

berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und

- solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung.

#### *Kosten*

36 Die Auslagen der spanischen, der französischen, der niederländischen, der österreichischen, der finnischen und der schwedischen Regierung, der Regierung des Vereinigten Königreichs, der norwegischen Regierung sowie der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, die vor dem Gerichtshof Erklärungen abgegeben haben, sind nicht erstattungsfähig. Für die Parteien des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren ein Zwischenstreit in dem bei dem vorliegenden Gericht anhängigen Rechtsstreit; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof auf die ihm vom Verwaltungsgericht Gelsenkirchen mit Beschluß vom 21. Dezember 1995 vorgelegte Frage für Recht erkannt:

Artikel 2 Absätze 1 und 4 der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in bezug auf die Arbeitsbedingungen steht einer nationalen Regelung nicht entgegen, nach der bei gleicher Qualifikation von Bewerbern unterschiedlichen Geschlechts in bezug auf Eignung, Befähigung und fachliche Leistung weibliche Bewerber in behördlichen Geschäftsbereichen in denen im jeweiligen Beförderungsamt einer Laufbahn weniger Frauen als Männer beschäftigt sind, bevorzugt zu befördern sind, sofern nicht in der Person eines männlichen Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, vorausgesetzt,

- diese Regelung garantiert den männlichen Bewerbern, die die gleiche Qualifikation wie die weiblichen Bewerber besitzen, in jedem Einzelfall, daß die Bewerbungen Gegenstand einer objektiven Beurteilung sind, bei der alle die Person der Bewerber betreffenden Kriterien berücksichtigt werden und der den weiblichen Bewerbern eingeräumte Vorrang entfällt, wenn eines oder mehrere dieser Kriterien zugunsten des männlichen Bewerbers überwiegen, und

- solche Kriterien haben gegenüber den weiblichen Bewerbern keine diskriminierende Wirkung.

Rodríguez Iglesias    Gulmann    Ragnemalm    Wathelet  
Mancini    Moitinho de Almeida    Kapteyn    Murray  
Edward    Puissochet    Hirsch    Jann    Sevón

Verkündet in öffentlicher Sitzung in Luxemburg am 11. November 1997.

Der Kanzler

R. Grass

Der Präsident

G. C. Rodríguez Iglesias

## **Beschäftigungspolitische Leitlinien des Europäischen Rates vom 21. November 1997**

(Wortlaut)

*Vor allem auf Druck der neuen französischen Regierung hatte der EU-Gipfel Mitte Juni 1997 in Amsterdam beschlossen, sich im November auf einer Sondertagung der Staats- und Regierungschefs in Luxemburg ausschließlich mit der anhaltenden Beschäftigungskrise in der Gemeinschaft zu befassen. Wesentliches Ergebnis dieser Beratungen sind die sog. „Leitlinien“ für 1998“, die als zweiter Teil der Schlußfolgerungen des Vorsitzes verabschiedet wurden. Darin verpflichtet sich der Europäische Rat zum Kampf gegen die Massenarbeitslosigkeit – v.a. gegen*

*Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit werden Maßnahmen versprochen. Er bekennt sich auch zu quantifizierbaren Kriterien der zu unternehmenden Anstrengungen, was von der deutschen Bundesregierung noch bis kurz vor dem Gipfel abgelehnt worden war. So sollen z.B. 20% aller Arbeitslosen eine Maßnahme zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt angeboten werden – derzeit liegt der Anteil an Arbeitslosen in Umschulung und Weiterbildung hierzulande bei 15%. Der Rat selbst zieht in Punkt 16 der Schlußfolgerungen die Parallele zwischen den „Leitlinien“ (im Beschlußtext stets in Anführung) und den sog. Maastrichter Konvergenzkriterien, ohne allerdings einen vergleichbaren Sanktionsmechanismus für das Erreichen/Nicht-Erreichen der Beschäftigungsziele einzurichten. Die Mitgliedsländer müssen die Leitlinien allerdings bereits bis zum EU-Treffen in Cardiff im Juni 1998 in „nationale Aktionspläne“ umgesetzt haben. Und jeweils zum Jahresende will die Union die Erfolge/Mißerfolge der einzelnen Staaten bewerten. – D. Red.*

