

28.12.07

Unterrichtung

durch das
Europäische Parlament

**Entschließung des Europäischen Parlaments vom
29. November 2007 zu gemeinsamen Grundsätzen für den
Flexicurity-Ansatz**

Zugeleitet mit Schreiben des Generalsekretärs des Europäischen Parlaments
- 320124 - vom 19. Dezember 2007. Das Europäische Parlament hat die
Entschließung in der Sitzung am 29. November 2007 angenommen.

Stellungnahme des Bundesrates: Drucksache 470/07 (Beschluss)

Entschließung des Europäischen Parlaments vom 29. November 2007 zu gemeinsamen Grundsätzen für den Flexicurity-Ansatz (2007/2209(INI))

Das Europäische Parlament,

- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Gemeinsame Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz herausarbeiten: Mehr und bessere Arbeitsplätze durch Flexibilität und Sicherheit“ (KOM(2007)0359) (Mitteilung der Kommission über Flexicurity),
- unter Hinweis auf die Sondierungsstellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Flexicurity (die Dimension der internen Flexibilität – Tarifverhandlungen und Sozialer Dialog als Instrumente der Arbeitsmarktregulierung und -reform)“¹,
- unter Hinweis auf die Empfehlungen der europäischen Sozialpartner in dem Bericht „Key challenges facing European labour markets: European Social partners joint analysis“ vom 18. Oktober 2007,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Rolle der Sozialpartner/Vereinbarung von Beruf, Familie und Privatleben“²,
- unter Hinweis auf die Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses zum Thema „Beschäftigung für vorrangige Bevölkerungsgruppen (Lissabon-Strategie)“³,
- in Kenntnis des Grünbuchs der Kommission „Ein moderneres Arbeitsrecht für die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts“ (KOM(2006)0708) und unter Hinweis auf seine Entschließung vom 11. Juli 2007⁴ zum gleichen Thema,
- unter Hinweis auf den OECD-Beschäftigungsausblick – Ausgabe 2006: Mehr Arbeitsplätze, höhere Einkommen,
- unter Hinweis auf den Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) mit dem Titel „Is a stable workforce good for the economy? – Insights into the tenure - productivity - employment relationship“ vom August 2004, der die positive Beziehung zwischen stabilem Beschäftigungsstatus und Produktivität belegt,
- unter Hinweis auf das ILO-Übereinkommen C87 über die Vereinigungsfreiheit und den Schutz des Vereinigungsrechtes (1948), das ILO-Übereinkommen C98 über die Anwendung der Grundsätze des Vereinigungsrechtes und des Rechtes zu Kollektivverhandlungen (1949) und die ILO-Empfehlung R198 betreffend das Arbeitsverhältnis (2006),

¹ ABl. C 256 vom 27.10.2007, S. 108.

² ABl. C 256 vom 27.10.2007, S. 102.

³ ABl. C 256 vom 27.10.2007, S. 93.

⁴ Angenommene Texte, P6_TA(2007)0339.

- in Kenntnis der Richtlinie des Rates 2000/78/EG vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf⁵, die Diskriminierung wegen des Alters im Beruf verbietet,
- unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 6. September 2006 zu einem Europäischen Sozialmodell für die Zukunft⁶, worin die gemeinsamen Werte der Europäischen Union betreffend Gleichheit, Solidarität, Nichtdiskriminierung und Umverteilung bekräftigt werden,
- unter Hinweis auf die Artikel 136 und 145 des EG-Vertrags,
- gestützt auf die Artikel 15, 20 und 27 bis 38 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, insbesondere das Recht auf Schutz bei ungerechtfertigter Entlassung sowie faire und gerechte Arbeitsbedingungen,
- unter Hinweis auf die Europäische Sozialcharta,
- unter Hinweis auf den Bericht der Hochrangigen Gruppe über die Zukunft der Sozialpolitik in einer erweiterten Europäischen Union vom Mai 2004,
- unter Hinweis auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen mit dem Titel „Community Lisbon Programme: Technical implementation report“ (Lissabon-Programm der Gemeinschaft: Bericht über die technische Umsetzung 2006) (SEK(2006)1379),
- unter Hinweis auf das Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen zum Fortschritt bei den Lissabon-Zielen in den Bereichen Bildung und Ausbildung (SEK(2006)0639),
- unter Hinweis auf die Europäische Charta für Kleinunternehmen,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission über die Sozialpolitische Agenda (KOM(2005)0033),
- unter Hinweis auf die von den Mitgliedstaaten vorgelegten nationalen Lissabon-Reformprogramme,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Ein wettbewerbsfähiges Europa in einer globalen Welt“ (KOM(2006)0567),
- in Kenntnis der Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Integrierte Leitlinien für Wachstum und Beschäftigung“ (2005-2008) (KOM(2005)0141),
- unter Hinweis auf die Schlussfolgerungen des Vorsitzes des Europäischen Rates vom 23. und 24. März 2000, 23. und 24. März 2001, 23. und 24. März und 16. und 17. Juni 2005 sowie März 23. und 24. 2006,

⁵ ABl. L 303 vom 2.12.2000, S. 16.

⁶ ABl. C 305 E vom 14.12.2006, S. 148.

- in Kenntnis der Richtlinie des Rates 1999/70/EG vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge⁷,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 23. März 2006 zu den demografischen Herausforderungen und der Solidarität zwischen den Generationen⁸,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 96/71/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 16. Dezember 1996 über die Entsendung von Arbeitnehmern im Rahmen der Erbringung von Dienstleistungen⁹,
- unter Hinweis auf seine Entschließung vom 26. Oktober 2006 zur Anwendung der Richtlinie 96/71/EG über die Entsendung von Arbeitnehmern¹⁰,
- unter Hinweis auf die ILO-Übereinkommen über Wanderarbeiter von 1975 (ergänzende Bestimmungen),
- unter Hinweis auf die ILO-Übereinkommen über private Arbeitsvermittler von 1997,
- unter Hinweis auf die ILO-Übereinkommen über menschenwürdige Arbeit,
- unter Hinweis auf die Mitteilung der Kommission mit dem Titel „Menschenwürdige Arbeit für alle fördern: Der Beitrag der Europäischen Union zur weltweiten Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit“ (KOM(2006)0249) sowie auf seine Entschließung vom 23. März 2007 zu dem Thema „Menschenwürdige Arbeit für alle fördern“¹¹,
- unter Hinweis auf die Richtlinie des Rates 75/117/EWG vom 10. Februar 1975 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Anwendung des Grundsatzes des gleichen Entgelts für Männer und Frauen¹²,
- unter Hinweis auf die Richtlinie 2006/54/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 5. Juli 2006 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Männern und Frauen in Arbeits- und Beschäftigungsfragen¹³,
- unter Hinweis auf die 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 Arbeitsbedingungen¹⁴,

⁷ ABl. L 175 vom 10.7.1999, S. 43.

