUs (Programm „Kompetenzentwicklung für den wirtschaftlichen Wandel – Strukturveränderungen betrieblicher Weiterbildung“: 40 Mio. DM).

Säule IV: Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern:

- Erarbeitung von neuen bundesgesetzlichen Regelungen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.
- Gesetzesentwurf zur Novellierung des Erziehungsurlaubs (Flexibilisierung und Anspruch auf Teilzeitarbeit).
- Förderung von Frauen in zukunftsträchtigen Berufen (Kommunikations- und Informationsberufe). Einbeziehung von Säule 4 in Säule 1, 2 und 3.
- Erhöhung des Anteils an Frauen in Führungspositionen an Universitäten und Hochschulen auf 20% bis 2005 (aktuell: 7% an Universitäten und 9% an Hochschulen).
- 2000: 22 Mio. DM Budget für Projekte und Maßnahmen zur Verwirklichung der Gleichstellung von Mann und Frau; 12 Mio. DM Budget für Bildung und Forschung; 1,6 Mio. DM Budget für Weiterbildung; 60 Mio. DM Budget für den Bereich Wissenschaft (Programm „Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre an Hochschulen“).
- Programm „Frau und Beruf“ (Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen der Frauen)

Beispielhafte und erfolgreiche Beschäftigungsmaßnahmen:

- => Steuerreform für Wachstum und Beschäftigung
 - = Stärkung der Investitionskraft der Unternehmer und der Kaufkraft der ArbeitnehmerInnen
 - = Schaffung neuer Arbeitsplätze
- => Sofortprogramm zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit für Jugendliche auf der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder für Arbeitslose:
 - Angebote zur Erstausbildung
 - Angebote zur Nach- und Zusatzqualifikation
 - Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt durch Lohnkostenzuschüsse
- => Das „Lernfest“
 - Woche der Weiterbildung auf lokaler Ebene zur Überzeugung von der Notwendigkeit des lebenslangen Lernens (140 Lernfeste 1999 bundesweit)
- => „Ausländische Selbstständige bilden aus“
 - Förderung des Ausbildungsangebotes von ausländischen Unternehmen in Deutschland, die sonst nicht eigenständig ausbilden könnten (Abbau des Informationsdefizites). Diese Ausbildungen sollen sich auch an nicht-ausländische Jugendliche richten.
- => „Frauen ans Netz“
 - Insbesondere Frauen mit geringen Zugangsmöglichkeiten zur Computertechnik, Frauen in der Familienphase und Frauen mit geringen Arbeitsmarktchancen sollen den Nutzen des Mediums Internet erkennen (Einführungskurse in die elektronische Welt).
- => „Jugend in Arbeit“
 - Langzeitarbeitslosen Jugendlichen aus NRW wird ein Arbeitsplatz im Betrieb angeboten (individuelle und flexible Beratung, Entwicklungsplanung und betriebliche Heranführung durch Beratungskräfte von Trägern. Budget 2000: 35 Mio DM. 80% der gesamten Zielgruppe hat sich beraten lassen).

8. Beschäftigungspolitische Leitlinien für 2001

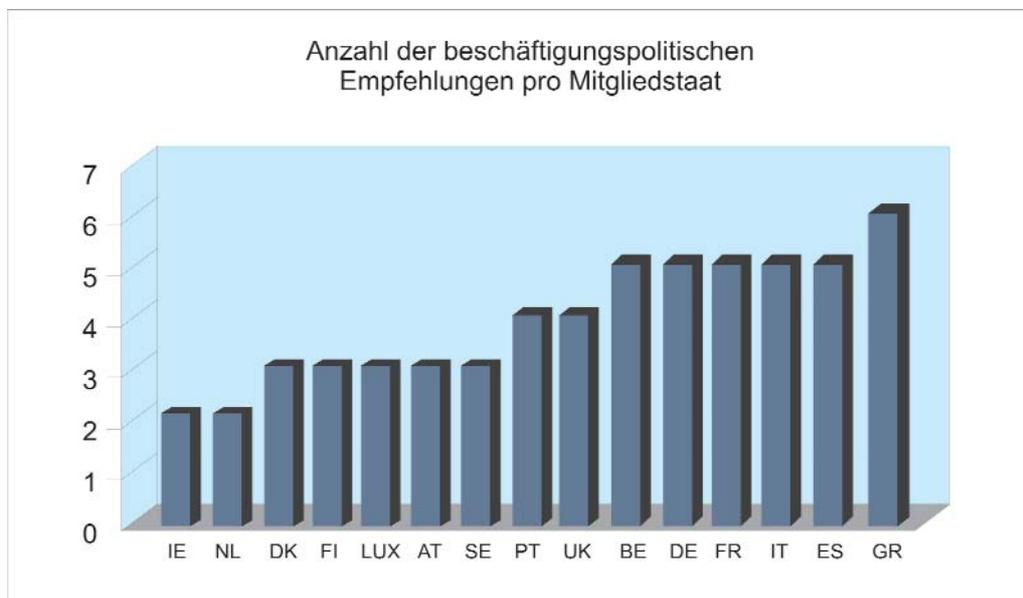
<p>I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und Vermeidung von Langzeitarbeitslosigkeit • Ein beschäftigungsfreundlicherer Ansatz: Sozialleistungen, Steuern und Ausbildungssysteme • Entwicklung einer Politik zur Förderung des aktiven Lernens • Lebenslanges Lernen und Qualifizierung für den neuen Arbeitsmarkt • Aktive Politik zur besseren Abstimmung zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt und zur frühzeitigen Behebung von Engpässen • Bekämpfung von Diskriminierung und Förderung der sozialen Integration durch Zugang zur Beschäftigung
<p>II. Entwicklung des Unternehmergeistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Erleichterung der Gründung und Führung von Unternehmen • Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in der wissensbasierten Gesellschaft und im Dienstleistungssektor • Lokale Beschäftigungsinitiativen • Steuerreformen zur Förderung von Beschäftigung und Ausbildung
<p>III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Beschäftigten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Modernisierung der Arbeitsorganisationen • Förderung der Anpassungsfähigkeit in den Unternehmen als Komponente des lebenslangen Lernens
<p>IV. Verstärkung der Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Verstärkung der Chancengleichheit als Querschnittsaufgabe (Gender Mainstreaming) • Abbau der geschlechtsspezifischen Unterschiede am Arbeitsmarkt • Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Die Leitlinien für 2001 fokussieren auf der Basis folgender beim Lissabonner Gipfel formulierten Politikfelder:

- Maßnahmen treffen zum Erreichen einer Beschäftigungsquote von 70% für Männer und Frauen und von über 60% allein für Frauen bis 2010
- Konkrete Verpflichtungen zur Entwicklung von Strategien für das lebenslange Lernen eingehen (Aus- und Weiterbildung), und Festlegung der entsprechenden Zuständigkeitsebenen
- Bekämpfung von Arbeitskräftemangel, Arbeitsmarktengpässen und Qualifikationslücken, Beseitigung der Armutsfalle, Vermeidung von „Armut trotz Arbeit“ und von Marginalisierung
- Höher gesteckte Zielvorgaben für die Bildungspolitik
- Umfassende strategische Konzepte für aktives Altern und zugunsten älterer Arbeitskräfte
- Höhere Investitionen in die Humanressourcen
- Aufbau einer wissensbasierten Gesellschaft durch Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung
- Ermittlung und Bekämpfung von Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse oder der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung
- Weiterentwicklung der Chancengleichheitspolitik durch intensivere Beratung mit Gleichstellungsstellen
- Gegebenenfalls Festlegung konkreter Zielvorgaben für den Bereich Kinderbetreuung

9. Die Empfehlungen des Rates an Deutschland, Frankreich und Luxemburg zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten (für 2000)

Mit dem Gemeinsamen Bericht 1999, den Empfehlungen an die Mitgliedstaaten und den Leitlinien 2000 wird zum ersten Mal offiziell der Artikel 128 EG-Vertrag umgesetzt, der seit Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam am 1. Mai 1999 (verabschiedet 1997) Anwendung findet. Bei der Tagung des Europäischen Rates in Helsinki am 10. und 11. Dezember 1999 wurden auf Empfehlung der Kommission den Mitgliedstaaten zum ersten Mal 55 konkrete Empfehlungen zur Verbesserung ihrer Beschäftigungspolitiken ausgesprochen.



