

COM-6/036

Brüssel, den 10. Dezember 2001

STELLUNGNAHME

des Ausschusses der Regionen

vom 14. November 2001

zu der

Mitteilung der Kommission

"Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität"

(KOM(2001) 313 endg.)

Der Ausschuss der Regionen

GESTÜTZT auf die Mitteilung der Kommission "Beschäftigungspolitik und Sozialpolitik: ein Konzept für Investitionen in Qualität" (KOM(2001) 313 endg.);

AUFGRUND des Beschlusses der Kommission vom 25. Juni 2001, den Ausschuss der Regionen gemäß Artikel 265 Absatz 1 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft um Stellungnahme zu dieser Vorlage zu ersuchen;

AUFGRUND des Beschlusses seines Präsidiums vom 12. Juni 2001, eine Stellungnahme zu der vorgenannten Mitteilung abzugeben und die Fachkommission 6 "Beschäftigung, Wirtschaftspolitik, Binnenmarkt, Industrie, KMU" mit der Erarbeitung dieser Stellungnahme zu beauftragen;

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zu den Mitteilungen der Kommission "Von Leitlinien zu Maßnahmen: Die nationalen Aktionspläne für Beschäftigung" (KOM(1998) 316 endg.) und "Vorschläge für Leitlinien für die Beschäftigungspolitik der Mitgliedstaaten 1999" (KOM(1998) 574 endg.) (CdR 279/98 fin, COM-6/007)¹;

GESTÜTZT auf seinen Bericht über den "Überblick über die Erbringung öffentlicher Dienstleistungen" (CdR 369/99 fin, COM-6/015);

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zum Thema "Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2000 - Vorschlag" (KOM(1999) 441 endg.) (CdR 360/99 fin, COM-6/014)²;

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zu der Mitteilung der Kommission "Die Beschäftigung vor Ort fördern - Eine lokale Dimension für die europäische Beschäftigungsstrategie" (KOM(2000) 196 endg.) (CdR 187/2000 fin, COM-6/021)³;

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zu dem "Vorschlag für eine Entscheidung des Rates über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten im Jahr 2001" (KOM(2000) 548 endg. - 2000/0225 (CNS)) und dem "Vorschlag für einen Beschluss des Europäischen Parlaments und des Rates über gemeinschaftliche Anreizmaßnahmen zur Beschäftigungsförderung" (KOM(2000) 459 endg. - 2000/0195 (COD)) (CdR 310/2000 fin, COM-6/026)⁴;

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zu der Mitteilung der Kommission "Ein Europa schaffen, das alle einbezieht" (KOM(2000) 79 endg.) (CdR 84/2000 fin, COM-5/028)⁵;

GESTÜTZT auf seine Stellungnahme zu der Mitteilung der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen mit dem Titel "Sozialpolitische Agenda" (KOM(2000) 379 endg.) (CdR 300/2000 fin, COM-5/033)⁶;

GESTÜTZT auf die von der Fachkommission 5 ausgearbeitete ergänzende Stellungnahme CdR 286/2001 (Berichterstatter: **Herr Pella** (I/PPE), Bürgermeister von Valdengo und Präsident des Provinzrates von Biella);

GESTÜTZT auf den von der Fachkommission 6 am 28. September 2001 einstimmig angenommenen Stellungnahmeentwurf CdR 270/2001 rev. 1 (Berichterstatterin: **Frau Peiponen** (FIN/PSE), Mitglied des Stadtrats von Varkaus);

verabschiedete auf seiner 41. Plenartagung am 14./15. November 2001 (Sitzung vom 14. November) einstimmig folgende Stellungnahme:

Standpunkt des Ausschusses der Regionen

1. Modernisierung des europäischen Sozialmodells

1. Der Ausschuss begrüßt die Bestrebungen der Kommission, Qualitätsaspekte in die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik zu integrieren. Derartigen Maßnahmen kommt im Hinblick auf die Verbesserung der Lebensqualität der Bürger große Bedeutung zu. Die Mitteilung bietet eine zweckdienliche Grundlage für eine weitere ausführliche Beschäftigung mit Fragen der Arbeitsqualität. Es wird ein grundlegend neuer Ansatz verfolgt, der nicht mehr auf einer Aufteilung der Sozialpolitik in getrennte Sektoren fußt. Der Ausschuss hofft, dass sich dieser Ansatz auch in der Praxis bewährt. Die Mitteilung gibt allerdings keinen Aufschluss darüber, wie gewährleistet werden kann, dass die positive Wechselwirkung zwischen der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik in der Praxis Gestalt gewinnt. Der Schwerpunkt liegt in erster Linie auf der Beschäftigung und der Arbeitsqualität. Eine Analyse der sozialen Dienste und anderer Formen der sozialen Sicherheit wurde hingegen nicht vorgenommen.
2. Die Wahl des Qualitätskriteriums als Bindeglied zwischen den wirtschafts-,