⁸ ABl. C 292 E vom 1.12.2006, S. 131.

⁹ ABl. L 18 vom 21.1.1997, S. 1.

¹⁰ ABl. C 313 E vom 20.12.2006, S. 452.

¹¹ Angenommene Texte, P6_TA(2007)0206.

¹² ABl. L 45 vom 19.2.1975, S. 19.

¹³ ABl. L 204 vom 26.7.2006, S. 23.

¹⁴ ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

- unter Hinweis auf die Richtlinie 92/85/EWG des Rates vom 19. Oktober 1992 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz¹⁵,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 94/33/EG des Rates vom 22. Juni 1994 über den Jugendarbeitsschutz¹⁶,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 94/45/EG des Rates vom 22. September 1994 über die Einsetzung eines Europäischen Betriebsrats oder die Schaffung eines Verfahrens zur Unterrichtung und Anhörung der Arbeitnehmer in gemeinschaftsweit operierenden Unternehmen und Unternehmensgruppen¹⁷,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002¹⁸ zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates 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 Arbeitsbedingungen¹⁹,
 - unter Hinweis auf die Richtlinie 97/81/EG des Rates vom 15. Dezember 1997 zu der von UNICE, CEEP and EGB geschlossenen Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit – Anhang: Rahmenvereinbarung über Teilzeitarbeit²⁰,
 - unter Hinweis auf den Bericht der europäischen Expertengruppe Flexicurity vom Juni 2007 mit dem Titel „Flexicurity Pathways: turning hurdles into stepping stones“,
 - unter Hinweis auf seine EntschlieÙung vom 13. März 2007 zu der sozialen Verantwortung von Unternehmen: eine neue Partnerschaft²¹,
 - gestützt auf Artikel 45 seiner Geschäftsordnung,
 - in Kenntnis des Berichts des Ausschusses für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten sowie der Stellungnahmen des Ausschusses für Wirtschaft und Währung, des Ausschusses für Kultur und Bildung und des Ausschusses für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (A6-0446/2007),
- A. in der Erwägung, dass die Europäische Union nicht nur eine wirtschaftliche Union, sondern auch eine Wertegemeinschaft ist, weshalb jede Reform des Arbeitsrechts wie des Arbeitsmarktes diese Werte widerspiegeln sollte, sowie in der Erwägung, dass die auf europäischer Ebene entwickelten arbeitsrechtlichen Grundsätze weiterhin gültig bleiben sollten; in der Erwägung, dass Flexicurity den Dialog aller Sozialpartner

¹⁵ ABl. L 348 vom 28.11.1992, S. 1.

¹⁶ ABl. L 216 vom 20.8.1994, S. 12.

¹⁷ ABl. L 254 vom 30.9.1994, S. 64.

¹⁸ ABl. L 269 vom 5.10.2002, S. 15.

¹⁹ ABl. L 269 vom 5.10.2003, S. 15.

²⁰ ABl. L 14 vom 20.1.1998, S. 9.

²¹ Angenommene Texte, P6_TA(2007)0062.

wiedergeben sollte und ein gutes Gleichgewicht zwischen den Interessen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer auf der einen Seite und von Flexibilität und Sicherheit auf der anderen Seite widerspiegeln sollte; in der Erwägung, dass das Arbeitsrecht Beschäftigten wie Arbeitgebern durch Rechtsvorschriften oder Tarifverträge oder eine Mischung davon Rechtssicherheit und Schutz gewährt, und in der Erwägung, dass der Erfolg jedweder Änderung des Arbeitsrechts umso größer sein wird, je sicherer sich die Beschäftigten fühlen können; in der Erwägung, dass es notwendig ist, sowohl für die Arbeitnehmer als auch für die Arbeitgeber das Maß an Sicherheit zu erhöhen, insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen (KMU); in der Erwägung, dass diese Sicherheit auch davon abhängt, wie problemlos sich eine neue Stelle finden lässt; in der Erwägung, dass der weltweite Wettbewerb und die rasante Entwicklung der Technologien die Unternehmen zwingen, sich immer schneller anzupassen,

- B. in der Erwägung, dass Flexicurity daher als ein wichtiger Bestandteil des europäischen Sozialmodells anzusehen ist, das wettbewerbs- und anpassungsfähige Betriebe und Beschäftigte fördert; in der Erwägung, dass der Begriff „Flexicurity“ bei einigen europäischen Arbeitnehmern, die eine größere Beschäftigungsunsicherheit befürchten, große Besorgnis hervorruft und deshalb sehr präzise mit den festen Grundsätzen, die er beinhaltet, definiert werden muss,
- C. in der Erwägung, dass 16 Prozent der Europäer am Rande der Armutsgrenze und 10 % in erwerbslosen Haushalten leben und es daher entscheidend ist, dass sich jegliche Reform auf der Grundlage von Flexicurity auf eine detaillierte Verträglichkeitsprüfung im Hinblick auf gefährdete Gruppen stützen muss und darauf abzielen sollte, die soziale Eingliederung zu fördern und nicht zusätzliche Gruppen zu gefährden,
- D. in der Erwägung, dass die Erwerbslosigkeit in der Europäischen Union damit in Zusammenhang gebracht werden könnte, dass zu wenig Arbeitsplätze geschaffen werden, was unter anderem von dynamischen, innovativen und wettbewerbsfähigen Unternehmen und von Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie lebenslangem Lernen abhängt, was ebenfalls zu einem dynamischen Arbeitsmarkt beitragen kann,
- E. in der Erwägung, dass eine hochmoderne, innovative, wissensbasierte Wirtschaft nach Wettbewerbsfähigkeit am oberen Ende der Wertschöpfungskette streben sollte, wobei zur Erreichung dieses Ziels langfristige Beschäftigungsverhältnisse sowie hochqualifizierte und hochmotivierte Arbeitskräfte erforderlich sind,
- F. in der Erwägung, dass Flexicurity unter anderem darauf abzielt, das Stellenangebot auf dem Arbeitsmarkt zu erweitern und gleichzeitig den Einzelnen und die Unternehmen in die Lage zu versetzen, mit den Veränderungen fertig zu werden und die Mobilität auf dem europäischen Arbeitsmarkt zu erhöhen, und mit einer Politik zur Schaffung von stabilen und nachhaltigen Arbeitsplätzen sowie existenzsichernden Einkommen einhergehen muss,
- G. in Erwägung, dass mobile Arbeitnehmer noch stets mit dem Verlust sozialer Sicherheit rechnen müssen,