Beschäftigungspolitische Empfehlungen 2000

Empfehlungen	BE	DK	DE	GR	ES	FR	IE	IT	LUX	NL	AT	PT	FIN	SE	UK	EUR
Langzeitarbeitslosigkeit vorbeugen																7
Statistische Systemreform einführen																1
Beschäftigungsquote erhöhen																5
Reform des Abgaben-/Einnahmesystems																7
Reform des vorzeitigen Ruhestands																1
Entwicklung des lebenslangen Lernens																7
Qualifikationslücken überwinden																2
Erziehungsmaßnahmen erhöhen																1
Administrative Hemmnisse reduzieren																3
Steuerbelastung der Arbeit reduzieren																7
Zusammenarbeit auf Partner-Basis																4
Entwicklung des Gender Mainstreamings																6
Gleichheit Männer-Frauen																2
Arbeit und Familie vereinbaren																1
Policy-Mix																4
TOTAL	5	3	5	6	5	5	2	5	3	2	3	4	3	3	4	58

Für das Jahr 2001 gibt der EU-Ministerrat folgende Empfehlungen an Deutschland, Frankreich und Luxemburg (siehe Anhang 2):

Deutschland,

aufgrund der starken regionalen Unterschiede in der Arbeitslosigkeit, der hohen Langzeitarbeitslosigkeit, der hohen steuerlichen Belastung der Arbeit, des zu geringen Anteils der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren, des zu wenig entwickelten lebenslangen Lernens,

sollte Deutschland die Steuerbelastung der Arbeit verringern; an frühzeitigen Maßnahmen zur Vermeidung der Langzeitarbeitslosigkeit arbeiten; gegen ungleiche Erwerbsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen Maßnahmen ergreifen; Qualifikationslücken durch Verbesserung der Weiterbildungsbedingungen bekämpfen, angefangen im schulischen Bereich; das Steuer- und Sozialleistungssystem auf die Beschäftigung von Frauen anpassen und auf eine Verringerung des geschlechtsspezifischen Gefälles hinzielen.

Frankreich,

aufgrund des zu geringem Anteils der Erwerbstätigen zwischen 55 und 64 Jahren, der zu hohen Arbeitslosenquote im EU-Durchschnittsvergleich, der zu hohen Steuerbelastung der Arbeit,

sollte Frankreich gegen das frühzeitige Ausscheiden älterer Arbeitskräfte reagieren; Maßnahmen zur Verringerung der Steuerbelastung insbesondere bei nicht qualifizierten und gering bezahlten Arbeitskräften treffen; frühzeitigere Maßnahmen gegen Jugend- und Erwachsenenarbeitslosigkeit treffen; die Modernisierung der Arbeitsorganisation im Rahmen der Einführung der 35-Stunden-Woche überwachen; Existenzgründungen und daraus resultierende Neueinstellungen vereinfachen.

Luxemburg,

aufgrund der niedrigen Beschäftigungsquote der über 55-jährigen und der Frauen, der geschlechtsbedingten Benachteiligung, der zu wenigen Qualifizierten, des zu wenig entwickelten lebenslangen Lernens, sollte Luxemburg seine Maßnahmen fortsetzen zur Beschäftigung von Frauen (Gender Mainstreaming) und von älteren Arbeitnehmern; das Steuer- und Sozialleistungssystem den unterschiedlichen sozialen Gegebenheiten besser anpassen; Weiterbildungskonzepte gruppengezielt entwickeln. ²

² Siehe Anhang II S.27 vollständige Empfehlungen für diese Länder

10. „Best practices“: Verbreitung bewährter Verfahren aus den Mitgliedstaaten

Im jährlichen gemeinsamen Bericht von Rat und Kommission wird die Umsetzung der nationalen Aktionspläne kommentiert und beurteilt. Teil dieses Berichts ist die Benennung von bewährten Verfahren oder „best practices“.

Ein wichtiges Element der europäischen Beschäftigungsstrategie ist die Anregung des Informationsaustausches zwischen den Mitgliedstaaten über konkrete erfolgreiche Pilotprojekte zur Verbesserung der Beschäftigungsinitiativen auf nationaler und regionaler Ebene. Eine Rückbewertung dieser bewährten Verfahren ermöglicht auch eine bessere Weiterentwicklung dieses Austausches.

Beispiele bewährter Verfahren ³:

I. Beschäftigungsfähigkeit

- Die Projekte „Inserjovem“ und „Reage“ in Portugal: eine neuartige Vorgehensweise der Arbeitsverwaltungen.
Ausarbeitung eines individuellen Beschäftigungsplanes für jugendliche oder erwachsene Arbeitslose vor Ablauf des 3. bzw. 6. Monats der Arbeitslosigkeit:
 - Vermittlung eines Arbeitsplatzes, oder
 - 3-stufige Berufsberatung (je nach Profil und Situation)
 - Vermittlung einer Schulungsmaßnahme, bzw
 - Eingliederung in ein laufendes Beschäftigungsprogramm
 Dieses Modell wird jeweils von einem Team von Beratern und Technikern betreut.
- Umschichtung von Sozialleistungen zugunsten aktiver Maßnahmen in Belgien
- Schulische Unterstützung leistungsschwacher Schüler in Griechenland (durch Sonderunterricht oder Ferienunterricht)
- Behindertengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen in Schweden

II. Unternehmergeist

- Zentrale Anlaufstelle für Unternehmensgründungen der Stadtverwaltung Catania in Italien (Deregulierung und Vereinfachung von 122 Verwaltungsverfahren und 400 Verwaltungsvorschriften) = Reduzierung auf 60 Tage für eine Unternehmenseintragung; 1700 neue Arbeitsplätzen geschaffen.

III. Anpassungsfähigkeit

- Arbeitsstiftung in der Bauindustrie in Asturien (Spanien) mit eigenen Berufsschulen, eigener berufliche Erstausbildung, eigener Weiterbildung, eigener Arbeitslosenausbildung

IV. Chancengleichheit

- Ausbau der Kindertagesstätten in Finnland (bessere berufliche Verfügbarkeit für Eltern gegen zusätzliche nach Einkommen gestaffelte Gebühren).

³ Aus: "Beschäftigungspolitik in der EU und in den Mitgliedsstaaten; Gemeinsamer Bericht 1999"

11. Neuerungen in der Europäischen Beschäftigungspolitik 2003

Für 2003 sind zwei Änderungen in der Durchführung der europäischen Beschäftigungsstrategie zu vermerken:

Eine zeitliche und eine inhaltliche Änderung in der Durchführung sollen eine kohärentere und effizientere Politik gewährleisten.

Inhaltlich sollen die europäische Wirtschaftspolitik und die europäische Beschäftigungspolitik enger aufeinander abgestimmt werden. Dies bedeutet auch eine engere zeitliche Abstimmung beider Bereiche. Konkret heißt das, dass die Berichte über die Umsetzung dieser Politiken zeitgleich vorgelegt werden. Neu ist aber, dass die Beschäftigungspolitischen Leitlinien nun Teil eines Leitlinienpakets werden (Grundzüge der Wirtschaftspolitik und Beschäftigungspolitischen Leitlinien), das eine Gültigkeit von drei Jahren statt einem Jahr hätte, wobei jährliche Änderungen und Verbesserungen vorgenommen werden können. Somit soll die Stabilität dieser Leitlinien inhaltlich und zeitlich gestärkt werden. Das neue Umsetzungspaket beinhaltet:

- für die Beschäftigungspolitik:
 - der gemeinsame Beschäftigungsbericht der Mitgliedstaaten
 - der Bericht über die neuen beschäftigungspolitischen Leitlinien
 - der Bericht über die Empfehlungen des Rates an die Mitgliedsstaaten

- für die Wirtschaftspolitik:
 - die Umsetzung der Grundzüge der Wirtschaftspolitik
 - die Umsetzung der Binnenmarktstrategie

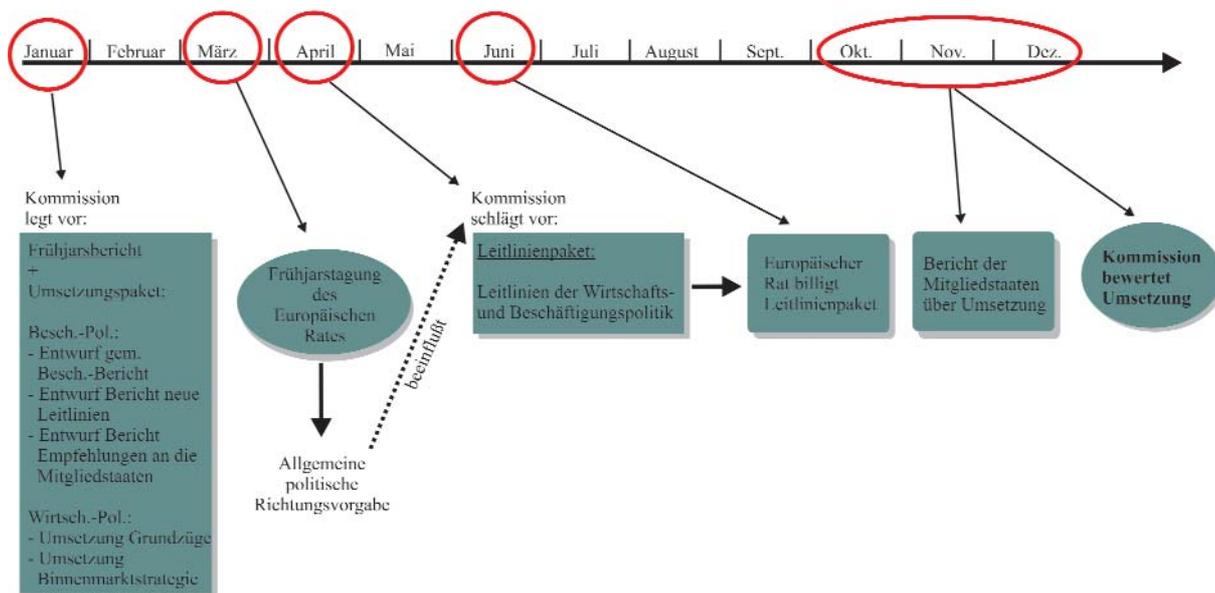
Von der Zeitplanung her erfolgen die aufeinander abgestimmten Schritte der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik ein paar Monate früher als es bisher der Fall war:

=> Im Januar, im Vorlauf zur Frühjahrstagung des Europäischen Rates (Mitte März), legt die Kommission ihren Frühjahrsbericht und das Umsetzungspaket zur Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik vor.