beschäftigungs- und sozialpolitischen Maßnahmen ist an sich sehr sinnvoll. Wenn man Effizienz und Kohäsion miteinander verbinden will, müssen die verschiedenen Politikfelder gleichrangig behandelt werden. Neben der Wettbewerbspolitik muss auch den sozialen Werten ein hoher Stellenwert eingeräumt werden.

3. Trotzdem schimmert in der Mitteilung noch immer die traditionelle Auffassung durch, dass sozialpolitische Maßnahmen einen geringeren Stellenwert als beschäftigungs- und wirtschaftspolitische Maßnahmen haben. Damit die soziale Ausgrenzung wirksam bekämpft werden kann, ist es erforderlich, der Qualität und Anerkennung gering qualifizierter Arbeit Aufmerksamkeit zu widmen und umfassenderen Gebrauch von den sozialpolitischen Instrumenten zu machen, die auf die Förderung der gesellschaftlichen Beteiligung abzielen.
4. In der Mitteilung wird völlig zu Recht auf die bereits eingeleiteten Modernisierungsprozesse hingewiesen: den Luxemburger Prozess (Beschäftigungspolitik), die offene Koordinierungsmethode (vorbeugende Maßnahmen gegen soziale Ausgrenzung und Verbesserung des sozialen Schutzes) und die Förderung der Chancengleichheit sowie der Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz. Es ist von ganz entscheidender Bedeutung, diese Prozesse dergestalt miteinander in Zusammenhang zu bringen, dass die EU ihre selbstgestellten Ziele verwirklichen kann.
5. Auch auf die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften kommen in Bezug auf die unzähligen von ihnen erbrachten Dienstleistungen und ihr Personal große Anpassungs- und Modernisierungsanforderungen zu. Dabei geht es u.a. um eine verstärkte Nachfrage nach Dienstleistungen aufgrund der Überalterung der Bevölkerung, die Forderung nach Sanierung der öffentlichen Haushalte, die Förderung des freien Wettbewerbs und die Liberalisierung des Dienstleistungsmarkts. Die Anwendung des Qualitätskriteriums und eine qualitätsfördernde Politik sind gute Instrumente, um öffentliche Dienstleistungen, Arbeit und Berufsleben zu entwickeln und auf Veränderungen einzustellen. Allerdings ist immer von den lokalen und regionalen Bedürfnissen auszugehen und muss sorgfältig erwogen werden, welchen zusätzlichen Nutzen eine Strategie auf europäischer Ebene hier bieten kann.
6. Was die Sozialinvestitionen im Zusammenhang mit Veränderungen der beruflichen Situation und der Arbeitsumwelt betrifft, so stimmt der Ausschuss der in der Mitteilung dargelegten Einschätzung ihres Einflusses und ihrer Notwendigkeit zu. Besondere Aufmerksamkeit verdienen in dieser Hinsicht Randgruppen. Zur Verbesserung der Beschäftigungslage sind Investitionen nötig, was einen multisektoralen Ansatz erfordert. Die Schaffung gleicher Bildungschancen ist eines der wichtigsten Ziele im Hinblick auf einen Arbeitsmarkt, der in Bezug auf Arbeit und Einkommen Qualität garantiert.
7. Der Ausschuss plädiert für eine Verbesserung der Arbeitsqualität auf lokaler Ebene und am Arbeitsplatz sowie für eine Beurteilung der Art und Weise, in der die europäische Zusammenarbeit hier einen zusätzlichen Nutzen bieten kann. Die Zusammenarbeit zwischen den verschiedenen Akteuren am Arbeitsplatz selbst und Partnerschaften vor Ort tragen in erster Linie zur Qualität von Arbeit und Berufsleben bei. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften haben die wichtige Aufgabe, günstige Bedingungen für diese Zusammenarbeit zu schaffen.