-
- H. in der Erwägung, dass die Europäische Union und die Mitgliedstaaten, wenn sie auf dem Binnenmarkt unfairen Wettbewerb vermeiden wollen, ein gewisses Maß an gemeinsamen Standards in ihrem jeweiligen Arbeitsrecht einhalten müssen, wobei sie gleichzeitig darauf achten müssen, dass kein Mitgliedstaat davon abgehalten werden darf, höhere Standards einzuführen und beizubehalten,
- I. in der Erwägung, dass Flexicurity die gleichmäßige Verteilung von Rechten und Pflichten von Arbeitgebern, Beschäftigten, Arbeitssuchenden und Behörden voraussetzt und ein Klima des Vertrauens und einen transparenten Dialog zwischen den Behörden, den Sozialpartnern und anderen Akteuren erfordert, in dem alle bereit sind, sich für den Wandel einzusetzen und ausgewogene Maßnahmenbündel zu schnüren, um den Prozess der Schaffung von mehr und besseren Arbeitsplätzen für alle zu unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter zu gewährleisten und die Diskriminierung von anfälligen Gruppen von Arbeitnehmern wie Zugewanderten, jüngeren und älteren Beschäftigten und Menschen mit Behinderungen zu bekämpfen,
- J. in der Erwägung, dass die Mitteilung der Kommission über Flexicurity den Grundsatz der Gleichheit von Frauen und Männern zwar feststellt, ihre Formulierung jedoch insofern nicht griffig ist, als sie die grundlegende Ungleichheit zwischen Frauen und Männern in Bezug auf den Zugang zum und die Teilhabe am Arbeitsmarkt und in Bezug auf die gemeinsame Übernahme unbezahlter Arbeit nicht in Frage stellt,
- K. in der Erwägung, dass hohe Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktsegmentierung überwunden werden müssen, indem die rechtlichen Ungleichheiten, von denen bestimmte Gruppen von unzureichend geschützten Arbeitnehmern betroffen sind, beseitigt, die Schaffung von Arbeitsplätzen gefördert und alle Beschäftigten einen Grundbestand an Rechten und den Zugang zum lebenslangen Lernen erhalten,
- L. in der Erwägung, dass Teilzeitarbeit, geringere Entlohnung und befristete Beschäftigungsverhältnisse - die Hauptrisiken für Armut trotz Erwerbstätigkeit - in erster Linie ein Merkmal von Beschäftigungsverhältnissen von Frauen sind,
- M. in der Erwägung, dass die Mitteilung der Kommission über Flexicurity als Ausgangspunkt für eine ausgewogenere Diskussion über Flexicurity verwendet werden muss; in der Erwägung, dass Studien der OECD und der ILO eine Politikstrategie unterstützen, die ein hohes Maß an sozialer Sicherheit mit einer positiven Wirkung auf Lohnersatzraten und Produktivität verbindet, und dass das Konzept der Europäischen Union von "guter Arbeit" Rechte und Teilhabe der Beschäftigten, gerechte Löhne, Schutz von Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz wie auch eine familienfreundliche Arbeitsorganisation umfasst; in der Erwägung, dass diese Rechte unverzichtbar für die Akzeptanz der Europäischen Union durch ihre Bürgerinnen und Bürger sind,
- N. in der Erwägung, dass der Europäische Sozialfonds bei der Förderung des sozialen Dialogs sowie aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen eine entscheidende Rolle zu spielen hat, um ein starkes europäisches Sozialmodell mit mehr und besseren Arbeitsplätzen zu gewährleisten,