=> Nach einer Zwischenbewertung der Kommission erfolgt im April die Verabschiedung des „Leitlinienpakets“, das im Juni vom Europäischen Rat gebilligt wird

=> von Oktober bis Dezember bewertet die Kommission die Umsetzung der Leitlinien aufgrund der Berichte der Mitgliedstaaten

Neuer Zeitplan ab 2003 zur gestrafften Formulierung und Bewertung der beschäftigungspolitischen Schritte



Mit dieser sogenannten „Straffung“ der europäischen Koordinierung konzentriert die europäische Union die Weiterentwicklung der Europäischen Beschäftigungsstrategie (EBS) auf vier Schwerpunkte (siehe Quelle 4):

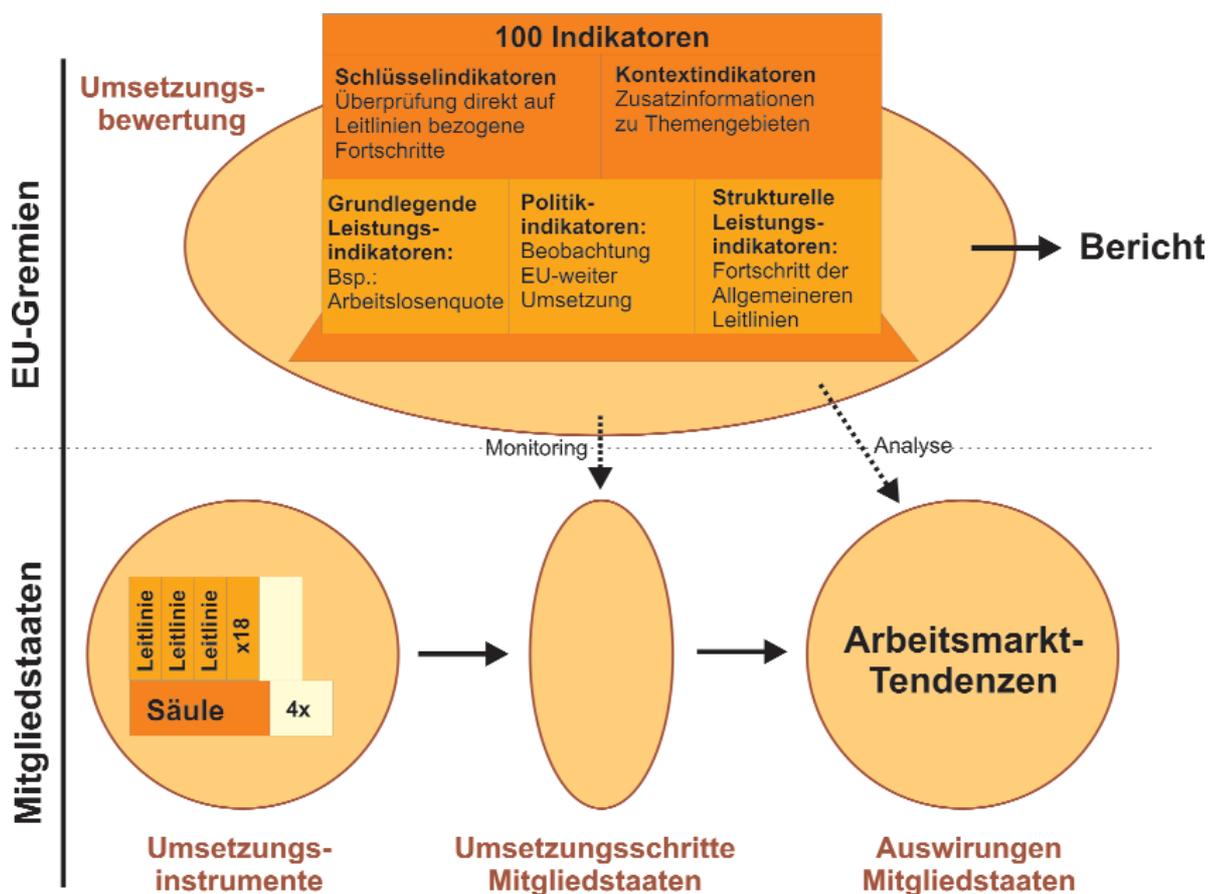
1. Konzentration der EBS auf klare Zielsetzungen
2. Vereinfachung und Stabilität der Leitlinien
3. Förderung der Partnerschaft in der Durchführung (die Sozialpartner sollen bei der Erarbeitung der Leitlinien konsultiert werden)
4. Bessere Abstimmung mit anderen Prozessen, insbesondere den Grundzügen der Wirtschaftspolitik

⁴ Markus Löbbert, Die Europäische Beschäftigungsstrategie, Bundesarbeitsblatt 10/2002 Seite 11-12

12. Zur Bewertung der Umsetzung der europäischen Beschäftigungsstrategie

„Monitoring durch Indikatoren“ (Quelle ⁵)

Zur Bewertung der Umsetzung der EBP der einzelnen Mitgliedstaaten wurden sogenannte Indikatoren als Hilfsmittel festgelegt. Diese Indikatoren werden nach Schlüssel- oder Kontext-Indikatoren unterteilt, die wiederum als Schlüssel- oder Kontextindikatoren benutzt werden können.



Beispiele von Indikatoren:

Unternehmergeist:

- Unternehmensgründungen
- Überlebensrate neugegründeter Unternehmen
- Selbstständigenquote
- Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor

⁵ A.Hemann, Europäische Beschäftigungspolitik - Monitoring durch Indikatoren, Bundesarbeitsblatt 11/2002

13. Kommentar zum Stand der europäischen Beschäftigungsstrategie

Nach „herrschender Meinung“ bleiben trotz des guten Ansatzes und der sichtbaren Erfolge der europäischen Beschäftigungsstrategie seit 1997 bestimmte Hürden durch nationale und institutionelle Charakteristika der Arbeitsmärkte bestehen:

1. Die Quantifizierung der Zielerreichung ist schwer, da die Arbeitsmarktpolitik der Mitgliedstaaten in die nationale Zuständigkeit fällt.
2. Die vertikale Übertragung von oben (EU-Gremien) nach unten (regionale Ebenen) der beschäftigungspolitischen Schritte, Entscheidungen und Empfehlungen ist nicht gewährleistet.
3. Rat und Kommission verfügen nur über Koordinierungskompetenzen der europäischen Beschäftigungspolitik und nicht über Sanktionsmöglichkeiten (im Gegensatz zu den Maastrichter Kriterien). Sie können in erster Linie nur Anreize und Anregungen vermitteln;
Eine Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten im „Geist des Amsterdamer Vertrags“ ist nicht vorgesehen.

Die Prinzipien der europäischen Beschäftigungsstrategie:

- Handlungsdruck zur Lösung der Beschäftigungsproblematiken
- Benchmarking (zu erreichende Ziele)
- Best practices (Informationsaustausch)
- Durchführung in nationaler Zuständigkeit

Viele Mitgliedstaaten haben durch den Luxemburger Prozess 1997 zur Bekämpfung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit neue präventive Maßnahmen in die **Nationalen Aktionspläne** eingegliedert (Deutschland, Dänemark, Irland, Österreich, Frankreich, Spanien, Portugal, Finnland, die Niederlande, Luxemburg) sowie andere bereits laufende Maßnahmen, die in den Rahmen der Verpflichtungen passten, weiter gefördert (UK, Schweden). Die Ergebnisse und Erfolge lassen sich jedoch nur längerfristig bewerten.