#### *Verbesserung der Vermittelbarkeit*

##### *49. Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und Verhütung der Langzeitarbeitslosigkeit*

Um der Entwicklung im Bereich der Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit eine neue Richtung zu geben, arbeiten die Mitgliedstaaten vorbeugende und auf die Verbesserung der Vermittelbarkeit ausgerichtete Strategien auf der Grundlage einer frühzeitigen Ermittlung der individuellen Bedürfnisse aus, damit binnen einer von jedem Mitgliedstaat festzulegenden Frist, die fünf Jahre nicht überschreiten darf

50. - allen Jugendlichen ein Neuanfang in Form eines Arbeitsplatzes, einer Ausbildung, einer Umschulung, einer Berufserfahrung oder einer anderen die Beschäftigungschancen fördernden Maßnahme ermöglicht wird, ehe sie sechs Monate lang arbeitslos sind;

51. - den arbeitslosen Erwachsenen durch eines der vorgenannten Mittel oder genereller durch individuelle Betreuung in Form von Berufsberatung geholfen wird, ehe sie zwölf Monate arbeitslos sind.

52. Diese Vorbeugungs- und Eingliederungsmaßnahmen sollten mit Maßnahmen zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen verknüpft werden.

##### *53. Übergang von passiven zu aktiven Maßnahmen*

Die Leistungs- und Ausbildungssysteme sind – erforderlichenfalls – zu überprüfen und so anzupassen, daß sie die Vermittelbarkeit aktiv verbessern und den Arbeitslosen klare Anreize bieten, Arbeits- oder Ausbildungsmöglichkeiten zu suchen und zu nutzen. Zu diesem Zweck wird folgendes vorgesehen: Jeder Mitgliedstaat

54. - bemüht sich, spürbar die Zahl der Personen zu erhöhen, die in den Genuß aktiver Maßnahmen zur Förderung ihrer Beschäftigungschancen kommen. Zwecks Erhöhung der Zahl der Arbeitslosen, denen eine Ausbildung oder eine entsprechende Maßnahme vorgeschlagen wird, legt er dabei insbesondere nach Maßgabe seiner Ausgangssituation als Zielvorgabe fest, eine schrittweise Annäherung an den Durchschnitt der drei erfolgreichsten Mitgliedstaaten, mindestens aber einen Anteil von 20% zu erreichen.

##### *55. Förderung eines Partnerschaftskonzepts*

Mit den Maßnahmen allein der Mitgliedstaaten sind die gewünschten Ergebnisse in bezug auf die Eingliederung nicht zu erreichen. Daher

56. - werden die Sozialpartner nachdrücklich aufgefordert, auf ihren jeweiligen Zuständigkeits- und Aktionsebenen bald Vereinbarungen zu treffen, um zusätzliche Möglichkeiten für Ausbildung, Berufserfahrung, Praktika oder sonstige Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittelbarkeit zu schaffen;

57. - bemühen sich die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner, die Möglichkeiten der lebenslangen Weiterbildung auszubauen.

##### *58. Erleichterung des Übergangs von der Schule zum Beruf*

Schulabbrecher, die nicht über die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen verfügen, haben schlechte Aussichten auf einen Arbeitsplatz. Dementsprechend wird folgendes vorgesehen: Die Mitgliedstaaten

59. - verbessern die Qualität ihres Schulsystems, damit die Zahl der Schulabbrecher spürbar verringert wird;

60. - tragen – gegebenenfalls durch die Einrichtung oder den Ausbau von Lehrlingsausbildungssystemen – dafür Sorge, daß die Jugendlichen besser befähigt werden, sich an den technologischen und wirtschaftlichen Wandel anzupassen, und daß ihnen den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes entsprechende Qualifikationen vermittelt werden.