- O. in der Erwägung, dass die OECD kürzlich erklärt hat, dass Beschäftigungsschutzvorschriften keine bedeutenden Auswirkungen auf die Gesamtbeschäftigungsrate haben und dass sich hohe Lohnersatzraten der Arbeitslosenzahlungen positiv auf die Produktivität auswirken; ferner in der Erwägung, dass die ILO dargelegt hat, dass es einen positiven Zusammenhang zwischen stabilem Beschäftigungsverhältnis und Produktivität gibt,
1. ist der Auffassung, dass der Beweggrund für einen integrierten Flexicurity-Ansatz die Notwendigkeit ist, die Ziele der erneuerten Lissabon-Strategie, insbesondere mehr und bessere Arbeitsplätze, zu erreichen und gleichzeitig die europäischen Sozialmodelle zu modernisieren, was politische Maßnahmen erfordert, die die Flexibilität der Arbeitsmärkte, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsbeziehungen gleichzeitig mit Sicherheit, Beschäftigungssicherheit und sozialer Sicherheit, berücksichtigen;
 2. erkennt an, dass Europa, wenn es im 21. Jahrhundert erfolgreich sein will, gut ausgebildete Arbeitskräfte und Firmen braucht, die in einer raschlebigen Welt auftauchende Chancen sofort beim Schopf fassen, um die Produktivität zu erhöhen und die Innovation zu fördern;
 3. schließt sich nachdrücklich der Schlussfolgerung an, dass Flexibilität sowohl im Interesse des Arbeitnehmers als auch des Arbeitgebers sein kann und dass sie durch die Förderung flexibler und zuverlässiger vertraglicher Vereinbarungen erreicht werden kann;
 4. betont jedoch, dass Flexicurity eine politische Strategie zur Reform des Arbeitsmarktes darstellen kann und daher umfassend sein und alle vorhandenen Facetten der Beschäftigungs- und Sozialpolitik auf nationaler wie auf EU-Ebene einschließen muss;
 5. ist sich bewusst, dass aufgrund der Umstellungen in den nationalen Sozialversicherungssystemen und des Arbeitsrechtes die Flexicurity-Optionen der Kommission zu einseitig ausgelegt sind, da sie den Kostenfaktor der Maßnahmen nicht berücksichtigen; fordert daher eine Kosten-Nutzen Analyse von der Kommission zu diesen Optionen; erinnert daran, dass ein Flexicurity-Konzept nur langfristig verwirklicht werden kann;
 6. hebt hervor, dass die europäische Flexicurity-Strategie die Bedürfnisse der modernen Wirtschaft, die Anforderungen an die Belegschaften erfolgreicher europäischer Unternehmen und die wichtigsten bestehenden Hindernisse näher unter die Lupe nehmen sollte; hält es für notwendig, den besonderen Charakter von Ein-Mann-Betrieben, Mikrounternehmen und kleinen Unternehmen, die Waren und Dienstleistungen anbieten, in europäischen und nationalen Strategien zu berücksichtigen; bedauert, dass die Mitteilung der Kommission Flexicurity allein im Zusammenhang mit Beschäftigungsverhältnissen sieht; fordert daher eine mit Flexicurity verknüpfte staatliche Politik, um angemessene Bedingungen für die Gründung dieser Art von Unternehmen, für ihre Entwicklung und ihre Übertragung zu schaffen;
 7. stellt mit großer Besorgnis fest, dass in der Mitteilung der Kommission über Flexicurity zwar auf die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter hinweist, die Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Mitteilung der Kommission

mit dem Titel „Ein Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern“ jedoch völlig ignoriert werden; kritisiert, dass die bestehenden EU-Rechtsvorschriften zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter bisher ihre Ziele nicht erreicht haben und dass die Einkommenskluft zwischen den Geschlechtern und die fehlenden Voraussetzungen betreffend die Vereinbarkeit von Arbeits- und Familienleben sowie öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen weiterhin zentrale Probleme europäischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sind;

8. erinnert daran, dass die Umsetzung gemeinsamer Grundsätze für den Flexicurity-Ansatz den Grundsatz der Gleichstellung der Geschlechter einbeziehen und die nachstehenden Aspekte berücksichtigen muss:
 - die Überrepräsentierung von Frauen in Nicht-Standard-Arbeitsverhältnissen (Nicht-Standard-, befristete, Teilzeit-Arbeitsverhältnisse) und die Notwendigkeit der Umsetzung gleichstellungsorientierter arbeitspolitischer Maßnahmen,
 - der häufige Wechsel zwischen Erwerbs- und Pflgetätigkeiten bei Frauen und der Bedarf an angemessenem Schutz und entsprechenden Sozialleistungen während Übergangsphasen (Betreuungsaufgaben, familiäre Verpflichtungen, Bildung, Berufsbildung und berufliche Fortbildung),
 - die besondere Situation von allein erziehenden Eltern - in der überwiegenden Mehrheit Frauen,
 - Notwendigkeit einer flexiblen Aushandlung und Organisation von Beschäftigung und Arbeitszeiten, um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu ermöglichen,
 - Notwendigkeit von Flexibilität bei Berufsbildung und Umschulung sowie bei allen Instrumenten zur Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt - auch während Übergangszeiten - , um die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu ermöglichen.
 - der Europäische Pakt für die Gleichstellung, der Fahrplan für die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Mitteilung der Kommission "Die demografische Zukunft Europas – Von der Herausforderung zur Chance (KOM(2006)0571);
9. ist der Auffassung, dass Flexicurity-Strategien Einstellungen erleichtern und rasche Reaktionen auf sich ändernde wirtschaftliche Gegebenheiten erleichtern sollten, dass diese Probleme mithilfe von Flexicurity-Strategien auf der Grundlage eines transparenten Dialogs mit den Sozialpartnern und anderen Akteuren gemäß nationalen Gepflogenheiten und Praktiken, wonach Flexibilität und Sicherheit sich gegenseitig stützen sollen, und gestützt auf eine Folgenabschätzung in Angriff genommen werden sollten;
10. fordert die Kommission auf, einen Vorschlag für eine begrenzte Anzahl von miteinander zusammenhängenden qualitativen Indikatoren betreffend die Qualität der Beschäftigung vorzulegen, die die bereits im Rahmen der 2001 in Laeken beschlossenen Reform der Beschäftigungsleitlinien vereinbarten Indikatoren ergänzen; ist der Auffassung, dass sich die Kommission auch auf Indikatoren zu Investitionen in

die Qualifikation der Menschen, zum Niveau der Unsicherheit von Arbeitsplätzen und Verträgen und zum Übergang von Nicht-Standard- zu unbefristeten Verträgen verlassen sollte, um die Wirksamkeit von beschäftigungspolitischen Maßnahmen zu überwachen;