Das grundsätzliche Problem bei der Umsetzung der Leitlinien auf nationaler Ebene ist durch die mangelnde Formulierung von konkreten Zielwerten bedingt: Wo keine klaren Zahlenvorgaben im Sinne von Benchmarks festgelegt wurden, bleiben die Ergebnisse unklar. In manchen Beschäftigungsbereichen, zum Beispiel bei Behinderten, fehlen sogar die Grundstatistiken, die als Basis für einleitende Schritte oder Vorschläge dienen könnten. Auf der anderen Seite würden zu viele quantitative Zielvorgaben den nationalen Handlungsspielraum der Mitgliedstaaten über Gebühr einschränken.

Unterschiedliche institutionelle Systeme und laufende Umstrukturierungen der Arbeitsverwaltungen vieler Mitgliedstaaten sowie verschiedene Vorgehensweisen verlangsamten den Umsetzungsprozess der europäischen Beschäftigungspolitik. Das Ganze mag „chaotisch“ erscheinen, ist jedoch durch die Natur der unterschiedlichen nationalen Systeme der europäischen Gemeinschaft bedingt.

Die Zwischenergebnisse der Mitgliedstaaten müssen mit Vorsicht bewertet werden: Schweden, Österreich und das Vereinigte Königreich (UK) sind im Bereich der Arbeitsmarktpolitik in der nationalen Umsetzung sehr weit fortgeschritten. Die Erfolge hängen aber sehr stark vom momentan anhaltenden Wirtschaftswachstum ab, das je nach Mitgliedstaat unterschiedlich stark ausfällt. So hat Schweden sehr gute Ergebnisse in der präventiven Arbeitslosigkeitsbekämpfung, aber auch eine der stärksten Wirtschaftswachstumsraten der EU. Die Fortschritte jedes einzelnen Mitgliedstaates sind deshalb immer in Relation zu dessen eigener Wirtschaftslage zu setzen. Alle Mitgliedstaaten haben daher unterschiedlich hohe Hürden in der EU-Beschäftigungspolitik zu überwinden.

Der allgemeine Trend der Mitgliedstaaten geht zu präventiven Maßnahmen, **zum einen** hauptsächlich bei der Bekämpfung der Langzeit- und Jugendarbeitslosigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen. Ziel ist eine 20 prozentige Beteiligung von Arbeitslosen an aktiven Maßnahmen, die bei vielen Staaten schon erreicht ist. Wichtig ist dabei, das Ziel der beruflichen Wiedereingliederung zu erreichen.

Zum anderen soll bei allen Arbeitnehmern Europas der Begriff der beruflichen Flexibilität eine zunehmende Bedeutung wecken: Jeder Arbeitnehmer muss sich bewusst werden, dass er sich der sich immer rasanter entwickelnden Weltwirtschaft durch lebenslanges Lernen (Aus- und Weiterbildung) anpassen muss. Es fehlt aber momentan teilweise an Strategien, Richtlinien und Zielvorgaben dafür.

Am 17 Juli 2002 hat die Kommission die Mitteilung „Fünf Jahre Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“ herausgegeben als Reaktion auf den Auftrag des Europäischen Rates in Nizza, eine Überprüfung der Erfolge der Europäischen Beschäftigungsstrategie seit 1997 durchzuführen.

Diese Mitteilung stellt eine verbesserte Situation auf dem europäischen Arbeitsmarkt seit 1997 fest (10 Millionen Arbeitsplätze mehr von 1997-2001), jedoch kann nicht analysiert werden, ob die verbesserte Situation ein Erfolg der EBS ist oder ob sie einfach nur mit den Konjunktur-Schwankungen der europäischen Wirtschaft und der Weltwirtschaft zusammenhängt. Es können nur die strukturellen Auswirkungen der Europäischen Beschäftigungspolitik auf die jeweiligen nationalen Beschäftigungspolitiken der Mitgliedsstaaten festgestellt werden.

Sicher ist, dass die vorgesehene „Straffung“ und Vereinfachung der beschäftigungspolitischen Schritte und die bessere Abstimmung mit anderen Bereichen nur willkommen sein kann; denn einerseits ließ der bisherige Zeitplan dieser Schritte Fehleinschätzungen aufgrund zu kurzer Zeitspannenanalysen und statistischer Erhebungsprobleme zu (mit der Einbeziehung der zehn neuen Mitgliedsstaaten wird es auch noch komplizierter), andererseits wurden durch mangelnde Abstimmung mit anderen Bereichen der europäischen Politik Doppelarbeiten und Analysen gemacht, deren Zusammenhänge bei einer gemeinsamen Abstimmung weitreichendere Fortschritte für die jeweiligen Bereichen mit sich ziehen könnten.

Anhang 1

Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft

In der Fassung vom 02.10.1997
Amsterdamer Fassung

(Auszug)

3. Teil

Die Politiken der Gemeinschaft (Art. 23 - 181)

Titel VIII

Beschäftigung (Art. 125 - 130)

Art. 125 (ex-Art. 109n)

Die Mitgliedstaaten und die Gemeinschaft arbeiten nach diesem Titel auf die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und insbesondere auf die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer sowie der Fähigkeit der Arbeitsmärkte hin, auf die Erfordernisse des wirtschaftlichen Wandels zu reagieren, um die Ziele des Artikels 2 des Vertrags über die Europäische Union und des Artikels 2 des vorliegenden Vertrags zu erreichen.

Art. 126 (ex-Art. 109o)

(1) Die Mitgliedstaaten tragen durch ihre Beschäftigungspolitik im Einklang mit den nach Artikel 99 Absatz 2 verabschiedeten Grundzügen der Wirtschaftspolitik der Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft zur Erreichung der in Artikel 125 genannten Ziele bei.

(2) Die Mitgliedstaaten betrachten die Förderung der Beschäftigung als Angelegenheit von gemeinsamem Interesse und stimmen ihre diesbezüglichen Tätigkeiten nach Maßgabe des Artikels 128 im Rat aufeinander ab, wobei die einzelstaatlichen Gepflogenheiten in Bezug auf die Verantwortung der Sozialpartner berücksichtigt werden.

Art. 127 (ex-Art. 109p)

(1) Die Gemeinschaft trägt zu einem hohen Beschäftigungsniveau bei, indem sie die Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten fördert und deren Maßnahmen in diesem Bereich unterstützt und erforderlichenfalls ergänzt. Hierbei wird die Zuständigkeit der Mitgliedstaaten beachtet.

(2) Das Ziel eines hohen Beschäftigungsniveaus wird bei der Festlegung und Durchführung der Gemeinschaftspolitiken und -maßnahmen berücksichtigt.

Art. 128 (ex-Art. 109q)

(1) Anhand eines gemeinsamen Jahresberichts des Rates und der Kommission prüft der Europäische Rat jährlich die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und nimmt hierzu Schlussfolgerungen an.

(2) Anhand der Schlussfolgerungen des Europäischen Rates legt der Rat auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments, des Wirtschafts- und Sozialausschusses, des Ausschusses der Regionen und des in Artikel 130 genannten Beschäftigungsausschusses jährlich mit qualifizierter Mehrheit Leitlinien fest, welche die Mitgliedstaaten in ihrer Beschäftigungspolitik berücksichtigen. Diese Leitlinien müssen mit den nach Artikel 99 Absatz 2 verabschiedeten Grundzügen in Einklang stehen.

(3) Jeder Mitgliedstaat übermittelt dem Rat und der Kommission jährlich einen Bericht über die wichtigsten Maßnahmen, die er zur Durchführung seiner Beschäftigungspolitik im Lichte der beschäftigungspolitischen Leitlinien nach Absatz 2 getroffen hat.

(4) Anhand der in Absatz 3 genannten Berichte und nach Stellungnahme des Beschäftigungsausschusses unterzieht der Rat die Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten im Lichte der beschäftigungspolitischen Leitlinien jährlich einer Prüfung. Der Rat kann dabei auf Empfehlung der Kommission mit qualifizierter Mehrheit Empfehlungen an die Mitgliedstaaten richten, wenn er dies aufgrund der Ergebnisse dieser Prüfung für angebracht hält.

(5) Auf der Grundlage der Ergebnisse der genannten Prüfung erstellen der Rat und die Kommission einen gemeinsamen Jahresbericht für den Europäischen Rat über die Beschäftigungslage in der Gemeinschaft und über die Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien.

Art. 129 (ex-Art. 109r)

Der Rat kann gemäß dem Verfahren des Artikels 251 und nach Anhörung des Wirtschafts- und Sozialausschusses sowie des Ausschusses der Regionen Anreizmaßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen den Mitgliedstaaten und zur Unterstützung ihrer Beschäftigungsmaßnahmen durch Initiativen beschließen, die darauf abzielen, den Austausch von Informationen und bewährten Verfahren zu entwickeln, vergleichende Analysen und Gutachten bereitzustellen sowie innovative Ansätze zu fördern und Erfahrungen zu bewerten, und zwar insbesondere durch den Rückgriff auf Pilotvorhaben. Diese Maßnahmen schließen keinerlei Harmonisierung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten ein.