## *II. Entwicklung des Unternehmergeistes*

61. *Leichtere Gründung und Führung von Unternehmen* durch klare, dauerhafte und berechenbare Vorschriften und durch die Verbesserung der Bedingungen für die Entwicklung der Risikokapitalmärkte. Die von der Europäischen Investitionsbank bereitgestellten neuen Fazilitäten werden in Verbindung mit den Anstrengungen der Mitgliedstaaten die Gründung neuer Unternehmen erleichtern. Die Mitgliedstaaten sollten auch die administrativen und steuerlichen Belastungen der mittelständischen Wirtschaft reduzieren und vereinfachen. Zu diesem Zweck wird folgendes vorgesehen: Die Mitgliedstaaten

62. - verwenden besondere Aufmerksamkeit darauf, die Gemeinkosten und die Verwaltungskosten der Unternehmen, vor allem der kleinen und mittleren Unternehmen, insbesondere im Zusammenhang mit der Einstellung zusätzlicher Arbeitnehmer, erheblich zu senken;

63. - fördern die Entwicklung selbständiger Erwerbstätigkeit und prüfen, welche Hindernisse vor allem für abhängig Beschäftigte für den Übergang zur Selbständigkeit und für die Gründung von Kleinunternehmen insbesondere im Bereich des Steuerrechts und der Sozialversicherung gegebenenfalls bestehen und wie diese Hindernisse verringert werden können.

### *64. Ausschöpfung der Möglichkeiten für die Schaffung neuer Arbeitsplätze*

Wenn die Europäische Union die Herausforderung des Beschäftigungsproblems erfolgreich in Angriff nehmen will, müssen dazu alle Möglichkeiten für die Schaffung von Arbeitsplätzen und auch die neuen Technologien und sonstigen Innovationen effektiv genutzt werden. Zu diesem Zweck wird folgendes vorgesehen: Die Mitgliedstaaten

65. - prüfen, wie die Möglichkeiten, die durch die Schaffung von Arbeitsplätzen auf lokaler Ebene im Bereich der Solidarwirtschaft und bei den neuen Aktivitäten im Zusammenhang mit den vom Markt nicht befriedigten Bedürfnissen gegeben sind, voll ausgeschöpft werden können, und untersuchen hierbei, welche Hindernisse dem entgegenstehen und wie diese Hindernisse verringert werden können.

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

67. - legt, soweit erforderlich und unter Berücksichtigung des derzeitigen Niveaus, als Zielvorgabe eine schrittweise Senkung der Steuer- und Abgabenbelastung insgesamt und – wo angemessen – der Steuerbelastung der Arbeit und der Lohnnebenkosten insbesondere hinsichtlich der niedrig qualifizierten und schlecht bezahlten Arbeit fest, ohne dabei die Sanierung der öffentlichen Haushalte und das finanzielle Gleichgewicht der Sozialversicherungssysteme in Frage zu stellen. Dabei prüft er gegebenenfalls, ob die Einführung einer Energiesteuer, einer Besteuerung der Schadstoffemissionen oder sonstiger steuerlicher Maßnahmen zweckmäßig ist.

68. - prüft ohne Verpflichtung die Zweckmäßigkeit einer Senkung des MWSt-Satzes für arbeitsintensive Dienstleistungen, die nicht dem grenzüberschreitenden Wettbewerb ausgesetzt sind.

## *III. Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen und ihrer Arbeitnehmer*

### *69. Modernisierung der Arbeitsorganisation*

Um die Modernisierung der Arbeitsorganisation und der Arbeitsverhältnisse zu fördern, wird wie folgt vorgegangen:

70. - Die Sozialpartner werden ersucht, auf den entsprechenden Ebenen, insbesondere auf Branchen- und Unternehmensebene, Vereinbarungen zur Modernisierung der Arbeitsorganisation, darunter auch anpassungsfähige Arbeitsregelungen, auszuhandeln und die Produktivität und die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu verbessern und ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Anpassungsfähigkeit und Sicherheit zu erreichen. Diese Vereinbarungen können beispielsweise auch Regelungen betreffend Jahresarbeitszeiten, Arbeitszeitverkürzungen, Reduzierung der Überstunden, Ausbau der Teilzeitarbeit, lebenslange Weiterbildung und Unterbrechung der Erwerbstätigkeit beinhalten;