11. ist gegen die Einführung eines neuen Indikators betreffend „ausgeprägte Kündigungsschutzbestimmungen“, wie er von der Kommission vorgeschlagen wird;
12. ist allerdings der Auffassung, dass eines der Probleme in der Europäischen Union das Angebot an qualifizierten und anpassungsfähigen Arbeitskräften in wettbewerbsfähigen und innovativen Unternehmen betrifft; betont, dass es Hauptanliegen sein sollte, einen flexiblen Arbeitsmarkt zu schaffen, und zwar durch folgende Maßnahmen: Anhebung des Bildungsniveaus und Erweiterung des Angebots an Lehrmöglichkeiten, Ausbildungs- und Umschulungsprogrammen, Umsetzung wirksamer Maßnahmen gegen Diskriminierung; Abbau von Arbeitsmarktbarrieren für Frauen, Zugewanderte, ältere und jüngere Beschäftigte und andere benachteiligte Gruppen, Beseitigung von Hindernissen für die berufliche und geografische Mobilität und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zur Unterstützung des Übergangs von einem alten in ein neues Arbeitsverhältnis; betont die entscheidende Rolle von qualifizierten und anpassungsfähigen Beschäftigten und der neuen Technologien im Bereich von Bildung und Ausbildung und verweist auf die neuen Formen von Flexibilität, die aufgrund der Vereinbarung der Sozialpartner über Telearbeit, Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverhältnisse möglich sind; ist mit der Unterscheidung der Kommission zwischen "Insidern" und "Outsidern" nicht einverstanden;
13. schlägt deshalb vor, dass der Rat bis Ende 2007 die Möglichkeit prüft, den Zeitpunkt für die Aufhebung der Übergangsmaßnahmen, die die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus acht der neuen Mitgliedstaaten beeinträchtigen, auf den 1. Januar 2009 vorzuverlegen; betont, dass die Beseitigung der Mobilitätshindernisse am Ende des Jahres 2008 eine wichtige politische Botschaft in dem Sinne wäre, dass die Europäische Union ihrer Verpflichtung, alles für die Verbesserung der geografischen und beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer zu tun, nachkommt;
14. erinnert daran, dass die Freizügigkeit der Arbeitnehmer einer der Eckpunkte der Europäischen Union ist, weshalb sie verpflichtet ist, viele Fragen im Zusammenhang mit der Kompatibilität und Koordinierung der Sozialsysteme der Mitgliedstaaten in Angriff zu nehmen, um die uneingeschränkte Verwirklichung dieser Freizügigkeit unter den für die Arbeitnehmer besten Bedingungen, zum Nutzen der europäischen Wettbewerbsfähigkeit und ohne Gefährdung der Errungenschaften und der Ausgewogenheit nationaler Sozialsysteme zu gewährleisten;
15. betont, dass die europäischen Mitgliedstaaten in einer globalisierten Welt ihre Bemühungen um die Gleichbehandlung aller Bürger in grenzüberschreitenden Regionen verstärken müssen und dass bewährte Verfahren den Abschluss fairer bilateraler Abkommen im Geiste der Gegenseitigkeit zwischen Mitgliedstaaten voraussetzen;
16. stellt fest, dass Flexicurity auf dem Wege der Förderung eines gleichberechtigten Zugangs zu hochwertiger Beschäftigung für Frauen und Männer sowie der Schaffung

von Möglichkeiten für eine Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben die Geschlechtergleichstellung vorantreiben und in die Tat umsetzen sollte, und zwar insbesondere in Anbetracht des Umstands, dass drei Viertel der seit dem Jahr 2000 in der Europäischen Union geschaffenen neuen Arbeitsplätze von Frauen besetzt werden - und dies bereits meistens im Rahmen flexibler und weniger sicherer Arbeitsverträge;

17. schlägt daher vor, dass der Europäische Rat im Dezember 2007 einen ausgewogeneren Katalog von Flexicurity-Grundsätzen annimmt, die sich auf die Schaffung qualitativ hochwertiger Arbeitsplätze und die Stärkung der Werte des europäischen Sozialmodells stützen; hebt hervor, dass diese Grundsätze folgende Elemente beinhalten sollten:
- Förderung stabiler Beschäftigungsbeziehungen und nachhaltiger Arbeitsmarktpraktiken;
 - Maßnahmen zugunsten von flexiblen und zuverlässigen vertraglichen Vereinbarungen und Vorgehen gegen missbräuchliche Arbeitspraktiken, insbesondere in bestimmten Nicht-Standard-Verträgen;
 - Beseitigung der Arbeitsmarktsegmentierung durch Förderung der Beschäftigungssicherheit und durch Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit; alle Arbeitnehmer sollten unabhängig von ihrem Beschäftigungsstatus Grundrechte haben;
 - Vereinbarkeit von Beruf und Familien- bzw. Privatleben und Förderung des Konzepts "menschenwürdige Arbeit";
 - Partnerschaft zwischen Regierung (auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene), Sozialpartnern und Zivilgesellschaft bei der Bewältigung des Wandels;
 - Gleichstellung der Geschlechter und Förderung gleicher Chancen für alle;
 - Entwicklung und Umsetzung nationaler Optionen in enger Absprache mit den Sozialpartnern und im Einklang mit nationalen Gepflogenheiten und Praktiken;
 - Verbesserung der Anpassungsfähigkeit von Unternehmen und Arbeitnehmern durch größere Sicherheit bei Übergängen durch bessere Mobilisierung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen;
 - qualifizierte und anpassungsfähige Arbeitskräfte, wofür aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen mit Investitionen in lebenslanges Lernen zu kombinieren sind, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern;
 - makroökonomische Rahmenbedingungen für ein ausgewogenes und nachhaltiges Wachstum und für mehr und bessere Arbeitsplätze;