2. Beschäftigungs- und Sozialpolitik

1. Der Ausschuss der Regionen unterstützt den Gedanken, in die bereits bestehenden und

noch zu entwickelnden offenen Koordinierungsmethoden der Beschäftigungs- und Sozialpolitik Qualitätsaspekte zu integrieren, so dass keine neuen Prozesse eingeleitet werden müssen. Es ist insbesondere darauf zu achten, dass es bei den Arbeiten und der Erhebung von Daten nicht zu Überschneidungen kommt.

2. Die Arbeitsqualität kann nur in einer leistungsstarken Wirtschaft entwickelt werden. Die wichtigsten Instrumente für die Ausrichtung der Qualitätskontrolle sind: die Leitlinien zur Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik, die sozialpolitische Agenda und das Programm zur Bekämpfung der Ausgrenzung. Zur Ergänzung dieser allgemeinen Lenkungsmechanismen müssen spezielle Studien erstellt und am Arbeitsplatz durchgeführte Projekte zur Entwicklung der Qualität von Arbeit und Berufsleben unterstützt werden.
3. An sich ist es sehr zu begrüßen, dass im Rahmen der offenen Koordinierung Platz für soziale Sicherheit ist, aber das darf weder Initiativen auf lokaler Ebene im Weg stehen noch zentralisierte Beschlüsse begünstigen, besonders dann, wenn damit ein Verlust an Wirksamkeit oder Effizienz einhergeht. Die besonderen Qualitätsprüfungen, wie die Kommission sie vorschlägt, können die einzelstaatliche und lokale Autonomie gefährden. Im heutigen, vielfältigen Europa ist es nicht sinnvoll, einzelstaatliche und regionale Verfahrensweisen aufeinander abzustimmen. Es besteht eher Bedarf an einem flexiblen Ansatz sowie Respekt vor geschichtlichen Faktoren und kulturellen Unterschieden. Deshalb ist es zu empfehlen, auf europäischer Ebene nur eine beschränkte Anzahl klarer und miteinander vergleichbarer Indikatoren anzuwenden.
4. In der Mitteilung wird ein optimistisches Bild von der allgemeinen Beschäftigungs- und Sozialpolitik und ihrem Bezug zur Wirtschaftspolitik (sowie zur Modernisierung) gezeichnet. Dies gilt insbesondere für "Akkordarbeit" und geringqualifizierte Arbeit sowie die Zukunft dieser Arbeitsformen. Die Indikatoren für lebenslanges Lernen sind völlig unzureichend, wenn es um die Lage insbesondere dieser Problemgruppen geht. Aus den derzeit angewandten Indikatoren für Berufs- und Personalausbildung lässt sich nicht ableiten, inwieweit die Ausbildungsmaßnahmen Arbeitslose und Ausgegrenzte erreichen - ganz bestimmt nicht in dieser Zeit tiefgreifender Umwälzungen.
5. Der Ausschuss hält es für wichtig, dass bei der Bewertung der Qualität der Sozialpolitik die sozialen Dienstleistungen miteinbezogen werden.

3. Der Begriff "Qualität"

1. Der Ausschuss weist darauf hin, dass der Begriff "Qualität" viele verschiedene Aspekte umfasst. Dies erfordert eine sorgfältige, wissenschaftlich fundierte Vorbereitung, so dass künftig im europäischen Rahmen einheitlich anwendbare Daten zur Arbeitsqualität in den einzelnen Mitgliedstaaten und den einzelnen Organisationsformen erhoben werden können.
2. Inhalt und Auslegung des Begriffs "Qualität" sind kulturgebunden und hängen von der Situation des einzelnen Arbeitsplatzes und der jeweiligen Branche sowie von lokalen und regionalen Faktoren ab. Sicher könnte die Einigung auf einen gemeinsamen Standpunkt eine gewisse Zeit in Anspruch nehmen.
3. Bezüglich der in der Sozial- und Beschäftigungspolitik zu handhabenden Terminologie sind möglichst klare Definitionen anzustreben. Nur dann besteht die Sicherheit, auf europäischer Ebene nicht aneinander vorbei zu reden. Hier ist einiges zu den in der Mitteilung vorgeschlagenen Definitionen anzumerken:

4. Bei den angewandten Begriffen wird überhaupt nicht zwischen verschiedenen Ebenen (wie mikro- oder makro-) unterschieden. Auch über den Unterschied zwischen der Qualität des Berufslebens und der Qualität der Arbeit wird hinweggegangen. Außerdem wird die Qualität der Dienstleistungen mit keinem Wort erwähnt.
5. Genauso wenig wird in der Mitteilung deutlich zwischen strukturellen und subjektiven (persönlich als solchen erfahrenen) Maßstäben und Indikatoren unterschieden. Dieser Unterschied sollte jedoch explizit angegeben werden, da sonst nicht genau festzustellen ist, auf welcher politischen Ebene (gemeinschaftlich, einzelstaatlich, regional bzw. lokal, am Arbeitsplatz) Maßnahmen zu ergreifen sind, um Veränderungen herbeizuführen.
6. Die angewandten Definitionen sind so vage und allgemein, dass nur schwer festzustellen ist, in welchem Zusammenhang ein bestimmter politischer Kurs mit den Indikatoren steht, mit anderen Worten: Es fehlt der kausale Zusammenhang. Folglich wäre eine deutlichere Formulierung der Mitteilung erforderlich, die diese Aspekte präzisiert.

4. Indikatoren

1. Strukturelle Aspekte werden bei den Indikatoren überhaupt nicht berücksichtigt. Dabei ist bekannt, dass besonders diese Aspekte sich auf die Qualität des Berufslebens, die Arbeitszufriedenheit, den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und letztlich auch auf die Arbeitsleistung auswirken. Diese strukturellen Aspekte können beispielsweise als subjektiv erfahrene Möglichkeiten zur Einflussnahme quantifiziert werden. Zudem zeichnen die Indikatoren, die "Arbeitsorganisation und Vereinbarkeit von Arbeitsleben und Privatleben" messen sollen, in erster Linie ein Bild von den strukturellen Möglichkeiten, die den Arbeitnehmern geboten werden, um Arbeit und Familienleben besser miteinander in Einklang zu bringen.
2. Außerdem wird kaum auf das subjektive Erfahren des modernen Lebens mit Druck und Überstunden oder z.B. die Qualität der Existenz von Kindern eingegangen.
3. Bereits jetzt werden in großem Maßstab Daten zur europäischen Beschäftigungs- und Sozialpolitik erhoben. Der damit einhergehende Verwaltungsaufwand muss nicht noch erhöht werden. Die Zahl der Indikatoren ist zu groß, und es ist schwierig, diese in den verschiedenen Staaten auf die gleiche Weise auszulegen. So unterscheiden sich die Tarifvertragssysteme von Staat zu Staat, und es ist unmöglich, ihren Einfluss auf entscheidende Fragen wie Verfügbarkeit von Arbeitskräften, Flexibilität des Arbeitsmarktes und Mobilität der Arbeitnehmer zu messen.
4. Eine zu weit gehende Überwachung mittels Indikatoren kann im schlimmsten Fall die entgegengesetzte Wirkung haben, nämlich wenn die Menschen den Eindruck eines zentralistisch verwalteten Europas bekommen, in dem lokale und regionale Standpunkte sowie die Meinung der Bürger nicht beachtet werden.
5. Der Ausschuss äußert Bedenken gegenüber der Entwicklung von Indikatoren im Zusammenhang mit Löhnen. Der Lohn ist nur einer der vielen Teilfaktoren, die die Arbeitsqualität ausmachen und nicht unbedingt der wichtigste. Sollen die Lohndaten mit Informationen über Behinderungen oder die ethnische Herkunft verknüpft werden, so müssten die betreffenden Menschen besonders beobachtet werden, was ziemlich fragwürdig erscheint. Außerdem müssten Lohnunterschiede aufgrund lokaler und regionaler Unterschiede in Produktivität und Lebensstandard berücksichtigt werden.