Art. 130 (ex-Art. 109s)

Der Rat setzt nach Anhörung des Europäischen Parlaments einen Beschäftigungsausschuss mit beratender Funktion zur Förderung der Koordinierung der Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik der Mitgliedstaaten ein. Der Ausschuss hat folgende Aufgaben:

er verfolgt die Beschäftigungslage und die Beschäftigungspolitik in den Mitgliedstaaten und der Gemeinschaft;

er gibt unbeschadet des Artikels 207 auf Ersuchen des Rates oder der Kommission oder von sich aus Stellungnahmen ab und trägt zur Vorbereitung der in Artikel 128 genannten Beratungen des Rates bei.

Bei der Erfüllung seines Auftrags hört der Ausschuss die Sozialpartner.

Jeder Mitgliedstaat und die Kommission entsenden zwei Mitglieder in den Ausschuss.

Anhang 2

EMPFEHLUNG DES RATES Zur Durchführung der Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten (für 2001)

(Auszug, Dokument der Kommission der Europäischen Gemeinschaft)

III. DEUTSCHLAND

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Im Zuge der Erholung der deutschen Wirtschaft bestätigt sich die Umkehr des Beschäftigungstrend. Die Arbeitslosigkeit ist weiter zurückgegangen, wobei die Auswirkungen der Wiedervereinigung Deutschlands fortauern. Zu den wichtigsten Herausforderungen für den deutschen Arbeitsmarkt zählen folgende:

- Der während des größten Teils der 90er Jahre festgestellte Abbau von Arbeitsplätzen (1/2 % jährlich von 1991 bis 1998) wird nur langsam wieder wettgemacht, und es bestehen große regionale Unterschiede bei den Arbeitslosenquoten, wobei besonders die neuen Bundesländer benachteiligt sind.
- Die Langzeitarbeitslosenquote ist unverändert hoch: sie macht 4,4% der Erwerbsbevölkerung aus.
- Ungeachtet jüngster Reformen ist die Gesamtsteuerbelastung der Arbeit weiterhin eine der höchsten in der EU.
- Der Anteil von Erwerbstätigen in der Altersgruppe zwischen 50 und 64 Jahren (ungefähr 37%) ist gering, was auf ein zusätzliches, ungenutztes Beschäftigungspotential hinweist sowie darauf, dass eine wirkungsvollere Politik des lebenslangen Lernens zu betreiben ist, um die Beschäftigungsfähigkeit der Erwerbsbevölkerung zu verbessern.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: steuerliche Belastung der Arbeit; präventive Maßnahmen; Reform des Steuer- und Sozialleistungssystems, insbesondere in Bezug auf ältere Arbeitnehmer; lebenslanges Lernen; Chancengleichheit.

Deutschland sollte deshalb:

- (1) die Bemühungen um eine weitere Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit durch Senkung der Steuern und Sozialversicherungsbeiträge fortsetzen und genau überwachen. Vor allem am unteren Ende der Lohnskala sollten die Lohnkosten unter Berücksichtigung der notwendigen Finanzkonsolidierung weiter gesenkt werden;
- (2) die uneingeschränkte Umsetzung eines präventiven Ansatzes weiter vorantreiben, dessen Schwerpunkt auf frühzeitigen, auf die individuellen Bedürfnisse ausgerichteten Maßnahmen und auf der Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit liegt. Fortschritte bei der Erreichung gemeinsamer und nationaler Zielvorgaben sollten genau überwacht werden;
- (3) Hindernisse und negative Faktoren, die einer Erwerbsbeteiligung aller Bevölkerungsgruppen, insbesondere älterer Arbeitnehmer, möglicherweise entgegenstehen, weiterhin eingehend prüfen. Veränderungen der Erwerbsbeteiligung älterer Arbeitnehmer sollten erfasst werden, und es sollten weitere Maßnahmen ergriffen werden, um die Beschäftigungsfähigkeit dieser Gruppe zu verbessern;
- (4) Die Qualifikationslücken auf dem Arbeitsmarkt schließen durch weitere Verbesserung der Bedingungen für die Weiterbildung in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern und durch quantitative Zielvorgaben für das lebenslange Lernen. In diesem Zusammenhang müssen moderne Berufsprofile für die Lehrlingsausbildung entwickelt werden, ergänzt durch Maßnahmen in Schulen, um einen problemloseren Übergang auf moderne Arbeitsplätze zu gewährleisten;
- (5) den Doppelansatz, bei dem Gender-Mainstreaming und spezielle Chancengleichheitsmaßnahmen miteinander verbunden werden, verfolgen und ausbauen, wobei den Auswirkungen des Steuer- und Sozialleistungssystems auf die Beschäftigung von Frauen besondere Aufmerksamkeit zu widmen und die Verringerung des geschlechtsspezifischen Lohngefälles in Angriff zu nehmen ist.

VI. FRANKREICH

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Die Beschäftigungsleistung verbessert sich weiterhin. Nach wie vor sind jedoch beträchtliche strukturelle Probleme zu lösen:

- Die Erwerbsbeteiligung der Altersgruppen der 55- bis 64-Jährigen liegt weiterhin deutlich unter dem EU-Durchschnitt (28,3% gegenüber 35,9%). An diesem Abwärtstrend hat sich auch 1999 nichts geändert.
- Der Rückgang der Arbeitslosigkeit fiel bescheiden aus, und die Arbeitslosenquote liegt mit 11,3% nach wie vor über dem EU-Durchschnitt von 10,8%.
- Die steuerliche Belastung der Arbeit ist hoch.

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: Erwerbstätigkeit älterer Arbeitskräfte; Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit; Prävention; lebenslanges Lernen.

Frankreich sollte deshalb

- (1) seine Bemühungen intensivieren, um dem frühzeitigen Ausscheiden älterer Arbeitskräfte aus dem Berufsleben entgegenzuwirken, und zu diesem Zweck unter Einbeziehung der Sozialpartner einen umfassenden Ansatz entwickeln;
- (2) die Maßnahmen zur Verringerung der Steuer- und Abgabenbelastung der Arbeit, vor allem Maßnahmen, die sich bei nicht qualifizierten und gering bezahlten Arbeitskräften auswirken, fortführen und evaluieren;
- (3) weiterhin auf individuelle Bedürfnisse zugeschnittene und auf ein frühzeitiges Eingreifen abstellende Programme zugunsten von Arbeitslosen durchführen und derartige Programme stärker zur Verhütung der Arbeitslosigkeit der Jugendlichen und Erwachsenen einsetzen;
- (4) seine Bemühungen um eine Modernisierung der Arbeitsorganisation fortsetzen und genau überwachen, wie die gesetzlichen Bestimmungen zur Einführung der 35-Stunden-Woche sich effektiv auswirken. Weiterhin sollte das Weiterbildungssystem optimiert und eine umfassende Strategie des lebenslangen Lernens gefördert werden;
- (5) Die Durchführung kohärenter Strategien, die rechtliche, steuerliche und sonstige Maßnahmen umfassen und darauf abzielen, den Verwaltungsaufwand der Unternehmen zu verringern, fortführen und bewerten, wie die laufenden Bemühungen zur Schaffung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen greifen.

IX. LUXEMBURG

Defizite in der Beschäftigungsleistung

Luxemburg hatte 1999 günstige Arbeitsmarktbedingungen zu verzeichnen, wobei ein starkes Wirtschaftswachstum und der höchste Anstieg der Beschäftigungsquote in der EU (4,8 Prozentpunkte) zum Tragen kamen. Die Arbeitslosenquote ging weiter zurück und ist nach wie vor die niedrigste in der EU (2,3%). Dessen ungeachtet lassen sich doch einige strukturelle Probleme aufweisen.

- Die nationale Beschäftigungsquote ist sehr niedrig, ungeachtet einer sehr guten Beschäftigungssituation, die eine große Anzahl von Grenzgängern anzieht. Besonders niedrig ist die Quote bei Arbeitnehmern über 55 Jahren (26,3%) und bei Frauen (48,5%), obwohl beide Werte seit 1998 angestiegen sind.
- Die geschlechtsspezifische Diskrepanz bei der Beschäftigung ist mit 25,9 Prozentpunkten eine der höchsten in der EU.
- Das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften auf dem inländischen Arbeitsmarkt ist unzureichend.
- Der Anteil der erwachsenen Erwerbstätigen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, ist immer noch gering (5,3%).

Eine eingehende Analyse führt zu dem Ergebnis, dass die Bemühungen zur Umsetzung der beschäftigungspolitischen Leitlinien und der Empfehlungen in folgenden Bereichen zu verstärken sind: sozialer Dialog; Erwerbsbeteiligung von älteren Arbeitskräften und Frauen; lebenslanges Lernen.