18. verweist darauf, dass die Europäische Union bestimmte Zuständigkeiten im Bereich der Beschäftigungs- und der Sozialpolitik im Rahmen der Prinzipien der Subsidiarität und Verhältnismäßigkeit hat, und erinnert die Kommission und die Mitgliedstaaten an ihre Verantwortung, bestimmte Rechte auf EU-Ebene zu garantieren; weist darauf hin, dass die Rechtsvorschriften der Europäischen Union die nationalen Arbeitsmarktregelungen ergänzen und ein wichtiges Element im Hinblick auf die Sicherung der Arbeitnehmerrechte darstellen;
19. betont, wie wichtig das Subsidiaritätsprinzip ist; betont, dass die Mitgliedstaaten einen Spielraum benötigen, um einen Ausgleich zwischen dem Bedarf an Schutz und dem Bedarf an Flexibilität im Einklang mit den Gegebenheiten und Traditionen ihrer jeweiligen nationalen Arbeitsmärkte zu schaffen;
20. ersucht die Kommission und die Mitgliedstaaten, besondere Aufmerksamkeit der rechtlichen Situation der Selbstständigen, der Kleinunternehmer und der KMU, die durch eine starke wirtschaftliche Abhängigkeit gegenüber den Auftraggebern gekennzeichnet ist, zu widmen und gemeinsam über die geeignetsten rechtlichen Maßnahmen zur Verbesserung ihres sozialen Schutzniveaus nachzudenken;
21. betont, dass die besonderen Herausforderungen für KMU und die in KMU Beschäftigten in diesem Zusammenhang berücksichtigt werden müssen;
22. bedauert, dass es dem Rat nicht gelungen ist, Fortschritte bei entscheidenden Beschäftigungsdossiers zu erzielen, die helfen könnten, Flexicurity als positives Konzept zu fördern;
23. fordert, den Kampf gegen Schwarzarbeit und die Schattenwirtschaft wiederaufzunehmen, die beide — wenngleich in den einzelnen Mitgliedstaaten in unterschiedlichem Ausmaß — die Wirtschaft schädigen, die Beschäftigten schutzlos dastehen lassen, die Verbraucherinnen und Verbraucher gefährden, das Steueraufkommen verringern und zu unfairem Wettbewerb zwischen den Firmen führen; fordert die Kommission auf, Schwarzarbeit insbesondere mittels einer wirksameren Koordinierung sowie der Verwaltungszusammenarbeit zwischen den nationalen Arbeitsinspektionen und/oder den Sozialpartnern zu bekämpfen; fordert eine intensive nationale Koordinierung der beteiligten öffentlichen und privaten Einrichtungen und fordert die Mitgliedstaaten auf, sich innovativer, auf branchenspezifischen Indikatoren und Richtwerten basierender Methoden zu bedienen, um die Steuererosion zu bekämpfen; fordert die Kommission auf, den Austausch von bewährten Verfahren zwischen den Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung von Schwarzarbeit zu unterstützen;
24. ist davon überzeugt, dass ein Klima des Vertrauens und des Dialogs am besten dann entstehen kann, wenn die Sozialpartner und andere Akteure an der Feinregulierung der nationalen Maßnahmen beteiligt werden sowie kollektive Vereinbarungen als Teil eines partizipativen Beschäftigungssystems gefördert werden, in dem ein hohes Maß an Vertrauen herrscht, das zu einem Interessenausgleich führt; betont die Notwendigkeit, gegen die Defizite beim Erfassungsgrad von Tarifverträgen vorzugehen sowie das Vereinigungsrecht und die Vertretung beider Seiten der Wirtschaft zu gewährleisten; ermutigt dazu, Tarifverhandlungen und sozialen Dialog – einschließlich des grenzüber-

schreitenden und des sektorbezogenen Dialogs – im Einklang mit nationalen Gepflogenheiten und Praktiken auszuweiten auf Fortbildung, Arbeitsorganisation und Aspekte im Zusammenhang mit dem Vorgriff auf Wandel, Umstrukturierungen und Unternehmensverlagerungen;

25. weist darauf hin, dass es keinen pauschalen Flexicurity-Ansatz gibt und dass jeder Mitgliedstaat die Teile seines Flexicurity-Ansatzes auf der Grundlage seiner eigenen Situation und seiner eigenen nationalen Traditionen im Rahmen der gemeinsamen Grundsätze zusammenstellen sollte;
26. betont, dass alle Flexicurity-Modelle von den gemeinsamen Grundsätzen ausgehen sollten, auf denen das europäische Sozialmodell beruht; ist der Auffassung, dass die Anforderungen an Flexibilität und Sicherheit sich gegenseitig stützen und Flexicurity die Betriebe wie die Beschäftigten in die Lage versetzt, sich in geeigneter Weise an den neuen Weltmarkt, der durch einen scharfen Wettbewerb der Schwellenländer gekennzeichnet ist, anzupassen, und dabei ein hohes Niveau an sozialem Schutz, sozialer Sicherheit und Arbeitslosenunterstützung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz und aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie Aus- und Fortbildungschancen als auch ein modernes und transparentes Arbeitsrecht beizubehalten; hebt ferner den Erfolg der regelmäßigen und effizienten Tarifverhandlungen, die starke und repräsentative Sozialpartner führen können, hervor und betont zudem die Notwendigkeit, für angemessene Maßnahmen und den allgemeinen Zugang zu Diensten von hoher Qualität zu sorgen, wie die Betreuung von Kindern und anderen Abhängigen; unterstreicht des Weiteren, dass die Garantie dieser hohen Sozialschutzstandards zu mehr Arbeitsmobilität führen und den Strukturwandel fördern kann, indem die Risikobereitschaft gestärkt wird; betont, dass gut konzipierte Systeme zum Schutz von Arbeitsplätzen der Wirtschaft Anreize geben, in die Kompetenzen der Arbeitnehmer zu investieren und nach innovativen und produktiven Wegen der Umstrukturierung zu suchen und dadurch die interne Flexibilität und die Anpassungsfähigkeit der Unternehmen steigern;
27. fordert die Kommission auf, den Ausbau der vier Komponenten zu fördern, die sie in ihrer Mitteilung über Flexicurity einführt: flexible und zuverlässige vertragliche Vereinbarungen, umfassende Strategien des lebenslangen Lernens, wirksame aktive arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, moderne Systeme der sozialen Sicherheit; fordert die Kommission ferner auf, Flexicurity im breiteren Kontext des europäischen Sozialmodells zu sehen;
28. hebt hervor, dass die Beseitigung der Arbeitsmarktsegmentierung auch bedeutet, dass die Grundrechte für alle Beschäftigten, nämlich Gleichbehandlung, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz sowie Arbeitszeit/Ruhezeitregelungen, Vereinigungs- und Vertretungsfreiheit, Schutz vor ungerechtfertigter Entlassung, Tarifverhandlungen und Kollektivmaßnahmen unabhängig vom Beschäftigungsstatus gelten müssen, und hebt die Bedeutung des Zugangs zu Fortbildung sowie den dauerhaften Schutz erworbener Rechte durch Anrechnung von Aus- und Fortbildungszeiten, verbesserte Betreuungsmöglichkeiten, Beibehaltung von zentralen sozialen Rechten wie Rentenansprüchen, Anspruch auf Ausbildung und Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit während Veränderungen der beruflichen Situation von einem Arbeitsvertrag zu einem anderen und von abhängiger Beschäftigung zu selbstständiger