5. Die Rolle der lokalen und regionalen Gebietskörperschaften für die Qualitätspolitik

1. Der Ausschuss schließt sich der Meinung der Kommission an, dass eine gut organisierte Beschäftigungs- und Sozialpolitik die wirtschaftliche und soziale Entwicklung positiv beeinflusst. Die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften spielen bei der Qualitätspolitik eine dreifache Rolle:
2. Als Arbeitgeber fördern die genannten Gebietskörperschaften die Qualität des Berufslebens, sind selbst auf dem Arbeitsmarkt aktiv und schließen auf der Grundlage der einzelstaatlichen Modelle Tarifverträge ab.
3. In einzelnen Staaten haben die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften eigene Personalstrategien konzipiert, um Management und Personalentwicklung zu unterstützen. Sie sollen zur Verwirklichung der strategischen Ziele der Gemeinden und Regionen beitragen. Hierzu können z.B. quantitative und strukturelle Ziele für das Personal sowie Ziele im Bereich von Know-how und Wohlbefinden festgelegt werden, während gleichzeitig der Wirtschaftslage, konkret zu ergreifenden Maßnahmen sowie Zuständigkeiten und Zeitplänen Rechnung getragen wird. Es wäre gut zu untersuchen, wie solche bereits in der Praxis getesteten Qualitätsstrategien für die Zusammenarbeit auf europäischer Ebene genutzt werden können, und zwar auf der Grundlage der Nichtdiskriminierung und vor allem der **Gleichheit**, die als ein höherer Wert der Rechtsordnungen aufzufassen ist.
4. Der Ausschuss weist darauf hin, dass Arbeitsleistung und Qualität des Berufslebens miteinander zusammenhängen. Arbeitsqualität ist eine Frage des Managements, etwas, was daraus erwächst, und einer der Faktoren, die das gesamte Angebot der zu erbringenden Dienstleistungen beeinflussen. Modernes Management läuft auf die strategische Verwaltung von Humanressourcen hinaus. In arbeitsintensiven Sektoren gilt es denn auch, den Akzent von der Personalpolitik auf die Verwaltung von Humanressourcen zu verschieben, wobei einem partizipativen und interaktiven Managementstil neben Systemen zur Personalentwicklung ein zentraler Platz zukommt. Auf diese Weise können sich Organisationen besser auf die Forderung nach Veränderungen einstellen. Zum Management von Humanressourcen gehört auch das Management von Wissen, wobei der Schwerpunkt auf dem Kennenlernen und Entwickeln der eigenen Organisation liegt. Es stellt sich somit auch die Frage, wie die Ergebnisse von für die Arbeitsqualität so entscheidenden Managementmethoden bewertet und wie die besten Verfahrensweisen an vergleichbare Organisationen in anderen Mitgliedstaaten weitergeleitet werden können.
5. Ein erfolgreiches Personalmanagement beeinflusst nachweislich die Produktivität einer Organisation, die Qualität der Dienstleistungen und das Wohlbefinden der Arbeitnehmer. Dabei stehen die gegenseitige Abstimmung von politischen Entscheidungen, strategischem Management und Personalmanagement (SHRM = Strategic Human Resources Management) an erster Stelle. Es sei auch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die von den politischen Organen im Rahmen ihrer Handlungsstrategie getroffenen Entscheidungen und ihr Personalmanagement miteinander in Einklang stehen müssen.
6. Bei der Beurteilung von Leistung können folgende quantifizierbare Teilfaktoren verwandt werden: 1) Leistungsfähigkeit der Arbeitnehmer (Know-how, Innovationsvermögen, Spaß an der Arbeit und Arbeitsmotivation, Arbeitskapazität u.ä.) 2) (Kosten-)Effektivität und Hinlänglichkeit der erbrachten Dienstleistungen, Maß, in dem sie die Zielgruppen erreichen 3) Qualität der Dienstleistungen und Zufriedenheit der Kunden, Verfügbarkeit der Dienstleistung und gegenseitige Zusammenarbeit

zwischen den Dienstleistungseinheiten sowie 4) Produktivität, wirtschaftliche Effizienz und Geschwindigkeit des Dienstleistungsprozesses.