Luxemburg sollte deshalb

- (1) die Sozialpartner zur Pflege eines konstruktiven Dialogs anhalten, der eine unerlässliche Voraussetzung für den Erfolg der im nationalen Aktionsplan vorgesehenen beschäftigungspolitischen Maßnahmen darstellt;
- (2) seine Bemühungen zur Steigerung der Erwerbsbeteiligungsquote von älteren Arbeitnehmern und von Frauen fortsetzen und entsprechende Maßnahmen ergreifen, einschließlich der Überprüfung der Steuer- und Sozialleistungssysteme, sowie das Gender-Mainstreaming gezielt fördern;
- (3) die Durchführung des Rahmengesetzes über berufliche Weiterbildung weiterverfolgen und politische Konzepte entwickeln und umsetzen, einschließlich entsprechender Zielvorgaben, um die Beteiligungsquoten an Bildungs- und Ausbildungsmaßnahmen zu erhöhen.

Anhang 3

*Klassifizierung der EURES-T SLLR-Projekte
2001-2002 und 2002-2003*

nach den 4 Säulen der Europäischen Beschäftigungsstrategie

Die 4 Säulen der europäischen Beschäftigungspolitik			
I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	II. Entwicklung des Unternehmergeistes	III. Anpassungsfähigkeit der Unternehmer und ihrer Beschäftigten	IV. Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen
Klassifizierung der EURES-T-SLLR Projekte nach den 4 Säulen			
Aktivitätenplan 2001-2002			
1. Saarland			
101. Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen	110. Regionalprofil SLLR	109. Arbeitszeit Saar-Lor	Außerhalb der Säulen
102. Praktikantenbörse SLLR			105. Öffentlichkeitsarbeit
103. Leitfaden Bewerben Grossregion			
104. Ausbildung-Infoaustausch			
106. Neuauflage Faltblatt			
107. Francoph. Trainingcenter		107. Francoph. Trainingcenter	
108. Medien SLLR	108. Medien SLLR		
111. Statistik Arbeitsmarkt SLLR			
112. Internetseiten EURES-T SLLR			
113. Berufsbildung grenzüberschreitend		113. Berufsbildung grenzüberschreitend	
114. Interregionaler Berufsbildungspass			
2. Lothringen			
202. Stagiaires transfrontaliers		214. Documents comparatifs législation 3 pays	418. Etude femmes - NTIC
204. Marché de l'emploi transfrontalier			201. Formation continue spécifique 203. Animation externe du réseau

	205. Concertation marché de l'emploi				210. Formation continue des Euroconseillers
	206. Réalisation produits d'information				213. Gestion du fonds documentaire CRD
	207. Promotion externe du réseau				216. Bulletin juridique
	208. Forums et salons				
	209. Recrutement personnel saisonnier				
	211. Promotion EURES				
	212. Visioconférence stages et emplois à l'étranger				
	214. Documents comparatifs législation 3 pays				
	215. Guide frontalier franco-allemand				
	217. Création site internet CRD				
3. Luxembourg	302. Participation journées SPE		311. Freins à mobilité		301. Formation continue des Euroconseillers
	307. Etudes et rédaction				303. Rencontres SPE PED, CP
	308. Bases de données socio-économiques				304. Gestion centre de documentation
	310. Universités				305. Edition, Presse, envois, Internet
					306. Matériel commun
					309. EURES Infos

					312. Analyse marché du travail
4. Rheinland-Pfalz	401. Bewerberseminare	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik	404. Zusammentreffen der Presseverantwortlichen
	402. Interkulturelle Seminare für Jugendliche	411. Konferenz Automobil SLLR	412. Europäischer Berufungspaß	412. Europäischer Berufungspaß	405. Expertenrunde Trier
	403. Grenzgänger-Informationstage	412. Europäischer Berufungspaß	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	418. Zusammenarbeit EURES-COMPETE
	406. Europa-Tage HoGa	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	414. Europ. Berufungspas	414. Europ. Berufungspas	419. EURES-Veranstaltung Mainz
	407. Videokonzeption	416. Endredaktion Regionalprofil SLLR			
	408. Internet Praktikantenseite				
	409. Convention de stage				
	410. Bericht EU-Beschäftigungspolitik				
	411. Konferenz Automobil SLLR				
	412. Europäischer Berufungspaß				
	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	413. Grenzüberschr. Tourismusstudie	
	414. Europ. Berufungspas		414. Europ. Berufungspas	414. Europ. Berufungspas	
	415. Haushaltsscheck nach frz. Muster				
	417. Zusammenarbeit Universitäten Grossregion				

5. IGR / CSI	503. Information und Beratung von Grenzgängern		506. Europ. Besch. - Politik als Instrument gegen Mob.Hemmnisse	507. Die Besch.poli. Leitlinien der EU und Bedeutung für die Frauenbeschäftigung	501. Weiterbildung der Euroberater
	504. Schaffung eines Internet-Informationssystems				502. Treffen der Euroberater
	505. Veranstaltung zur Verbesserung der Mobilität				508. EDV-Erstattung gewerkschaftlicher Euroberater
	506. Europ. Besch.-Politik als Instrument gegen Mob.Hemmnisse				
	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs	509. Förderung des Sozialdialogs
6. Patronat	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR	601. Info-Börse Ausbildungsbedingungen SLLR		
	602. Grenzüb. Weiterbildungsmöglichkeiten Metall- und Elektroberufe	602. Grenzüb. Weiterbildungsmöglichkeiten Metall- und Elektroberufe			603. Treffen der Arbeitgeber SLLR
		6.5 Activités de l'Euroconseillère MEDEF (infos aux entreprises...)			606. Journalistentreffen (EURES-Promotion)
					607. Jahrestreffen VSU-MEDEF

Die 4 Säulen der europäischen Beschäftigungspolitik			
I. Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit	II. Entwicklung des Unternehmertums	III. Anpassungsfähigkeit der Unternehmer und ihrer Beschäftigten	IV. Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen
Klassifizierung der EURES-T-SLLR Projekte nach den 4 Säulen			
Aktivitätenplan 2002-2003			
1. Saarland			Außerhalb der Säulen
101. Zusammenarbeit der Arbeitsverwaltungen			105. LAA-Promotion
102. Grenzüberschreitendes Internetcafé			111. Öffentlichkeitsarbeit
103. EURES-Leitfaden Bewerben in D und F			
104. Ausbildungs- Informationsaustausch			
	106. Studie Zulieferer Kfz SLLR	106. Studie Zulieferer Kfz SLLR	
107. Arbeitszeitvergleich Saar-Lor	107. Arbeitszeitvergleich Saar-Lor		
108. Internet/Intranet			
109. Beschäftigten- Statistik / Grenzgängerkarte			
110. Berufsbildung grenzüberschreitend (benchmarking)		110. Berufsbildung grenzüberschreitend (benchmarking)	
112. Francophonie Training Center			
113. Arbeitsmarktkonferenz Grenzstädte			
114. Grenzüberschreitende Ausbildung Erzieher			

2. Lothringen					
201. Séminaire sarro-lorrain					
202. Séminaire interrégional annuel					
203. Réunion trimestrielle des correspondants					
204. Placement aéroport de Deux Ponts			204. Placement aéroport de Deux Ponts		
205. Formation des Conseillers EURES					
206. Permanence à l'Université de Saarbrücken					
207. Recrutement Lorraine-Forêt noire					
208. Salons – Forums – Info Call etc.					
209. Travailler en Europe avec EURES					
211. Promotion d'EURES					210. (CRD) Organisation formation continue des Conseillers EURES
212. Visioconférence					
214. Réalisation de documents comparatifs					
215. Bulletin juridique					213. Gestion du fonds documentaire
216. Site internet CRD EURES Lorraine					

3. Luxembourg	302. Participation aux journées SPE				301. Participation aux journées séminaires CRD
	303. Rencontres SPE, CP, Secrétariat, divers				309. Evaluation du partenariat
	304. Promotion internet, revue, presse, édition				
	305. Mise à jour des données internet				
	306. Développement de l'information, bases de données				
	307. Participation rédaction Profil régional	307. Participation rédaction Profil régional			
	308. Analyse du marché de l'emploi				
4. Rheinland-Pfalz	401. Bewerberseminare				404. Expertenrunde Trier
	402. Grenzüb. Arbeitsmarkt-Informationstage				417. Übersetzungen
	403. Grenzgänger Informationstage				418. Koordination
	405. Interkulturelles Seminar für Jugendliche				
	406. Mobilitätsreport		406. Mobilitätsreport		
	407. EU-Beschäftigungspolitik				
	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand	408. Deutsch-Französisches Forum u. Stand		