71. - jeder Mitgliedstaat prüft seinerseits, ob es zweckdienlich erscheint, in seinen Rechtsvorschriften anpassungsfähigere Formen von Arbeitsverträgen vorzusehen, um dem Umstand Rechnung zu tragen, daß immer vielfältigere Beschäftigungsverhältnisse entstehen. Arbeitnehmer, die im Rahmen derartiger Arbeitsverträge beschäftigt sind, sollten zugleich in den Genuß einer ausreichenden Sicherheit und eines besseren Arbeitnehmerstatus gelangen, die bzw. der mit den Erfordernissen der Unternehmen vereinbar ist.

72. *Förderung der Anpassungsfähigkeit der Unternehmen:* Um die Kenntnisse und Fähigkeiten der Beschäftigten in den Unternehmen zu verbessern, werden von den Mitgliedstaaten

73. - die Hemmnisse insbesondere steuerlicher Art überprüft, die möglicherweise Investitionen in die Humanressourcen im Wege stehen, und gegebenenfalls steuerliche oder sonstige Anreize für innerbetriebliche Fortbildungsmaßnahmen vorgesehen; sie überprüfen ferner alle neuen Regelungen darauf hin, ob sie dazu beitragen, die Beschäftigungshemmnisse zu verringern und die Fähigkeit des Arbeitsmarktes zur Anpassung an den Strukturwandel der Wirtschaft zu erhöhen.

#### *IV. Stärkung der Maßnahmen für Chancengleichheit*

##### *74. Bekämpfung der Diskriminierung zwischen Frauen und Männern*

Die Mitgliedstaaten sollten ihren Willen zur Förderung der Chancengleichheit durch eine Erhöhung der Frauenbeschäftigungsquote zum Ausdruck bringen. Sie sollten ihre Aufmerksamkeit auch auf das Ungleichgewicht beim Frauen- und Männeranteil in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Berufen richten. Die Mitgliedstaaten

75. - unternehmen Anstrengungen, um das Gefälle zwischen der Arbeitslosigkeit von Frauen und der von Männern zu vermindern, indem sie aktiv für ein hohes Beschäftigungsniveau von Frauen eintreten und Maßnahmen dagegen ergreifen, daß die Frauen in bestimmten Tätigkeitsbereichen und Berufen unterrepräsentiert, in anderen dagegen überrepräsentiert sind.

##### *76. Vereinbarkeit von Beruf und Familie*

Maßnahmen für eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, Elternurlaub und Teilzeitarbeit sind für Frauen und Männer besonders wichtig. Die Umsetzung der verschiedenen Richtlinien und Vereinbarungen der Sozialpartner in diesem Bereich sollte beschleunigt und regelmäßig überwacht werden. Es muß ein angemessenes Angebot an guten Versorgungseinrichtungen für Kinder und andere Familienangehörige geschaffen werden, um Frauen und Männern den Zugang zum Arbeitsmarkt und das Verbleiben im Erwerbsleben zu erleichtern. Die Mitgliedstaaten

77. - unternehmen Anstrengungen, um dort, wo noch ungedeckter Bedarf besteht, das Angebot an Versorgungseinrichtungen zu verbessern.

##### *78. Erleichterung der Rückkehr in den Beruf*

Die Mitgliedstaaten widmen besondere Aufmerksamkeit den Frauen – und Männern –, die nach einer Unterbrechung ins Arbeitsleben zurückkehren wollen, und sie prüfen in dieser Hinsicht die Mittel für eine schrittweise Beseitigung der Hindernisse, die einer solchen Rückkehr im Wege stehen.

##### *79. Förderung der Eingliederung Behinderter in das Erwerbsleben*

Die Mitgliedstaaten widmen besondere Aufmerksamkeit den Schwierigkeiten, denen Behinderte bei der Eingliederung in das Erwerbsleben begegnen können.



**Hinweis:** Dieser Ausgabe liegen Prospekte von Pro Asyl und vom BUND-Verlag (für die WSI-Mitteilungen) bei. Wir bitten um freundliche Beachtung.