7. Die Modernisierung der durch lokale und regionale Gebietskörperschaften erbrachten Dienstleistungen führt dazu, dass der Qualität der öffentlichen Dienstleistungen größere Aufmerksamkeit geschenkt wird.
8. In den kommenden Jahren werden die öffentlichen Unternehmen ihre Dienstleistungsstruktur und ihre Arbeitsmethoden erneuern und gleichzeitig um neue Arbeitskräfte kämpfen müssen. Der Ausschuss betont, dass in der lokalen und regionalen Verwaltung aktiv an der Verbesserung der Qualität des Berufslebens und der Effizienz der erbrachten Dienstleistungen gearbeitet werden muss. Hier sollte die europäische Zusammenarbeit besser genutzt werden können, z.B. mittels Austauschprogrammen von Arbeitnehmern und vergleichenden Studien. Eine gut organisierte Politik zur Entwicklung des Berufslebens steigert gleichzeitig die Attraktivität von Arbeitsplätzen bei Gemeinden und regionalen Organen, verbessert das Arbeitgeberimage der örtlichen Behörden und erhöht die Arbeitszufriedenheit.
9. Es ist richtig, im umfassenderen Rahmen des Modernisierungsprozesses über Qualität nachzudenken. Allerdings wird der für die lokalen und regionalen Gebietskörperschaften so wichtige Aspekt des Demokratiegehalts der Modernisierung in der Mitteilung übergangen; dieser findet sich ebenso wenig in den vorgeschlagenen Indikatoren. Denn die Lokalisierung stellt ein Gegengewicht zur Globalisierung dar und die positiven Auswirkungen der Globalisierung werden letztlich auf lokaler Ebene in der Praxis geprüft. Der Modernisierungsprozess und die neue Konzeption von Qualität erfordern neue Formen der Demokratie und Mitwirkung: Demokratie auf Gemeindeebene, Verbraucherdemokratie und Demokratie am Arbeitsplatz (d.h. Mitbestimmungsmöglichkeiten und eine gute Qualität des Berufslebens).
10. Daneben wirken sich die Dienstleistungen lokaler und regionaler Gebietskörperschaften auf die Qualität von Arbeit und Berufsleben in anderen Sektoren aus.

6. Empfehlungen des Ausschusses

1. Der Ausschuss unterstreicht, dass es bei der Qualitätsanalyse, zu der die Mitteilung den Ansatz liefert, in diesem Stadium vor allem um einen bestimmten Blickwinkel und eine bestimmte Vorgehensweise geht - wie das auch die Kommission selbst erklärt. Vielleicht wäre es sinnvoll, die Entwicklungsarbeit in Phasen aufzuteilen, wobei frühere Entscheidungen schrittweise ergänzt und angepasst würden. So könnte deutlich gemacht werden, dass die Qualitätspolitik und die dazugehörigen Instrumente noch nicht ganz ausgereift und keine vollendeten Tatsachen sind, sondern in verschiedene, Veränderungen unterworfenen, konkreten Situationen eingepasst werden müssen und noch angepasst werden können. Statt sich auf die Erhebung allgemeiner Parameter in den Mitgliedstaaten zu konzentrieren, sollte lieber überlegt werden, welche Maßnahmen geeignet sind, um die Qualität der Beschäftigungs- und Sozialpolitik in der Europäischen Union konkret zu verbessern. Der Ausschuss schlägt vor, die von der Kommission geplanten Qualitätsprüfungen noch einmal aus Sicht der nationalen, regionalen und lokalen Autonomie zu bewerten.
2. Nach Ansicht des Ausschusses wird der entscheidenden Rolle der Sozialpolitik für eine größere gesellschaftliche Mitwirkung und eine höhere Lebensqualität zu wenig Aufmerksamkeit geschenkt. Dies sollte bei den Folgearbeiten stärker berücksichtigt werden.