5. IGR / CSI	409. Zusammenarbeit Universitäten Grossregion Trier-Westpfalz	409. Zusammenarbeit Universitäten Grossregion Trier-Westpfalz	409. Zusammenarbeit Universitäten Grossregion Trier-Westpfalz	
	410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	410. Studie Wirtschaft Trier-Westpfalz	
	411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	411. Kooperation Gesundheitswesen SLLR	
	412. Studie Wirkungen des Euro in der Grossregion			
	413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	413. Tourismus und Arbeitsmarkt in SLLR	
	414. European Jobguide	414. European Jobguide	414. European Jobguide	
	415. Universitätskonferenz Mainz			
	416. Medien u. Arbeitswelt	416. Medien u. Arbeitswelt	416. Medien u. Arbeitswelt	
	501. Weiterbildung der EURES-Berater			502. Treffen der EURES-Berater
	503. Grenzgänger-Beratung			
	504. Konferenz Bildungssysteme			
	505. Konferenz Weiterbildung			
	506. Konferenz Forschung SLLR			

6. Patronat	603. Schwerbehinderte – Sizuation für Grenzgänger SLLR	601. Arbeitgeber-EURES- Treffen	601. Arbeitgeber-EURES- Treffen	604. Journalistentreffen
	606. Weiterbildung EURES-Beraterin MEDEF	602. Jahrestreffen VSU- MEDEF	602. Jahrestreffen VSU- MEDEF	
		605. EURES- Arbeitgebertreffen Deutschland		
		607. EURES-Berater Aktivitäten	607. EURES-Berater Aktivitäten	

Lesehinweise

- Europäisches Beschäftigungsobservatorium – Bericht vom Frühjahr 2001.
Herausgeber: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Mitteilung der Europäischen Kommission „Fünf Jahre Europäische Beschäftigungsstrategie – eine Bestandsaufnahme“, 17. Juli 2002
- Europäische Beschäftigungspolitik – Steinle, Tübinger Schriften zum internationalen und europäischen Recht, Bd. 56, Berlin 2001
- Kommentierung der Art. 125 bis 130 EGV - Arnold Hemmann, veröffentlicht im Handbuch des Europäischen Rechts, Systematische Sammlung mit Erläuterungen.
Herausgeber: Claus-Dieter Ehlermann und Roland Bieber, Baden-Baden
- Beschäftigungspolitiken in der EU und in den Mitgliedstaaten – Gemeinsamer Bericht 2000
Herausgeber: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Die beschäftigungspolitischen Leitlinien
Herausgeber: Europäische Kommission, Beschäftigung & soziale Angelegenheiten
- Beschäftigungspolitische Leitlinien für 1999
Herausgeber: Magazin zur Chancengleichheit Nr. 7 März 1999
- Beschäftigung in Europa 2001 – Jüngste Tendenzen und Ausblick in die Zukunft
Herausgeber: Europäische Kommission, Beschäftigung und soziale Angelegenheiten
- Europäische Beschäftigungspolitik – Dokumentation 1994-1999
Herausgeber: IAB, Institut für Arbeitsmarktforschung der Bundesanstalt für Arbeit – Thomas Rhein
- IAB Kurzbericht – Rolle der Europäischen Union in der Beschäftigungspolitik.
Ausgabe Nr.13 / 23.9.99
Herausgeber: IAB, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit
- Europäische Beschäftigungspolitik – Monitoring durch Indikatoren
Arnold Hemmann, Bundesarbeitsblatt 11/2002
- Die Europäische Beschäftigungsstrategie
Markus Löbber, Bundesarbeitsblatt 10/2002
- http://www.europarl.eu.int/summits/index_fr.htm
- http://europa.eu.int/comm/employment_social/empl&esf/ees_de.htm
- http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/eu_politik/politikfelder/beschaefigungspolitik_html#3
- <http://www.eures-sllr.org>



Saarland

Anfried Horbach
Arbeitsamt Saarbrücken
Hafenstraße 18
D - 66111 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 944 11 81
Fax: 00 49/681 944 50 11
anfried.horbach@arbeitsamt.de

Ingrid Lang • VSU
Hartnweg 15
D-66119 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 954 34 36
Fax: 00 49/681 954 34 556
lang@mesaar.de

Volker Steinmetz
Arbeitsamt Lebach
Tholeystraße 2
D-66822 Lebach
Tel.: 00 49/681 93 50 35
volker.steinmetz2@arbeitsamt.de

Walter Stephan • DGB
Fritz-Dobrich-Straße 5
D - 66111 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 400 010/134
Fax: 00 49/681 400 012 0
walterstephan@dgb.de

Rheinland-Pfalz

Peter Hiery • Arbeitsamt Landau
Geschäftsstelle Kandel
Saarstraße 93-95
D - 66870 Kandel
Tel.: 00 49/72 75 95 50 13
Fax: 00 49/72 75 95 50 33
peter.hiery@arbeitsamt.de

Thomas Jacobi • Arbeitsamt Trier
Schönbornstraße 1
D-54201 Trier
Tel.: 00 49/651 20 52 17
Fax: 00 49/651 20 52 18
thomas.jacobi@arbeitsamt.de

Helmut Mors • DGB-Kreis Trier
Herzogenbuscherstraße 52
D-54282 Trier
Tel.: 00 49/651 9 91 47 47
Fax: 00 49/651 9 91 47 99
helmut.mors@dgb.de

Lorraine

Jean-Pierre Brovillé • APEC
Espace Corbin
9, Rue du Colonel Merlin - BP 717
F-54054 Nancy Cedex
Tel.: 00 33/3 83 17 45 04
Tel.: 00 33/3 83 17 45 04
jean-pierre.brovilled@apec.asso.fr

Luxembourg

Christiane Bertrand-Schau • FEDIL
Rue Alcide Gasperi, 7 - BP 1304
L - 1013 Luxembourg
Tel.: 00 352/43 53 661
Fax: 00 352/43 23 28
christiane.bertrand@fedil.lu

Colette Chollot • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/40 78 53 25
Fax: 00 352/40 61 41
colette.chollot@adem.etat.lu

Romain Clees • CGT-LJQGB-L
Avenue Grande-Duchesse Charlotte, 31
L - 3441 Dudelange
Tel.: 00 352/26 51 14 15
Fax: 00 352/51 50 05 29
euresrc@pt.lu

Mario Della-Schiava • ADEM
Rue Clairefontaine, 2
L-9220 Diekirch
Tel.: 00 352/80 29 29 511
Fax: 00 352/80 26 35
mario.della-schiava@adem.etat.lu

George Kirsch • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 333
Fax: 00 352/40 61 41
georges.kirsch@adem.etat.lu

Marcel Schneider • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 334
Fax: 00 352/40 61 41
marcel.schneider@adem.etat.lu

Romain Schneider • ADEM
Rue du Château, 25 - BP 57
L - 9516 Wiltz
Tel.: 00 352/95 83 84
Fax: 00 352/95 86 11
romain.schneider@adem.etat.lu

Jean-Claude Thilmany • ADEM
Rue Pasteur, 21 - BP 289
L-4303 Esch sur Alzette
Tel.: 00 352/54 10 54 218
Fax: 00 352/54 91 96
jean-claude.thilmany@adem.etat.lu

Edmond Zinnen • ILCGB
Rue du Commerce, 11 - BP 1208
L - 1012 Luxembourg
Tel.: 00 352/49 94 24 222
Fax: 00 352/49 94 24 49
ezinnen@icgb.lu

Luxembourg

Christiane Bertrand-Schau • FEDIL
Rue Alcide Gasperi, 7 - BP 1304
L - 1013 Luxembourg
Tel.: 00 352/43 53 661
Fax: 00 352/43 23 28
christiane.bertrand@fedil.lu

Colette Chollot • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/40 78 53 25
Fax: 00 352/40 61 41
colette.chollot@adem.etat.lu

Romain Clees • CGT-LJQGB-L
Avenue Grande-Duchesse Charlotte, 31
L - 3441 Dudelange
Tel.: 00 352/26 51 14 15
Fax: 00 352/51 50 05 29
euresrc@pt.lu

Mario Della-Schiava • ADEM
Rue Clairefontaine, 2
L-9220 Diekirch
Tel.: 00 352/80 29 29 511
Fax: 00 352/80 26 35
mario.della-schiava@adem.etat.lu

George Kirsch • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 333
Fax: 00 352/40 61 41
georges.kirsch@adem.etat.lu

Marcel Schneider • ADEM
Rue Bender, 10
L - 1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 334
Fax: 00 352/40 61 41
marcel.schneider@adem.etat.lu

Romain Schneider • ADEM
Rue du Château, 25 - BP 57
L - 9516 Wiltz
Tel.: 00 352/95 83 84
Fax: 00 352/95 86 11
romain.schneider@adem.etat.lu