Tätigkeit hervor; weist darauf hin, dass die Grundrechte bzw. das Arbeitsrecht menschenwürdige Lebens- und Arbeitsbedingungen, angemessene Bezahlung und sozialen Schutz zusichern, die zu einer Garantie von Mindestvoraussetzungen für ein menschenwürdiges Leben führen;

29. betont die Notwendigkeit, vorbeugende Maßnahmen gegen die Ausbeutung der Arbeitnehmer durch die Häufung von Nicht-Standard-Verträgen, die nicht die gleiche Rechte wie Vollzeitarbeitsverträge enthalten, zu ergreifen; verlangt von jeder Beschäftigungspolitik der Gemeinschaft, das traditionelle Modell unbefristeter Beschäftigungsverträge, das die Grundlage der Systeme der sozialen Sicherheit in den Mitgliedstaaten bildet, weiterhin aufrechtzuerhalten;
30. betont die Notwendigkeit, vorbeugende und begleitende Maßnahmen gegen die regelmäßige Häufung atypischer Verträge zu ergreifen;
31. fordert die Einführung umfassender Fortbildungssysteme auch für Beschäftigte mit atypischen Arbeitsverträgen; fordert die Mitgliedstaaten auf, ihre Strategien besonders auf die Schwachstellen in ihren Ländern zu konzentrieren und maßgeschneiderte Investitionen in die allgemeine und berufliche Bildung zu tätigen sowie sicherzustellen, dass sich die Leistung von Behörden und Unternehmen verbessert; fordert die Mitgliedstaaten auf, das Recht auf Ausbildung und den Zugang zur Ausbildung für alle sicherzustellen;
32. fordert, die Systeme der Arbeitsbeziehungen auf EU- und nationaler Ebene als Schlüsselement zu stärken, um eine Flexicurity-Politik zu erreichen und umzusetzen, die ausgewogen ist und die den Unternehmen die richtige Art von Flexibilität verschafft und gleichzeitig gewährleistet, dass unlauterer Wettbewerb zu Lasten der Arbeitsbedingungen ausgeschlossen ist;
33. anerkennt nachdrücklich die Leistungen, die europäische Unternehmen im sozialen Bereich bereits freiwillig erbracht haben, und ermutigt sie, noch mehr zu tun; unterstützt die gut durchdachte Initiative der Kommission, die beabsichtigt, die Verpflichtung zur sozialen Verantwortung der Unternehmen auf freiwilliger Grundlage zu belassen und dadurch auch die Schaffung zusätzlicher Bürokratie zu verhindern;
34. unterstreicht die Notwendigkeit, dass die Unternehmen Veränderungen und ihren Bedarf im Bereich der Humanressourcen antizipieren, um interne Ausbildungs- und Umschulungspläne für ihre Beschäftigten aufzustellen;
35. weist darauf hin, dass Subunternehmer, neu eingestellte Arbeitnehmer und Gelegenheitsarbeiter die Beschäftigten sind, bei denen die Flexibilität mit der Wahrscheinlichkeit eines höheren Risikos verbunden ist, wie ihre hohe Unfallquote belegt ;
36. ist der Auffassung, dass das lebenslange Lernen einen Lösungsansatz für das Problem der geringeren Chancen bestimmter Arbeitskräfte bieten und schon bei der schulischen Grundbildung ansetzen sollten; ist der Ansicht, dass das Problem des Nicht-lesen-schreiben-und-rechnen-Könnens angegangen und das Qualifikationsniveau aller Schulabgänger, angefangen bei der schulischen Grundbildung, verbessert werden muss;

37. fordert die Sozialpartner und die Behörden in den Mitgliedstaaten auf, in das lebenslange Lernen zu investieren; fordert die Mitgliedstaaten außerdem auf, die Unternehmen zu ermutigen, ihre Investitionen in lebenslanges Lernen zu erhöhen;
38. betont die Bedeutung des Siebten Rahmenprogramms für Forschung, technologische Entwicklung und Demonstration (2007-2013) für die Gründung neuer und besserer Unternehmen, die ein Europa des Wissens voranbringen werden;
39. betont, dass innovative Formen der Arbeitsorganisation wie lernende Organisationen, vielseitige Qualifikation und Jobrotation mittels vom Arbeitgeber angebotenen Fortbildungsmöglichkeiten, sektorale Fondsinitiativen, regionale Entwicklungshilfe und eine aktive Arbeitsmarktpolitik, einen integrativen Arbeitsmarkt unterstützen;
40. ist davon überzeugt, dass die Förderung stabiler Arbeitsbeziehungen durch eine verbesserte Arbeitsorganisation und bessere Beziehungen am Arbeitsplatz auf der Grundlage von Vertrauen und Dialog wichtig ist; ist ferner davon überzeugt, dass Arbeitsrecht, moderne Formen des lebenslangen Lernens, nachhaltige soziale Sicherungssysteme sowie eine effektive und effiziente Beschäftigungspolitik für ein hohes Maß an Vertrauen sorgen kann;
41. weist auf die Bedeutung einer erfolgreichen, aktiven Arbeitsmarktpolitik hin, die Beratung und Orientierung, Umschulung und Mobilitätshilfen umfasst, um den Übergang zwischen Beschäftigung und Sozialsystemen zu verkürzen und zur aktiven Suche nach einem Arbeitsplatz zu ermuntern und dabei auch die Bereitschaft zum Wechsel zu fördern, indem Einkommensverluste abgefedert und Bildungschancen geboten werden;
42. betont die Notwendigkeit, Mobilität zu erleichtern, indem Aufstiegschancen geschaffen werden, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern den Wechsel in besser abgesicherte, stabilere und hochqualifizierte Beschäftigung zu erleichtern und die Anerkennung von Fähigkeiten und Qualifikationen zu fördern, die im Rahmen formalen bzw. nicht formalen und informellen Lernens erworben wurden, wie es in dem oben genannten Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen zum Fortschritt bei den Lissabon-Zielen in den Bereichen Bildung und Ausbildung definiert ist;
43. bekräftigt das Recht auf Zugang zu lebenslanger Bildung sowie die Anerkennung und Übertragbarkeit von formaler, nicht formaler und informeller Bildung und der entsprechenden Kompetenzen, die entscheidende Faktoren dafür darstellen, dass Einzelpersonen zu Übergängen von einem Arbeitsplatz zum anderen und aus der Arbeitslosigkeit bzw. der Nichterwerbstätigkeit in die Beschäftigung befähigt werden, da es sich hierbei um Elemente handelt, die deren Beschäftigungschancen verbessern;
44. fordert die Mitgliedstaaten auf, Maßnahmen einzuleiten, die – in Einklang mit dem Europäischen Pakt für Gleichstellung und der Mitteilung über die demographische Zukunft Europas – Männern und Frauen den gleichen Zugang zu hochwertiger Beschäftigung sichern; fordert die Mitgliedstaaten auf, das bestehende Lohngefälle zwischen den Geschlechtern beseitigen;