3. Auch die Qualität geringqualifizierter Arbeit verdient Beachtung. Bei der Beurteilung der Qualität und der Wirksamkeit von Berufs- und Personalausbildungen dürfen die Bedürfnisse von Problemgruppen (Langzeitarbeitslosen, Behinderten, Ausgegrenzten u.ä.) und die gesellschaftliche Eingliederung dieser Gruppen nicht vergessen werden.
4. Bei der Entwicklung eines integrierten, auf Qualität beruhenden Ansatzes für die Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik muss die Kommission dafür sorgen, dass die politischen Leitlinien in den Globalisierungszielen und den entsprechenden Verhandlungen zum Ausdruck kommen.
5. Nach Ansicht des Ausschusses sollten Terminologie und Indikatoren ausdrücklich auf die strukturellen Faktoren abgestimmt werden, die durch eine Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf europäischer und einzelstaatlicher Ebene beeinflusst werden können. Die Qualitätsindikatoren liefern Informationen über die durchschnittliche Entwicklung in den Mitgliedstaaten und somit einen Beitrag zur Diskussion auf europäischer Ebene. Eine Beschränkung auf landesweite Indikatoren kann jedoch zu einem verzerrten Bild führen, da wesentliche regionale Unterschiede innerhalb der Mitgliedstaaten hier nicht einfließen. Darüber hinaus erinnert der Ausschuss daran, dass Qualität ein kulturgebundener Begriff ist und die Wahl der Indikatoren niemals ganz wertfrei sein kann. Beides ist auch bei der Auslegung der Daten zu berücksichtigen, die die Überwachung ergibt.
6. Der Ausschuss legt Wert auf den Unterschied zwischen strukturellen und auf dem persönlichen Erleben einzelner Personen beruhenden Maßstäben und Indikatoren. Es ist an sich eine gute Sache, Informationskanäle zur Erhebung von Daten über die persönlichen Ansichten und Erfahrungen von Arbeitnehmern und Bürgern zu schaffen.
7. Der Ausschuss weist darauf hin, dass die regionale Entwicklung das Ergebnis eines Prozesses ist, in den mehrere Teilpolitiken gleichzeitig hineinspielen. Es ist zu empfehlen, auch zu prüfen, inwiefern die Qualitätsaspekte der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik die regionale Entwicklung beeinflussen (besonders die Möglichkeiten, die Entwicklung rückständiger Regionen zu fördern).
8. Qualität und Erfolg der Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik sind letztlich an der Vitalität von Gemeinden und Regionen sowie an den Lebensverhältnissen, der Lebensqualität und der gesellschaftlichen Integration der Bürger zu messen. Es ist wesentlich, politische Maßnahmen auf die lokalen und regionalen Gegebenheiten und Bedürfnisse abzustimmen. Um diese Entwicklung zu beschleunigen, sollte besser von Bewertungen auf der Grundlage eines Vergleichs ähnlicher Gemeinden, Regionen, Arbeitsplätze und/oder Unternehmen ausgegangen werden als sich auf allgemeine Durchschnittswerte aus europäischen Indikatoren zu beziehen.
9. Die Qualität der Arbeit (und des Berufslebens) nimmt letztlich am Arbeitsplatz konkrete Form an. Bei der Entwicklung von Qualitätsindikatoren auf Ebene der Region, der Gemeinde und des Arbeitsplatzes ist gegenseitige Zusammenarbeit zwischen den regionalen und lokalen Ebenen der verschiedenen Mitgliedstaaten anzustreben. Dies könnte z.B. in Form bestimmter, von Regionen verschiedener Staaten durchzuführender Projekte erfolgen, die sowohl die Möglichkeit bieten, gemeinsame Indikatoren zu entwickeln als auch aus den guten Praktiken der anderen im Bereich der Arbeitsqualität zu lernen (Möglichkeit zur Zusammenarbeit im Rahmen der dritten Säule). Ein geeignetes Thema für ein Pilotprojekt könnten Dienstleistungen für Senioren in einem Europa mit demographisch alternder Bevölkerung sein.
10. In mehreren Punkten ist eine Analyse der aktuellen Situation auf lokaler Ebene von

entscheidender Bedeutung. Informationen über vorbildliche Verfahrensweisen und der Austausch von Erfahrungen mit z.B. unterstützenden Maßnahmen und einem flexiblen Ansatz, um Menschen mit einer körperlichen oder sozialen Behinderung einen Arbeitsplatz zu vermitteln, sind für eine stärkere gesellschaftliche Integration in ganz Europa äußerst wichtig.

11. Die Entwicklung der Personalstrategien der regionalen und lokalen Gebietskörperschaften ist wichtig, um den Herausforderungen des Modernisierungsprozesses und der Überalterung der Bevölkerung gewachsen zu sein, und es werden sowohl bessere Ergebnisse als auch eine bessere Qualität von Arbeit und Berufsleben angestrebt. Diese Entwicklungsarbeiten sollten einerseits durch wissenschaftliche Forschung und andererseits durch Aufklärung und Erfahrungsaustausch bezüglich vorbildlicher Verfahrensweisen unterstützt werden.

Brüssel, den 14. November 2001

Der Präsident

Der Generalsekretär

des Ausschusses der Regionen

des Ausschusses der Regionen

Jos CHABERT

Vincenzo FALCONE

¹ ABl. C 51 vom 22.2.1999, S. 59.

² ABl. C 57 vom 29.2.2000, S. 17.

³ ABl. C 22 vom 24.1.2001, S. 13.

⁴ ABl. C 144 vom 16.5.2001, S. 30.

⁵ ABl. C 317 vom 6.11.2001, S. 47.

⁶ ABl. C 144 vom 16.5.2001, S. 55.

--

CdR 270/2001 fin (EN/FI→NL) MP/KL/S/js .../...

CdR 270/2001 fin (EN/FI→NL) MP-KL/S/js