Jean-Claude Thilmany • ADEM
Rue Pasteur, 21 - BP 289
L-4303 Esch sur Alzette
Tel.: 00 352/54 10 54 218
Fax: 00 352/54 91 96
jean-claude.thilmany@adem.etat.lu

Edmond Zinnen • ILCGB
Rue du Commerce, 11 - BP 1208
L - 1012 Luxembourg
Tel.: 00 352/49 94 24 222
Fax: 00 352/49 94 24 49
ezinnen@icgb.lu

Kontakt Points de contact

Koordinator
Joachim Gappert
EURES - Institut
Ring am Gottwill 18
66117 Saarbrücken
Tel.: 00 49/681 954 47-0
Fax: 00 49/681 954 47-20
jgappert@eures-sllr.org

CRD
**Centre de Ressources
et de Documentation**
EURES Rheinland-Pfalz-Saar

CRD
**Centre de Ressources
et de Documentation**
des EURES Transfrontaliers
de Lorraine
WTC - Tour B
2, Rue Augustin Fresnel
F - 57082 Metz
Tel.: 00 33/3 87 20 40 91
crd.eures@wanadoo.fr

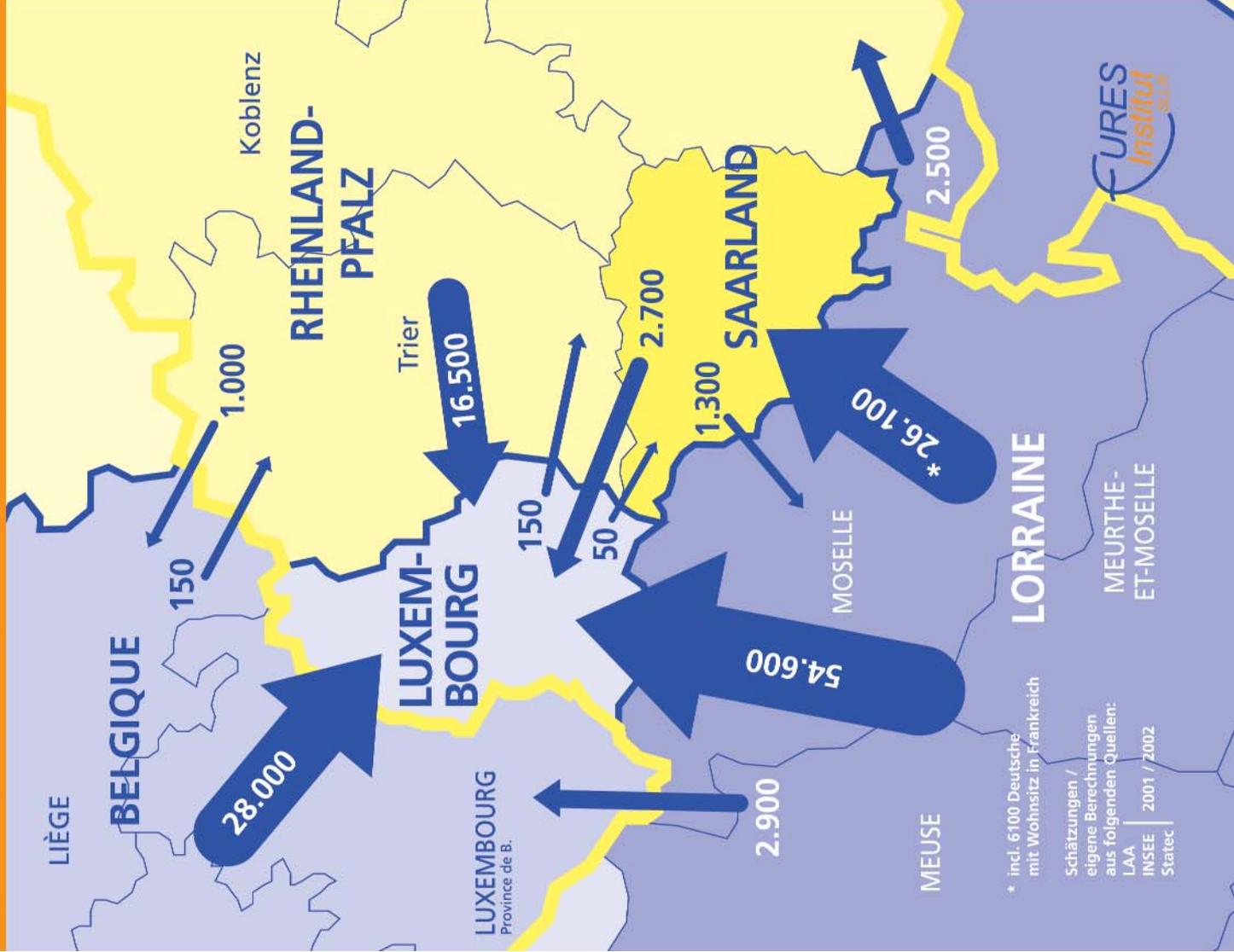
CRD
**Centre de Ressources
et de Documentation**
EURES Luxembourg

Cellule EURES de l'ADEM
1, rue Bender
L-1229 Luxembourg
Tel.: 00 352/47 85 399
fabienne.jacquet@adem.etat.lu

EURES-CEPS/INSTEAD
Rue Emil Mark - BP 48
L - 4501 Differdange
Tel.: 00 352/58 58 66 621
franz@hermes.ceps.lu



Region Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Grenzgängerströme / Flux frontalières 2002/2003



* incl. 6100 Deutsche mit Wohnsitz in Frankreich
Schätzungen / eigene Berechnungen aus folgenden Quellen:
LAA INSEE 2001 / 2002
Stattec

Ziele und Partner des EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz Objectifs et partenaires de l'EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat



Die vier Ziele

1. Die Information der Öffentlichkeit über Lebens- und Arbeitsbedingungen in den vier Partnerregionen.
2. Die Förderung des Informationsaustausches über Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt in den Grenzregionen, insbesondere die Stellenvermittlung.
3. Die Förderung der Mobilität und des grenzüberschreitenden Sozialdialogs durch den Aufbau einer vorausschauenden konzentrierten Arbeitsmarktpolitik.
4. Die Entwicklung und Förderung grenzüberschreitender beruflicher Ausbildung.

Die Partner

Zum 1. April 1997 trat der Vertrag zur Errichtung des Projektes EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rheinland-Pfalz zwischen den Vertragspartnern

- Ministerium für Wirtschaft des Saarlandes
- Conseil Régional von Lothringen
- Ministère du Travail et de l'Emploi Luxembourg
- Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit des Landes Rheinland-Pfalz
- Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland
- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- IGR - Interregionaler Gewerkschaftsrat
- VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- EU-Kommission

in Kraft. Die Partnerschaft EURES* Transfrontalier hat sich zum Ziel gesetzt, die Integration des gemeinsamen grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes zu fördern und Arbeitnehmern und Unternehmern entsprechende Unterstützung anzubieten.

* EURES gleich European Employment Service; EURES Transfrontalier und EURES in Grenzregionen sind identische Begriffe

Les quatre objectifs

1. Informer le public sur les conditions de vie et de travail dans les quatre régions partenaires.
2. Promouvoir l'échange d'informations concernant les offres et demandes d'emploi des régions frontalières mais aussi le placement.
3. Encourager la mobilité et le dialogue social transfrontalier par la mise en place d'une politique de l'emploi prévisionnelle concertée.
4. Concevoir et promouvoir une formation professionnelle transfrontalière.



Les partenaires

La convention pour la création du projet EURES Transfrontalier Saar-Lor-Lux-Rhénanie-Palatinat est entrée le 1er avril 1997 en vigueur entre les partenaires contractuels que sont

- le Ministère für Wirtschaft des Saarlandes
- le Conseil Régional de Lorraine
- le Ministère du Travail et de l'Emploi du Grand-Duché de Luxembourg
- le Ministère für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit du Land de Rhénanie-Palatinat
- le Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland
- Agence Nationale pour l'Emploi (ANPE)
- Administration de l'Emploi pour le Luxembourg (ADEM)
- le CSI - le Conseil Syndical Interrégional
- la VSU - Vereinigung der Saarländischen Unternehmensverbände e.V.
- la LVU - Landesvereinigung Rheinland-Pfälzischer Unternehmensverbände e.V.
- MEDEF - Mouvement des entreprises de France
- la FEDIL - Fédération des Industriels Luxembourgeois
- la Commission Européenne

Le partenariat EURES* Transfrontalier s'est fixé pour objectif de promouvoir l'intégration du marché de l'emploi transfrontalier commun et de proposer une aide correspondante aux travailleurs et entrepreneurs.

* EURES égale European Employment Services





MKW GmbH
Ring am Gottwill 18
66117 Saarbrücken

Tel.: +49 (0)681 / 9 54 47 - 0
jgeppert@eures-sllr.org
www.eures-sllr.org