45. stellt fest, dass Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt nicht dieselben Ausgangspunkte haben, weder in punkto Leistungsbilanz noch im Hinblick auf die Verteilung unbezahlter Arbeit;
46. unterstreicht, dass es wichtig ist, alle Aspekte der Flexibilität zu berücksichtigen, einschließlich die der Arbeitsorganisation und der Arbeitszeiten, insbesondere unter Einsatz der neuen Technologien; betont die Notwendigkeit, dass die Sozialpartner Arbeitszeitvereinbarungen besser aushandeln, die flexibel genug sind, um den Bedürfnissen von Arbeitgebern wie Beschäftigten entgegenzukommen und es den Menschen ermöglichen, Beruf, Familie und Privatleben zu vereinbaren;
47. fordert die Mitgliedstaaten und die Sozialpartner auf, weniger Maßnahmen zur vorzeitigen Versetzung in den Ruhestand zu ergreifen und Vereinbarungen zur Unterstützung flexibler Ruhestandsregelungen für ältere Beschäftigte mittels Teilzeitarbeit, Arbeitsplatzteilung und ähnlichen Regelungen zu treffen, die das „aktive Altern“ fördern und mehr ältere Beschäftigte in den Arbeitsmarkt integrieren können;
48. weist die Mitgliedstaaten darauf hin, dass günstige makroökonomische Rahmenbedingungen notwendig sind, wenn sich Flexicurity in höherer Beschäftigung niederschlagen soll und dass die Flexicurity-Strategie ferner eine verbesserte Koordinierung der makroökonomischen Maßnahmen und der öffentlichen Ausgaben zur Förderung eines intelligenten Wachstums umfassen muss, was eine Akzentverlagerung bei den Ausgaben in Richtung der Ziele der Lissabon-Strategie erfordert;
49. weist die Kommission auf die Notwendigkeit hin, dem Parlament die notwendige Zeit einzuräumen – auf keinen Fall weniger als fünf Monate –, um seiner beratenden Funktion gerecht zu werden;
50. ist der Auffassung, dass die gemeinsamen Flexicurity-Grundsätze von den EU-Institutionen und den Mitgliedstaaten im Rahmen der Lissabon-Strategie als Querschnittsthema aufgegriffen und von den EU-Institutionen und den Mitgliedstaaten im Rahmen der Lissabon-Strategie umgesetzt werden sollten; fordert eine Überarbeitung der beschäftigungspolitischen Leitlinien, um den Flexicurity-Aspekten Rechnung zu tragen, sowie die Aufnahme eines spezifischen Kapitels betreffend die Qualität und die Stärke des sozialen Dialogs in den jährlichen Gemeinsamen Beschäftigungsbericht; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, das Europäische Parlament und die nationalen Parlamente und die Sozialpartner im Einklang mit nationalen Gepflogenheiten und Praktiken und Überwachung der Methode der offenen Koordinierung, einschließlich der europäischen Beschäftigungsstrategie und der beschäftigungspolitischen Leitlinien, zu beteiligen, um die Wirksamkeit dieser Maßnahmen zu optimieren; stellt fest, dass die Maßnahmen, die unter die beschäftigungspolitischen Leitlinien fallen, einschließlich Flexicurity, durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert werden können, insbesondere Ausbildungsmaßnahmen und aktive arbeitspolitische Maßnahmen, und fordert die Mitgliedstaaten auf, dafür Sorge zu tragen, dass ESF-Programme zur Umsetzung der Europäischen Beschäftigungsstrategie und zu Flexicurity-Strategien beitragen;

51. fordert den Rat und die Kommission auf, eine ehrgeizige Reformagenda für soziale Reformen auf nationaler wie auf EU-Ebene zu erstellen; fordert die Institutionen ferner auf, gemeinsam mit dem Parlament eine Vision für die Zukunft des sozialen Europas zu entwerfen; hebt daher hervor, dass die fest in der europäischen Tradition verankerten sozialen Rechte wie die soziale Absicherung gewahrt bleiben müssen, um das Wachstum zu stärken und das Beschäftigungsniveau und die Qualität der Arbeit zu erhöhen; betont, dass das europäische Sozialmodell, im Verein mit ehrgeizigen nationalen Reformen zur Förderung von mehr Beschäftigung auf diese Weise einen echten Mehrwert für die arbeitenden Menschen und die Bevölkerung insgesamt schafft, indem alle ihm zur Verfügung stehenden Mittel genutzt werden; ist der Auffassung, dass nur ein Binnenmarkt, in dem sich wirtschaftliche Freiheit und soziale Rechte die Waage halten, die Unterstützung der Bürgerinnen und Bürger erlangen kann;
52. beauftragt seinen Präsidenten, diese Entschließung dem Rat und der Kommission, dem Ausschuss für Sozialschutz, dem Europäischen Beschäftigungsausschuss sowie den Regierungen und Parlamenten der Mitgliedstaaten und der Beitrittskandidaten zu übermitteln.